



ПОТЕНЦИАЛ

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ И КОМПЕТЕНЦИИ ЛИДЕРА

Отчет для: John Doe

Логин: HC560419

Дата: 05.1.2017



ВВЕДЕНИЕ

Отчёт Прогноз Лидерского Потенциала описывает Ваши сильные стороны и зоны развития для работы на позициях менеджера и руководителя. Данный отчёт основан на опроснике Hogan Personality Inventory (HPI), в основе которого лежат семь шкал; каждая шкала относится к одному из видов лидерской деятельности. Лидерство включает в себя создание и поддержание работы высокоэффективной команды и умение поступаться личными целями для достижения целей организации. На 3ей странице приведены названия и определения шкал опросника HPI.

На 4ой странице расположен Графический Отчёт Вашего профиля по опроснику HPI. Далее следует описание влияния поведенческих индикаторов на Ваш стиль лидерства в разрезе 7 шкал HPI. На последней странице Вы найдёте рекомендации по развитию необходимых для лидера компетенций. Информация, представленная в этом отчёте, должна помочь Вам в развитии Вашей карьеры.

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

При чтении данного отчёта вам нужно помнить о следующем: во-первых, у Hogan не существует такого понятия как "хороший" или "плохой" результат. Существуют позитивные и негативные поведенческие последствия высоких и низких результатов. Одни результаты более важны для одних компетенций, другие для других. Поэтому Вы должны интерпретировать ваши результаты с точки зрения Ваших карьерных ожиданий и намеченных целей, а не с точки зрения "низкий-высокий" результат.

Во-вторых, процесс развития тех или иных компетенций у Hogan подразумевает изменение организационного поведения на рабочем месте. Вы должны понимать, что процесс изменения будет зависеть от трёх факторов. Во-первых, вам нужно чётко представлять, какое именно поведение вы хотите изменить. Во-вторых, вы должны принять твёрдое решение изменить это поведение. И в-третьих, вы должны понимать, как вы можете это сделать, иначе говоря, вы должны разработать план. Содержащаяся в данном отчёте информация представляет собой большую ценность для Вашего развития.

В-третьих, результаты данного отчёта базируются на исследованиях в области лидерства, проводимых компанией Hogan в течение последних 20 лет среди работающих взрослых и CEO крупнейших международных компаний по всему миру. Результаты и рекомендации, приведённые в отчёте, адресованы менеджерам и руководителям бизнеса.

Одна из основных задач лидера — создание и поддержание работы высокоэффективной команды. Отдельные разделы отчёта имеют прямое отношение к тем сильным сторонам вашей личности, которые отвечают за выполнение данной задачи.





ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Ниже приведены определения семи шкал Отчёта о Прогнозе Лидерского Потенциала:

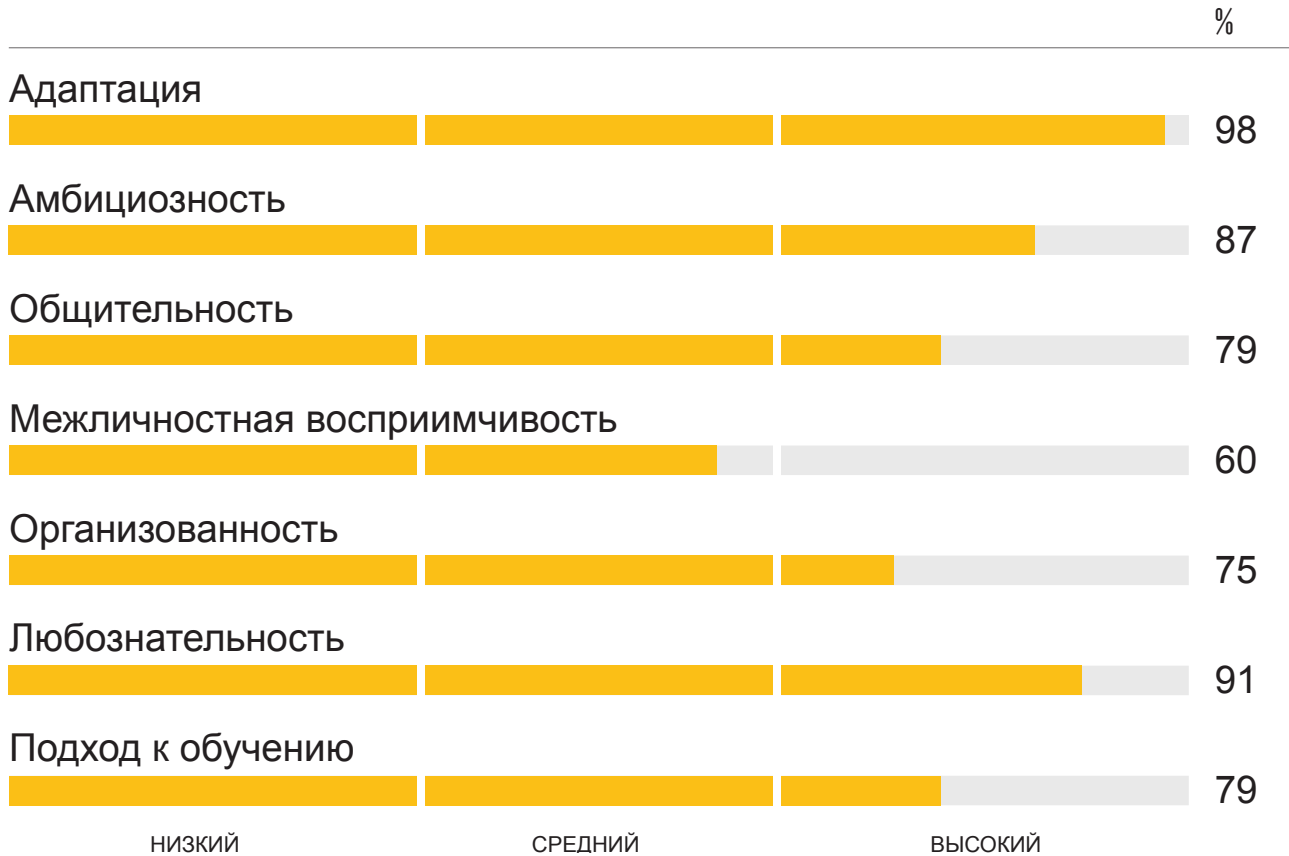
Адаптация	Шкала Адаптация оценивает, насколько человек спокоен, уравновешен или наоборот, подвержен частой смене настроения и изменчив. Люди с высокими результатами производят впечатление уверенных в себе, жизнерадостных и оптимистичных. С низкими - напряжённых, раздражительных и негативно настроенных.
Амбициозность	Шкала Амбициозность оценивает лидерские качества человека-то, насколько человек заинтересован в статусе и ценит достижения. Люди с высокими результатами склонны к соперничеству, стремятся сделать карьеру. С низкими — застенчивы и менее заинтересованы в карьерном росте.
Общительность	Шкала Общительность оценивает коммуникативные навыки человека-то, насколько человек уверен в себе при общении с другими людьми. Люди с высокими результатами дружелюбны, общительны и иногда эмоционально импульсивны, не любят работать в одиночку. С низкими результатами—замкнуты и закрыты, не любят привлекать к себе внимание.
Межличностная восприимчивость	Шкала Межличностная восприимчивость оценивает навыки поддержания долгосрочных отношений, тактичность и дипломатичность в общении. Люди с высокими результатами дружелюбны, добры и обладают мягким характером. С низкими — независимы, откровенны и прямолинейны.
Организованность	Шкала Организованность оценивает самоконтроль, ответственность, способность человека следовать правилам и процедурам. Люди с высокими результатами - организованны, надёжны и внимательны к деталям, они следуют правилам и ими легко руководить. С низкими результатами— импульсивны и независимы. Они склонны сопротивляться правилам и контролю. В то же время они могут обладать творческими потенциалом.
Любознательность	Шкала Любознательность оценивает, насколько человек открыт новому, одарён воображением, дальновиден. Люди с высокими результатами - сообразительны, обладают широким видением, но могут быстро терять интерес к вещам и не обращать внимания на детали. С низкими результатами — практичны, сосредоточены и способны сохранять концентрацию на протяжении длительного периода времени.
Подход к обучению	Шкала Подход к обучению оценивает, насколько человек получает удовольствие от учебного процесса и ценит образование. Люди с высокими результатами любят читать профессиональную литературу и постоянно учиться. С низкими результатами — менее заинтересованы в формальном образовании, более заинтересованы в обучении на практике или на рабочем месте.





ПРОФИЛЬ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Шкалы



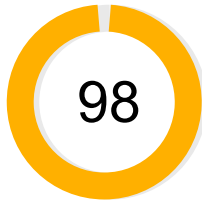
Данный отчет валиден и подлежит интерпретации.





Адаптация

Оценивает состояние спокойствия, оптимизм и постоянство настроения.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами:

- Хорошо справляются с рабочими нагрузками.
- Не принимают критику близко к сердцу.
- Верят в свой успех.
- Трудно поддаются коучингу, могут не воспринимать обратную связь.
- Не замечают своих ошибок.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы сохраняете позитивный настрой, пребываете в хорошем настроении, терпеливо относитесь к ошибкам и погрешностям коллег и не сдаётесь перед лицом трудностей, разочарований и перемен. В тоже время Вы не всегда в состоянии распознать ситуации, когда Ваши коллеги находятся в состоянии стресса. Иногда вы можете игнорировать критику в свой адрес.

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

САМООБЛАДАНИЕ: Вы сохраняете спокойствие, даже когда Вас провоцируют или оказывают давление со стороны. Вас воспринимают как человека уверенного и надёжного; Вы умеете зрело выражать свои эмоции.

УМЕНИЕ СЛУШАТЬ: Вы так уверены в своей правоте, что иногда может казаться, что Вы не воспринимаете чужие мнения всерьёз. В результате коллеги могут считать Вас самонадеянным, несмотря на все достоинства Ваших идей.

ОБУЧАЕМОСТЬ И ВОСПРИИМЧИВОСТЬ К КОУЧИНГУ: Вы открыты к обратной связи от коллег и приветствуете обмен идеями в команде. В то же время из-за Вашей чрезмерной самоуверенности Вы имеете тенденцию обращать внимание только лишь на позитивную обратную связь и игнорировать негативную. Это может мешать Вам работать в коучинге.

ПОСТРОЕНИЕ ОТНОШЕНИЙ: Ваше позитивное настроение и предсказуемая манера поведения говорят о том, что с Вы - человек, с которым приятно вести деловые отношения; Вы успешны в создании и поддержании отношений.

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ: Вы легко справляетесь с разочарованиями, препятствиями и тяжёлыми рабочими нагрузками. Иногда Вы даже более продуктивны, работая наизнос. Подумайте, стоит ли брать на себя столько обязанностей. Коллеги же восхищаются Вами и рассчитывают на Вашу выносливость.





Адаптация

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

САМООБЛАДАНИЕ:

- Ваши коллеги, возможно, не умеют справляться с эмоциями во время неудач так хорошо, как это делаете Вы. Поделитесь с ними своим практическим опытом и советами, которые помогут им лучше справляться с негативными эмоциями.
- Ваша самоуверенность иногда мешает вам чувствовать эмоциональное внутреннее напряжение Ваших коллег. Они должны видеть, что Вы, как лидер, понимаете, что у них на душе.

УМЕНИЕ СЛУШАТЬ:

- Используйте навыки активного слушания—повторите собеседнику то, что Вы от него услышали своими словами, попытайтесь вникнуть в суть услышанного и ни в коем случае не перебивайте его.
- Старайтесь проявлять искренний интерес к тому, что говорят Вам Ваши коллеги—люди чувствуют, когда Вы слушаете их внимательно и ценят это.

ОБУЧАЕМОСТЬ И ВОСПРИИМЧИВОСТЬ К КОУЧИНГУ:

- Не игнорируйте критику, поступающую в Ваш адрес, особенно, если слышите её из разных источников.
- Запрашивайте обратную связь у сотрудников и коллег. Спросите себя: «Что окружающие мне постоянно говорят?». Обратите внимание на повторяющиеся тенденции.
- Попросите коллегу дать Вам объективную обратную связь. Старайтесь делать это регулярно. Перед встречами, презентациями или общением с клиентами попросите его понаблюдать за Вашей работой и дать Вам обратную связь.

ПОСТРОЕНИЕ ОТНОШЕНИЙ:

- Люди ценят Ваше спокойствие и эмоциональную устойчивость. Когда Ваши сотрудники начинают нервничать, сделайте паузу и используйте своё умение находить подход к людям, чтобы успокоить и поддержать их.
- Вы хорошо умеете выстраивать отношения с другими людьми. Возможно, Вам стоит стать коучем для кого-то из своих коллег.

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ:

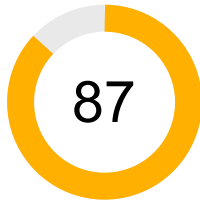
- Вы настолько спокойны в стрессовых ситуациях, что у коллег может складываться впечатление, что Вас совершенно не волнуют их проблемы. Старайтесь понять, что чувствуют члены Вашей команды, проявите эмпатию.
- Старайтесь равномерно дозировать нагрузку на команду- тот факт, что Вы лично можете справляться с большим объёмом работ, ещё не значит, что остальные могут.





Амбициозность

Оценивает соревновательность, готовность брать на себя ответственность и занимать лидерские позиции.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами:

- Готовы брать на себя ответственность за принимаемые решения.
- Берутся за сложные проекты.
- Любят делать презентации.
- Своей амбициозностью могут ставить более молодых сотрудников в неудобное положение.
- Стремятся сделать карьеру.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы активны, трудолюбивы, амбициозны и стремитесь сделать карьеру. Вам нравятся лидерские позиции, и Вы с удовольствием берете на себя ответственность. Обладая опытом и хорошо развитыми навыками общения, Вы можете взять на себя руководство сложными проектами. В тоже время Вы, сами того не осознавая, можете соперничать с Вашими коллегами, ставя их этим в некомфортное положение.

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

ПРОАКТИВНОСТЬ: Вы трудолюбивы, амбициозны и хотите достигнуть успеха. Ваши коллеги могут рассчитывать на Ваши лидерские качества.

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ: У Вас есть чёткое понимание целей, которых Вы хотите достигнуть, работая над проектом. Для этого у Вас есть все силы и уверенность. Все проекты Вы успешно доводите до конца.

ИНИЦИАТИВНОСТЬ: У Вас есть внутренняя уверенность и стремление брать на себя лидерство в кризисной ситуации. Ваши коллеги часто обращаются к Вам за советом и Вам нравится помогать им. Коллеги полагаются на вас при решении проблем и уверены, что Вы сами проявите инициативу и примите правильные решения.

ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ: Вы испытываете чувство гордости за выполненную работу; Ваши коллеги рассчитывают, что Вы будете вдохновлять команду на достижение ещё более высоких результатов.

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ: Вы не боитесь принимать решения, даже когда у Вас нет всей информации. Однако, возможно, Вам необходимо научиться делегировать право принимать решения, когда это уместно.





Амбициозность

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

ПРОАКТИВНОСТЬ:

- Лидерство подразумевает под собой развитие навыков у сотрудников компании. Обязательно уделяйте время развитию персонала. Также никогда не соперничайте с Вашими коллегами- не допускайте того, чтобы у них складывалось такое впечатление о Вас.
- В бизнесе часто приходится действовать оперативно, но не забывайте о том, что тщательное планирование зачастую является гарантом принятия лучших решений. Выступая в роли лидера, старайтесь не рассматривать все проблемы как приоритетные — реагируйте быстро только, если этого требует ситуация.

КАРЬЕРНЫЙ РОСТ:

- Учитывая вашу амбициозность, будьте осторожны-не соперничайте с коллегами. По возможности приходите к консенсусу, открыто общайтесь с командой, делегируйте сотрудникам интересные задачи и разделяйте с ними успехи.
- Запросите обратную связь от коллег, которым Вы доверяете. По результатам обратной связи разработайте индивидуальный план развития соответствующих компетенций.
- Принимайте участие в развитии карьеры Ваших сотрудников и коллег. Вовлекайте их в совместные проекты, по возможности делегируйте задачи и ищите возможности для сотрудничества с другими командами.

ИНИЦИАТИВНОСТЬ:

- Не берите на себя больше, чем можете выполнить. Невыполненные обещания могут подорвать доверие к Вам у окружающих.
- Реалистично оценивайте потенциал Вашей команды. Не переоценивайте её ресурсы.
- Вы должны понимать, что не все так энергичны как Вы. Постарайтесь не перегружать Ваших сотрудников работой. Целеустремлённость важна, но убедитесь, что она не губит вовлечённость сотрудников.

ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ:

- У Вас завышенные ожидания по отношению к работе команды-возможно, не все это разделяют. Не забывайте донести свои ожидания до коллег. Только потом спрашивайте с них в соответствии с вашими требованиями.
- Будьте осторожны, торопя коллег — их уровень способностей и развития навыков могут быть ниже Ваших.

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ:

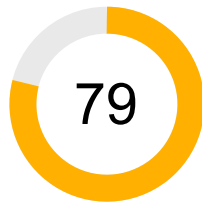
- Прежде чем принять решение, убедитесь, что у вас есть все факты. «Семь раз отмерь, один раз отрежь».
- Вы принимаете решения быстро и уверенно. В результате окружающие полагаются на Вас при принятии решений, что, однако, не способствует развитию у них этих навыков. Поэтому делегируйте принятие некоторых решений своим подчинённым, делая их ответственными за последствия.





Общительность

Оценивает уровень общительности, уверенность в коммуникациях.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами:

- Полны энергии.
- Разговорчивы, дружелюбны и открыты.
- Выстраивают отношения с большим кругом людей.
- Больше говорят, чем слушают.
- Путают понятия активность и продуктивность.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы производите впечатление энергичного и уверенного в себе человека. Вы уверенно выступаете на публике, вовлекаете в свою работу других людей, ожидая, что сможете понравиться и произвести на них впечатление. Вам хорошо удаётся строить отношения не только внутри команды, но и с другими коллегами в компании, потому что Вы очень дружелюбный и открытый человек. Тем не менее, Ваша общительность иногда может мешать Вам концентрироваться на задачах.

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

УСТАНОВЛЕНИЕ НОВЫХ КОНТАКТОВ: Вы уверенно общаетесь с незнакомыми Вам людьми; Вам легко удаётся обратиться за помощью к другим людям, а это важный талант для руководителя.

ЭНЕРГИЧНОСТЬ: Вы — активный, энергичный и очень общительный человек, который привлекает к себе внимание в компании.

ДОСТУПНОСТЬ ДЛЯ ОКРУЖАЮЩИХ: Ваша уверенность, живой стиль общения и умение работать с незнакомыми людьми характеризуют Вас как дружелюбного и открытого человека.

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ: У Вас хорошо получается устанавливать новые контакты в компании. Вы уверенно взаимодействуете с разными людьми в Вашей организации.

ОРИЕНТАЦИЯ НА РАБОТУ В КОМАНДЕ: Вы охотно выступаете с презентациями и принимаете активное участие в командных обсуждениях.





Общительность

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

УСТАНОВЛЕНИЕ НОВЫХ КОНТАКТОВ:

- Разговаривая с непосредственными подчинёнными, убедитесь, что Вы действительно слушаете их; разговаривать - это ещё не значит эффективно общаться.
- Ваш яркий стиль общения может неадекватно восприниматься окружающими.

ЭНЕРГИЧНОСТЬ:

- Вы заряжаетесь энергией от общения с людьми. Но иногда Вы должны работать один. Эффективные лидеры способны легко переключаться с командной на индивидуальную работу.
- Помните, что Ваша неиссякаемая энергия и яркие идеи во время дискуссий могут ошеломлять коллег и подчинённых. Давайте им возможность высказаться.
- Запросите обратную связь у коллег, которым вы доверяете, чтобы узнать, не говорите ли Вы слишком быстро для окружающих? Ваши коллеги могут не успевать за Вами, когда Вы быстро переключаетесь с одной темы на другую.

ДОСТУПНОСТЬ ДЛЯ ОКРУЖАЮЩИХ:

- Если Вы слишком часто общаетесь с коллегами, это может мешать их работе. Иногда Вы привлекаете к себе слишком много внимания. Помните об этом и не отвлекайте других по пустякам.

МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ:

- Вы поддерживаете отношения со многими людьми в компании. Это качество успешного лидера. Старайтесь постоянно укреплять эти отношения, чтобы повысить общую эффективность.
- Используйте Ваши обширные связи для развития молодых сотрудников. Познакомьте их с важными людьми и помогите им строить отношения с ключевыми фигурами.
- Используйте Ваши навыки общения для налаживания контактов с менее общительными людьми. Активно вовлекайте в процесс общения новых сотрудников — это позитивно отразится на атмосфере внутри организации.

ОРИЕНТАЦИЯ НА РАБОТУ В КОМАНДЕ:

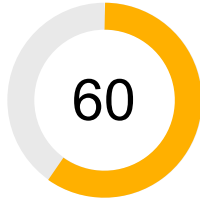
- Формируя команду, поговорите индивидуально с каждым из членов команды и только потом принимайте решения. Если Вы чувствуете, что доминируете в команде, отступите, займите на время второстепенную роль и посмотрите, что получится. Результаты могут вас приятно удивить.
- Некоторые задачи лучше всего выполнять в одиночку, чем в команде. Не используйте командный подход для решения всех проблем без исключения. Сперва оцените, так ли необходим вклад команды, прежде чем привлекать их к принятию решений.





Межличностная восприимчивость

Оценивает дипломатичность, тактичность и навыки поддержания отношений.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами:

- Общительны
- Считаются с мнением других людей.
- Держат слово.
- Относятся к сотрудникам с уважением.
- Проактивно реагируют на проблемы.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы приятный в общении человек, который, тем не менее, готов занять твёрдую позицию, когда это необходимо. Всё же окружающие могут считать Вас мягким человеком, поэтому иногда Вам нужно показывать на деле, что Вы не слабохарактерный человек.

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

СОПЕРЕЖИВАНИЕ: Вы заботитесь о благополучии Ваших сотрудников и переживаете, если у них что-то не так.

СОТРУДНИЧЕСТВО: Вы ключевой игрок в команде. Вы цените своих сотрудников за сотрудничество и командную работу.

УВАЖЕНИЕ ДРУГИХ: Вы открыты к обратной связи, но, критику, возможно, вы будете воспринимать слишком близко к сердцу.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ: Вы терпеливый человек, но Вы можете быть прямолинейны с людьми, если это необходимо.

ОТСТРАНЁННОСТЬ: Хотя Вы и понимаете важность консенсуса, Вы не уступите в тех вопросах, которые затрагивают Ваши ключевые ценности и принципы.





Межличностная восприимчивость

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

СОПЕРЕЖИВАНИЕ:

- Обращайте внимание на атмосферу в команде и давайте понять сотрудникам, что Вам безразличны их чувства.
- Вы уделяете время рабочим и личным проблемам сотрудников. Это качество должно помочь Вам повысить эффективность работы Вашей команды.

СОТРУДНИЧЕСТВО:

- Вы способны мотивировать подчинённых на командную работу. И Вы точно знаете, когда стоит присоединиться к работе команды самому. Это очень важное качество для лидера.

УВАЖЕНИЕ ДРУГИХ:

- Постарайтесь спокойно реагировать на критику в Ваш адрес-не занимайте оборонительную позицию.
- Регулярно запрашивайте обратную связь.

ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

- Старайтесь реагировать на проблемы проактивно; не доводите ситуацию до кризисной.

ОТСТРАНЁННОСТЬ:

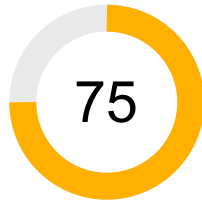
- Вы предпочитаете избегать конфликтных ситуаций, тем не менее Вы готовы отстаивать интересы своей команды, особенно когда представляете её на уровне топ-менеджмента.





Организованность

Оценивает добросовестность, надёжность и ответственное отношение к правилам и процедурам.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами:

- Усердно работают во благо компании.
- Следуют правилам и процедурам.
- Планируют работу заранее и предвидят возможные изменения в расписании.
- Испытывают трудности с делегированием, склонны излишне контролировать персонал.
- Могут заикливаться на деталях.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы трудолюбивый и надёжный человек. Вы следуете правилам, процедурам и требуете чёткости от поставленных задач. Вы стараетесь выполнять работу качественно и придерживаетесь высоких стандартов. Ваши коллеги будут считать Вас внимательным и осторожным, но, возможно, также немного жёстким и педантичным.

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

РАБОТА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ: Начиная новый проект, Вы заранее стараетесь определить результаты, правила, сроки и тд, чтобы понимать критерии оценки Вашей работы.

ГИБКОСТЬ: Вы предпочитаете использовать проверенные методы и процедуры в своей работе, особенно, когда ставки высоки. Вы не очень любите экспериментировать с новыми технологиями, которые могут не сработать.

ПЛАНИРОВАНИЕ: Обычно вы заранее планируете свою работу, оценивая время, этапы, кадры и ресурсы, необходимые для выполнения задач. Вы чувствуете себя более уверенно, когда у Вас есть чёткое понимание целей, сроков и обязательств.

ВНИМАНИЕ К ДЕТАЛЯМ: Вы стремитесь к тому, чтобы Ваша работа была выполнена в срок и правильно с технической точки зрения. Ваши коллеги считают Вас организованным, добросовестным и пунктуальным.

СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ: Вы соблюдаете правила компании и считаете, что другие должны делать тоже самое.





Организованность

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

РАБОТА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ:

- Даже самый детально разработанный план может претерпеть изменения. Помните, что изменения — неотъемлемая часть бизнеса. Выступая в роли лидера, Вы должны уметь спокойно реагировать на изменения. Найдите коуча или наставника внутри компании, который поможет Вам научиться справляться со стрессом, вызванным изменениями.
- У Вас никогда не будет полной информации, чтобы принять самое правильное решение; в бизнесе иногда приходится принимать решения на основе только имеющейся информации. Составьте список их тех деталей, которых Вам не хватает для понимания ситуации, ещё раз всё проанализируйте и затем действуйте!

ГИБКОСТЬ:

- Вы пытаетесь быть перфекционистом во всём; учитесь расставлять приоритеты в работе.
- Вы хорошо организованы, и у Вас все спланировано, Вы следуете всем правилам и процедурам; но то, что считается хорошим правилом сегодня, может стать ограничением завтра. Будьте осторожны, внедряя новые правила.
- Вы должны делегировать принятие решений людям, которые могут взять на себя такую ответственность. Не стремитесь делать все сами.

ПЛАНИРОВАНИЕ:

- У Вас очень хорошо развиты навыки планирования и организации. Помогите тем, кто не так организован и последователен в достижении целей; убедитесь, что члены Вашей команды несут ответственность за выполнение своей работы.
- Сообщайте коллегам о своих планах, расписаниях, сроках. Если они знают Ваши планы, они смогут быстрее добиваться поставленных Вами целей.

ВНИМАНИЕ К ДЕТАЛЯМ:

- Вашими сильными сторонами являются пунктуальность и внимание к деталям. Однако, эти качества могут стать Вашими ограничениями, если Вы будете контролировать каждый шаг Ваших сотрудников. Предоставьте им большую свободу действий.

СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ:

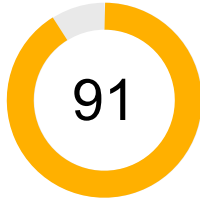
- Периодически пересматривайте существующие правила. Не следуйте слепо правилам только потому, что они прописаны в уставе; оценивайте правила с точки зрения практической эффективности.
- Вы должны понимать, что в команде могут быть люди, имеющие нестандартный взгляд на вещи. Будьте объективны и рассматривайте все точки зрения.





Любознательность

Оценивает любознательность, широту мышления, креативность, способность мыслить стратегически.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами:

- Умеют разрабатывать стратегии развития бизнеса.
- Быстро думают и помогают другим решать проблемы.
- Понимают важность разработки стратегии.
- Производят впечатление опытных профессионалов.
- Быстро теряют интерес к работе на этапе внедрения или при выполнении однообразной работы.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы быстро думаете на ходу, предлагаете множество идей и Вам интересно докапываться до сути вещей. Вы мыслите стратегически, Вы творческая личность. Коллеги будут считать Вас одарённым человеком с нестандартным и богатым воображением. Проблема в том, что Вы быстро теряете интерес за кропотливой работой.

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

КРЕАТИВНОСТЬ: В компании ценят Ваш нестандартный подход к решению проблем.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ: Вы любите использовать новые технологии для повышения эффективности бизнеса.

ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ: Вы открытый для новых идей человек с широким кругом интересов; Вам нравится мыслить глобально.

ВИДЕНИЕ: Вы работаете над развитием бизнеса и периодически пересматриваете планы по достижению стратегических целей.

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ: Ваша способность мыслить стратегически должна помочь вам в развитии Вашей карьеры.





Любознательность

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

КРЕАТИВНОСТЬ:

- Вы активно развиваете новые подходы для решения задач. Но не все проблемы требуют новых решений. Старайтесь проанализировать ситуацию- возможно, приемлемое решение проблемы уже существует.
- Внедрение инноваций и креативных подходов требует времени и инвестиций. Следите за окупаемостью инвестиций в новые стратегии. Установите временные и финансовые критерии для новых проектов- а вот когда Вы их реализуете, используйте полученный опыт для развития успеха.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ:

- Новые технологии не могут решить все проблемы. Выберите лучшие методики, прежде, чем внедрять новые технологии на практике.
- Не увлекайтесь сильно внедрением новых технологий. Вы можете упустить из виду простые, логичные решения.

ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ:

- Эффективные лидеры хорошо понимают, как устроены бизнес процессы. Тем не менее они постоянно ищут ответы на новые вопросы. Скорее всего это же касается и Вас. Но на определённом этапе нужно приостановить исследования, чтобы закончить все проекты.

ВИДЕНИЕ:

- Вы уделяете много времени стратегическими вопросами. Не забывайте заниматься операционной деятельностью.
- Убедитесь, что у Вас есть рациональное объяснение Ваших идей— вы должны уметь «продать» Ваши идеи окружающим, чтобы заручиться их одобрением и поддержкой. Запросите обратную связь у Ваших коллег, что они думают о Ваших методах коммуникаций.

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ:

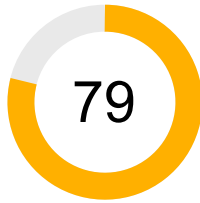
- Активно используйте Ваши сильные стороны- умение мыслить и планировать стратегически. Предлагайте свою помощь другим в этих вопросах.
- Вы должны понимать, когда лучше всего применить самое простое решение.





Подход к обучению

Оценивает удовлетворённость уровнем образования и степень заинтересованности в деловых и технических вопросах.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами:

- Ценят обучение для себя лично и для своих сотрудников.
- Остаются в курсе последних событий в мире бизнеса и технологий.
- Дисциплинированные и целеустремлённые.
- Начинают действовать, не введя в курс дела окружающих.
- Имеют мнение по всем вопросам. Всезнайки.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы любите учиться и приобретать новые знания. Вы цените образование как для себя, так и для своей команды, охотно применяете полученные знания на практике. Ваши коллеги считают Вас человеком высокообразованным, правда, немного "всезнайкой".

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

ОСВЕДОМЛЁННОСТЬ: Вы отслеживаете последние тенденции в бизнесе.

СКОРОСТЬ ОБУЧЕНИЯ: Вы легко осваиваете новые технологии, потому что у Вас хорошая память.

СТИЛЬ ОБУЧЕНИЯ: Вы предпочитаете академическое образование: лекции, семинары и тд.

ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ: У Вас хорошо развиты навыки письменного общения.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ: Окружающие видят в Вас умного, трудолюбивого и нацеленного на результат человека.





Подход к обучению

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

ОСВЕДОМЛЁННОСТЬ:

- Ваша любознательность положительно влияет на Вашу эффективность. У Вас есть своё мнение по всем вопросам, и Вы обычно правы. Но всё-таки давайте возможность и Вашим коллегам решать проблемы самостоятельно. Это очень важный опыт для их развития.
- Делитесь с коллегами Вашими методиками получения информации. Создайте в Вашей команде атмосферу, в которой поощряется развитие и обучение, в которой регулярно проводятся фокус-группы, обсуждаются профессиональная литература и публикации известных бизнес авторов, обсуждается стратегия компании.

СКОРОСТЬ ОБУЧЕНИЯ:

- Вы должны понимать, что Ваши коллеги могут учиться не так быстро, как Вы. Будучи лидером, Ваша скорость обучения может шокировать Ваших коллег—не забывайте об этом и постарайтесь сделать так, чтобы всем было комфортно учиться в том темпе, какой им больше подходит.

СТИЛЬ ОБУЧЕНИЯ:

- Вы предпочитаете академический формат обучения. Учитесь извлекать выгоды также и из практического опыта.
- Выступая в роли лидера, Вы должны понимать, что не у всех членов Вашей команды такое же позитивное отношение к обучению, как и у Вас. Узнайте своих людей поближе, и постарайтесь совместить их практический опыт с их индивидуальным подходом к обучению.

ЭФФЕКТИВНАЯ КОММУНИКАЦИЯ:

- Ваши сотрудники легко читают и понимают Ваши указания и инструкции. Используйте Ваши сильные стороны в этой области, чтобы наставлять и учить тех, кто не так хорошо пишет. Делайте это тактично.

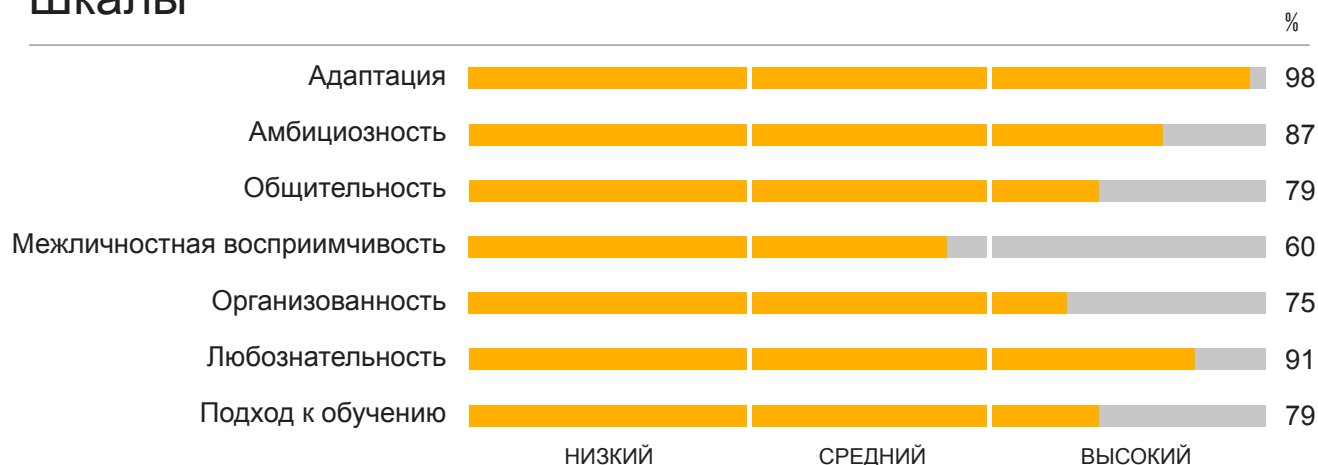
ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ:

- Продолжайте повышать стандарты эффективности для себя и своей команды касательно как работы, так и управленческого/лидерского развития. Поддерживайте атмосферу постоянного обучения и развития в Вашей команде.
- Собственное развитие и развитие персонала является одной из приоритетных задач эффективного лидера. Но Вы как лидер должны балансировать бюджеты с реальными потребностями в обучении. Внимательно проанализируйте тематики семинаров и тренингов и определите, в каких именно Вы и Ваша команда нуждаетесь больше всего на данный момент.





Шкалы



Баллы по субшкалам

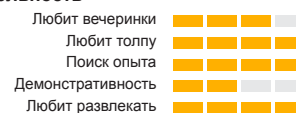
Адаптация



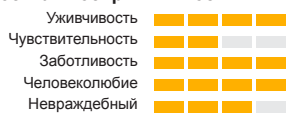
Амбициозность



Общительность



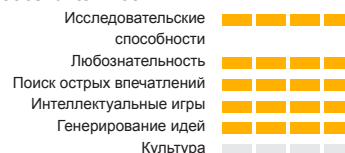
Межличностная восприимчивость



Организованность



Любознательность



Подход к обучению

