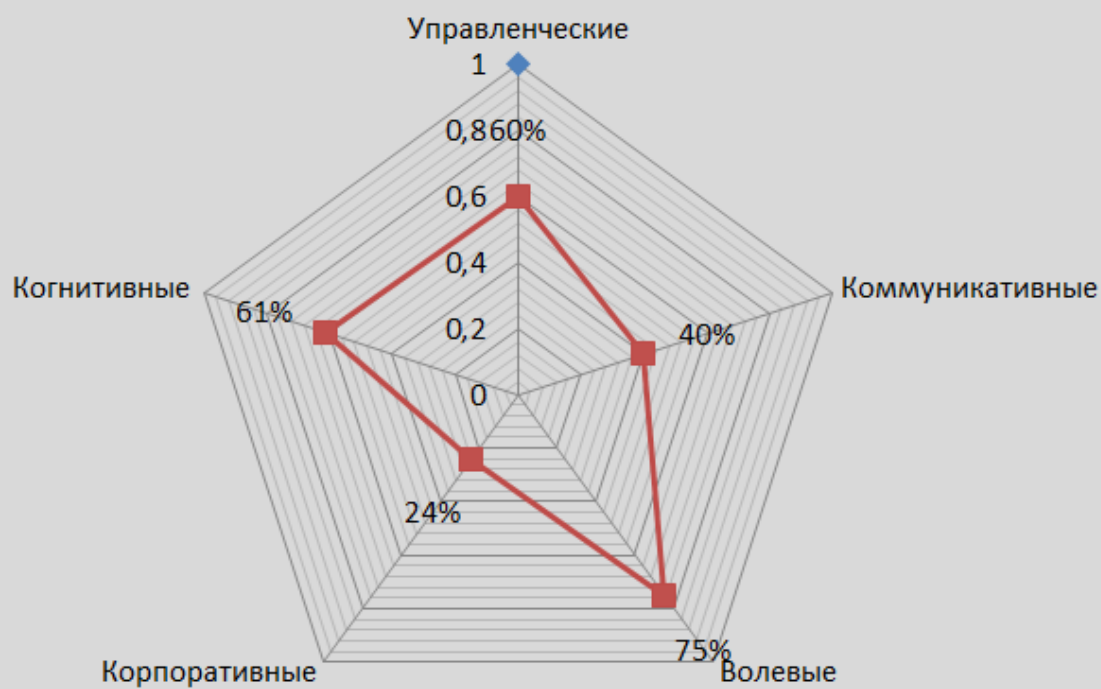


Сводный отчет по сотруднику



Иванов Иван Иванович



I Раздел

Психологический профиль сотрудника (на основе опросной беседы)

Иванов Иван Иванович
35 лет
Руководитель подразделения

Психотип

Старается привлекать к себе внимание. Выражены демонстративность, бестактность и повышенная чувствительность эмоционального состояния окружающих. Часто выражена завышенная самооценка, ориентация на внешнего наблюдателя. Люди данного психотипа являются хорошими манипуляторами. Выражено стремление к более статусному поведению, такие люди могут обладать лидерскими качествами. В характере Иванова И.И. дополнительно проявляются такие качества, как: стремление добиться поставленной цели, амбициозность, стремление к лидерству, желание развиваться и работать над собой. Отстаивает свое место в группе, в которой находится. В жизни опирается на реалистичную базу суждений, проявляет скептицизм и неконформность. В коллективе привык занимать лидирующую позицию, не чужды проявления манипуляций для достижения поставленных задач; умеет наладить доверительный контакт с собеседником. Иванов И.И. знает, чего хочет и стремится этого добиться, умеет выстраивать работу коллектива на результат.

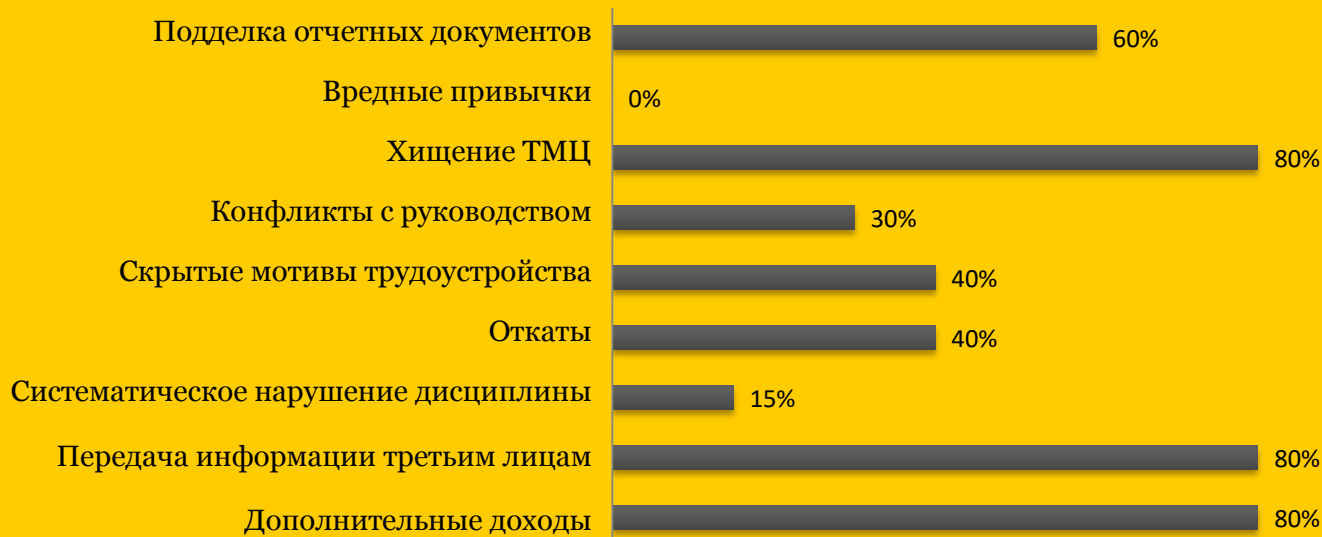
Метапрограммный профиль

Стремление к постепенному развитию ситуации, к ее предсказуемости и контролю. Приобретает новый опыт, не обесценивая уже имеющийся. Ориентирован на действия. Важно что-то делать, влиять на происходящее. Не дожидается, пока другие начнут действовать. Собирает информацию в процессе действия. Склонен делать, а затем думать. Высокая предприимчивость и лидерские качества. Решительность, подвижность и легкость на подъем. В общении ориентирован на информацию, логичность мыслей и аргументов, понимание, общую структуру и иерархию. Стремится к минимизации человеческого фактора в принятии решения, а также к разделению контекстов (рабочий/личный).

Стиль руководства сотрудника

Стремится получить интересующую информацию, уменьшая эмоциональную составляющую коммуникации и вообще в целом человеческий фактор. Опирается на план задач и логику решения этих задач. В связи с чем иногда может пренебрегать межличностными взаимоотношениями и интересами команды. Все решения принимаются на основе детального анализа плюсов и минусов. При работе важна команда профессионалов, имеющая общую цель.

Прогноз развития событий исходя из факторов риска



Сильные стороны

Ориентирован на решение задач
Разделяет контексты личное/работа
Высокий уровень предприимчивости и самоконтроля при выполнении поставленной задачи.

Слабые стороны

Не ценит человеческие качества на одном уровне с профессиональными, в связи с чем может проявляться жесткость в отношении подчиненных. Низкий уровень эмоционального интеллекта. Повышается уровень стресса при невозможности запланировать рабочий день и следованию утвержденным планам. Дезадаптирует работа, требующая быстрых изменений, хаос и

несистематичность должностных обязанностей.

Мотивация

Делая что-то, представляет цель. Хорошо может определить, что он хочет достигнуть, но у него могут возникнуть трудности с определением того, что надо избежать. Лучше справляется с делами там, где необходима способность неотступно стремиться к определенной цели. Действие предпринимается, основываясь на критериях достижения цели и ресурсных последствиях своих действий. Поиск способов воплощения своего желаемого видения, результатов.

Стремление к развитию в рамках компании

Ориентирован на развитие через чтение профессиональной литературы, посещение семинаров и просмотров вебинаров. К развитию относится скорее как к чему-то необходимому, нежели желаемому.

Рекомендации по постановке задач

Иванов И.И. стремится к определенности, в связи с чем для него важно иметь заранее подготовленный план работы.

Степенная, размеренная деятельность с возможностью долгосрочного планирования.

Понятный функционал и распорядок рабочего дня.

Отсутствие постоянного психоэмоционального напряжения и отвлекающих факторов.

Предпочтения по стилю руководства связаны с возможностью учиться у профессионального компетентного руководителя профессионализму, умелому манипулированию, эмоциональной уравновешенности.

Дополнительные комментарии

Является лидером по складу характера, готов брать на себя ответственность за действия команды в целом. Может выступать в роли неформального лидера, который борется за власть с руководителем. Высокий уровень самоконтроля. Стремление инновационности для расширения профессиональных возможностей. Стремление удержать все под контролем: события, людей, обстоятельства. Для Иванова И.И. в работе важна личная оцененность как компетентного сотрудника, материальная составляющая и возможность достигать собственных целей параллельно с поставленными задачами.

II Часть

Корпоративный профиль сотрудника

(на основании бальной системы)



60%

Социальный интеллект

Способен извлечь максимум информации о поведении людей, понимать язык невербального общения. Респондент также способен правильно оценивать состояния, чувства и намерения людей по их невербальным проявлениям, т.е. языку жестов. Не всегда успешен в прогнозировании реакции людей в заданных обстоятельствах в будущем, однако, способность быстро реагировать на нестандартные ситуации компенсируют данный минус.



100%

Умение оценивать и анализировать необходимость собственной деятельности и ее результаты

Высокий уровень умения оценивать и анализировать необходимость собственной деятельности и ее результаты, а также уровень осознанности позволяет оставаться преданным делу, межличностные взаимоотношения отводит на второй план. Для обследуемого в первую очередь важно выполнение поставленной задачи. При принятии решения опирается на собственные критерии, нежели на мнение окружающих.



33%

Лояльность к компании

Лояльность выражена скорее к своей деятельности, нежели к самой организации. Уверен в своих профессиональных компетенциях, знает свои задачи, умеет контролировать своих подчиненных, в связи с чем успешен своей деятельности. Но данный кандидат скорее делает это для своей самореализации, нежели для организации.

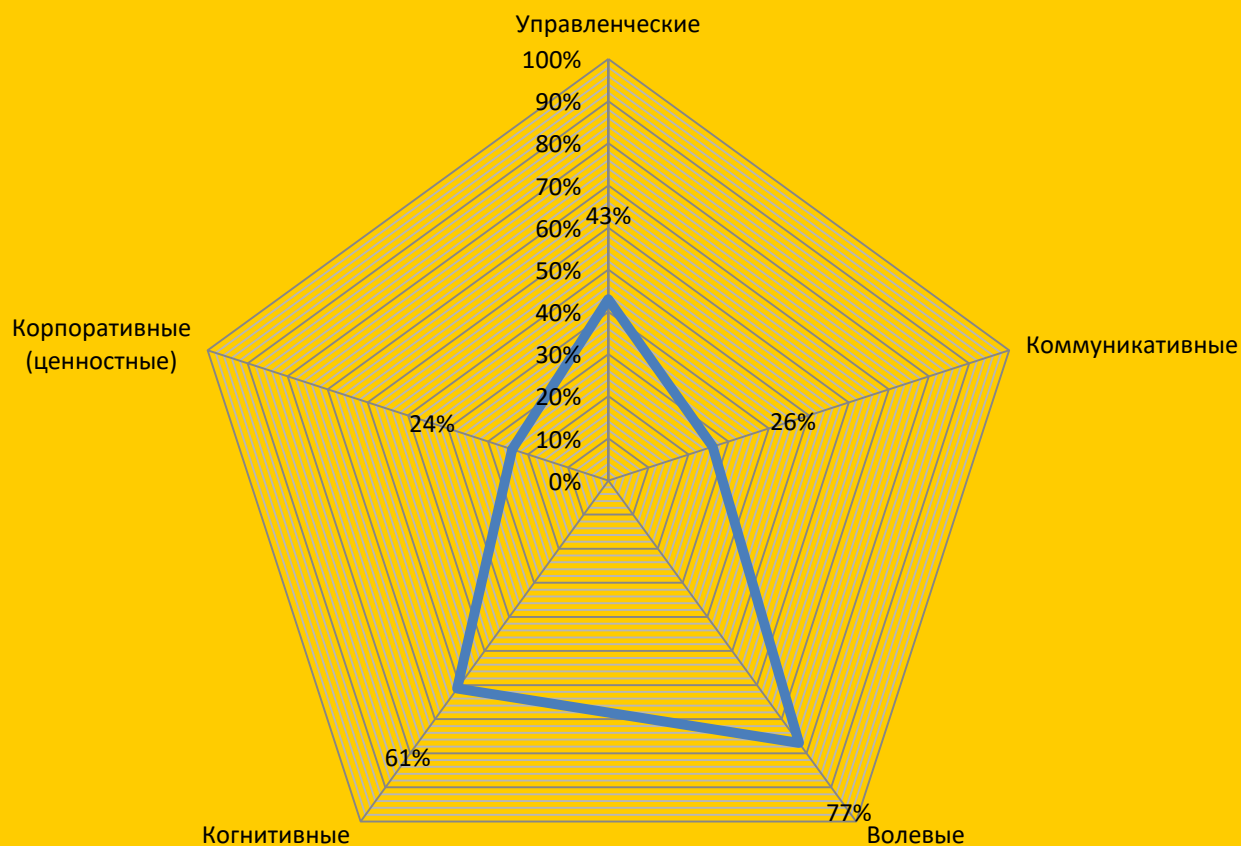


55%

Эмоциональный интеллект

Высокий уровень эмоциональной осведомленности – осознание и понимание собственных эмоций, для достижения этого нужно регулярно пополнять свой словарь эмоций. На среднем уровне находится способность управления своими эмоциями – эмоциональная отходчивость, эмоциональная гибкость, иными словами, произвольное владение собственными эмоциями и самомотивация (умение управлять своим поведением с помощью управления эмоциями). Однако стоит обратить внимание на понимание эмоций других людей, способность сопереживать эмоциональному состоянию другого человека и готовность помочь, что подтягивает способность воздействовать на эмоциональное состояние другого человека.

III Раздел
Профиль компетенций
(на основе шкалирования)



Управленческая

При оценке управленческих навыков стоит отметить высокий уровень стратегического мышления, предполагает создание и применение уникальных бизнес-идей и возможностей, предназначенных для создания конкурентных преимуществ для фирмы или организации. Высокий уровень контроля своих действий и подчиненных. Однако, может использовать свои связи и взаимоотношения с другими, чтобы продвинуть свою точку зрения, не учитывает интересы сотрудников. Не развиты методы работы в нестандартных ситуациях.

Коммуникативная

При оценке коммуникативных компетенций стоит отметить высокий уровень навыка ведения жестких переговоров. Обратной стороной является низкий уровень межличностного понимания и эмоционального интеллекта, а также не высокий уровень умения преодолевать возражения, в данном случае скорее будет пользоваться позицией силы.

Корпоративная (ценностная)

Не высокий уровень корпоративных компетенций обусловлен низким уровнем лояльности к организации. Однако у Иванова И.И. высоко нацелен на результат, соблюдает норма и правила работы. Низкий уровень способностей работы в команде.

Волевая

При оценке волевых компетенций стоит отметить высокий уровень дисциплинированности, самоконтроля и работы согласно плану. Однако аспект неоднократных попыток решения проблем ниже.

Когнитивная

Высокий уровень общей интеллектуальной составляющей, работы с соблюдением норм и правил. Однако инновационность находится на низком уровне. На среднем уровне находится навык комплексного подхода к решению задач, что ведет к шаблонности действий. Сложные вопросы скорее решаются привычными для опрашиваемого способами.