



Отчет, созданный для

Sally Sample

Profiles Performance Indicator™

Менеджмент Отчет

Ассесмент предоставлен: 26/03/2010

Напечатано: 16/02/2015

КОНФИДЕНЦИАЛЬНО

LLC "Joint Venture 'Business System'
ул. Леси Украинки, 14
с. Счастливое, Киевская 08325

Profiles  International
imagine great people®

Менеджмент Отчет

Первоочередной целью данного Отчета для менеджмента является предоставление Вам информации относительно важных поведенческих факторов, которые проявляет Г-жа Sample и предпочитаемый ею стиль выполнения своей работы. Вы также получите хорошую картину ее потенциала роста и развития в Вашей организации и методы того, как Вы можете помочь ей максимально использовать свой потенциал.

Данный отчет измеряет поведенческие факторы в четырех различных аспектах:

1. Поведение в следующих важных, связанных с работой, ситуациях и предложения по улучшению показателей работы в следующих сферах:
 - Продуктивность
 - Качество выполняемой работы
 - Инициативность
 - Командная работа
 - Решение задач
 - Адаптация к изменениям
2. Как Sally реагирует на рабочие стрессы, разочарование и/или конфликт
3. Чем мотивируется кандидат
4. Г-жа Sample и ее Стимулирующая энергия

Резюме основных тенденций в поведении

Данный раздел отчета резюмирует основные тенденции кандидата с точки зрения шести ключевых компонентов работы. Эта информация предназначена для того, чтобы Вы смогли определить и успешно использовать сильные стороны кандидата, а так же помочь справиться с теми факторами, которые отрицательно сказываются на выполняемой им работе.

1 Продуктивность

- Sally считает, что обязанности сотрудников должны быть четко определены для того, чтобы каждый точно знал, чего от него ждут.
- Она готова тратить время на планирование будущих действий и организацию своей работы.
- В целом Sally предпочитает методичный и хорошо продуманный подход к работе.
- Она предпочитает избегать таких деловых ситуаций, в которых цели работы недостаточно хорошо определены.

Советы по улучшению ее эффективности:

- Устанавливать определенные сроки для выполнения рутинных или не очень важных задач. Выделять для себя определенное количество времени, и, как только это время выйдет, прекращать работу. К ней можно будет вернуться только после того, как Sally завершит более важные задания.
- Искать возможности использовать и совершенствовать те навыки, которые она ценит больше всего.
- Рассмотрите возможности улучшения распределения времени. Разработайте более эффективный и своевременный процесс выполнения задач.
- Не позволять себе увязнуть в деталях, слишком долго обдумывать решения и забывать о крайних сроках и стоящих перед собой целях.
- Изучать каждое отдельное задание, чтобы найти способы его быстрого и эффективного выполнения. Определять конечную цель и искать наилучшие пути ее достижения. Помнить о том, что новые и нетрадиционные методы могут оказаться самыми выгодными.

2 Качество выполняемой работы

- Она предпочитает получать конкретные, детальные инструкции.
- Она склонна проявлять внимание к стандартам качества, если эти стандарты получают поддержку от руководства.
- Она может испытывать разочарование и досаду, когда на нее возлагают ответственность за качество выполняемой работы, в то время как она не имеет полного контроля над факторами, влияющими на это качество.
- На нее можно положиться в том, что касается деталей и скрупулезного и качественного выполнения возложенных на него заданий.

Советы по улучшению ее эффективности:

- Регулярно проверяйте качество работы для того, чтобы каждый отдельный аспект проекта прошел последовательную проверку качества.
- Не упускайте из вида общую картину событий и помнить о крайних сроках завершения проекта.
- Стараться не приносить творческую часть своей личности в жертву собственной чрезмерной осторожности.
- Научиться более реалистично оценивать как свои собственные возможности, так и возможности других сотрудников.

3 Инициативность

- Она будет хорошо информированной до принятия решения.
- При подходе к задачам, она может добиваться помощи и консультаций от других людей, которые более компетентны, но она уверена, что держит под контролем детали ситуации.
- Она будет очень систематичной и ориентированной на детали при работе над задачами или проектом.
- У нее очень высокие стандарты и ожидания к себе, что может вызвать разочарование, если другие не соответствуют этим стандартам.

Советы по улучшению ее эффективности:

- Не бойтесь пробовать новые подходы, стратегии и технологии.
- Предоставлять новые подходы к работе, которые отличаются от традиционного и более удобного для нее метода.
- Более часто нарушать status quo, спрашивать "зачем". Брать на себя инициативу, чтобы быть более независимой.
- Воздерживаться от излишней робости и слишком высокого мнения о событиях прошлого.
- Принять как факт то, что совершают ошибки все, однако преуспевающие люди на этих ошибках учатся.

4 Командная работа

- Она ценит среду, в которой ожидается и вознаграждается внимание к деталям.
- Она, как правило, избегает ситуаций, которые не может контролировать или в которых от нее требуется принять неоправданный риск.
- Большая часть ее работы будет делаться за кулисами, где она будет регулярно консультироваться с другими, более осведомленными, людьми.
- Она считает, что командная работа важна сама по себе, а не из-за преимуществ, которые она может ей принести.

Советы по улучшению ее эффективности:

- Научиться вести себя более уверенно при работе с людьми, принимая ответственность в ситуациях на себя, когда это требуется.
- Sally сможет повысить производительность труда своей команды, если, приняв решение, четко разъяснит своим коллегам причины и мотивы, побудившие ее принять это решение.
- Во время совместной работы с другими сотрудниками не забывать отдавать должное их достижениям.
- Ей следует понять, что эмоции играют свою роль в работе команды. Важно не подавлять или игнорировать свои эмоции, а научиться признавать их положительное и отрицательное влияние на команду.

5 Решение задач

- Обычно Sally будет выполнять работу, но иногда может игнорировать сроки в интересах поддержания контроля качества.
- Sally ценит хорошо продуманный план действий и поощряет взаимодействие и сотрудничество тех, кто может оценить свою потребность в понимании деталей.
- Ее способ решения проблем можно рассматривать как стабильный и систематический, с акцентом на справедливости.
- Она поддержит свою решимость представлять качественный результат во всех ситуациях.

Советы по улучшению ее эффективности:

- Искать новые подходы к решению задач. Понять, что традиционные методы не всегда являются единственно приемлемыми.
- Ищите решения, которые кажутся менее вероятными. Это нормально, если Вы привлечете некоторое внимание с помощью эффективного решения проблемы.
- Не бойтесь идти на определенный риск при решении задач.
- Следить за тем, чтобы не стать пуристом, то есть не смотреть на все глазами узкого специалиста, не способного поставить себя на место других сотрудников.
- Sally не должна углубляться в стоящую перед ней задачу настолько, что окажется не в состоянии оценить важность этой задачи с точки зрения общей картины событий.

6 Адаптация к изменениям

- Для кандидата очень важны поддержание статус-кво и формализация процедуры изменения.
- Sally ценит мнения и традиции группы. Поэтому, если группа определит потребность в изменении, и это изменение будет хорошо спланировано, то она, вероятнее всего, примет процесс изменения.
- У нее практический подход к изменениям; для нее важна потребность в определенном, консервативном подходе к изменениям.
- Большинство вариантов изменения могут вызвать ее сомнения и опасения, особенно когда они происходят внезапно и спешно.

Советы по улучшению ее эффективности:

- Обсудите ее чувства по поводу изменений и то, как они влияют на выполнение ее повседневных обязанностей.
- Ее напряжение во время процесса изменения может быть больше чем обычно, поэтому проявите спокойное отношение, например спокойствие и самообладание, которые она обычно проявляет в большинстве повседневных случаев.
- Позвольте, чтобы Sally имела возможность восстановить свои энергетические резервы; потрясения могут быть довольно изнурительными для нее.
- Ее большая проблема во время изменений процесса - это не отвлекаться и быть продуктивной, так как она обычно опирается на установившийся порядок работы, чтобы поддерживать свой рабочий темп.

Как Sally реагирует на рабочие стрессы, разочарование и/или конфликт

В условиях стресса, разочарования и/или конфликта на рабочем месте Sally может:

- Демонстрировать терпение.
- Искать сотрудничества со стороны других.
- Поддерживать самообладание и редко терять контроль над своими эмоциями.
- Взвешивать все за и против для того, чтобы определить возможность компромисса в определенной ситуации.
- Объективно и спокойно реагировать на возражения, выдвигаемые ее оппонентами.

Однако если уровень стресса, разочарования и/или конфликта становится слишком высоким и/или продолжается на протяжении длительного периода времени, то здесь может быть тенденция:

- Проявлять излишнюю уклончивость; страдать от неспособности действовать решительно.
- Противостоять переменам просто по причине перемен.
- Вы ожидаете инструкций, прежде чем приступать к действиям.
- Проявлять замкнутость и отстраненность, и редко демонстрировать коллегам свое одобрение.
- Слишком увлекаться рабочей документацией, в результате чего ее коллеги испытывают разочарование и досаду из-за огромного количества сообщаемых деталей.

Чем мотивируется кандидат

В данном разделе отчета описаны различные виды стимулов, вознаграждений и условий, которые наиболее совместимы с ее поведенческими склонностями и типом мотивации. Когда Вы мотивируете ее, рассмотрите следующее:

- Возможность развивать специальные навыки и/или изучать новые навыки.
- Безопасность и минимальный уровень риска.
- Признание за верность и заслуги, сознание того, что окружающие это ценят.
- Уверенность в том, что установленные и принятые всеми стандарты и цели не будут изменены или принесены в жертву.
- Время на обдумывание и проверку.
- Возможность использовать критику и анализ.

Стимулирующая Энергия

Стимулирующая энергия (СЭ) отображает энергичность, с которой человек подходит к решению тех или иных задач.

Sally имеет такой уровень СЭ, который указывает на то, что она подходит к решению большинства задач с довольно Средний уровнем энергичности и при этом в ее поведении наблюдаются следующие тенденции:

- Она, возможно, испытывает затруднение при столкновении с задачами, требующими новаторского подхода, в особенности если этот подход подразумевает некоторый уровень риска.
- Имея в своем распоряжении достаточное количество времени, Sally может эффективно решать задачи; тем не менее, будучи излишне осторожной, она предпочитает собирать дополнительную информацию и ждать совета, вместо того чтобы быстро составлять план действий.
- В идеальном варианте, она требует оптимального решения и может упускать из виду другие факторы, такие как сроки.
- Несмотря на то, что она предпочитает консервативный стиль работы, который часто оказывается наиболее продуктивным, могут возникать ситуации, когда смелые действия могут дать результаты получше.

Обзор Sally

Диаграмма, следующая ниже, демонстрирует очки, которые получила Г-жа Sample по пяти параметрам. Когда мы видим ее оценки, мы можем прогнозировать поведение, которое проявляется чаще всего в ее повседневной деятельности – чем выше оценка, тем чаще проявляется поведение. Эти результаты позволяют предложить следующее:

- В целом, она способна распознавать новые возможности, однако иногда излишне осторожничает и предпочитает их не преследовать.
- Несмотря на то, что в большинстве случаев Sally старается предусмотреть последствия любого принимаемого решения, она имеет склонность слишком узко оценивать ситуацию, когда принимает решения, касающиеся других людей.
- Будучи профессионалом, Sally превыше всего ценит качественно и правильно выполненную работу.
- Время от времени Sally жертвует быстротой принятия решения в угоду работе над деталями.

Диаграмма отображает относительное взаимоотношение ее показателей по пяти параметрам.

