



# ПОТЕНЦИАЛ

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ И КОМПЕТЕНЦИИ ЛИДЕРА

---

Отчет для:

Логин:

Дата: 05.6.2018



# 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

---

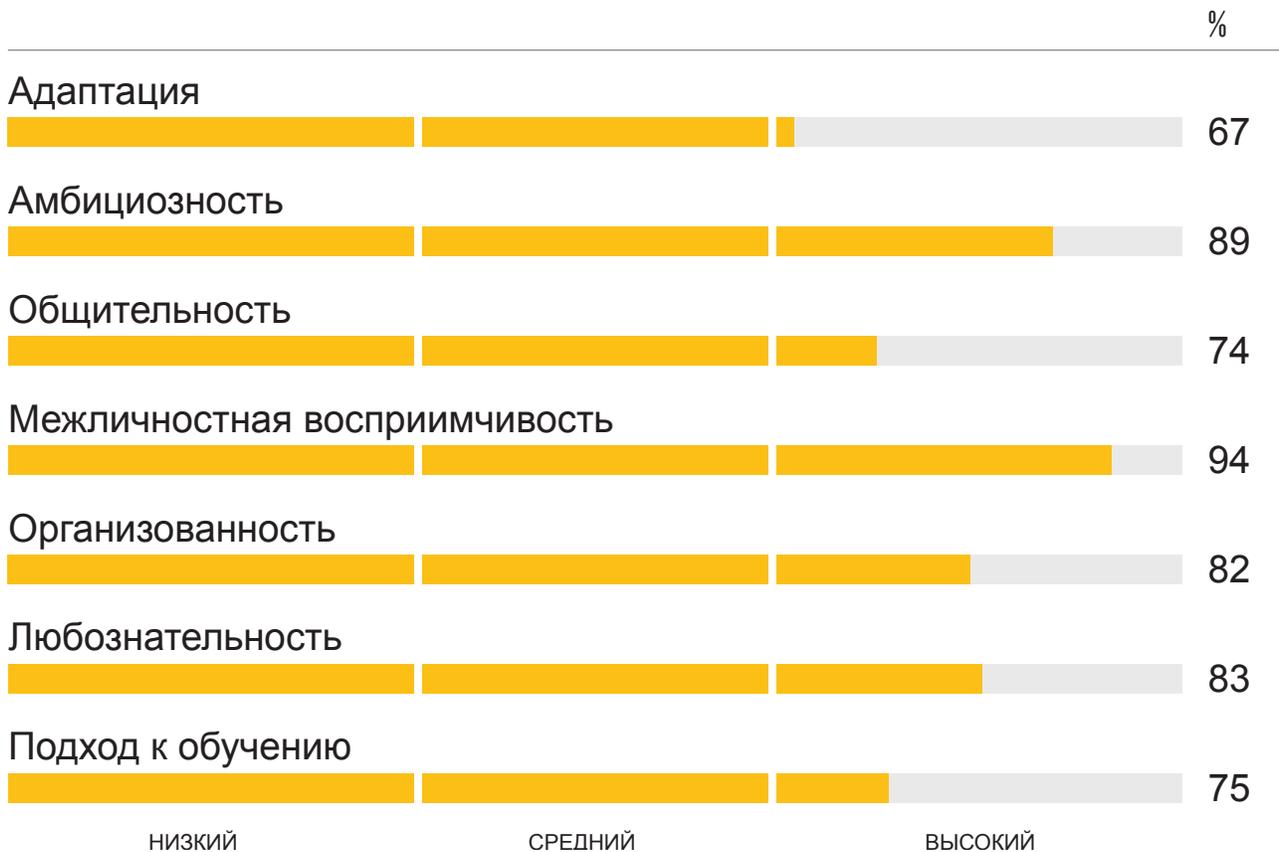
Ниже приведены определения семи шкал Отчёта о Прогнозе Лидерского Потенциала:

<b>Адаптация</b>	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.
<b>Амбициозность</b>	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.
<b>Общительность</b>	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.
<b>Межличностная восприимчивость</b>	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.
<b>Организованность</b>	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.
<b>Любознательность</b>	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.
<b>Подход к обучению</b>	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 вовлеченность 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:

- Приятны в общении.
- Придерживаются общепринятым правилам поведения в обществе и хорошо работают в команде.
- Легко "читают" людей.
- Обещают больше, чем могут выполнить.
- Избегают конфликтов.

## ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы не любите конфликты и стараетесь поддерживать тёплые отношения с окружающими. Вы хороший командный игрок, готовый оказать поддержку и помощь окружающим. Ваши сотрудники будут любить Вас и доверять Вам, но, возможно, иногда будут пытаться воспользоваться Вашей добротой в своих целях.

## АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

**СОПЕРЕЖИВАНИЕ:** Вы вдумчивый и внимательный человек, Вам небезразлично, как Ваши поступки влияют на окружающих. Вы стараетесь не обижать людей.

**СОТРУДНИЧЕСТВО:** Вы цените сотрудничество, Вы хороший командный игрок, и Вы подаёте пример своим сотрудникам и окружающим, как надо добиваться целей путём сотрудничества.

**УВАЖЕНИЕ ДРУГИХ:** Вы уважаете своих коллег и советуется с ними, особенно по тем вопросам, которые касаются их напрямую.

**ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:** Вы дорожите отношениями и не любите огорчать людей. Возможно, Вам будет сложно давать обратную связь неэффективным сотрудникам.

**ОТСТРАНЁННОСТЬ:** Вам не легко придерживаться непопулярных взглядов, особенно, если они вызывают раздражение у окружающих. Вы стараетесь избегать конфликтов.





# Межличностная восприимчивость

---

## РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

### СОПЕРЕЖИВАНИЕ:

- Выступая в роли лидера, иногда Вам придётся принимать жёсткие решения. Учитесь сохранять конструктивные отношения даже с теми, кого Вам приходится критиковать.
- Вы добрый и терпеливый человек. Возможно, Ваши коллеги иногда пытаются воспользоваться Вашей доброжелательностью в своих целях.

### СОТРУДНИЧЕСТВО:

- Стремясь прийти на помощь коллегам, не обещайте больше, чем можете выполнить. Оцените ситуацию прежде, чем брать на себя дополнительные обязательства и выполнять просьбы коллег.
- Поиск консенсуса всегда и во всём не всегда есть черта эффективного лидерства. Учитесь понимать, когда стоит проконсультироваться с сотрудниками, а когда принимать решения самостоятельно.

### УВАЖЕНИЕ ДРУГИХ:

- Когда Вы запрашиваете обратную связь, не акцентируйте Ваше внимание исключительно на чем-то положительном или чём-то отрицательном — старайтесь извлечь пользу из того и другого.
- Будьте осторожны, когда запрашиваете обратную связь у коллег. Некоторые люди эмоционально не готовы её вам дать.

### ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ:

- Предоставляя своевременную обратную связь сотрудникам, Вы добьётесь более эффективных результатов от них. Обрывочная обратная связь неэффективна и создаёт ощущение субъективности.
- Убедитесь, что Ваши сотрудники понимают Ваши требования, и коммуникации выстроены эффективно. Старайтесь установить стандарты качества, к которым сможете апеллировать в будущем при возникновении ошибок.

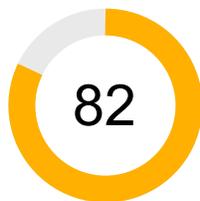
### ОТСТРАНЁННОСТЬ:

- Ваши сотрудники рассчитывают, что вы будете представлять их интересы и решать проблемы на уровне топ-менеджмента. Если Вы не оправдаете их надежд, они начнут сомневаться в Вашем лидерстве. Старайтесь отстаивать интересы Ваших сотрудников.
- Ваша тенденция избегать конфликтных и спорных ситуаций может подорвать Вашу репутацию лидера. Будьте готовы к решению неприятных проблем.



# 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:

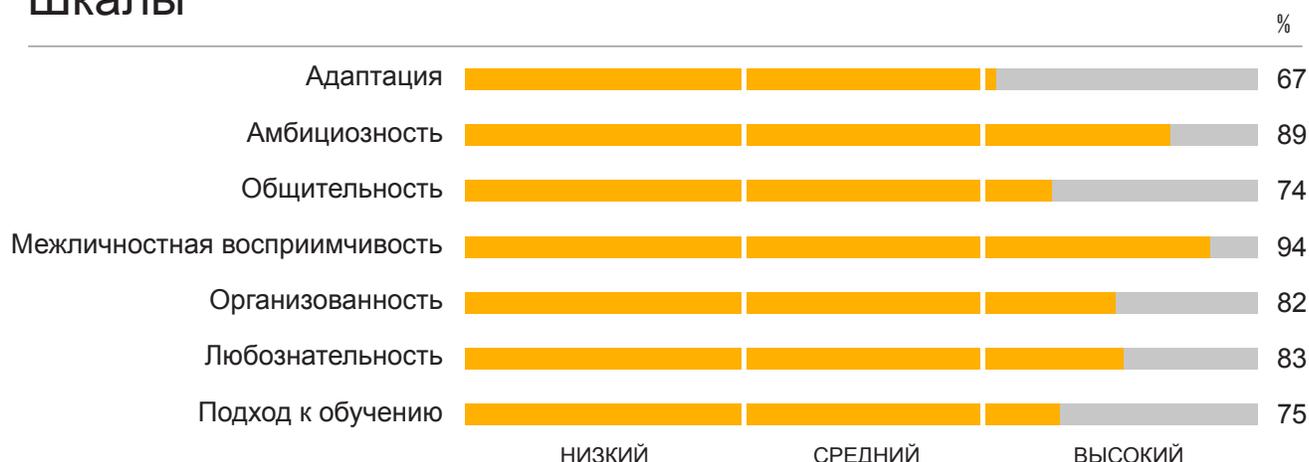
- Ваши сотрудники легко читают и понимают Ваши указания и инструкции. Используйте Ваши сильные стороны в этой области, чтобы наставлять и учить тех, кто не так хорошо пишет. Делайте это тактично.

### 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

