

- ОТБОР
- РАЗВИТИЕ
- ЛИДЕРСТВО

ХОГАНЛИДЕРСТВО

П О Т Е Н Ц И А Л

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ И КОМПЕТЕНЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Отчет для: Jane Doe

Логин: HB290686

Дата: 02 Август, 2012





ВВЕДЕНИЕ

Отчет "Прогноз Потенциала Лидерских Качеств" описывает Ваши сильные стороны и потребности в развитии для работы на позициях менеджера и руководителя. Данный отчет основан на исследовании Hogan Personality Inventory (HPI), в основе которого лежат семь шкал; каждая шкала относится к одному из компонентов лидерской деятельности. Лидерство включает в себя создание и поддержание работы высокоэффективной команды и умение поступаться личными целями для достижения целей организации. На странице 5 приведены названия и определения шкал опросника HPI; еще раз, этот отчет построен на основе данных семи шкал.

Лидерство включает в себя такие понятия, как создание и поддержание работы высокоэффективной команды и умение поступаться личными целями для достижения целей организации.

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Стоит указать не некоторые аспекты, которые необходимо помнить во время чтения данного отчета. Во-первых, не существует такого понятия как "хороший" результат. Существуют позитивные и негативные последствия, как для высоких результатов, так и для низких, хотя, некоторые результаты более важны для одних компетенций, чем для других. Таким образом, Вы должны интерпретировать ваши результаты, скорее всего, с точки зрения Ваших карьерных ожиданий и целей, чем с точки зрения абсолютных величин.

Во-вторых, Вы можете изменить свое типичное поведение, но изменения будут зависеть от трех вещей. Во-первых, Вам нужно знать, что Вы хотите изменить. Во-вторых, Вы должны решиться изменить это. И в-третьих, вы должны знать, каким образом это можно изменить. Информация в отчете будет полезна для любых усилий, направленных на изменение или развитие.

В-третьих, результаты данного отчета основываются на исследованиях лидерства, проводимых в течение последних 20 лет среди работающего взрослого населения и руководителей. Результаты и выводы, приведенные в отчете, адресованы специалистам и руководителям.

И наконец, как уже было замечено ранее, одна из основных задач руководителя — создание и обеспечение работы высокоэффективной команды. Различные части отчета будут касаться Вашего потенциала, необходимого для выполнения данной задачи.



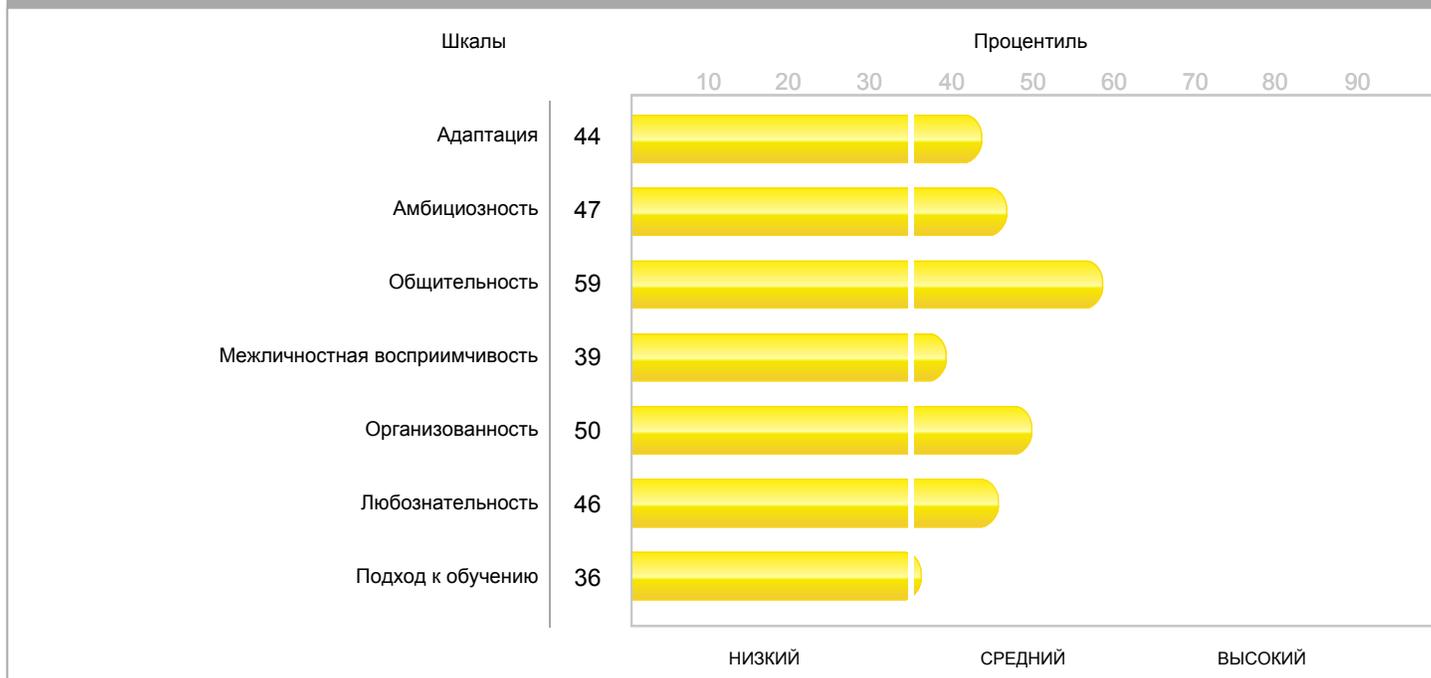
ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Ниже приведены определения семи шкал Отчета "Прогноза Потенциала Лидерских Качеств":

Адаптация	Шкала "Адаптация" отражает степень, в которой человек спокоен, уравновешен или наоборот, подвержен частой смене настроения и изменчив. Люди с высокими результатами кажутся уверенными, жизнерадостными и оптимистичными. С низкими - напряженными, раздражительными и негативно настроенными.
Амбициозность	Шкала "Амбициозность" отражает степень, в которой человек склонен к лидерству, стремится к статусу и ценит достижения. Люди с высокими результатами склонны к соревновательности, заинтересованы в продвижении. С низкими — застенчивы и менее заинтересованы в продвижении.
Общительность	Шкала "Общительность" отражает степень, в которой человек кажется разговорчивым и социально уверенным в себе. Высокие результаты свидетельствуют о дружелюбии, колоритности и импульсивности и о том, что таким людям не нравится работать в одиночку. Низкие — о замкнутости и спокойствии; они избегают привлекать к себе внимание и не возражают работать в одиночку.
Межличностная восприимчивость	Шкала "Межличностная восприимчивость" к другим людям отражает социальные навыки, тактичность и восприимчивость. Люди с высокими результатами дружелюбны, сердечны и популярны. С низкими — независимы, откровенны и прямолинейны.
Организованность	Шкала "Организованность" касается самоконтроля и добросовестности. Люди с высокими результатами - организованы, надежны и скрупулезны, они следуют правилам и ими легко руководить. С низкими — импульсивны и гибки. Они склонны сопротивляться правилам и строгому контролю, однако, также они могут быть творческими и спонтанными.
Любознательность	Шкала "Любознательность" отражает степень, в которой человек открыт новому, авантюрин и одарен воображением. Люди с высокими результатами - сообразительны, мечтательны, непрактичны, могут легко терять интерес и не обращать внимания на детали. С низкими — практичны, сосредоточены и способны сохранять концентрацию на протяжении длительного периода времени.
Подход к обучению	Шкала "Подход к обучению" отражает степень, в которой человек получает удовольствие от учебного процесса и ценит образование само по себе. Люди с высокими результатами любят читать и учиться. С низкими — менее заинтересованы в формальном образовании, а более заинтересованы в обучении на практике и/или на рабочем месте.



ПРОФИЛЬ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

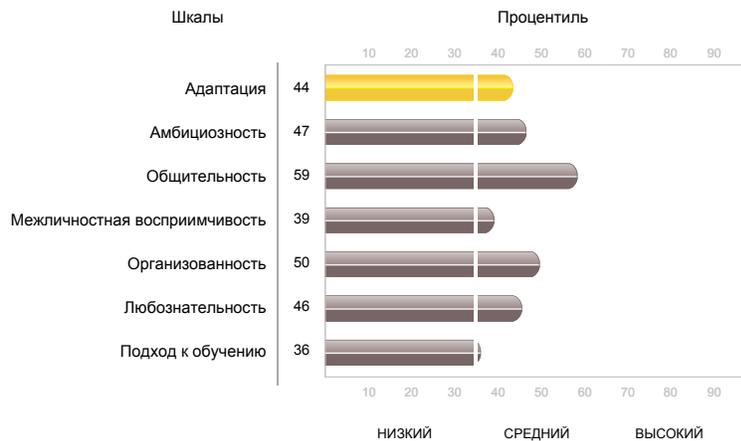


Данный отчет валиден и подлежит интерпретации.



Адаптация

Затрагивает спокойствие, оптимизм и постоянство настроения.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами::

- Сохраняют спокойствие в стрессовых ситуациях.
- Слушают критику, не принимая ее близко к сердцу.
- Осознают свои сильные стороны и недостатки.
- Учатся на своих ошибках.
- Проявляют терпение по отношению к своим сотрудникам.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы кажетесь спокойным и уравновешенным, реагируете на советы, выслушиваете мнения сотрудников и упорствуете даже когда разочарованы.



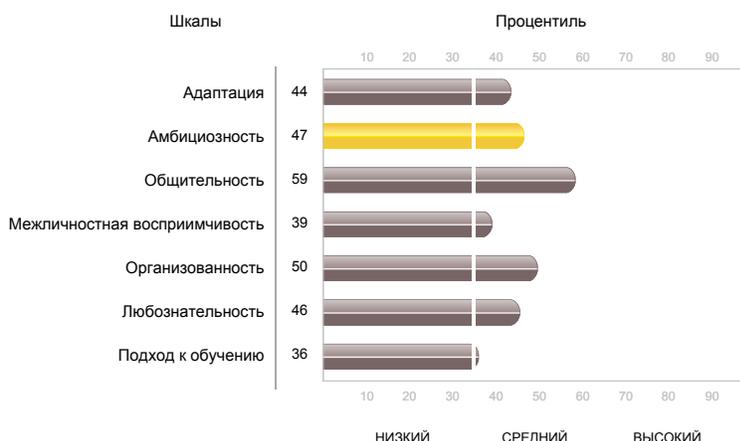
АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

- **САМООБЛАДАНИЕ:** Вы обычно хорошо справляетесь с давлением и выражаете свои эмоции подобающим образом. Хотя, Вы можете иногда проявлять раздражение или разочарование, Вы не склонны проявлять враждебность или критичность по отношению к окружающим.
- **УМЕНИЕ СЛУШАТЬ:** Многие люди не считают Вас человеком эгоцентричным или безразличным к чужим проблемам. Они могут рассчитывать на Ваше внимание, понимание, хорошее обращение с окружающими.
- **ОБУЧАЕМОСТЬ И ВОСПРИИМЧИВОСТЬ К КОУЧИНГУ:** Вы заинтересованы получать обратную связь о Вашей работе, и вы способны спокойно воспринимать и негативные мнения. Другие видят, что Вы признаете свои ошибки и не хотите их повторять. Вы, должно быть, восприимчивы к обратной связи и учитесь на собственном опыте.
- **ПОСТРОЕНИЕ ОТНОШЕНИЙ:** Ваша уравновешенность, постоянство и предсказуемость усиливают Вашу способность строить и поддерживать отношения.
- **УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ:** Вы, кажется, хорошо справляетесь с рабочими стрессами, что не мешает Вам выполнять свою работу своевременно.



Амбициозность

Затрагивает принятие инициативы, соревновательность и поиск лидерских ролей.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами::

- Ставят реалистичные цели для достижения.
- Уравновешивают дипломатию и конфронтацию в отношениях.
- Берут на себя ответственность в тех проектах, в которых есть возможность улучшить или проявить имеющиеся навыки и сильные стороны.
- Охотно выступают на публике.
- Берутся за сложные задачи, соответствующие их уровню компетентности.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы выглядите уверенно и готовы принять руководство рядом проектов на себя, если это необходимо, но вам также легко можете позволить другим людям занимать лидерские роли.



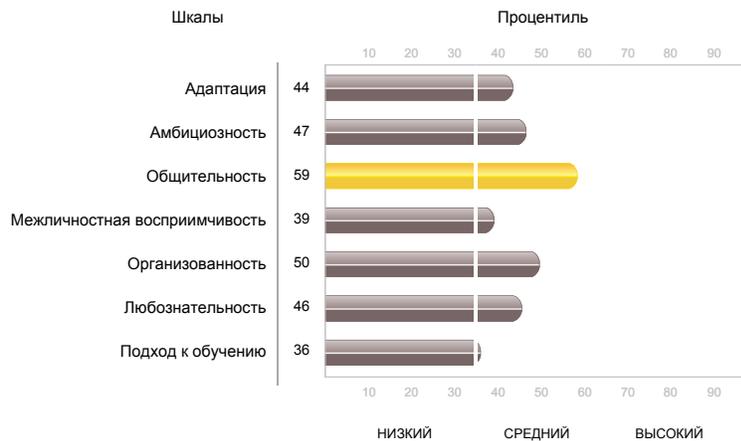
АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

- **АКТИВНОСТЬ:** Вы обычно целеустремленны, и окружающие могут положиться на Вас в выполнении работы.
- **КАРЬЕРНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ:** Вы, кажется, достаточно заинтересованы в карьерном росте и, похоже, готовы воплощать в жизнь возможности, которые сами возникают на Вашем пути.
- **ИНИЦИАТИВНОСТЬ:** Вы, похоже, готовы брать на себя ответственность и проявлять инициативу, когда проблема заслуживает внимания. Но, в то же время Вы, похоже, готовы поддержать убедительные инициативы окружающих.
- **ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ:** Вы, кажется, готовы работать с окружающими, чтобы быть уверенным в том, что проекты будут завершены в установленные сроки; окружающие будут уверены в том, что Вы приложите все необходимые усилия, чтобы достигнуть цели.
- **ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ:** У Вас обычно не возникает проблем с принятием решений, особенно когда Вы обладаете достаточным объемом информации. Вы вовлекаете окружающих в процесс принятия решений, если считаете их достаточно компетентными и квалифицированными.



Общительность

Затрагивает разговорчивость, социальную уверенность и веселость.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами::

- Кажутся доступными для окружающих, не дистанцируются.
- Комфортно работают, как в одиночку, так и с другими людьми.
- Предпочитают формальные встречи непринужденным.
- Предоставляют сотрудникам адекватную обратную связь.
- Умеют не только говорить, но и слушать.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы гибко подходите к планированию времени, не прочь работать как в одиночку, так и в команде. Хорошо общаетесь с общественностью, но Вам не нужно быть в центре внимания или постоянно на сцене.



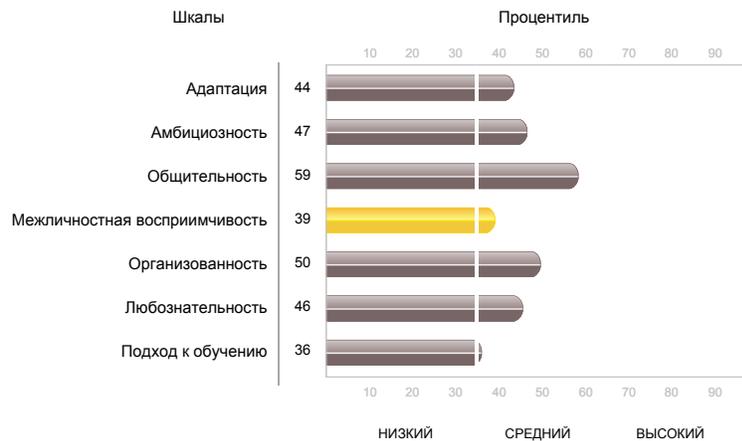
АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

- **ПОТРЕБНОСТЬ В НОВЫХ КОНТАКТАХ:** Вы способны строить хорошие отношения с окружающими в Вашей организации, включая людей, которых Вы еще не знаете.
- **ЭНЕРГИЧНОСТЬ:** Окружающие видят в Вас человека полного сил и энтузиазма для новых людей и проектов.
- **ДОСТУПНОСТЬ ДЛЯ ОКРУЖАЮЩИХ:** Ваша способность устанавливать контакты с новыми людьми является важным качеством для руководителя. Продолжайте развивать контакты в организации и вовлекайте своих сотрудников в это взаимодействие.
- **НАЛАЖИВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНТАКТОВ:** Ваши навыки налаживания контактов находятся на достаточном уровне для того, чтобы поддерживать контакты с организацией.
- **ОРИЕНТАЦИЯ НА РАБОТУ В КОМАНДЕ:** Окружающие считают, что Вы принимаете достаточное участие в командных проектах.



Межличностная восприимчивость

Затрагивает покладистость, тактичность и навыки поддержания отношений.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами::

- Обладают легким характером.
- Серьезно относятся и рассматривают мнения других людей.
- Выполняют то, что обещают.
- Порядочное и внимательное отношение к персоналу.
- Моментально реагируют на проблемы.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы приятный в общении и толерантный человек, который, тем не менее, готовый занять твердую позицию в отношении чего-либо, когда это необходимо. Остальные будут считать Вас любезным и приятным в общении человеком, следовательно, Вам необходимо убедить окружающих, что Вы не слабовольный человек.



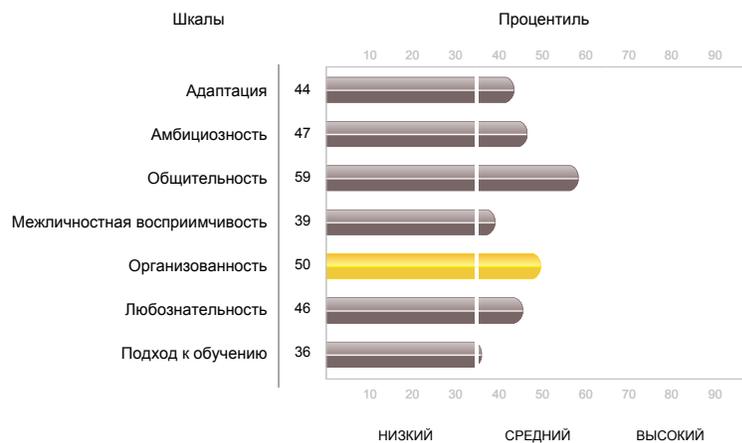
АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

- **СОСТРАДАНИЕ:** Вы кажется достаточно озабочены вопросом благополучия Ваших сотрудников и тревожитесь о переменах в их моральном состоянии.
- **СОТРУДНИЧЕСТВО:** Обычно Вы - сотрудничающий и заметный игрок в команде. Вы, возможно, поощряете своих сотрудников за сотрудничество и за командную работу.
- **ПОТРЕБНОСТЬ В ОБРАТНОЙ СВЯЗИ:** Вы готовы выслушать мнение о своей работе, но Вы возможно склонны принимать негативные замечания слишком близко к сердцу.
- **ПРОТИВОСТОЯНИЕ ПОДЧИНЕННЫМ:** Вы довольно толерантный человек, но Вы готовы противостоять людям, если это необходимо сделать.
- **ОТСТРАНЕННОСТЬ:** Хотя Вы понимаете важность договоренностей, Вы не отступите от вопросов, которые затрагивают основные ценности и принципы.



Организованность

Затрагивает добросовестность, надежность и приверженность правилам.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами::

- Организованные и надежные.
- Способны приспосабливаться к переменам.
- Поддерживают хороший баланс между скоростью и аккуратностью в работе.
- Планируют и придерживаются графика.
- Делегируют ответственность.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы достаточно добросовестны и четко следуете правилам. Однако, Вы также способны менять направления в работе и проявлять гибкость, когда это необходимо.



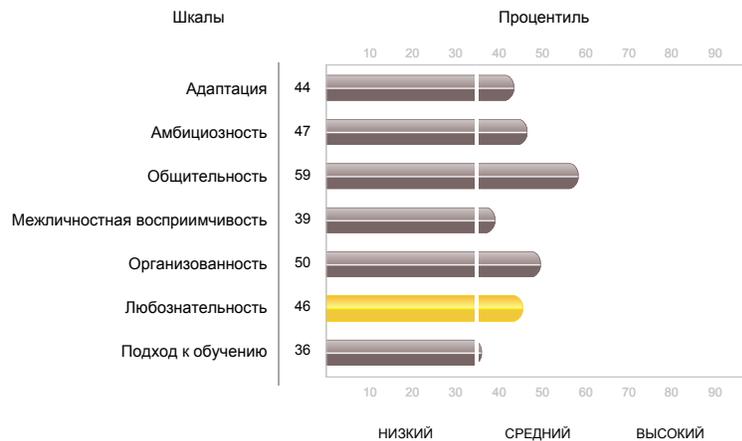
АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

- **РАБОТА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ:** Вы похоже умеете работать без постоянного руководства или указаний. Вы готовы взвешивать все «за» и «против» сомнительных вопросов и принимать решение, чем просить указаний у шефа.
- **ГИБКОСТЬ:** Вы похоже готовы менять и адаптировать новые методы работы, особенно если получите обоснованный довод.
- **ПЛАНИРОВАНИЕ:** Вы понимаете, как уравновесить преимущества следования плану и плюсы изменения плана, чтобы улучшить процесс работы. Вы знаете, что правила необходимы, но вы не всегда строго следуете им.
- **ВНИМАНИЕ К ДЕТАЛЯМ И ВРЕМЕННЫМ РАМКАМ:** Хотя Вы уважаете требования и временные рамки, Вы похоже готовы делегировать работу, пока окружающие могут придерживаться стандартов качества и строго укладываться во временные рамки.
- **СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ:** Вы понимаете важность существования правил в организации и Вы комфортно по ним работаете.



Любознательность

Затрагивает любознательность, образность мышления, мечтательность и усидчивость.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами::

- Проявляют гибкость при решении проблем.
- Имеют интересы за пределами бизнеса.
- Охотно размышляют о сценариях развития бизнеса.
- Имеют нормальный уровень воображения.
- Разбираются, как в практических, так и технологических решениях.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы открыты и любознательны, но слишком практичны в решении проблем, можете без усталости решать одну и ту же задачу, не теряя интерес к ней.

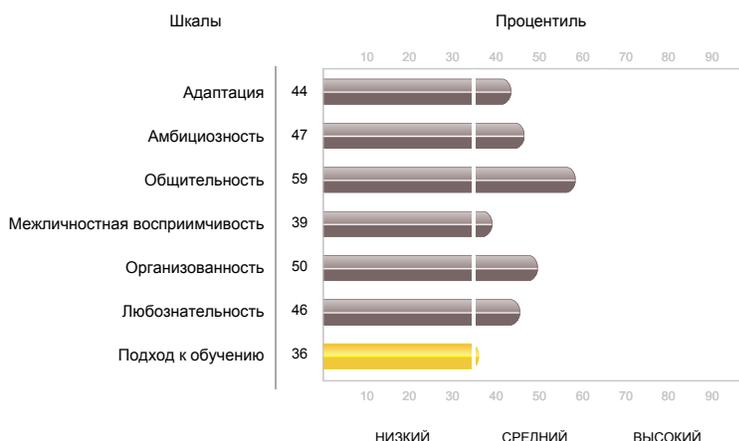
АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

- **КРЕАТИВНОСТЬ:** Вы похожи в состоянии сохранять баланс между проверенными методами решения проблем и открытостью новым методам.
- **УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ:** Вы возможно и не продвигаете новые идеи, но Вы достаточно восприимчивы к новым идеям, если видите их полезность.
- **ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ:** Вы похожи в состоянии балансировать между сосредоточенностью на своей текущей работе и отслеживанием новых источников информации, которые могут пригодиться для выполнения работы.
- **ВИДЕНИЕ:** Вы в меру озабочены стратегической картиной.
- **РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ:** Вы комфортно решаете проблемы, как общепринятым способом, так и используя новые методы для выполнения работы.



Подход к обучению

Затрагивает уровень удовлетворенности от формального образования и степень заинтересованности в деловых и технических вопросах.



ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

Лидеры с аналогичными результатами::

- Извлекают пользу от процесса обучения.
- С удовольствием осваивают новые технологии.
- Поощряют сотрудников за осведомленность в сфере последних технологических вопросов.
- Положительно реагирую на запросы об обучении персонала.
- Поддерживают развитие персонала.

ЛИДЕРСКИЕ ПОСЛЕДСТВИЯ

В сравнении с другими лидерами, на основании Ваших результатов можно предположить, что Вы скорее всего, Вы заинтересованы в изучении новых материалов, держите руку на пульсе; Вы рассматриваете образование не как самоцель, а как практический инструмент.

АНАЛИЗ КОМПЕТЕНЦИЙ

- **ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ:** Вы кажется достаточно заинтересованы в изучении новых направлений в бизнесе, финансовой и технологической сферах.
- **СКОРОСТЬ ОБУЧЕНИЯ:** Если Вы видите значимость нового материала, Вы его сразу же его изучаете.
- **СТИЛЬ ОБУЧЕНИЯ:** Вы хорошо учитесь как на опыте, так и на практике.
- **КОММУНИКАЦИЯ:** Ваш стиль общения ориентирован на решение проблем и основан на фактах. Окружающие будут ценить Вашу прямоту, хотя они могут спрашивать что-то дополнительно.
- **ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ:** Вы выглядите достаточно заинтересованным в получении новых навыков с целью повышения уровня компетентности в работе.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ

Адаптация

САМООБЛАДАНИЕ:

- Будучи лидером, Ваше поведение будет являться примером для Ваших сотрудников. Так как Вы являетесь примером для подражания, делитесь с окружающими полезными советами и методами.
- Хотя Вы обычно сохраняете спокойствие в большинстве ситуаций, существует вероятно несколько вещей, которые действительно Вас раздражают. Определите ситуации, которые заставляют Вас проявлять раздражение, предвидьте их и контролируйте свои эмоции в подобных случаях.

УМЕНИЕ СЛУШАТЬ:

- Вы, похоже, способны оставлять в стороне свои личные переживания и уделять внимание чужим проблемам, когда это необходимо.

ОБУЧАЕМОСТЬ И ВОСПРИИМЧИВОСТЬ К КОУЧИНГУ:

- Определите Ваши сильные стороны и используйте их во время работы над тем, что еще нужно развивать. Попросите проверенного коллегу дать Вам конкретную обратную связь об эффективности Вашей деятельности.
- Вы склонны принимать обратную связь о Вашей работе конструктивно, не принимая ее слишком близко к сердцу.

ПОСТРОЕНИЕ ОТНОШЕНИЙ:

- Вы склонны сохранять спокойствие в большинстве ситуаций — это усиливает Вашу способность строить отношения с окружающими. Продолжайте в том же духе и будьте примером для остальных в Вашей организации.

УПРАВЛЕНИЕ СТРЕССОМ:

- Будучи лидером, помните, что не все так хорошо справляются с давлением, как Вы. Постарайтесь понять, как Ваша команда справляется с тяжелыми рабочими нагрузками, когда это требуется, постарайтесь уменьшить напряжение в Вашей группе.
- Делитесь стратегиями по управлению стрессом и техниками по снижению напряженности с членами Вашего коллектива. Вы должны подавать пример другим в этой области.



Амбициозность

АКТИВНОСТЬ:

- Будучи лидером, Вам вероятно стоит проявлять осторожность, предпринимая какие-либо шаги, особенно, в ситуации неопределенности или когда ставки высоки. Убедитесь, что приняли решение и не выходите за временные рамки.

КАРЬЕРНОЕ ПРОДВИЖЕНИЕ:

- Вы обычно не упускаете предоставляемые возможности для карьерного роста. Посмотрите со стороны, могли бы Вы быть еще более проактивным в улучшении своей карьеры.

ИНИЦИАТИВНОСТЬ:

- Вам комфортно работать, и в качестве члена команды, и, при необходимости, в качестве руководителя; это сильное качество, на которое можно опереться.

ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ:

- Вы энергичны и любите, чтобы работа была сделана. Не забывайте разделять успехи с членами своей команды. Вовлекайте своих работников в процесс планирования и принятия решений, связанных с задачами, стоящими перед командой.

ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ:

- Ищите возможности для вовлечения подчиненных в процесс принятия решений с целью повышения уровня вовлеченности сотрудников и для построения командной работы. Вовлечение подчиненных в процесс принятия решений является инструментом развития.



Общительность

ПОТРЕБНОСТЬ В НОВЫХ КОНТАКТАХ:

- Не забывайте общаться с каждым членом Вашего коллектива каждый день на рабочем месте.

ЭНЕРГИЧНОСТЬ:

- Вы производите впечатление человека энергичного, способного зарядить энергией рабочую группу, что является важным качеством для лидера. Не теряйте свою энергию при общении с окружающими, особенно, если Вы склонны к унынию или потере интереса.

ДОСТУПНОСТЬ ДЛЯ ОКРУЖАЮЩИХ:

- Удостоверьтесь, что Вы доступны для всех без исключения участников Вашей команды, и что Вы не выделяете фаворитов в своем коллективе.

НАЛАЖИВАНИЕ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ КОНТАКТОВ:

- Убедитесь, что Ваши связи равномерно охватывают всю компанию.
- Даже если у Вас налажены хорошие связи в организации, постарайтесь устанавливать контакты по крайней мере с одним новым отделом или подразделением каждый квартал.
- Признайте, что Ваши связи меняются и что надо их постоянно поддерживать. Если Вы давно не говорили с конкретным человеком, позвоните ему/ей. Не допускайте стагнации отношений или отдаления.

ОРИЕНТАЦИЯ НА РАБОТУ В КОМАНДЕ:

- Вы одинаково комфортно работаете как в команде, так и в одиночку. Это — здоровый баланс, потому что некоторые задания лучше делать в команде, а некоторые в одиночку.



Межличностная восприимчивость

СОСТРАДАНИЕ:

- Обращайте внимание на атмосферу в Вашем коллективе, и давайте понять сотрудникам, что Вы озабочены моральной атмосферой в коллективе.
- Вы по-прежнему находите время для решения как рабочих, так и личных проблем сотрудников. Эта способность позволит Вам оптимизировать эффективность работы Вашей команды.

СОТРУДНИЧЕСТВО:

- Вы делаете хорошее дело, побуждая окружающих работать совместно, и Вы знаете, когда необходимо работать совместно над командными заданиями. Это качество очень важно; ищите возможности использовать его в будущем.

ПОТРЕБНОСТЬ В ОБРАТНОЙ СВЯЗИ:

- Не занимайте оборонительную позицию в отношении негативной обратной связи.
- Продолжайте запрашивать обратную связь о своей деятельности; выявите людей, которым Вы доверяете и спросите их мнение.

ПРОТИВОСТОЯНИЕ ПОДЧИНЕННЫМ:

- Не забывайте сразу же реагировать на проблемные вопросы; не доводите ситуацию до кризисной.

ОТСТРАНЕННОСТЬ:

- Вы не ищите конфликтные ситуации, но Вы готовы отстаивать интересы своей команды, особенно когда представляете ее на более высоком организационном уровне.



Организованность

РАБОТА В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ:

- Будучи лидером, Вы, возможно, сохраняете баланс между планированием, организованностью и способностью работать без каких бы то ни было указаний. Вы можете быть примером для подражания для окружающих в этой области.

ГИБКОСТЬ:

- Хотя Вы в меру организованны и внимательны, Вы способны внедрять изменения в последнюю минуту. Будучи лидером, Вы должны также быть наставником и учителем для окружающих, кто не способен проявлять подобную гибкость при планировании.

ПЛАНИРОВАНИЕ:

- Ваши сотрудники уважают Вас, как лидера, за умение составлять планы и расписания и следовать им, и они знают, что Вы сможете адаптироваться к необходимым переменам. Поощряйте и вовлекайте Ваших сотрудников в процесс планирования.

ВНИМАНИЕ К ДЕТАЛЯМ И ВРЕМЕННЫМ РАМКАМ:

- Будучи лидером, Вы не только разрабатываете стратегии работы для вашей команды, но и с пониманием относитесь к тому, как люди в Вашем отделе на самом деле выполняют свою работу. Продолжайте поддерживать это равновесие.
- Окружающим нравится самостоятельность, которую Вы им предоставляете. Продолжайте делать это, не забывая об отчетности.

СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ:

- Вы обычно следуете важным правилам организации, но в тоже время проявляете гибкость по отношению к менее важным. Это здоровое равновесие, но помните, что другие берут с Вас пример. Будьте осторожны. Не создайте отдел, в котором все нарушают правила и просто берут с Вас пример.



Любознательность

КРЕАТИВНОСТЬ:

- Похоже, Вы одинаково хорошо работаете, как в ситуациях, требующих практического решения задач, так и в ситуациях, требующих новых подходов. Ваши сотрудники могут не так легко с этим справиться. Работайте над тем, чтобы научить Ваших работников понимать, когда нужно внедрять новые идеи.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ:

- Поддерживайте новые идеи, который имеют смысл и убеждайте членов Вашей команды в необходимости предлагать новые идеи и проявлять креативность. Выберите пример для подражания в Вашей организации, кто успешен в генерировании и представлении новых идей, обучитесь у него некоторым техникам для проведения фокус-групп.

ЛЮБОЗНАТЕЛЬНОСТЬ:

- Вы, возможно, задаете вопросы, чтобы улучшить свои знания новых технологий, событий и т.д. Продолжайте делать это и поощряйте это в своем коллективе.

ВИДЕНИЕ:

- Вы склонны ставить на первое место конкретные цели, а стратегическую картину отодвигать на задний план, однако, Вы понимаете важность и того и другого. Будучи лидером, Вы должны сочетать целеустремленность и стратегическое мышление.
- Вашей команде нужно знать Ваше видение будущего для самой команды и организации. Если Вы не рассказывали об этом, сделайте это сейчас. Разработка миссии компании — это хорошее начало. Посоветуйтесь с теми, кто хорошо разбирается в вопросах стратегии.

РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ:

- Подумайте какой стиль решения проблем Вам ближе (например, стратегический или практический) и выбирайте такие рабочие задания, которые подчеркивали бы Ваши сильные стороны. И наоборот, если Ваша текущая работа требует один стиль решения проблем, а Вы чувствуете, что пора что-то менять, тогда ищите задания, которые позволят Вам использовать другой стиль принятия решений.



Подход к обучению

ОСВЕДОМЛЕННОСТЬ:

- Используйте разнообразные источники информации, чтобы оставаться в курсе последних событий. Полагаясь только на один или два источника, Вы можете пропустить что-то важное. Поищите дополнительную информацию в Интернете.

СКОРОСТЬ ОБУЧЕНИЯ:

- Вы склонны пользоваться преимуществами профессионального обучения и программ по развитию навыков. Продолжайте искать такие возможности. Даже тренинги, которые на первый взгляд не имеют прямого отношения к работе (тренинг по развитию навыков общения, тренинг по принятию решений и т.д.) могут иметь долгосрочную выгоду и пригодиться в будущем.

СТИЛЬ ОБУЧЕНИЯ:

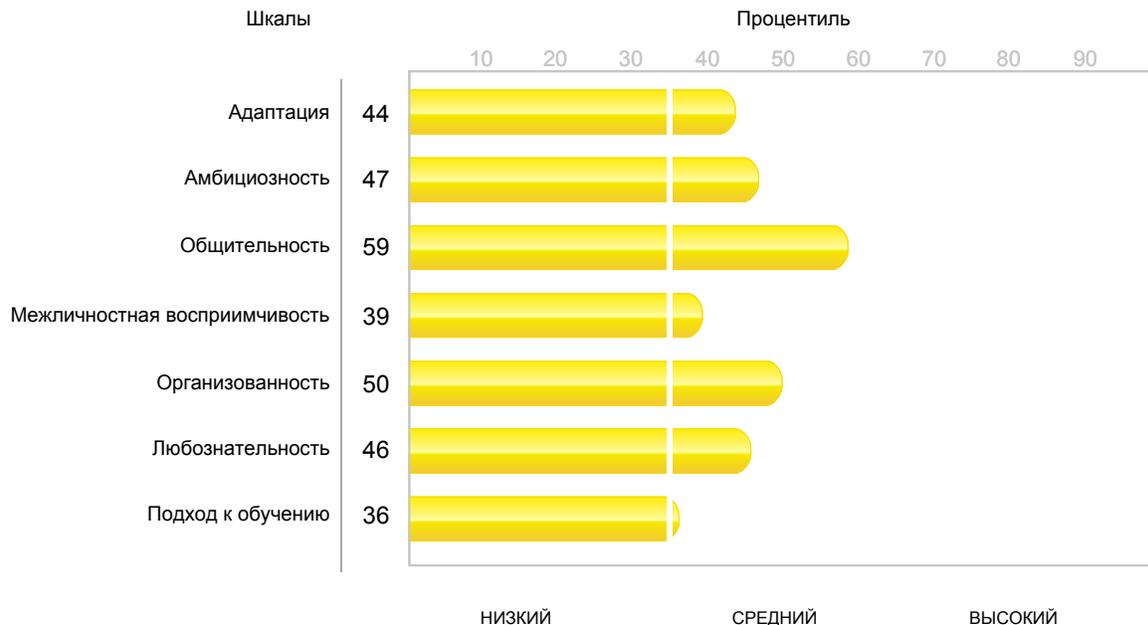
- Вы одинаково хорошо обучаетесь, как в теории, так и на практике. Используйте оба способа обучения.
- Будучи лидером, осознайте, что Ваши сотрудники могут учиться по-разному и могут не воспринимать определенную форму обучения.

КОММУНИКАЦИЯ:

- Окружающие обычно нормально воспринимают Ваши письменные распоряжения. Спрашивайте у них, что можно было бы улучшить. Найдите кого-то, кто хорошо пишет, спросите у него совета и освойте его секреты письменного общения.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ:

- Важно приобретать не только новые профессиональные навыки, но и управленческие. Лидерам необходимо совершенствовать навыки стратегического планирования и решения проблем, которые отрабатываются в семинарах и тренингах по менеджменту.
- Признайте, что Вашим сотрудникам также необходимо принимать участие, как в специфических связанных с работой тренингах, так и в семинарах по управленческим и административным навыкам.



Подсчитанные баллы

(Число подтвержденных вопросов/ Число вопросов в субшкале)

Адаптация		Амбициозность		Общительность	
2. Сочувствие	2/5	10. Соревновательность	3/5	16. Любит вечеринки	2/5
3. Не тревожный	3/4	11. Самоуверенность	3/3	17. Любит толпу	2/4
4. Отсутствие вины	3/6	12. Достижение	6/6	18. Поиск опыта	3/6
5. Спокойствие	3/4	13. Лидерство	5/6	19. Эксгибиционизм	5/5
6. Уравновешенность	4/5	14. Самосознание	2/3	20. Любит развлекать	2/4
7. Отсутствие жалоб	5/5	15. Отсутствие социальной тревожности	4/6		
8. Доверие	1/3				
9. Уважение к старшим	5/5				
Межличностная восприимчивость		Организованность		Любознательность	
21. Уживчивость	5/5	26. Нравственность	5/5	33. Исследовательские способности	5/5
22. Чувствительность	4/4	27. Мастерство	3/4	34. Любознательность	3/3
23. Заботливость	4/4	28. Виртуозность	5/5	35. Поиск острых впечатлений	5/5
24. Человеколюбие	6/6	29. Не самостоятельный	3/3	36. Интеллектуальные игры	1/3
25. Не враждебный	0/3	30. Не спонтанный	3/4	37. Генерирование идей	0/5
		31. Контроль побуждений	0/5	38. Культура	0/4
		32. Избегание неприятностей	1/5		
Подход к обучению					
39. Образование	2/3				
40. Математические способности	3/3				
41. Хорошая память	2/4				
42. Чтение	0/4				