



## Отчет Dimensions




### Anonym Anonym

Дата формирования отчета: **01.07.2016**



Отчет по лидерскому потенциалу 3

**Также рекомендуется:** Профиль личностных черт, Отчет по тестам способностей

#### Кто может использовать этот отчет?

-  Коучи
-  Специалисты по работе с персоналом
-  Сертифицированные специалисты

#### Для каких целей может быть использован этот отчет?

-  Выявление сотрудников с высоким потенциалом
-  Индивидуальное развитие

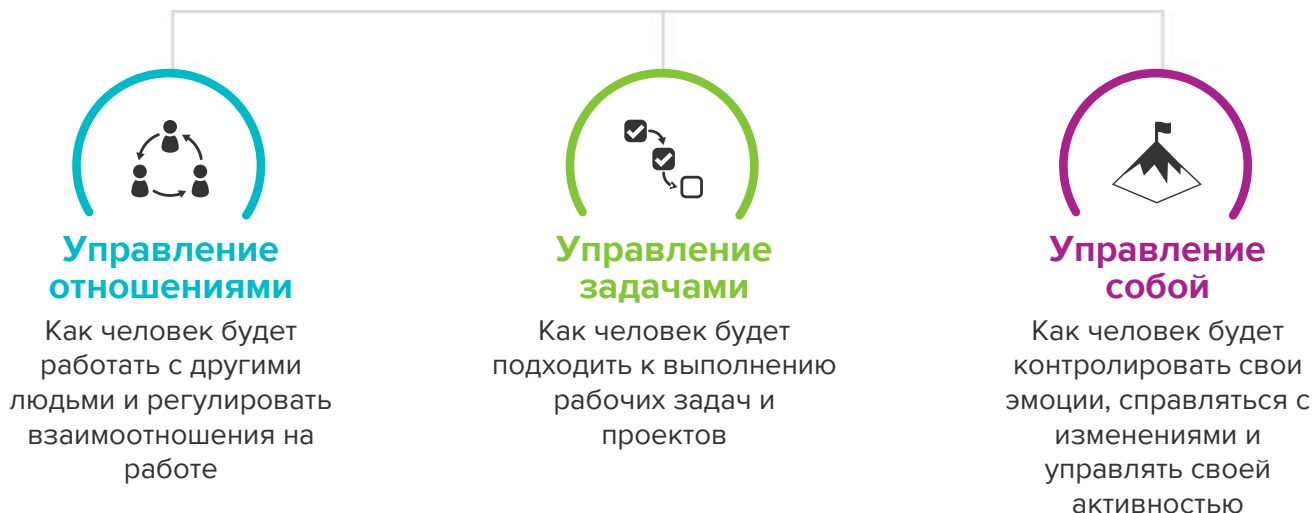
---

Оценка	Dimensions
Дата выполнения	02.03.2016
Язык	Русский

## Введение

Dimensions представляет собой личностный онлайн-опросник. Он позволяет оценить то, как люди воспринимают свое поведение на работе в трех ключевых сферах: управление отношениями, управление задачами и управление собой.

### Структура опросника Talent Q Dimensions



Этот опросник сочетает полезную информацию, научность и простоту использования для линейного руководителя, специалиста по работе с персоналом и коуча или тренера, а также помогает обсуждать вопросы профессионального роста и развития. Опросник Dimensions был задуман и разработан одним из пионеров в области профессионального тестирования Роджером Холдсуортом (Roger Holdsworth), который основывался на более чем пятидесятилетнем опыте работы в области изучения личностных качеств в условиях профессиональной деятельности.

### Личность является движущим фактором эффективности

Личность влияет на линию поведения людей, которая, в свою очередь, отражается на производительности и успешности их работы на своей должности.

Познавательные способности

Личностные особенности

Знания и навыки

Мотивация



С помощью этого отчета можно получить научное и объективное представление о том, как человек, вероятно, будет вести себя на рабочем месте. Такое представление помогает организациям в:

- ✓ принятии более обоснованных решений при подборе персонала
- ✓ проектах по развитию персонала
- ✓ выявлении сотрудников с высоким потенциалом
- ✓ увеличении производительности и эффективности труда.

### Единый опросник на протяжении всего цикла развития сотрудника в организации

Всего один опросник позволяет получить данные, которые можно интерпретировать и использовать в самых разнообразных сферах: набор и отбор персонала, выявление высокого потенциала и личностных качеств сотрудников, развитие командного духа и лидерских способностей. Опросник является основой для ряда удобных и понятных отчетов, которые по мере необходимости можно объединять между собой, однако данные отчеты подходят не для любых целей. В отчетах содержатся рекомендации для пользователя, которые могут быть представлены на нескольких языках, что позволяет давать корректную оценку по всем географическим регионам и проводить сравнения на межкультурном уровне.

## Отчет по лидерскому потенциалу

Лидерский потенциал кандидата является одной из ключевых областей интереса для организаций, которые хотят максимально использовать сильные стороны и таланты своих сотрудников. Данный отчет основан на результатах личностного опросника Dimensions и тестов способностей Elements (если они есть в наличии).

Модель лидерского потенциала Talent Q основана на всестороннем анализе проведенных ранее исследований в области управления талантами и представляет собой практическую модель, применимую для выявления лидерского потенциала кандидата. Модель потенциала состоит из 11 шкал, относящихся к трем ключевым областям:

1. Эмоции и воля - мотивация достижений, способность работать в ситуациях давления, стрессоустойчивость.
2. Мышление - склонность мыслить системно, разрабатывать стратегии, обучаемость
3. Взаимодействие с людьми - умение налаживать конструктивные взаимоотношения с окружающими, эффективно руководить другими людьми.

Данные характеристики являются важными показателями лидерского потенциала, но степень значимости каждого из компонентов может варьироваться в зависимости от особенностей ситуации и организационного контекста. Для того чтобы максимально эффективно использовать данный отчет, рекомендуется анализировать полученные результаты по профилю лидерского потенциала, соотнося их с существующими в организации моделями эффективного поведения.

Этот отчет может служить основой для проведения обсуждения с кандидатом его карьерных планов, поскольку ключевым фактором успеха кандидата в будущем является именно то, в какой степени он сможет на практике применять свои сильные стороны и развить слабые.

Модель лидерского потенциала Talent Q приведена ниже.



### Эмоции и воля

**Стрессоустойчивость** Способность восстанавливаться после неудач и справляться с давлением и стрессом

**Ориентация на достижения** Стремление добиваться успеха, достигать амбициозных и сложных целей

**Решительность** Решительность и готовность пойти на риск

**Готовность к изменениям** Позитивное восприятие изменений и гибкая адаптация к меняющимся обстоятельствам



### Мышление

**Аналитические способности** Способность анализировать большие объемы информации, готовность решать комплексные проблемы

**Совершенствование** Стремление к изучению лучших практик и совершенствованию используемых методов работы

**Разработка стратегии** Умение мыслить концептуально, разрабатывать уникальные эффективные стратегии



### Взаимодействие с людьми

**Сотрудничество** Ориентация на продуктивную совместную работу с другими людьми

**Создание сети контактов** Способность выстраивать крепкие и доверительные взаимоотношения с разными людьми, расширять круг полезных контактов

**Оказание влияния** Способность убеждать и оказывать влияние на других людей

**Соблюдение договоренностей** Выполнение своих обещаний, соблюдение договоренностей и сроков

# Профиль лидерского потенциала

## Эмоции и воля

Открыто выражает раздражение, когда сталкивается с трудностями, долго восстанавливается после неудач

### Стрессоустойчивость



Сохраняет продуктивность и конструктивный настрой в напряженных ситуациях, быстро восстанавливается после неудач

Ставит перед собой реалистичные и легко достижимые цели, не стремится "повысить планку" своих достижений

### Ориентация на достижения



Ставит перед собой амбициозные и сложные цели, не останавливается на достигнутом

Действует осторожно, избегая риска, предпочитает рассмотреть все возможности и варианты, прежде чем начать действовать или принять решение

### Решительность



Действует решительно и безотлагательно даже в сложных ситуациях, воспринимая потенциальные риски как неизбежную часть процесса

Предпочитает работать в стабильных условиях, в предсказуемой среде, с трудом адаптируется к переменам

### Готовность к изменениям



Уверенно себя чувствует в условиях изменяющейся среды, с готовностью поддерживает изменения, легко адаптируется к переменам

## Мышление

Полагается больше на интуицию, чем на аналитическое мышление, испытывает трудности с анализом данных из разных источников, решением комплексных задач

### Аналитические способности



Уверенно анализирует большое количество данных из разных источников, делает верные выводы, готов решать комплексные задачи

Предпочитает применять проверенные методы работы, не стремится к совершенствованию и развитию

### Совершенствование



Стремится применять на практике новые методы работы, ориентирован на совершенствование/развитие

Концентрируется на решении оперативных практических задач, не склонен принимать решения на стратегическом уровне и широко рассматривать ситуацию

### Разработка стратегии



Разрабатывает неординарные эффективные стратегии, опираясь на разнообразные идеи и точки зрения, теоретические модели

## Взаимодействие с людьми

Предпочитает работать самостоятельно, не советуясь и не прислушиваясь к мнению других людей

### Сотрудничество



Продуктивно сотрудничает с другими людьми, прислушивается к их точкам зрения

Предпочитает взаимодействовать с узким кругом хорошо знакомых людей, некомфортно себя чувствует при необходимости установления контактов с незнакомыми людьми.

### Создание сети контактов



Имеет широкий круг общения, легко устанавливает отношения с разными людьми, поддерживает сеть полезных контактов

Не любит оказывать влияние, переубеждать других людей, избегает брать на себя роль лидера

### Оказание влияния



Уверенно оказывает влияние на других, любит доминировать, стремится занимать позицию лидера в различных ситуациях

Избегает жесткого соблюдения сроков, не всегда следует планам и договоренностям, бывает невнимателен к деталям

### Соблюдение договоренностей



Добросовестно выполняет свои обещания, соблюдает установленные сроки и обязательства

Аноним заполнил следующие опросники и тесты:

- Dimensions
- Вербальные Элементы
- Числовые Элементы
- Логические Элементы

"Использование тестов способностей совместно с профессионально-личностным опросником позволяет получить более точное представление об интеллектуальных способностях кандидата, поэтому мы рекомендуем использовать тесты Elements.

## Описание профиля

### Эмоции и воля

<b>Стрессоустойчивость</b>	Аноним в целом вполне хорошо справляется с работой в ситуациях давления, хотя может испытывать некоторый стресс, сталкиваясь с новыми или очень сложными задачами. Она достаточно легко восстанавливается в случае неудачи, что позволяет ей без существенных потерь возобновлять активную деятельность, добиваться намеченных целей.
<b>Ориентация на достижения</b>	Она склонна ставить перед собой очевидно достижимые цели, не стремится превзойти саму себя. Она могла бы достичь большего, если бы полностью раскрыла и реализовала свой потенциал, но рискует не продвинуться дальше из-за недостатка уверенности в своих силах.
<b>Решительность</b>	Аноним не склонна уклоняться от решения возникающих проблем и обычно действует активно. При этом она стремится оценивать несколько имеющихся возможностей прежде, чем что-либо предпринять. Вместе с тем ей не всегда удается сохранять решительность в ситуациях с высокой степенью неопределенности, и иногда ей следовало бы действовать более смело.
<b>Готовность к изменениям</b>	Аноним получает удовольствие от разнообразия в своей работе. Она позитивно воспринимает необходимость перемен, концентрируясь на новых возможностях, которые они предоставляют. Тем не менее, иногда ей следует уделять больше внимания индивидуальным особенностям, потребностям и мнениям коллег, которые могут относиться к изменениям не так позитивно.

### Мышление

<b>Аналитические способности</b>	Аноним может работать с большими объемами информации настолько же успешно, как и большинство других людей. Она скорее предпочитает аналитический подход к решению задач, хотя ей может быть трудно проводить анализ большого количества факторов, решать комплексные задачи. Она может опираться и на собственный опыт, но при этом осознает важность учета в решениях объективных фактов и доказательств.
<b>Совершенствование</b>	Она готова приобретать новый опыт и знания. Вместе с тем она предпочитает соблюдать баланс между применением традиционных, проверенных на практике методов и использованием радикально новых подходов в работе. Скорее всего, она готова перенимать некоторые новые для нее практики, однако может не проявлять инициативу по их внедрению.
<b>Разработка стратегии</b>	Аноним в той же мере, что и большинство других людей обладает способностью учитывать влияние разнообразных факторов, формировать целостную картину ситуации для того, чтобы выработать четкую линию дальнейших действий. Однако ей не следует слишком погружаться в изучение деталей, так как это может ограничивать спектр рассматриваемых факторов и препятствовать созданию эффективной стратегии.

### Взаимодействие с людьми

<b>Сотрудничество</b>	Аноним устанавливает с коллегами отношения сотрудничества, с легкостью объединяется с ними для достижения общих целей. Открыта в общении, быстро налаживает доверительные взаимоотношения с другими людьми. Однако она может испытывать дискомфорт при необходимости принятия непопулярных решений или продвижения своих интересов.
<b>Создание сети контактов</b>	Она легко знакомится с разными людьми и расширяет сеть контактов, выстраивая дружеские отношения с новыми знакомыми. Она поддерживает отношения с широким кругом людей, к которым она может обратиться за помощью и поддержкой, когда это потребуется.
<b>Оказание влияния</b>	Аноним при необходимости готова брать на себя роль лидера. После предварительной подготовки она может успешно выступать перед большой аудиторией, проводить презентации, доносить до окружающих свою точку зрения. Однако она не всегда чувствует себя уверенно, давая распоряжения и организовывая работу других людей. У нее есть возможности для дальнейшего совершенствования в области оказания влияния.
<b>Соблюдение договоренностей</b>	Аноним стремится выполнять свои обязательства по отношению к другим людям. Однако иногда ей может быть полезно более тщательно планировать свою работу, особенно в напряженные периоды, чтобы избежать риска нарушения своих обещаний и договоренностей. Вместе с тем, она достаточно хорошо может справляться с неожиданными проблемами, когда они возникают.

## О компании Korn Ferry

Korn Ferry — широко известная международная компания, предоставляющая консалтинговые услуги в области управления персоналом и организационного консультирования. Мы помогаем руководителям, организациям и сообществам добиваться успеха за счет реализации максимального потенциала их работников. У нас работает почти 7000 специалистов, предоставляющих услуги через компанию Korn Ferry, а также через подразделения Hay Group и Futurestep. Более подробную информацию можно найти на веб-сайте [kornferry.com](http://kornferry.com).

© Korn Ferry 2016. All rights reserved.

Принимая данный Отчет, Заказчик соглашается с тем, что он: (а) будет соблюдать полную конфиденциальность данного Отчета и всей содержащейся в нем информации, а также будет использовать Отчет только в соответствии с его целевым назначением; (б) будет осуществлять полный контроль над этим Отчетом и содержащейся в нем информацией; а также (в) будет иным образом хранить и использовать данный Отчет, а также всю содержащуюся в нем информацию в соответствии со всеми применяемыми правовыми нормами, в том числе со всеми применяемыми законами о защите персональных данных и конфиденциальности.

Данный отчет составлен на основании оценки личностных качеств TalentQ Dimensions, направленной на изучение индивидуальных особенностей респондента с точки зрения его трудовой деятельности. Результаты респондента сравниваются со стандартизированной группой сравнения. Опросник является средством для самостоятельной оценки респондентов и, соответственно, он описывает то, как респондент оценивает себя сам. Данный отчет сформирован компьютером. Компания Korn Ferry не гарантирует, что отчет не был изменен.