

Отчет Dimensions





Anonym Anonym

Дата формирования отчета: **01.07.2016**





Профиль личностных черт 3
Описание профиля 5

Также рекомендуется: Отчет по субшкалам

Кто может использовать этот отчет?

-  Коучи
-  Специалисты по работе с персоналом
-  Сертифицированные специалисты
-  Линейные менеджеры

Для каких целей может быть использован этот отчет?

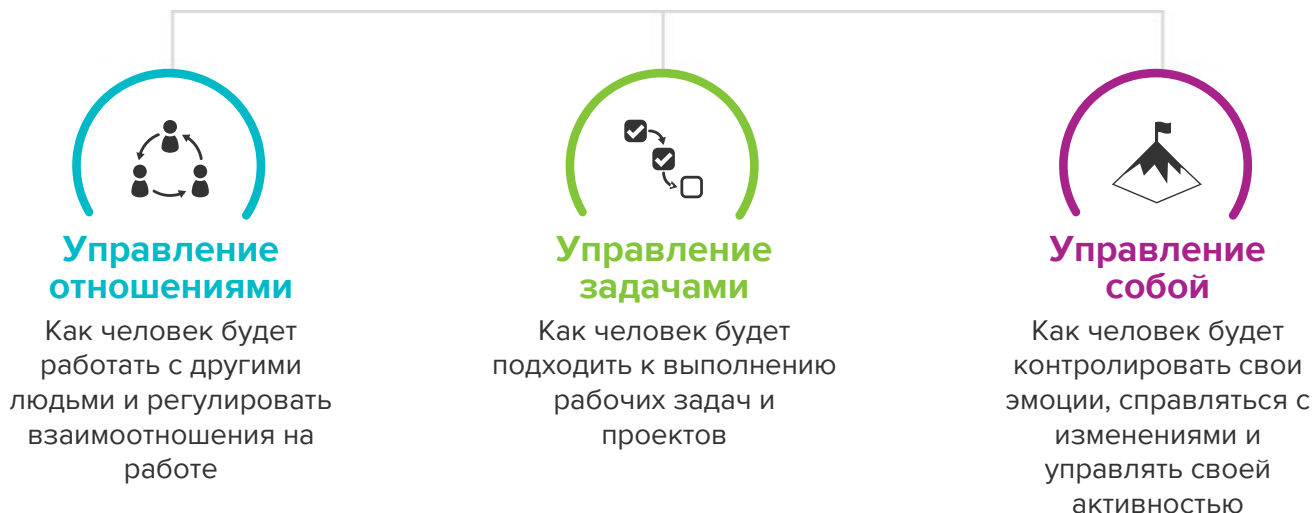
-  Индивидуальное развитие
-  Программа внутреннего продвижения
-  Развитие лидерских качеств
-  Подбор персонала

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.

Профиль личностных черт

Управление отношениями

Независим от других, сдержан в общении, избегает открытого проявления чувств, предпочитает работать самостоятельно



Имеет широкий круг знакомых, открыто общается с людьми, предпочитает работать в команде

Предпочитает подчинение лидерству; не стремится оказывать влияние на других, отстаивать свою позицию; не любит вести переговоры и продавать



Яркий лидер, любит нести ответственность за других, склонен доминировать, жестко вести переговоры, любит продвигать товары или идеи

Ведет себя сдержанно и скромно, настороженно относится к новым знакомствам, избегает многословности или слишком активного общения



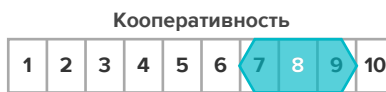
Обладает навыками общения и харизмой, инициирует контакты, успешно общается с большим количеством разных людей, уверенно выступает на публике

Не вмешивается в личные дела других, избегает вовлечения в чужие проблемы, способен принимать непопулярные решения



Поддерживает, развивает и вдохновляет людей, помогает им преодолеть трудности, любит оказывать услуги

Предпочитает работать, не спрашивая мнения других, открыто выражает свое несогласие, идет своим путем независимо от других



Умеет выслушать собеседника, советуется с другими, интересуется поведением людей, толерантен к другим точкам зрения

Управление задачами

Опирается больше на интуицию/опыт, чем на анализ объективной информации, избегает работы с цифрами и статистикой



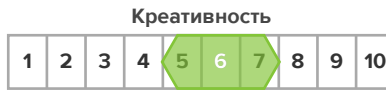
Обладает аналитическим мышлением и стилем решения проблем, склонен оценивать "за" и "против" решений, уверенно работает с цифрами и статистическими данными

Предпочитает работать на тактическом или операционном уровнях, концентрируется на практических вопросах и избегает теорий



Обладает стратегическим мышлением и перспективным взглядом, придает большое значение теоретическим моделям

Доверяет проверенным подходам, любит работу, не требующую инноваций, придерживается традиционных взглядов



Любознательный, с развитым воображением, ищет и придумывает новые идеи, с готовностью принимает радикальные подходы

Склонен к спонтанности, противится любым формам регламентации, не уделяет внимания деталям



Доверяет методическим подходам, планирует и структурирует работу, аккуратен и внимателен к деталям

Может обходить установленные правила, предписания и договоренности, которые считает ограничивающими, избегает жесткого соблюдения сроков



В работе добросовестно следует правилам и этическим принципам, соблюдает свои обещания, сроки и обязательства

Управление собой

Открыто проявляет свое волнение и раздражение, чувствителен к критике



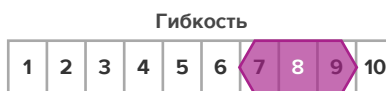
Сдержан, уравновешен в напряженных ситуациях, спокойно реагирует на критику

Избегает оптимистичных оценок и прогнозов, не может быстро справиться с трудностями и неудачами, склонен излишне критично относиться к себе



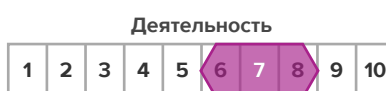
Всегда видит положительную сторону ситуации, не унывает и легко забывает о неудачах, не склонен обвинять и критиковать себя

Редко видит необходимость перемен, стабилен и работает по предсказуемой схеме, предпочитает привычные задачи и условия работы



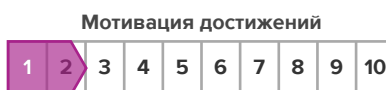
Гибко приспосабливается к новым обстоятельствам, изменяет поведение, чтобы подстроиться под них, преуспевает в условиях разнообразной и часто меняющейся среды

Предпочитает работать неторопливо, раздумывает, прежде чем принять решение, избегает риска



Полон энергии, любит быстрый темп работы и большое количество дел, быстро принимает решения и переходит к действиям, склонен рисковать

Не старается достичь результата во что бы то ни стало, стремится к балансу между работой и личной жизнью, избегает конкуренции



Мотивирован на достижения, активно стремится к успеху, считает работу и карьеру приоритетом в жизни, старается победить в конкурентной борьбе



Характеристика ответов

Тенденция к самокритичности в оценках; полученный результат может не отражать всех позитивных качеств респондента

Самопрезентация



Тенденция представлять себя позитивно или высокое мнение о себе; рекомендуется осторожность в интерпретации профиля

Плоский профиль: мало различия между шкалами; может быть непоследовательность в ответах

Разброс профиля



Выраженный профиль, четко обозначенные сильные стороны, ограничения или зоны развития

Тенденция давать средние оценки, избегание крайних баллов

Разброс оценок



Использование всех вариантов оценок, частые экстремальные баллы

Описание профиля



Управление отношениями

Первый раздел касается склонности взаимодействовать с другими людьми, выстраивать и поддерживать отношения с коллегами по работе.

Она предпочитает работать с другими людьми, а не самостоятельно, и активно общается с широким кругом контактов. Скорее всего, она довольно открытый человек и хорошо умеет строить отношения с людьми.

Она обладает шармом и харизмой, но тем не менее не стремится брать на себя роль лидера и управлять другими людьми. Высокая уверенность в общении могла бы стать в ее случае основой для развития способности оказывать влияние. С другой стороны, этот явный дисбаланс, возможно, значит, что ее успешность в общении и харизма неэффективны для достижения каких-либо результатов.

Она достаточно внимательный и тактичный человек. Готова сделать все возможное, чтобы помочь людям, и весьма толерантна к ним. Она редко выражает несогласие с окружающими и считается хорошим членом команды.



Управление задачами

Этот раздел описывает особенности стиля решения рабочих задач.

Ей нравится мыслить на абстрактном уровне, и она не боится теорий. При этом она понимает, насколько важны цифры, факты и статистические данные в процессе принятия решений.

Она в меру творческий человек, хотя ее идеи и взгляды достаточно традиционны. Она любопытна и приветствует новые подходы, однако все же не является активным генератором новых идей.

Хотя очевидно, что ей не свойственен очень структурированный подход к организации работы, на нее можно положиться в том, что касается этики и добросовестности. Ей может быть трудно планировать работу, однако она уважает правила и соблюдает сроки.



Управление собой

Этот раздел описывает особенности эмоциональной сферы человека и позволяет понять, как он справляется с тяжелыми ситуациями, легко ли адаптируется к изменениям и что его мотивирует.

Ее ответы говорят о сочетании высокого самообладания и позитивного настроения, что указывает на хорошо развитую способность управлять собой. Склонность к тревожности и отрицательным переживаниям у нее ниже среднего, к тому же она обладает хорошей способностью восстанавливаться после неудач.

Ее ответы свидетельствуют о том, что она легко адаптирует свое поведение к любым изменениям. Она получает удовольствие от новых ситуаций, быстро приспосабливается к изменяющимся условиям.

Скорее всего, она с удовольствием принимает решения, даже если это связано с неким риском. Она также энергична и любит активную деятельность. Однако ей, возможно, не нравится конкурировать с другими, и она, скорее всего, не слишком мотивирован достижением высоких целей или карьерных ступеней, ее усилия не всегда бывают сконцентрированы на карьерных целях.



Характеристика ответов

Самопрезентация: она старалась представить себя с положительной стороны, либо ей присуща очень высокая уверенность в себе.

Разброс профиля: достаточно выраженный профиль, относительно четко определены некоторые сильные и слабые стороны.

Использование всех вариантов оценок - от "Абсолютно не соответствует" до "Полностью соответствует": Средний разброс оценок, использовала различные баллы при ответах.

Тай-брейки (одинаковая оценка двух и более утверждений в блоке и последующее ранжирование): Несколько чаще других участников давала одинаковые оценки утверждениям в блоке.

Время заполнения опросника (включая возможные перерывы): несколько меньше среднего. Похоже, что она не делала перерывов во время заполнения опросника.

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.

© 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.