



## Отчет Dimensions

### Аноним Аноним

Дата формирования отчета: **01.07.2016**

Роли в команде 3

**Также рекомендуется:** Поведенческие типы, Общекомандный ролевой отчет

#### Кто может использовать этот отчет?



Коучи



Специалисты по работе с персоналом



Сертифицированные специалисты

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



Индивидуальное развитие



Развитие команды

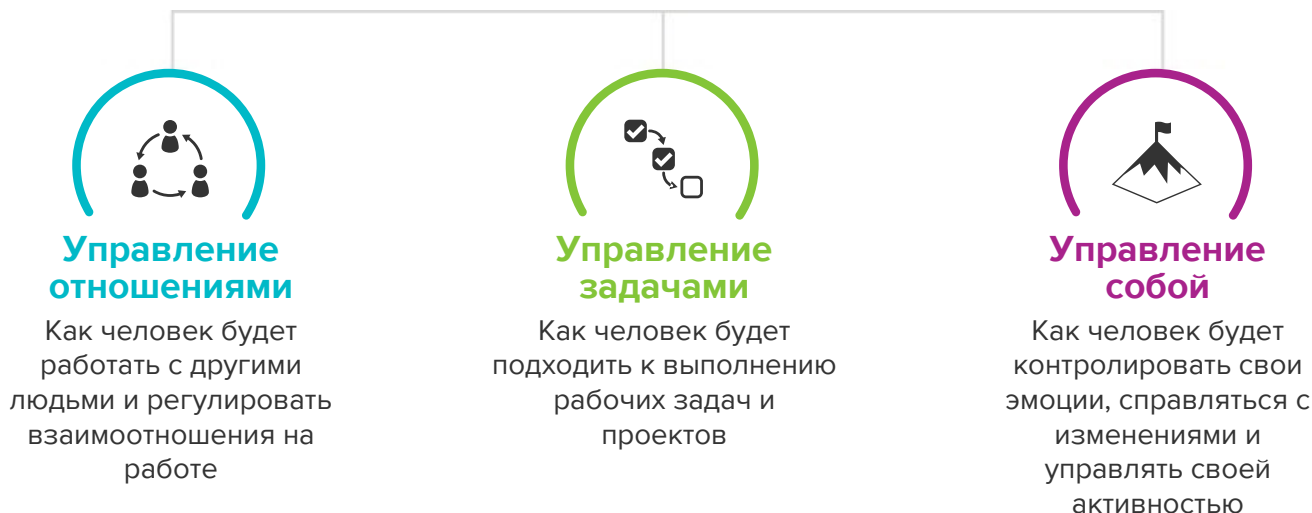
---

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.

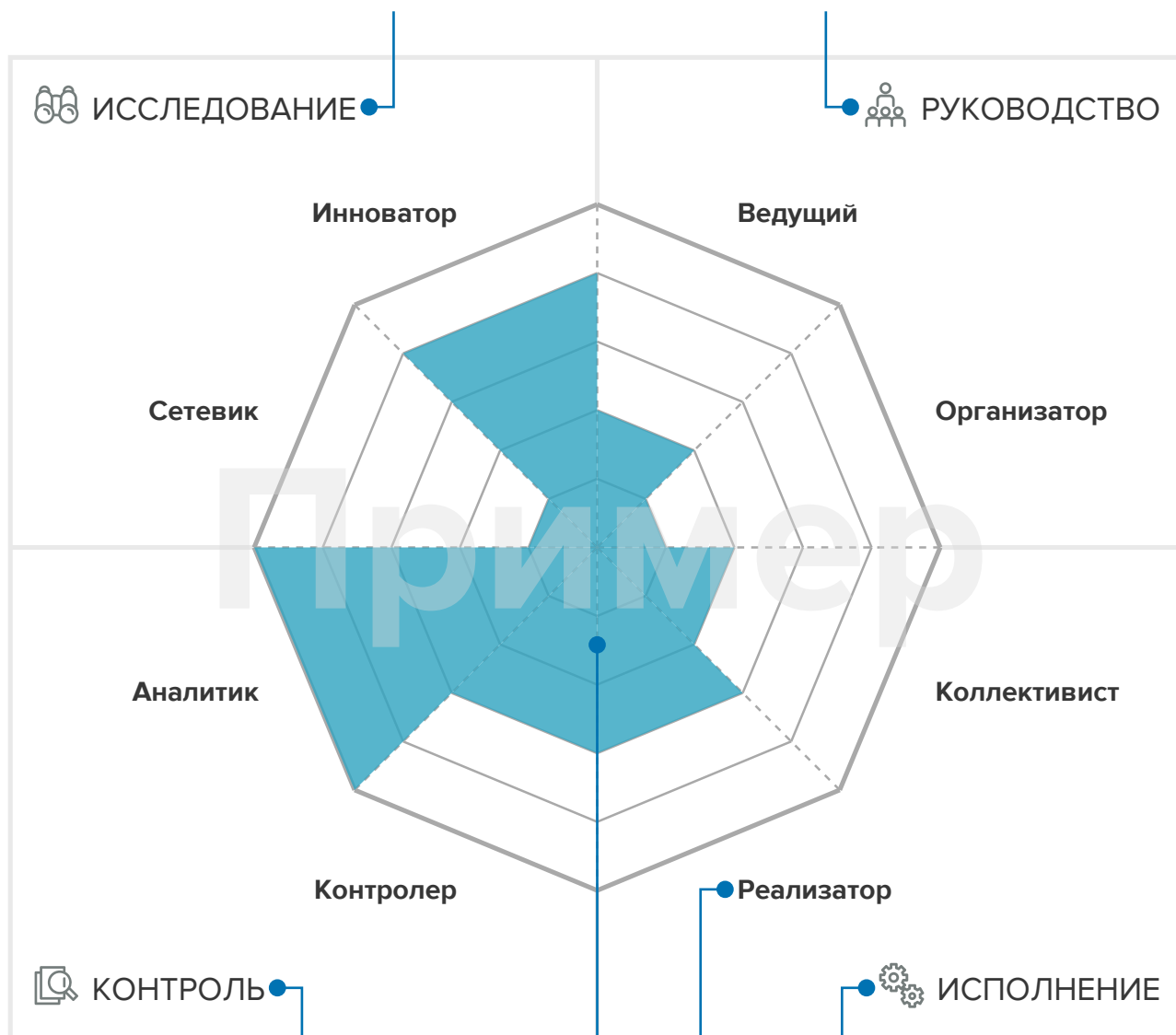
## Роли в команде

Типы активности в командной работе сгруппированы на профиле в четыре сектора. Верхний левый сектор - Исследование - описывает способности находить новые идеи и решения во внешних источниках или генерировать их самостоятельно. Следующий сектор - Руководство - говорит о настрое команды на достижение задач и организации деятельности. Вслед за этим, сектор Исполнение показывает реализацию решений и построение слаженной команды. Наконец, Контроль определяет способность доводить дела до конца и критически оценить результаты и методы работы команды.

### Как использовать данный отчет

Левый верхний квадрант, «Исследование», относится к системе связей вне команды и созданию новых идей и подходов.

«Руководство» относится к стимулированию движения команды вперед для достижения своих целей и к организации работы команды для их достижения.



«Контроль» относится к рассмотрению основных направлений деятельности и оценке эффективности работы команды и ее методов.

Количественный показатель

Командная роль

«Исполнение» связано с обеспечением совместной работы команды за счет поддержания позитивной атмосферы в команде и реализации намеченного.

## Роли в команде

Этот отчет показывает предрасположенность участника к выполнению определенных ролей в команде. Выделяется 8 ролей, т.е. типов активности в командной работе, необходимых для достижения успеха всей команды.

Профиль показывает в какой мере участник склонен к исполнению каждой роли, по сравнению с другими людьми, заполнявшими Dimensions ранее. Чем более заполнен сегмент на профиле, тем сильнее предпочтение.



### ПРЕДПОЧИТАЕМЫЕ РОЛИ В КОМАНДЕ



# КЛАССИФИКАТОР РОЛЕЙ В КОМАНДЕ

В этом классификаторе описываются восемь ролей, которые участник может исполнять в команде. Классификатор неизменен. Индивидуальный профиль смотрите на предыдущей странице.

## Потенциальные преимущества

## Потенциальные ограничения

### ИССЛЕДОВАНИЕ

#### Сетевик

Знает, какие ресурсы следует искать вне группы, и незаменима в налаживании необходимых контактов.

Иногда может быть чрезмерно восторженной или легко терять интерес, если усилия не сразу приносят результаты.

#### Инноватор

Возможно, главный источник идей и решений в команде.

Может быть чувствительной к критике или к практической оценке ее идей; может слишком увлекаться собственными идеями в ущерб другим приоритетам.

### РУКОВОДСТВО

#### Ведущий

Руководит "с переднего края", формулирует задачи и реализует планы; часто обладает соревновательным духом и является активным инициатором перемен.

Иногда может быть агрессивной и нетерпеливой, теоретически может подорвать устои команды, и ей не всегда удается вовлечь членов группы в общий процесс.

#### Организатор

Эффективно использует таланты и ресурсы группы, координирует ее работу и верит во взаимное уважение сотрудников.

Стремится смотреть на все со стороны и иногда может быть отстраненным или не вовлеченным в работу группы.

### ИСПОЛНЕНИЕ

#### Коллективист

Ее цель и обязанность - обеспечить высокий моральный дух команды; стремится к сплоченности и гармонии.

Не одобряет конфликтов между членами команды; возможно, проявляет нерешительность во время споров или разногласий.

#### Реализатор

Ее сильная сторона - в способности составить детализированный операционный план для реализации масштабных идей.

Возможно, ей нелегко менять курс, когда ситуации быстро меняются, и она не интересуется вопросами, не связанными напрямую с задачами команды.

### КОНТРОЛЬ

#### Контролер

Сосредоточена на деталях и выполнении любых задач, прекрасно обеспечивает соблюдение сроков.

Не склонна активно участвовать в разработке новых идей, может чрезмерно заботиться о четком выполнении плана.

#### Аналитик

Помогает группе не отрываться от действительности благодаря критическому и объективному анализу; не позволяет ей чрезмерно увлекаться.

Как правило, сдержана по своей природе; может раздражать других, находясь в тени до последней минуты, когда определяются рабочие планы и принимаются решения.

## 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.