

Отчет по Лидерству

Руководитель: Александр Сергеевич
Сотрудник: Андрей Андреев

Отчет составлен PDA International.

PDA International является лидером в области профессиональной оценки персонала, используемой в подборе персонала, эффективной мотивации персонала и в планировании развития профессиональных компетенций.

PDA INT.-Rus & Kaz
Телефон +7-495-617-38-38
nkirsheva@globalconsulting.ru
www.globalconsulting.ru

Руководитель: Александр Сергеевич

Александр Стиль руководства

Этот раздел содержит подробный обзор особенностей управленческого стиля респондента. В нем описывается естественное поведение в тех случаях, когда ему нужно или требуется по роду деятельности руководить другими людьми. Стиль руководства представлен в следующих разделах: Лидерство, Принятие решений и Общение.

Лидерство

- Александр предпочитает руководить своей командой на основе процедур, а не спонтанно.
- Он берет на себя лидерские функции, чтобы добиться результата, при этом поддержка организации для него очень важна.
- Александр стремится контролировать любую ситуацию.
- Он более эффективно работает в небольших коллективах, со знакомыми людьми, особенно если приходится решать сложные задачи или работать в сложных условиях.
- Его стиль мотивации — требовать персональной ответственности за соблюдение существующих процедур.
- При поиске решений Александр опирается на прошлый успешный опыт.
- Иногда он уделяет чрезмерное внимание порядку и аккуратности, что может вызвать спад мотивации у окружающих.

Принятие решений

- Александр чувствует себя некомфортно, когда ему необходимо торопиться с принятием решения или укладываться в сжатые сроки.
- Александр принимает решения очень осторожно, поскольку он боится допустить ошибку.
- Чтобы принять решение, ему нужно располагать достаточным количеством информации.
- Он может медлить с принятием решения, которое напрямую касается других людей, особенно если он знает, что это решение встретит сопротивление или возражения.

Общение

- Хотя умение общаться с людьми не относится к числу его сильных сторон, Александр способен обсуждать вопросы, находящиеся в сфере его компетенции.
- Александр умеет внимательно слушать своих собеседников, и скорее больше любит слушать, чем говорить.
- Предпочитает общаться в письменной форме.
- Он очень чувствителен к вербальной коммуникации, поэтому может избегать ненужных разговоров.

Андрей Андреев - характеристики естественного поведения. Андрей. Как эффективно руководить этим сотрудником.

В этом разделе мы опишем важные аспекты, которые необходимо учитывать для эффективного обучения и коучинга. Представленные в отчете выводы основаны на анализе Естественного стиля поведения подчиненного, и важны для тех, кто хочет эффективно руководить командой, чтобы рассмотрев отчет, добиться максимума эффективности и производительности.

- Для эффективной работы ему необходимо устанавливать четкие правила и алгоритмы и следить, чтобы он их придерживался.
- Ему свойственно браться за несколько проектов одновременно и заниматься каждым из них досконально, и поэтому ему нужно помогать расставлять приоритеты в работе.
- Андрей предпочитает работать над задачами, связанными со знакомыми для него областями знания - в этом случае он может действовать более свободно, не придерживаясь установленных правил и алгоритмов.
- Дружелюбный и вежливый, он не любит конфликтные ситуации, споры и прямую конфронтацию.
- Рутинные задачи вызывают у него скуку и спад мотивации, он предпочитает работать в большом коллективе и заниматься разными задачами.
- Ему нужно постоянное одобрение окружающих, особенно непосредственного руководства.
- Для эффективной деятельности ему требуется дружелюбная рабочая среда с четко сформулированными инструкциями, где поощряется сотрудничество и совместная деятельность и где можно свободно высказывать свои идеи.
- Для него важно не только общение с другими людьми, но и качество этого общения.
- Его работой необходимо руководить, поскольку он может погрязнуть в деталях. Чтобы он не ощущал, что находится в изоляции, необходимо четко объяснять ему задачи.
- Ему сложно принимать непопулярные решения, в таких ситуациях ему требуется поддержка и помощь непосредственного руководства.
- Для того, чтобы принять решение, ему нужно располагать достаточным количеством информации, поскольку ему не свойственно рисковать.

Необходимо помнить, что сильные стороны этого человека - это способность устанавливать межличностные отношения и склонность к кропотливой работе.

Андрей. Ключ к эффективной мотивации.

В этом разделе мы представили ключевые аспекты, которые необходимо учитывать для того, чтобы достичь и поддерживать высокий уровень мотивации этого человека. Выделенные особенности основаны на стиле поведения респондента и должны рассматриваться руководством для распределения задач и делегирования ответственности, или для адаптации и эффективной работы вместе с этим человеком, как с членом команды.

- Признавайте успехи и достижения этого сотрудника.
- Осознавайте важность своевременной и конструктивной обратной связи в процессе выполнения задачи.
- Предоставьте возможность работать в доброжелательной, позитивной обстановке, без конфликтов и конфронтации, чтобы достигать конечных целей.
- Предоставьте возможность решать различные задачи, особенно подразумевающие общение в людях.
- Предоставьте этому сотруднику возможность работать быстро и динамично.
- Необходимо давать этому сотруднику достаточно времени, чтобы обдумать решение и высказать свое мнение.
- Как правило, этот человек производит хорошее впечатление на окружающих; ему можно поручать задания, при выполнении которых этот фактор является важным.
- Поощряйте использование личных качеств и навыков для достижения цели.
- Помните о потребности этого человека точно знать, каких именно результатов от него ждут, поручая ему задание.

Александр Сергеевич и Андрей Андреев

Ключевые аспекты, которые помогают развивать взаимоотношения и сотрудничество

В этом разделе мы опишем важные аспекты, которые необходимо учитывать при установлении и развитии взаимоотношений между лидером и респондентом, заполнявшим отчет.

Представленные выводы основаны на анализе естественного стиля поведения этих двух людей. Очень важно владеть этой информацией и использовать ее, для того, чтобы содействовать улучшению взаимоотношений в группе, формированию чувства команды, групповой сплоченности.

А также - для того, чтобы оба члена команды могли развивать и реализовывать их потенциал и в групповой работе.

Ось риска



Осторожный

Склонность к риску



- Необходимо помнить, что Александр более амбициозен и прямолинеен, чем Андрей, который склонен избегать конфронтации.
- Если Александр будет демонстрировать чрезмерную уверенность, Андрей может воспринять это как "надменность".

Ось экстраверсии



Интроверт

Экстраверт



- Необходимо помнить, что Александр более скрытен и серьезен, чем Андрей, который отличается большей открытостью и общительностью.
- Александр должен проявлять оптимизм и энтузиазм, чтобы привлечь внимание Андрей . Ему нужно время, чтобы выразить себя.
- Он может использовать свою мимику и выражать энтузиазм интонацией и другими невербальными средствами .
- Их отношения улучшатся, если Александр не всегда будет разговаривать "конкретно" и иногда высказывать новые идеи, даже если они кажутся поверхностными.
- Когда Александр проявляет открытость и улыбается, он демонстрирует уверенность и укрепляет свои отношения с сотрудниками.

Ось выдержки

В

Низкий уровень выдержки

Высокий уровень выдержки



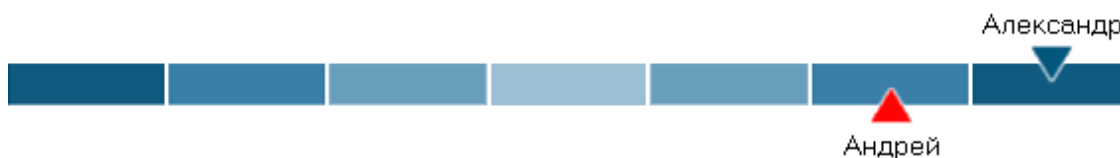
- Необходимо помнить, что Александр отличается большим спокойствием и терпеливостью, чем Андрей, для которого характерна динамичность и изменчивость.
- Александр должен понимать, в каких ситуациях ему следует повысить темп работы, чтобы не отставать от Андрей, а в каких лучше снизить темп или сделать паузу.
- Александр должен высказываться кратко и предметно, выражаясь максимально просто и "по существу".
- Залогом хороших отношений будет готовность Александр кратко излагать свои идеи и приступать к действиям.
- Андрей отличается динамичностью и любознательностью. При обсуждении важных вопросов Александр должен спрашивать Андрей, все ли тот понял и услышал, есть ли у него вопросы.
- Александр не должен делегировать задачи, требующие высокой концентрации и тщательного анализа.

Ось следования нормам

Н

Склонность не следовать

Склонность следовать нормам



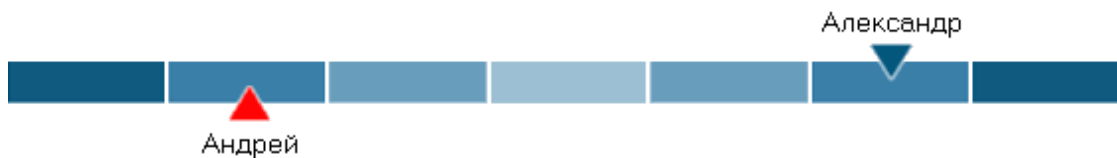
- Необходимо помнить, что они оба отличаются организованностью и любовью к порядку.
- Александр не должен отвлекаться на мелкие подробности, касающиеся проекта; ему нужно стараться держать в уме "картину в целом".
- Необходимо, чтобы установленные правила и алгоритмы были простыми и понятными для всех участников, иначе их соблюдение будет препятствовать работе.
- Они оба являются перфекционистами, и им необходимо проявлять осторожность при работе с ошибками. Им нужно помнить, что они оба чувствительны к критике и ненавидят ошибаться.

Ось самоконтроля



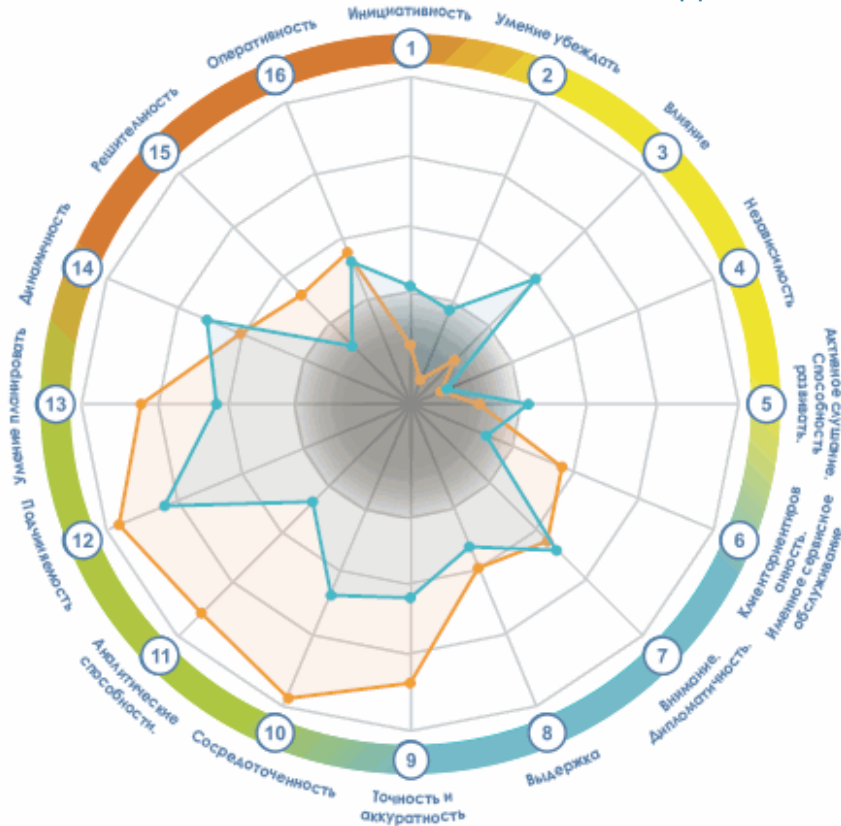
Эмоциональный

Рациональный



- Необходимо помнить, что Александр гораздо сдержаннее и рациональнее, чем Андрей, для которого характерна большая импульсивность и эмоциональность.
- Александр должен стараться не навязывать свои принципы Андрей.
- Необходимо, чтобы Александр понимал, что он может оспорить идеи и предложения Андрей, но для него непозволительно смеяться над ним.
- Александр может попробовать вести себя не так рационально, проще относиться к людям.

Полярная диаграмма PDA: Соответствие личности модели компетенций



- 1 Инициативность: Подобные респонденты отличаются склонностью к экстраверсии, желанием всех примирить и искренне интересуются другими. Они способны добиваться уважения и доверия людей с самыми различными типами характеров. Добиваются результатов с помощью инициативного, творческого и динамичного подхода.
- 2 Умение убеждать: Подобные респонденты общительны и производят приятное впечатление на окружающих, благодаря своей теплоте, пониманию и умению сопереживать. Чтобы выполнить задачу, они сотрудничают с другими или работают с их помощью. Добиваются результатов благодаря творческому подходу. Убедительны и делают все возможное, чтобы убедить других и побудить их принять свою точку зрения.
- 3 Влияние: Подобные респонденты по характеру очень общительны и дружелюбно относятся к остальным. Предпочитают работать вместе и с помощью других, чтобы выполнить свое задание или решить проблему. Отличаются оптимистичным взглядом на вещи и добиваются результатов благодаря «командному духу», используя свое влияние и умение эффективно общаться.
- 4 Независимость: Подобные респонденты уверены в себе и независимы. Предпочитают думать самостоятельно, сами составить мнение о том или ином вопросе и, в целом, все делать по-своему. Добиваются результатов посредством независимого подхода, принимая решения на основе собственных критериев, не дожидаясь мнения других.
- 5 Активное слушание. Способность развивать: Подобные респонденты умеют эффективно общаться и готовы активно слушать других и принимать их мнение. Прибегают к дружелюбному, убедительному и вежливому стилю общения, обращаясь к другим с готовностью помочь и оказать услугу. Добиваются результатов благодаря дружескому подходу, побуждая к командной работе и создавая гармоничную обстановку. Терпеливы, склонны к творчеству. Становятся отличными коллегами, членами команды и коучами.
- 6 Клиентоориентированность. Именно сервисное обслуживание: Подобные респонденты обычно терпеливы, спокойны и уравновешены в большинстве ситуаций, даже когда находятся под давлением. Могут несколько неохотно высказывать свои опасения или говорить о том, что им не нравится. Добиваются результата посредством осторожного подхода, слушая других и затем анализируя полученную информацию.
- 7 Внимание. Дипломатичность: Подобные респонденты очень хорошо подходят для административно-хозяйственных должностей или специализированной работы. Общаюсь с другими, они действуют дипломатично и тактично. Добиваются результата благодаря своей дипломатичности, доброте и дружелюбию, избегая конфронтации.
- 8 Выдержка: Подобные респонденты посвящают свое время другим; это хорошие слушатели, в высшей степени умеющие сопереживать. Они сдержанны, заботливы и добры. Они также щедры, приятны в общении и готовы сочувствовать. Добиваются результата благодаря выдержке и стабильности/адаптивности, тратя на работу столько времени, сколько им нужно.
- 9 Точность и аккуратность: Подобные респонденты чувствуют себя удобнее и работают эффективнее в структурированном, четко определенном окружении и ситуации. В подходе к проблемам и принятию решений они осторожны. Добиваются результата благодаря предупредительности, аккуратности и методичности.
- 10 Сосредоточенность: Подобные респонденты очень четко мыслят и усердно трудятся, предпочитая следовать определенным алгоритмам: как на работе, так и в личной жизни. Это перфекционисты, стремящиеся не допустить в работе ни одной ошибки - и потому полагаются на анализ, точность и порядок. Добиваются результата посредством концентрации на установленных алгоритмах работы (процедурах) и четкого следования им.
- 11 Аналитические способности: Подобных респондентов заметно чаще привлекают управленческие должности и должности специалистов. Они чрезвычайно надежны, очень дисциплинированы и точны. Добиваются результата посредством оценки доступных фактов и информации - и дальнейшего логического, систематизированного и планомерного движения вперед.
- 12 Подчиняемость: Подобные респонденты терпеть не могут совершать ошибки. В своей деятельности они сильно ориентированы на детали и данное им задание. Делают все возможное, чтобы выполнить работу в совершенстве. Добиваются результата посредством последовательного и безопасного подхода, анализируя доступную информацию и следуя установленным алгоритмам (процедурам).
- 13 Умение планировать: Подобные респонденты педантичны, дотошны и точны, у них врожденная способность решать проблемы. Они всегда стараются из корня. Могут отличаться широким кругом интересов. Добиваются результата посредством изучения сложных проблем, принимая решения на основе логических выводов.
- 14 Динамичность: Подобные респонденты отличаются импульсивностью, эмоциональностью и нетерпением. Они изо всех сил стараются всем угодить. Стремятся, чтобы «процесс шел, все вокруг двигалось и результаты были достигнуты как можно скорее. Добиваются результата благодаря динамичному подходу, поддерживая перемены и быстро адаптируясь к новым ситуациям.
- 15 Решительность: Подобные респонденты смотрят в будущее и готовы конкурировать, чтобы достичь своих целей. Предпочитают сразу начинать действовать, а не ждать у моря погоды. Готовы пойти на риск, чтобы достичь желаемого. Добиваются результата благодаря настойчивости и целеустремленности, при необходимости прибегая к конфронтации, беря на себя ответственность и принимая новые вызовы.
- 16 Оперативность: Подобные респонденты высокоэффективны, их переполняет нетерпение и желание как можно скорее выдавать быстрые результаты. В работе любят разнообразие. Добиваются результата благодаря динамичному подходу и готовности конкурировать, быстро принимая решения.