



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Отчет по лидерству



Имя

Господин Sample Candidate

Дата

19 сентября 2018 г.

ВВЕДЕНИЕ

В рамках данного отчета проводится сравнение понятий Руководства и Лидерства с точки зрения широко известных различий между транзакционным и трансформационным стилями лидерства.

В данном отчете дается оценка потенциала участников с использованием прогноза, полученного в исследовании индикаторов стилей лидерства на основе ответов, данных участниками на вопросы Профессионального личностного опросника (OPQ32).

Во время предоставления обратной связи исследуйте вместе с участником, каким образом он/она могли бы задействовать свои сильные стороны или преодолевать трудности на пути к достижению успеха. Более глубокое понимание личностных особенностей дает возможность выявить готовность участников брать на себя ту или иную лидерскую роль, а также определить соответствующие этим ролям подходы к дальнейшему развитию лидерских навыков.

Модель лидерства SHL

Модель лидерства SHL охватывает четыре функции лидерства, наиболее важные с позиций эффективности лидерства в любой организации. Каждая из этих четырех функций лидерства может рассматриваться как с точки зрения фокуса на управлении (руководство), так и с точки зрения фокуса на лидерстве.

- **Менеджмент** - основное внимание обращается на обеспечение эффективного функционирования (транзакционный аспект) системы и гарантированное достижение обозначенных целей.
- **Лидерство** – основное внимание обращается на создание, разработку или изменение направления развития системы (трансформационный аспект), а также на то, чтобы побудить сотрудников и компанию в целом на достижение показателей, превосходящих ожидания.

Каждая из функций лидерства связана с двумя компетенциями из модели восьми важнейших факторов компетенций (Great Eight Competency Factors) компании SHL. Одна из компетенций в большей степени соответствует Руководству, а вторая – Лидерству.

Компетенции

Функция лидерства	Определение	Руководство (транзакционный фокус)	Лидерство (трансформационный фокус)
Развитие видения	Проведение критического анализа текущей ситуации и выработка идей, обеспечивающих продвижение вперед (стратегия).	Анализ & Интерпретация <i>Анализ комплексной информации и применение опыта и знаний.</i>	Креативность & Системное мышление <i>Умение создавать инновационные идеи и мыслить стратегически.</i>
Обмен целями	Убедительная передача видения (концепции) другим людям, а также способность лично приспосабливаться к изменениям, которые влечет за собой новая стратегия (коммуникация).	Адаптация & Преодоление трудностей <i>Умение эффективно справляться и адаптироваться к ситуациям изменений и давлению стрессовых факторов.</i>	Взаимодействие & Презентационные навыки <i>Общение с другими людьми, умение убеждать их и оказывать на них влияние.</i>
Получение поддержки	Умение завоевать поддержку других людей, мотивируя их и наделяя полномочиями для воплощения стратегии (люди).	Поддержка & Взаимодействие <i>Умение поддержать окружающих и эффективно работать с другими людьми.</i>	Руководство & Решительность <i>Умение инициировать действия, задавать направление и брать на себя ответственность.</i>
Достижение успеха	Использование операционной эффективности и деловой хватки в целях реализации стратегии (операционная деятельность).	Организация & Исполнение <i>Планирование, организованная работа и нацеленность на достижение конечного результата.</i>	Предприимчивость & Достижение результатов <i>Нацеленность на результат и достижение целей.</i>

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Данный отчет состоит из трех разделов

Раздел **Основные положения** содержит обобщенный обзор индивидуального стиля, как в целом, так и по каждой из четырех функций лидерства. Эта информация представлена в таблице ниже.

Подробный раздел **Потенциал лидерства** предназначен для сертифицированных пользователей OPQ и представляет собой развернутую информацию по предпочтительному стилю лидерства в целом, а также по каждой из четырех функций лидерства.

Раздел **Обобщенные результаты оценки потенциала лидерства** в заключительной части данного отчета предназначен для передачи непосредственно участнику, который заполнял OPQ, предпочтительно – в рамках сессии предоставления обратной связи.

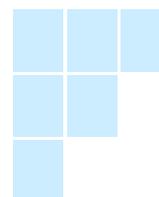
Функция лидерства	Транзакционный фокус	Менее			Более			Трансформационный фокус	Менее			Более			Предпочтительный стиль лидерства
В ЦЕЛОМ	Руководство <i>Обеспечение гарантированных показателей в работе и реализация бизнес-целей.</i>							Лидерство <i>Умение побуждать как сотрудников, так и организацию к тому, чтобы действовать проактивно и превосходить ожидания.</i>							Эксперт/Руководитель
Развитие видения	Анализ & Интерпретация <i>Анализ комплексной информации и применение опыта и знаний.</i>							Креативность & Системное мышление <i>Умение создавать инновационные идеи и мыслить стратегически.</i>							Сбалансированное сочетание Креативности и Анализа
Обмен целями	Адаптация & Преодоление трудностей <i>Умение эффективно справляться и адаптироваться к ситуациям изменений и давлению стрессовых факторов.</i>							Взаимодействие & Презентационные навыки <i>Общение с другими людьми, умение убеждать их и оказывать на них влияние.</i>							Сторонник стабильности
Получение поддержки	Поддержка & Сотрудничество <i>Умение поддерживать окружающих и эффективно работать с другими людьми.</i>							Руководство & Решительность <i>Умение инициировать действия, задавать направление и брать на себя ответственность.</i>							Индивидуалист
Достижение успеха	Организация & Исполнение <i>Планирование, организованная работа и нацеленность на достижение конечного результата.</i>							Предприимчивость & Достижение результатов <i>Нацеленность на результат и достижение целей.</i>							Бизнес-драйвер/Реализатор

Ключ к обозначению компетенции

Наиболее предпочитаемый стиль, компетенция с большой степенью вероятности является сильной стороной.

Стиль лидерства, который является предпочитаемым в средней степени, компетенция может являться сильной стороной в средней степени.

Наименее предпочитаемый стиль лидерства, компетенция является сильной стороной с малой степенью вероятности.



ОПИСАНИЕ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

Общий стиль: фокус на Руководстве или фокус на Лидерстве

Подробная информация о стиле лидерства участника в целом, представлена ниже.

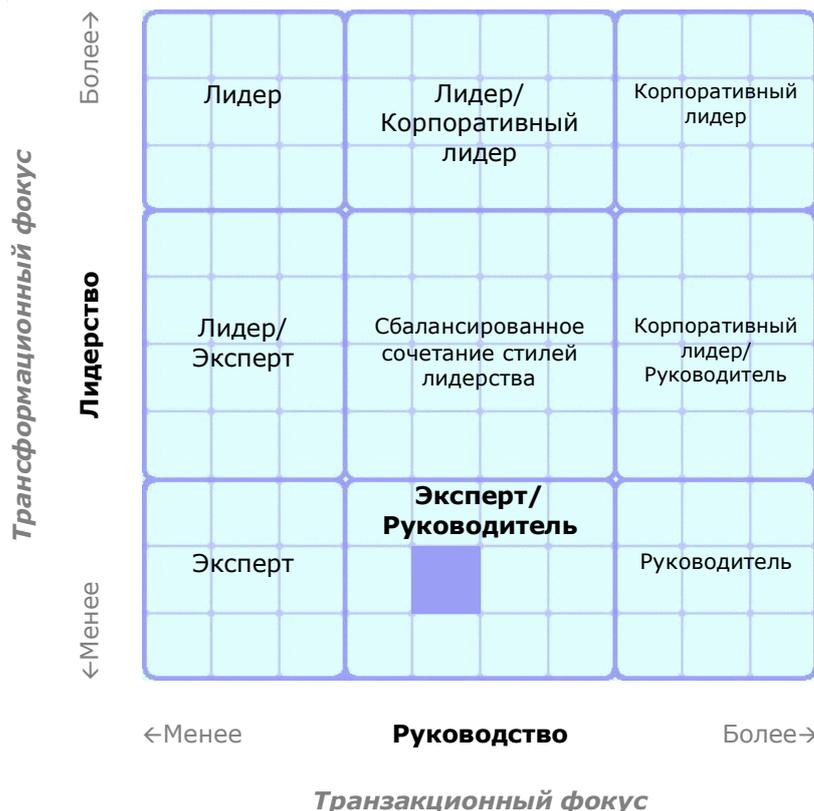
Руководство, следующее ниже, описывает модели поведения, которые являются типичными для предпочитаемого стиля лидерства участника. *Графические изображения:* отражают транзакционный фокус по горизонтальной оси координат и трансформационный фокус (лидерство) по вертикальной оси координат. Индивидуальный предпочитаемый стиль включен в диаграмму и выделен **цветным квадратом** на общем фоне. *Результаты OPQ* показаны на следующей странице, и представляют собой более глубокий анализ и понимание предпочитаемых моделей поведения участника. Для описания каждого из четырех стилей лидерства используется один и тот же формат.

Важное замечание: данное руководство основывается на предпочитаемом стиле лидерства участника в рамках одной из функций лидерства. Он отражает модели поведения/ситуации, типичные для данного стиля. Используйте информацию по специфическим поведенческим предпочтениям участника из показателей OPQ для последующей интерпретации и понимания того, каким образом эту информацию можно применить к конкретному участнику.

Предпочтительный стиль: Эксперт/Руководитель

Кандидаты, сочетающие техническую экспертизу с транзакционным подходом к руководству, скорее всего эффективны при решении задач, связанных с их областью знаний. При этом для них не является естественной ситуация проявления компетенций, связанных с трансформационным аспектом лидерства, - инновативности, стремления к достижению.

<p>Эксперты/Руководители наиболее эффективно действуют в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Когда несут ответственность за эффективность реализации задач • В относительно стабильной среде • Когда требуется экспертный подход • Когда необходимо поддержать других в процессе перемен 	<p>Эксперты/Руководители могут испытывать трудности в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Динамичная, инновативная среда • Роли, требующие фокуса на стратегии • Необходимость достигать амбициозных целей • Ситуации, в которых приходится использовать директивный стиль руководства
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Общий стиль: фокус на Руководстве или фокус на Лидерстве

Руководство (транзакционный фокус)

Обеспечение гарантированных показателей в работе и достижение бизнес-целей.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5					+					

Компетенции:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Применяет практическое мышление к решению проблем. В меньшей степени склонен к количественному анализу, предпочитает следовать интуиции.	Анализ и интерпретация									
		+
3	Считает, что ему сложно адаптироваться к изменениям и эффективно на них реагировать. Необходимость справляться с давлением и стрессом, вызванными изменениями, может вызвать трудности.	Адаптация и преодоление трудностей									
		.	+
2	Больше внимания уделяет задачам, а не людям. Необходимость разбираться с личными проблемами окружающих может вызвать дискомфорт.	Поддержка и сотрудничество									
		+
8	Предпочитает работать гибко. Анализирует и решает проблемы по мере их возникновения. Необходимость приспособливаться к процедурам и регламентам может вызвать дискомфорт.	Организация и исполнение									
		+	.	.

Лидерство (трансформационный фокус)

Поощрение как отдельных сотрудников, так и всей организации действовать проактивно и превосходить ожидания.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2		+

Компетенции:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	Стремится применять проверенные и зарекомендовавшие себя подходы к решению проблем. Поддерживает статус-кво.	Креативность и системное мышление									
		+
1	Ценит время, посвященное индивидуальным размышлениям и обдумыванию. Сдержанный и необщительный в контактах. Не любит ситуаций публичного выступления.	Взаимодействие и презентационные навыки									
		+
1	Обычно не испытывает дискомфорта, когда руководство берет на себя другие. Склонен избегать ситуаций, в которых требуется взять на себя роль лидера.	Руководство и принятие решений									
		+
6	Получает удовлетворение от того, что принимает участие в решении задачи. Ему не свойственно проявлять соревновательность. Не проявляет активного стремления к тому, чтобы получить признание своих достижений.	Предприимчивость и достижение результатов									
		+

Развитие видения

Критический анализ текущей ситуации и создание идей, позволяющих двигаться вперед – это первые шаги в осуществлении изменений в компании. Лидерам необходимо проанализировать факты и определить области, в которых наиболее остро ощущается потребность в изменениях. Им также необходимо выработать миссию, разработать привлекательные и убедительные перспективы на будущее, а также наметить стратегию для достижения результатов.

Предпочтительный стиль: Сбалансированное сочетание Креативности и Анализа

Кандидаты, продемонстрировавшие сбалансированное сочетание стилей, в большинстве случаев следуют гибкому подходу к решению проблем и созданию новых возможностей. Они уравнивают аналитический подход с уроками, извлеченными из практического опыта. Они комфортно чувствуют себя в ситуации, когда новые подходы чередуются с уже проверенными и зарекомендовавшими себя методами.

<p>Кандидаты со Сбалансированным сочетанием Креативности и Анализа наиболее эффективно действуют в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Когда есть некоторая возможность применить аналитический подход • Роли, которые позволяют вносить небольшие изменения в стратегию • Когда существует возможность использовать идеи других в качестве основы для инноваций 	<p>Кандидаты со Сбалансированным сочетанием Креативности и Анализа могут испытывать трудности в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Роли, требующие частого применения аналитических навыков при работе с информацией • Организации, стратегия которых нуждается в радикальных изменениях • Ситуации, требующие выраженного креативного подхода
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Развитие видения

Транзакционный фокус

Анализ и интерпретация

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6	Применяет практическое мышление к решению проблем. В меньшей степени склонен к количественному анализу, предпочитает следовать интуиции. +	Обладает аналитическим мышлением. Быстро выхватывает суть в комплексных проблемах и ситуациях. Эффективно использует собственную экспертизу и быстро осваивает новые технологии. Может излишне концентрироваться на стадии анализа ситуации.
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Шкалы ОРQ:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5	предпочитает иметь дело с мнениями и впечатлениями, а не с цифрами и фактами, не любит обращаться к статистике	Интерес к точным данным . . . +	любит работать с числами, охотно анализирует статистическую информацию, основывает решения на цифрах и фактах
8	не уделяет внимания потенциальным ограничениям и ошибкам, не любит критически анализировать информацию	Интерес к оцениванию + .	критически оценивает информацию, ищет потенциальные ограничения и ошибки
6	предпочитает работать с практическими, а не теоретическими вопросами, не любит иметь дело с общими концепциями	Концептуализм¹ +	интересуется теориями, охотно обсуждает общие концепции

Трансформационный фокус

Креативность и системное мышление

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5	Наиболее эффективно работает в ситуациях, требующих применения разработанных методов и способов работы. Склонен к применению испытанных и протестированных подходов к решению проблем. Придерживается статус-кво.	. . . +	Хорошо работает в ситуациях, требующих открытости новым идеям и опыту. Ищет возможности для обучения. Хорошо справляется с ситуациями и проблемами, используя инновативный подход. Поддерживает и продвигает организационные изменения. Может игнорировать позитивные аспекты статус-кво.
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Шкалы ОРQ:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4	менее склонен самостоятельно генерировать идеи	Инновативность . . +	генерирует идеи, проявляет изобретательность, находит оригинальные решения
6	предпочитает работать с практическими, а не теоретическими вопросами, не любит иметь дело с общими концепциями	Концептуализм¹ +	интересуется теориями, охотно обсуждает общие концепции
8	более вероятна концентрация на ближайших, нежели долгосрочных проблемах	Перспективное мышление + .	видит долгосрочную перспективу, более вероятен стратегический подход
9	охотно меняет методы работы, предпочитает новые подходы	Традиционализм * + .	опирается на проверенные методы, предпочитает устоявшиеся подходы

¹Показатель Концептуализма относится как к "Аналізу и интерпретации" (например, применение теорий к решению комплексных проблем или в целях повышения квалификации), так и к "Креативности и системному мышлению" (например, использование теорий в целях создания новых идей/инноваций).

* Факторы, помеченные звездочкой, должны интерпретироваться отдельно от прочих значений. Только для этих факторов оценки с левой стороны (меньшая величина баллов) являются предпочтительными для данной компетенции и вносят больший вклад в оценку потенциала компетенции. Более высокие оценки с правой стороны (более высокие баллы) являются в меньшей степени предпочтительными и вносят меньший вклад в оценку потенциала компетенции.

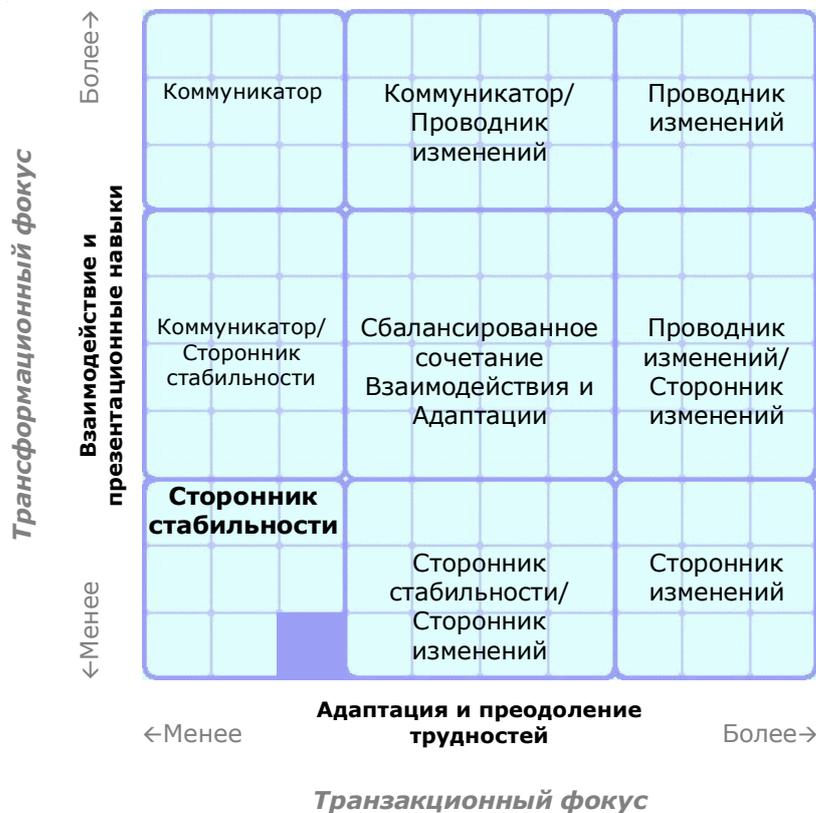
Обмен целями

Лидеры должны доносить до окружающих свое видение, стратегию и цели, демонстрируя их преимущества всем окружающим. Они должны адаптировать свой стиль межличностного общения таким образом, чтобы убеждать окружающих и оказывать на них влияние, а также, чтобы окружающие приняли и разделили данные цели. Они положительно воспринимают трудности, связанные с новым видением и целями, и эффективно справляются с нарастающим давлением, которое является результатом проводимых изменений.

Предпочтительный стиль: Сторонник стабильности

Сторонники стабильности наиболее эффективно действуют в стабильных условиях, а также там, где установление сети контактов и взаимодействие менее важно. Они склонны вести себя сдержанно в ситуациях взаимодействия, не любят публичных выступлений, выбирая другие способы коммуникации. Для них может быть сложной задачей справиться с давлением и стрессом, вызванными организационными изменениями, однако, их сфокусированность преимущественно на негативных аспектах ситуации может способствовать выявлению потенциальных проблем. Они склонны вести себя последовательно, не оказывают давления на окружающих, что может уравновесить и сбалансировать воздействие более напористых подходов.

<p>Сторонники стабильности наиболее эффективно действуют в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Роли, не содержащие в себе вызова, где невелика вероятность неудач • Когда построение сети контактов не является жизненно важным для успеха • Когда коммуникация возможна не напрямую 	<p>Сторонники стабильности могут испытывать трудности в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • В ситуациях, когда необходимо оказывать влияние на стейкхолдеров • Чрезвычайно напряженная обстановка • Роли, требующие большого вовлечения в построение и поддержание сети контактов
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Обмен целями

Транзакционный фокус

Адаптация и преодоление трудностей

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3	Считает, что ему сложно адаптироваться к изменениям и эффективно на них реагировать. Необходимость справиться с давлением и стрессом, вызванными изменениями, может вызвать трудности.	. —+	Хорошо адаптируется к изменениям и реагирует на них. Успешно действует в условиях стресса и хорошо справляется с неудачами. Смотрит в будущее спокойно и с оптимизмом, вселяет в других чувство уверенности во времена перемен. Может недооценивать трудности, с которыми сталкиваются окружающие при адаптации к изменениям.
---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Шкалы ОРQ:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6	беспокоится за будущее, ожидает неудачного развития событий, сосредоточен на негативных аспектах ситуации	Оптимизм —+	ожидает успешного развития событий, видит позитивные аспекты ситуации
3	восприимчив, уязвим к критике, расстраивается из-за несправедливых замечаний	Невозмутимость . —+	не склонен обижаться, может игнорировать нападки и не обращать внимания на критику
8	принимает решения большинства, готов следовать общему мнению	Независимость* —+	предпочитает следовать собственному подходу, готов игнорировать решения большинства
4	склонен испытывать напряжение, с трудом расслабляется, не может отключаться от рабочих проблем	Устойчивость . . —+	редко испытывает напряжение, может расслабляться, как правило, спокоен

Трансформационный фокус

Взаимодействие и презентационные навыки

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1	Ценит время, посвященное индивидуальным размышлениям и обдумыванию. Сдержанный и необщительный в контактах. Не любит ситуаций публичного выступления, может упускать возможности по построению сети контактов и установлению отношений	—+	Эффективно общается и поддерживает отношения, убеждает других и оказывает на них влияние. Устанавливает доверительные отношения с окружающими. Иногда им стоит остановиться и проанализировать ситуацию, уделить время рефлексии.
---	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Шкалы ОРQ:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4	лучше чувствует себя в менее официальной обстановке, в контактах с незнакомыми людьми может испытывать неловкость	Социальная уверенность . . —+	легко вступает в контакт с людьми, уверенно чувствует себя в официальной обстановке
1	редко пытается повлиять на других, не любит про-давать, испытывает дискомфорт, ведя переговоры	Оказание влияния —+	получает удовольствие от переговоров, продаж и изменяя мнения других людей
2	вряд ли будет менять поведение при изменении ситуации или в другом окружении	Адаптивность —+	изменяет поведение в зависимости от ситуации или окружения
3	молчалив, не любит быть в центре внимания	Живость . —+	общителен, оживляется, чувствуя на себе внимание других

* Факторы, помеченные звездочкой, должны интерпретироваться отдельно от прочих значений. Только для этих факторов оценки с левой стороны (меньшая величина баллов) являются предпочтительными для данной компетенции и вносят больший вклад в оценку потенциала компетенции. Более высокие оценки с правой стороны (более высокие баллы) являются в меньшей степени предпочтительными и вносят меньший вклад в оценку потенциала компетенции.

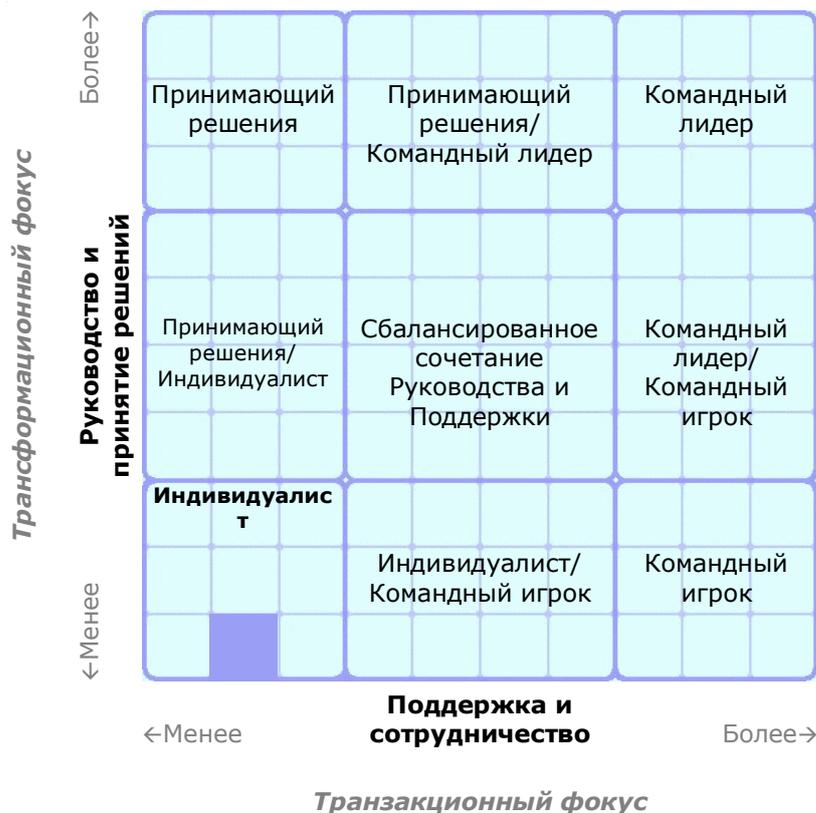
Получение поддержки

Лидерам необходимо уметь определять то, каким образом будет возможно реализовать цели компании и завоевать поддержку окружающих в достижении этих целей. Для этого требуется выявить то, что волнует людей и завоевать их доверие с тем, чтобы преодолеть препятствия в реализации изменений. Завоевание поддержки также включает в себя мотивирование окружающих и наделение их полномочиями для того, чтобы они брали на себя ответственность за действия, необходимые для достижения намеченных целей.

Предпочтительный стиль: Индивидуалист

Индивидуалисты наиболее сильно сфокусированы на аспектах работы, связанных с задачами, нежели на аспектах, связанных с отношениями с другими людьми. Они предпочитают не вовлекаться в личные проблемы окружающих и в тоже время не склонны действовать в директивной манере. Они открыто выражают свое собственное мнение и могут стремиться занять независимую, консультативную роль в группе.

<p>Индивидуалисты наиболее эффективно действуют в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Культура, которая поощряет открытое выражение своей позиции • Когда ответственность за руководство окружающими имеет ограниченный характер • Роли, которые в меньшей степени требуют быстрого принятия решений 	<p>Индивидуалисты могут испытывать трудности в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ситуации, когда необходимо полностью вовлекаться в работу с сомнениями и опасениями других людей • Роли, которые требуют руководства другими и их мобилизации • Ярко выраженная культура консультаций и проведения совещаний
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Получение поддержки

Транзакционный фокус

Поддержка и сотрудничество

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2	Больше внимания уделяет задачам, а не людям. Необходимость разбираться с личными проблемами окружающих может вызвать дискомфорт. Жесткие решения кажутся более простым вариантом по сравнению с необходимостью переубедить других людей.		Ставит вопросы, связанные с людьми, на первое место, поддерживает коллег, демонстрирует уважение и позитивное отношение к окружающим. Находит сложным принимать жесткие решения, стремится повлиять на других, чтобы избежать необходимости тяжелого выбора
---	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Шкалы ОРQ:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2	редко проявляет сочувствие и внимание к окружающим, остается равнодушным к личным проблемам других	Забота 	проявляет сочувствие и внимание к окружающим, готов помогать людям
6	готов принимать решения без обсуждений с другими, предпочитает решать все сам	Демократизм 	консультируется, вовлекает других в принятие решений, не склонен принимать решения единолично
7	избегает критиковать других, может скрывать свою позицию, не готов предлагать свое мнение	Прямота* 	свободно высказывает свое мнение, не скрывает несогласия, готов критиковать других
1	не интересуется причинами поступков людей, не старается понять их поведение	Интерес к поведению 	старается понять мотивы поведения, любит анализировать поступки людей

Трансформационный фокус

Руководство и принятие решений

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1	Обычно не испытывает дискомфорта, когда руководство берут на себя другие. Избегает проявлений директивности и ситуаций, в которых требуется взять на себя роль лидера и контроль за действиями других людей		Стремится контролировать ситуацию и осуществлять лидерство. Иницирует действия и берет на себя ответственность. Иногда нужно учитывать, когда отойти в сторону и дать возможность другим принять роль лидера
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Шкалы ОРQ:

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2	охотно уступает ответственность, не любит указывать другим, не склонен управлять	Контроль 	охотно берет ответственность на себя, управляет, дает указания и контролирует других
2	не спешит принимать решения, любит подолгу обдумывать ситуацию	Решительность 	быстро делает выводы и принимает решения, не склонен колебаться
9	менее подвержен беспокойству накануне важных событий, свободен от тревоги, иногда безразличен	Тревожность* 	испытывает беспокойство перед важными событиями, очень переживает, когда что-то идет не так

* Факторы, помеченные звездочкой, должны интерпретироваться отдельно от прочих значений. Только для этих факторов оценки с левой стороны (меньшая величина баллов) являются предпочтительными для данной компетенции и вносят больший вклад в оценку потенциала компетенции. Более высокие оценки с правой стороны (более высокие баллы) являются в меньшей степени предпочтительными и вносят меньший вклад в оценку потенциала компетенции.

Достижение успеха

Для эффективной реализации стратегии необходима операционная эффективность и деловая хватка. Экономическая жизнеспособность видения должна быть подтверждена показателями в работе и достижениями в бизнесе, нацеленными на рост и развитие компании.

Предпочтительный стиль: Бизнес-драйвер/Реализатор

Кандидаты, сочетающие в себе качества Реализатора и Бизнес-драйвера, следуют указаниям и подчиняются процедурам, работают организованно и методично. Им нравится быть включенными в работу. Их волнует достижение результата, как личного, так и для бизнеса, им важно добиться результата в соответствии с заданными стандартами качества. Их соревновательный настрой, хотя и выраженный в умеренной степени, может поддерживать в них интерес к коммерческим вопросам. Однако они могут находить сложным для себя адаптироваться к ситуациям с отклонением от заданного плана.

<p>Бизнес-драйверы/Реализаторы наиболее эффективно действуют в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Роли, требующие развитых навыков проектного менеджмента • Высокоструктурированная среда или культура, ориентированная на процесс • В ситуациях, когда видна четкая связь усилий с полученными результатами 	<p>Бизнес-драйверы/Реализаторы могут испытывать трудности в следующих ситуациях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Работа в менее структурированной среде • Когда ситуации постоянных изменений в приоритетах • Чрезвычайно конкурентная или ориентированная на результат среда, в которой сотрудники и достигнутые ими результаты постоянно сравниваются между собой
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Достижение успеха

Транзакционный фокус

Организация и исполнение		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	Предпочитает работать гибко. Анализирует и решает проблемы по мере их возникновения. Необходимость приспособливаться к процедурам и регламентам может вызвать дискомфорт.	+	.	.
		Следует указаниям и инструкциям и осуществляет заблаговременное планирование, работая энергично и организованно. Фокусируется на получении определенного продукта или услуги согласно определенным стандартам. Может испытывать затруднения при необходимости отклониться от плана.									

Шкалы ОРQ:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	не считает установленные сроки обязательными, может оставлять дела незавершенными	Обязательность									
		+	.	.
7	вряд ли будет углубляться в детали, менее систематичен, не любит задач, изобилующих деталями	Внимание к деталям									
		+	.	.
10	не считает установленный порядок обязательным, готов нарушать правила, не любит регламентацию	Следование правилам									
		+
8	любит спокойный темп работы, не любит чрезмерных нагрузок	Активность									
		+

Трансформационный фокус

Предприимчивость и достижение результатов		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	Получает удовольствие от самого процесса и от участия, при этом менее мотивирован ситуацией конкуренции и личного признания и достижений. Вполне вероятно, что коммерческие возможности не признаются и не используются	+	.	.
		Фокусируется на результатах и достижении индивидуальных целей и задач в работе. За счет стремления к конкуренции поддерживает активный интерес к бизнесу и финансовым вопросам. Ищет возможности для самосовершенствования и карьерного роста. Может игнорировать возможности обдумывания и оценки прошлых достижений.									

Шкалы ОРQ:		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	не считает карьеру приоритетом, выбирает скорее достижимые, нежели амбициозные цели	Мотивированность на достижения									
		+
7	не любит соревноваться с другими, считает, что главное не победа, а участие	Соревновательность									
		+

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

В данном разделе представлены **определения** общего стиля лидерства (фокус на лидерстве или на руководстве) и четырех функций лидерства. Для каждой функции приведены определения **четырёх основных стилей**, относящихся к данной функции.

Общий стиль: фокус на Руководстве или фокус на Лидерстве	
<p>Лидер</p> <p>Лидеры преобразуют организации за счет сочетания инновативности, напористости в достижении результата, убедительной коммуникации и наличия духа предпринимательства. Однако их усилия могут оказаться менее эффективными, если они не придают значения транзакционным аспектам, связанными с эффективным менеджментом.</p>	<p>Корпоративный лидер</p> <p>Корпоративные лидеры преобразуют организации за счет сочетания таких качеств, как инновативность, напористость, убедительная коммуникация и дух предпринимательства в совокупности с умением проводить эффективный анализ, устойчивостью к внешним воздействиям, межличностной чувствительностью и умением планировать реализацию намеченного.</p>
<p>Эксперт</p> <p>Чувствуют удовлетворение, сосредотачиваясь на решении конкретных, четко определенных задач в области своей экспертизы и используют проверенные опытом подходы для решения проблем. Они не испытывают дискомфорта в ситуации, когда получают руководящие указания от других людей и могут чувствовать себя некомфортно, если возникнет потребность в том, чтобы управлять другими людьми, во многом потому, что склонны сосредотачиваться на четко определенной области своей экспертизы и ответственности.</p>	<p>Руководитель</p> <p>Кандидаты, объединяющие технический опыт, знания и экспертизу с четким транзакционным стилем менеджмента. С высокой степенью вероятности будут эффективны в ситуациях, когда необходимо справиться с давлением и настойчиво добиваться операционного успеха «здесь и сейчас». В тоже время будущий успех также зависит и от непрерывного потока инноваций, что приводит к появлению новых бизнес решений в ответ на потребности развивающихся рынков.</p>

Развитие видения	
<p>Разработчик</p> <p>Создающие видение эффективны в ситуациях, в которых необходима открытость для новых идей и опыта. Обычно они решают проблемы и справляются с вызовами и трудностями за счет инновационности и креативности. Они часто поддерживают или направляют изменения в компании. Однако их энтузиазм в отношении изменений приводит к тому, что позитивные аспекты существующего статус-кво остаются без внимания. Свойственный им стиль работы не отдает должного внимания количественному анализу (фактов и цифр), в результате чего они могут упустить необходимость проверки того, насколько их идеи являются реализуемыми.</p>	<p>Лидер-новатор</p> <p>Лидеры-новаторы добиваются успеха в разработке и создании видения для организации, критически оценивая имеющиеся факты. Они успешно создают идеи и концепции, позволяющие организации двигаться вперед. Однако иногда они могут излишне углубиться в анализ ситуации, оставляя без внимания позитивные аспекты существующего статус-кво.</p>
<p>Консерватор</p> <p>Консерваторы продуктивно действуют в обстоятельствах, в которых они могут продолжать пользоваться проверенными временем методами и отказываться от идей, отличающихся от привычного положения дел. Они в меньшей степени склонны проводить количественный анализ фактов и цифр. В большинстве случаев они применяют сложившиеся методы и способы работы для решения практических проблем и поддержания статуса-кво.</p>	<p>Аналитик</p> <p>Аналитикам свойственна критичность и интерес к оценке имеющихся фактов. Они быстро проникают в суть сложных проблем и вопросов. Наиболее эффективно действуют в ситуациях, требующих применения сложившихся методов. Создание новых идей для них может оказаться сложной задачей. Аналитики будут стремиться применять проверенные и протестированные подходы к решению проблем. Оставаясь без четкого руководства, они склонны излишне углубляться в анализ ситуации.</p>

Обмен целями

Коммуникатор <p>Коммуникаторы уверенно взаимодействуют с окружающими и убедительно представляют новое видение или стратегию. Они получают удовольствие от публичных выступлений, эффективно сотрудничают и обычно успешны в оказании влияния и убеждении других людей. Однако, для них может оказаться трудным эффективно справиться и совладать с влиянием стрессовых факторов, которые зачастую сопровождаются изменениями в организации.</p>	Проводник изменений <p>Проводники изменений вдохновляют окружающих принять новое видение и цели организации. Они легко и уверенно взаимодействуют с другими, комфортно себя чувствуют, выступая публично, выстраивают контакты и отношения. Действуя в условиях влияния стрессовых факторов и изменений, сохраняют эффективность, транслируя окружающим спокойствие и чувство уверенности. Однако они могут недооценивать личные, индивидуальные трудности других людей, с которыми окружающие могут сталкиваться в процессе адаптации к изменениям.</p>
Сторонник стабильности <p>Сторонники стабильности наиболее эффективно действуют в стабильных условиях, а также там, где установление сети контактов и взаимодействие менее важно. Они склонны вести себя сдержанно в ситуациях взаимодействия, не любят публичных выступлений, выбирая другие способы коммуникации. Для них может быть сложной задачей справляться с давлением и стрессом, вызванными организационными изменениями, однако, их сфокусированность преимущественно на негативных аспектах ситуации может способствовать выявлению потенциальных проблем. Они склонны вести себя последовательно, не оказывают давления на окружающих, что может уравновесить и сбалансировать воздействие более напористых подходов.</p>	Сторонник изменений <p>Сторонники изменений сосредоточиваются на позитивных аспектах нового видения и стратегии и эффективно реагируют на вызовы, которые эти изменения влекут за собой. Однако, будучи закрытыми и социально сдержанными людьми, они могут оказаться недостаточно эффективными в том, чтобы донести до окружающих свое позитивное отношение к будущему и упускают возможности убедить окружающих и оказать на них влияние. Они предпочитают не оказываться в центре общего внимания и могут не любить публичных выступлений.</p>

Получение поддержки

Принимающий решения <p>Принимающие решения стремятся взять в свои руки контроль, инициировать действия и проявлять лидерство. Они предпочитают не вовлекаться в личные проблемы окружающих, что может облегчить для них задачу принятия трудных решений, затрагивающих интересы других людей. Поскольку они в большей степени сфокусированы аспектах работы, связанных с решением задач, чем на отношениях с другими, они могут недооценить обеспокоенность других людей в отношении новых целей. Это может ограничивать ту степень поддержки новых идей, которую они могут получить от других.</p>	Командный лидер <p>Командные лидеры прислушиваются к мнениям других людей и довольно проникательны, делая выводы о том, как наиболее эффективно мотивировать и делегировать полномочия. Они склонны брать управление в свои руки, контролировать, инициировать действия и проявлять лидерство. Свойственный им фокус на людях и отношениях, в сочетании с готовностью брать на себя ответственность, помогает им получать поддержку и доверие других людей. Однако, для них может оказаться сложным принятие непопулярных решений, способных затронуть интересы других людей.</p>
Индивидуалист <p>Индивидуалисты наиболее сильно сфокусированы на аспектах работы, связанных с задачами, нежели на аспектах, связанных с отношениями с другими людьми. Они предпочитают не вовлекаться в личные проблемы окружающих и в тоже время не склонны действовать в директивной манере. Они открыто выражают свое собственное мнение и могут стремиться занять независимую, консультативную роль в группе.</p>	Командный игрок <p>Командные игроки ставят на первое место проблемы других, поддерживают коллег и проявляют уважение к окружающим. Они понимают, как мотивировать других людей и получать их поддержку. Однако они с удовольствием принимают, когда другие берут на себя руководство и эта особенность может ограничить ту степень, в которой они способны активно направлять усилия окружающих.</p>

Достижение успеха

Предприниматель

Предприниматели наиболее эффективны, когда требуется привнести в работу элемент конкуренции, особенно в критической ситуации. Они предпочитают гибко подходить к решению задач, поэтому могут посчитать некомфортным и ограничивающим для себя адаптироваться к процедурным моментам или процессам. Их стремление к конкуренции может поддерживать сильный интерес к бизнес-процессам, коммерческим и финансовым вопросам. Они склонны сосредотачиваться на достижении индивидуальных рабочих целей и задач. Однако они не всегда детально планируют, каким образом можно достичь планируемого результата.

Бизнес-драйвер

Бизнес-драйверы сфокусированы на результатах, достижении персональных рабочих целей и показателей, карьерном продвижении. Зачастую они обладают серьезной заинтересованностью в бизнесе, коммерческих и финансовых вопросах. Они выявляют новые возможности для бизнеса и реализуют их, действуя энергично и организованно. Несмотря на то, что они иногда излишне поглощены деталями, обычно к ним относятся с пониманием, так как они обеспечивают бесперебойную и эффективную работу организации.

Идеалист

Идеалисты предпочитают применять гибкий подход к решению задач, настойчиво прикладывая усилия для этого. Необходимость применения более структурированного подхода они могут воспринять как нечто некомфортное и ограничивающее. Маловероятно, что наличие фактора конкуренции будет побуждать их вкладывать больше усилий в работу, так же как и признание заслуг. В результате, они могут не заметить потенциальных коммерческих возможностей или же не воспользоваться ими. Однако их спокойный темп и гибкий стиль в работе уравновешивают более напористые подходы к управлению.

Реализатор

Реализаторы сфокусированы на доведении процесса решения задач до результата, получают удовлетворение, когда перед ними стоят несколько задач, с которыми предстоит справиться. Им нравится следовать существующим процессам и процедурам, а также работать в систематической и организованной манере. Реализаторы сосредотачиваются на предоставлении определенного продукта или услуги по заранее установленным стандартам. Согласиться с отступлениями от плана для них может показаться сложной задачей. С учетом того, что они в меньшей степени мотивированы конкуренцией и потребностью в личных достижениях, они могут упускать потенциальные коммерческие возможности или же не воспользоваться ими.

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ

Этот профиль основан на следующих источниках данных для г-на Sample Candidate:

Опросник / оценка способностей	Нормативная группа
OPQ32r US English v1 (Std Inst)	OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Имя	Sample Candidate
Данные о кандидате	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7 LPO1=1, LPO2=2, LPO3=1, LPO4=6, LPO5=5, LPO6=8, LPO7=3, LPO8=6, LPOMO=5, LPOLO=2
Отчет	Отчет по лидерству v2.0 ^{SC}

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Этот отчет выполнен с использованием интернет-системы SHL. Он включает информацию из Профессионального Личностного Опросника OPQ32 (Occupational Personality Questionnaire TM). Использовать данный опросник должны только лица, прошедшие специальный тренинг по его применению и интерпретации.

Вышеприведенный отчет выполнен на основе ответов респондента, и в значительной мере отражает содержание этих ответов. При интерпретации результатов следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондента на вопросы опросника.

Данный отчет получен электронными средствами, и пользователь может внести в него необходимые дополнения и изменения.

SHL Global Management Limited и ассоциированные с ней компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не подвергалось каким-либо изменениям после его создания системой. Мы не несем ответственности какого-либо типа за последствия использования этого отчета, включая ответственность за халатное или небрежное использование.

www.shl.com

© 2018 SHL и/или партнеры. Все права защищены. SHL и OPQ— товарные знаки зарегистрированы в Великобритании и других странах.

Этот отчет произведен компанией SHL для своих клиентов и содержит интеллектуальную собственность SHL. SHL разрешает своим клиентам копировать, распространять и хранить этот отчет только для своих внутренних и некоммерческих целей. Все остальные права SHL защищены.



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Отчет по лидерству:
потенциал лидерства



Имя

Господин Sample Candidate

Дата

19 сентября 2018 г.

ОБОБЩЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПО ПОТЕНЦИАЛУ ЛИДЕРСТВА

Ваш предпочтительный стиль лидерства был определен для каждой из функций лидерства на основе тех ответов, которые вы дали на вопросы Профессионального личностного опросника (OPQ).

Информация, представленная ниже, представляет собой данные по вашему предпочтительному стилю лидерства. В ней также содержатся примеры ситуаций, в которых кандидаты, которые, *как правило*, демонстрируют данный стиль, действуют наиболее эффективно, а также области, в которых они сталкиваются с трудностями, и в которых они могут получить преимущества от дальнейшего развития.

На каждой странице предусмотрено место для заметок. Если вы получили отчет до начала сессии по обратной связи, вы можете использовать его для того, чтобы записывать свои соображения. Если вы получили отчет во время сессии по обратной связи или после нее, вы можете использовать его для того чтобы записать основные моменты, которые были обсуждены или же действия, которые были предприняты.

Потенциал Лидерства

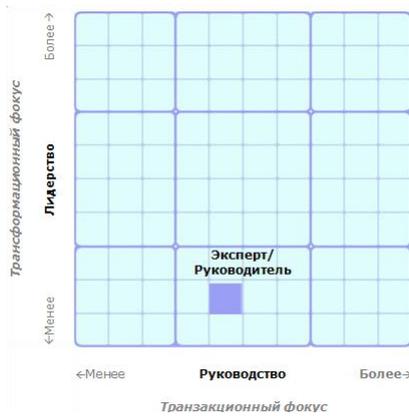
Функция лидерства	Предпочтительный стиль:
В целом: Руководство или Лидерство	Эксперт/Руководитель
Развитие видения	Сбалансированное сочетание Креативности и Анализа
Обмен целями	Сторонник стабильности
Получение поддержки	Индивидуалист
Достижение успеха	Бизнес-драйвер/Реализатор

В целом: Руководство или Лидерство

Менеджмент - основное внимание обращается на обеспечение эффективного функционирования (транзакционный аспект) системы и гарантированное достижение обозначенных целей. **Лидерство** - основное внимание обращается на создание, разработку или изменение направления развития системы (трансформационный аспект), а также на то, чтобы побудить сотрудников и компанию в целом на достижение показателей, превосходящих ожидания.

Предпочтительный стиль: Эксперт/Руководитель

Кандидаты, сочетающие техническую экспертизу с транзакционным подходом к руководству, скорее всего эффективны при решении задач, связанных с их областью знаний. При этом для них не является естественной ситуация проявления компетенций, связанных с трансформационным аспектом лидерства, - инновативности, стремления к достижению.



Эксперты/Руководители наиболее эффективно действуют в следующих ситуациях:

- Когда несут ответственность за эффективность реализации задач
- В относительно стабильной среде
- Когда требуется экспертный подход
- Когда необходимо поддержать других в процессе перемен

Эксперты/Руководители могут испытывать трудности в следующих ситуациях:

- Динамичная, инновативная среда
- Роли, требующие фокуса на стратегии
- Необходимость достигать амбициозных целей
- Ситуации, в которых приходится использовать директивный стиль руководства

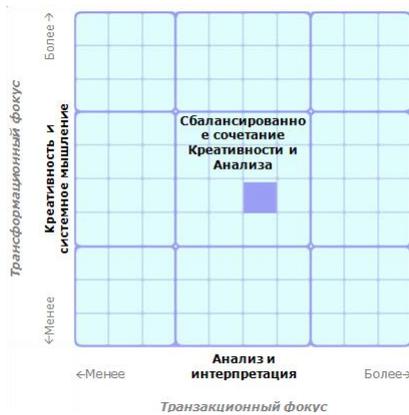
Комментарии

Развитие видения

Критический анализ текущей ситуации и создание идей, позволяющих двигаться вперед – это первые шаги в осуществлении изменений в компании. Лидерам необходимо проанализировать факты и определить области, в которых наиболее остро ощущается потребность в изменениях. Им также необходимо выработать миссию, разработать привлекательные и убедительные перспективы на будущее, а также наметить стратегию для достижения результатов.

Предпочтительный стиль: Сбалансированное сочетание Креативности и Анализа

Кандидаты, продемонстрировавшие сбалансированное сочетание стилей, в большинстве случаев следуют гибкому подходу к решению проблем и созданию новых возможностей. Они уравнивают аналитический подход с уроками, извлеченными из практического опыта. Они комфортно чувствуют себя в ситуации, когда новые подходы чередуются с уже проверенными и зарекомендовавшими себя методами.



Кандидаты со Сбалансированным сочетанием Креативности и Анализа наиболее эффективно действуют в следующих ситуациях:

- Когда есть некоторая возможность применить аналитический подход
- Роли, которые позволяют вносить небольшие изменения в стратегию
- Когда существует возможность использовать идеи других в качестве основы для инноваций

Кандидаты со Сбалансированным сочетанием Креативности и Анализа могут испытывать трудности в следующих ситуациях:

- Роли, требующие частого применения аналитических навыков при работе с информацией
- Организации, стратегия которых нуждается в радикальных изменениях
- Ситуации, требующие выраженного креативного подхода

Комментарии

Обмен целями

Лидеры должны доносить до окружающих свое видение, стратегию и цели, демонстрируя их преимущества всем окружающим. Они должны адаптировать свой стиль межличностного общения таким образом, чтобы убеждать окружающих и оказывать на них влияние, а также, чтобы окружающие приняли и разделили данные цели. Они положительно воспринимают трудности, связанные с новым видением и целями, и эффективно справляются с нарастающим давлением, которое является результатом проводимых изменений.

Предпочтительный стиль: Стронник стабильности

Стронники стабильности наиболее эффективно действуют в стабильных условиях, а также там, где установление сети контактов и взаимодействие менее важно. Они склонны вести себя сдержанно в ситуациях взаимодействия, не любят публичных выступлений, выбирая другие способы коммуникации. Для них может быть сложной задачей справиться с давлением и стрессом, вызванными организационными изменениями, однако, их сфокусированность преимущественно на негативных аспектах ситуации может способствовать выявлению потенциальных проблем. Они склонны вести себя последовательно, не оказывают давления на окружающих, что может уравновесить и сбалансировать воздействие более напористых подходов.



Стронники стабильности наиболее эффективно действуют в следующих ситуациях:

- Роли, не содержащие в себе вызова, где невелика вероятность неудач
- Когда построение сети контактов не является жизненно важным для успеха
- Когда коммуникация возможна не напрямую

Стронники стабильности могут испытывать трудности в следующих ситуациях:

- В ситуациях, когда необходимо оказывать влияние на стейкхолдеров
- Чрезвычайно напряженная обстановка
- Роли, требующие большого вовлечения в построение и поддержание сети контактов

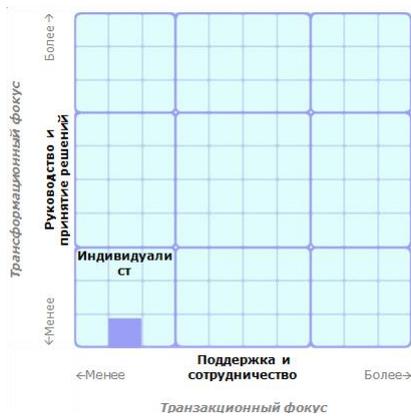
Комментарии

Получение поддержки

Лидерам необходимо уметь определять то, каким образом будет возможно реализовать цели компании и завоевать поддержку окружающих в достижении этих целей. Для этого требуется выявить то, что волнует людей и завоевать их доверие с тем, чтобы преодолеть препятствия в реализации изменений. Завоевание поддержки также включает в себя мотивирование окружающих и наделение их полномочиями для того, чтобы они брали на себя ответственность за действия, необходимые для достижения намеченных целей.

Предпочтительный стиль: Индивидуалист

Индивидуалисты наиболее сильно сфокусированы на аспектах работы, связанных с задачами, нежели на аспектах, связанных с отношениями с другими людьми. Они предпочитают не вовлекаться в личные проблемы окружающих и в тоже время не склонны действовать в директивной манере. Они открыто выражают свое собственное мнение и могут стремиться занять независимую, консультативную роль в группе.



Индивидуалисты наиболее эффективно действуют в следующих ситуациях:

- Культура, которая поощряет открытое выражение своей позиции
- Когда ответственность за руководство окружающими имеет ограниченный характер
- Роли, которые в меньшей степени требуют быстрого принятия решений

Индивидуалисты могут испытывать трудности в следующих ситуациях:

- Ситуации, когда необходимо полностью вовлекаться в работу с сомнениями и опасениями других людей
- Роли, которые требуют руководства другими и их мобилизации
- Ярко выраженная культура консультаций и проведения совещаний

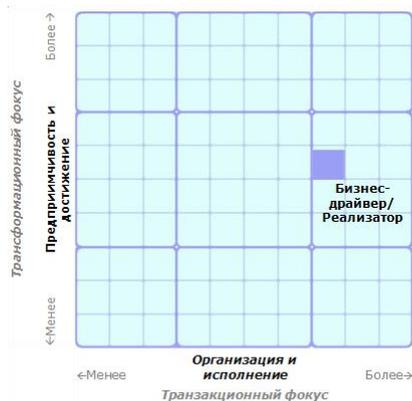
Комментарии

Достижение успеха

Для эффективной реализации стратегии необходима операционная эффективность и деловая хватка. Экономическая жизнеспособность видения должна быть подтверждена показателями в работе и достижениями в бизнесе, нацеленными на рост и развитие компании.

Предпочтительный стиль: Бизнес-драйвер/Реализатор

Кандидаты, сочетающие в себе качества Реализатора и Бизнес-драйвера, следуют указаниям и подчиняются процедурам, работают организованно и методично. Им нравится быть включенными в работу. Их волнует достижение результата, как личного, так и для бизнеса, им важно добиться результата в соответствии с заданными стандартами качества. Их соревновательный настрой, хотя и выраженный в умеренной степени, может поддерживать в них интерес к коммерческим вопросам. Однако они могут находить сложным для себя адаптироваться к ситуациям с отклонением от заданного плана.



Бизнес-драйверы/Реализаторы наиболее эффективно действуют в следующих ситуациях:

- Роли, требующие развитых навыков проектного менеджмента
- Высокоструктурированная среда или культура, ориентированная на процесс
- В ситуациях, когда видна четкая связь усилий с полученными результатами

Бизнес-драйверы/Реализаторы могут испытывать трудности в следующих ситуациях:

- Работа в менее структурированной среде
- Когда ситуации постоянных изменений в приоритетах
- Чрезвычайно конкурентная или ориентированная на результат среда, в которой сотрудники и достигнутые ими результаты постоянно сравниваются между собой

Комментарии

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

Этот отчет выполнен с использованием интернет-системы SHL. Он включает информацию из Профессионального Личностного Опросника OPQ32 (Occupational Personality Questionnaire TM). Использовать данный опросник должны только лица, прошедшие специальный тренинг по его применению и интерпретации.

Вышеприведенный отчет выполнен на основе ответов респондента, и в значительной мере отражает содержание этих ответов. При интерпретации результатов следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондента на вопросы опросника.

Данный отчет получен электронными средствами, и пользователь может внести в него необходимые дополнения и изменения.

SHL Global Management Limited и ассоциированные с ней компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не подвергалось каким-либо изменениям после его создания системой. Мы не несем ответственности какого-либо типа за последствия использования этого отчета, включая ответственность за халатное или небрежное использование.

Отчет по лидерству v2.0^{SC}

www.shl.com

© 2018 SHL и/или партнеры. Все права защищены. SHL и OPQ— товарные знаки зарегистрированы в Великобритании и других странах.

Этот отчет произведен компанией SHL для своих клиентов и содержит интеллектуальную собственность SHL. SHL разрешает своим клиентам копировать, распространять и хранить этот отчет только для своих внутренних и некоммерческих целей. Все остальные права SHL защищены.