

Отчет по результатам экспертной оценки

Иванова
Анна

Как читать отчет

Блок	Что внутри
1. Основные выводы	Итоговый вывод по тесту + интервью: прогноз эффективности, сильные стороны и зоны развития, чем мотивировать
2. Отчет по компетенциям	Оценки по компетенциям с описанием проявлений рисков и фокусом развития
3. Результаты теста	Психологический портрет, виды деятельности, условия эффективности, командные роли, стиль управления

Шкала уровней развития компетенций

Балл	Уровень	Что это значит для работы
5	Высокий	Компетенция проявляется стабильно, в том числе в новых и стрессовых ситуациях. Может быть наставником для других.
4	Выше среднего	Уверенно проявляется в большинстве рабочих ситуаций. Отдельные ограничения не мешают результату.
3	Средний	Проявляется в типовых, знакомых ситуациях. В новых или сложных условиях эффективность снижается.
2	Ниже среднего	Проявляется фрагментарно. Требуется поддержка руководителя и целенаправленное развитие.
1	Низкий	Практически не проявляется. Компетенция критична для должности — оценивать риски назначения.

Основные выводы

Прогноз эффективности в должности «Руководитель отдела»: **СРЕДНЯЯ**

Для выхода на высокую эффективность требуется развитие компетенций: стратегическое планирование, деловая коммуникация.

Общий вывод

Респондент зрелый лидер-мотиватор, которая умеет «продать» цель команде, вдохновить. Может повести за собой в период изменений. Она хорошо справляется с операционной деятельностью: умеет организовать, планировать, контролировать задачи команды. Она нацелена на достижение результата - быстрого и качественного. При этом стратегическое мышление – ее зона роста. Также принятие решений не всегда строятся на рациональном анализе, иногда они импульсивны и непродуманны. В коммуникация респондент гибка: может вести сложные переговоры, отстаивать мнение. Но при спорных и сложных ситуациях может уходить в конфликты и соперничество.

Сильные стороны

- Мотивирует и вдохновляет команду, умеет вести за собой
- Чётко ставит задачи и контролирует исполнение
- Выявляет и устраняет недоработки, вносит коррективы в работу сотрудников
- Обладает навыком эффективных коммуникаций разной сложности
- Ориентируется на результат — качественно и в срок
- Эффективна в динамичной и изменяющейся среде

Зоны развития и риски

- Планирует преимущественно тактически, редко связывает планы с долгосрочной перспективой
- Конфликтность выше среднего: в спорах склонна к соперничеству
- Принимает решения импульсивно и хаотично, на основе эмоций или поверхностного анализа

Чем мотивировать

- Публичное признание достижений и персональное отношение руководителя
- Уважение и статус в профессиональном сообществе, экспертная роль
- Роль наставника
- Разнообразие задач и динамика, возможность работать с новыми людьми
- Участие в проектах по новым технологиям и оптимизации процессов

Отчет по компетенциям

Компетенция	Тест	Эксперт	Итог
ВЫШЕ СРЕДНЕГО			
Лидерство	4	4	4
Управление задачами	4	4	4
Управление изменениями	4	4	4
Ориентация на результат	3	4	4
СРЕДНИЙ			
Эффективная коммуникация	3	3	3
Принятие решений	3	3	3
Стратегическое мышление	3	3	3
Проактивность	3	3	3

Лидерство Выше среднего

Респондент без колебаний берёт на себя лидерские функции в любой группе, вне зависимости от её состава и уровня экспертизы участников, и способен вести команду к достижению поставленных целей. Его авторитет основан на сочетании профессиональных знаний, личной харизмы и умения вдохновлять окружающих. Стабильный уровень энергии респондента позволяет поддерживать интенсивный рабочий темп в любых ситуациях — как в плановом режиме, так и при высокой нагрузке или в условиях сжатых сроков. Респондент не просто распределяет роли и зоны ответственности, но и заряжает сотрудников своей энергией, формирует позитивный настрой и нацеленность на результат.

Управление задачами Выше среднего

Респондент эффективно управляет командой, обеспечивать стабильные результаты. Он ставит задачи с использованием измеримых критериев качества и эффективно декомпозирует цели отдела до уровня конкретных действий сотрудников. При этом в отдельных случаях связь поставленных задач со стратегическими целями компании прослеживается не в полной мере. При распределении обязанностей респондент проявляет комплексный подход: учитывает не только профессиональные компетенции, но и мотивацию, а также карьерные ожидания сотрудников. Он адаптирует задачи под индивидуальные особенности, что способствует повышению вовлечённости и эффективности работы.

Фокус развития. Связывать задачи и операционную деятельность со стратегией компании

Управление изменениями Выше среднего

Респондент системно анализирует необходимость изменений, опираясь на комплексную оценку ситуации в компании и на рынке, и принимает обоснованные решения о направлении и масштабе трансформации.

Она формирует четкий структурированный план: определяет этапы, ресурсы и зоны ответственности. Респондент выстраивает последовательную коммуникацию, доносит до сотрудников на всех уровнях своевременно и в доступной форме цели и логику изменений. Она целенаправленно вовлекает команду, учитывает обратную связь, адаптирует процесс изменений с учетом реакций сотрудников.

Ориентация на результат Выше среднего

Держит результат в фокусе внимания, доносит его до каждого сотрудника в качественных и количественных показателях. Уделяет внимание пути к результату: реагирует на меняющиеся обстоятельства, пересматривает итоги промежуточных этапов. Демонстрирует адаптивность, готовность обсуждать и договариваться. Стремится создавать необходимые условия работы, мотивировать и вдохновлять сотрудников. В длительных стрессовых ситуациях (аврал, горящие сроки) продуктивность и мотивация к достижению результата могут временно снижаться.

Фокус развития. Управление собственным ресурсом в авральные периоды: планирование восстановления, разделение нагрузки внутри команды.

Эффективная коммуникация Средний

Респондент демонстрирует средний уровень коммуникативных навыков, достаточный для эффективного взаимодействия в большинстве рабочих ситуаций. Речь логична, мысли излагаются ясно, аргументация опирается на факты и примеры. Респондент умеет адаптировать стиль общения под аудиторию, может гибко подстраиваться под ситуацию, умеет вести сложные переговоры. При этом в эмоционально заряженных дискуссиях респондент может пойти на конфликт, отстаивать свое мнение напористо, ярко, не слыша собеседника.

Фокус развития. Отработка навыка работы в конфликтных ситуациях, навыки саморегуляции в эмоционально заряженных дискуссиях.

Принятие решений Средний

Самостоятельно принимает тактические решения в рамках своих полномочий в знакомых профессиональных и административных задачах. Способна анализировать обстоятельства и последствия решений как для своего подразделения, так и для смежных служб. Придерживается принятого решения, но при веских аргументах или изменении обстоятельств готова его скорректировать. В стандартных ситуациях принимает и реализует решения уверенно, однако в новых или сложных условиях (аврал, дефицит времени) может испытывать затруднения в сборе и анализе информации, оценке рисков; может принимать решения хаотично и импульсивно.

Фокус развития. Решения в условиях неопределённости: разбор кейсов с ограниченной информацией, чек-лист оценки рисков, право финального решения в пилотном проекте.

Стратегическое мышление Средний

Респондент формирует реалистичные долгосрочные цели и использует их как ориентир в повседневной работе. Однако в повседневной работе больше опирается на краткосрочные планы и цели, не всегда учитывая долгосрочную перспективу. Она может интегрировать в операционные планы стратегию компании, хотя в условиях высокой нагрузки может терять этот фокус.

Фокус развития. Связь долгосрочных планов с операционной деятельностью отдела

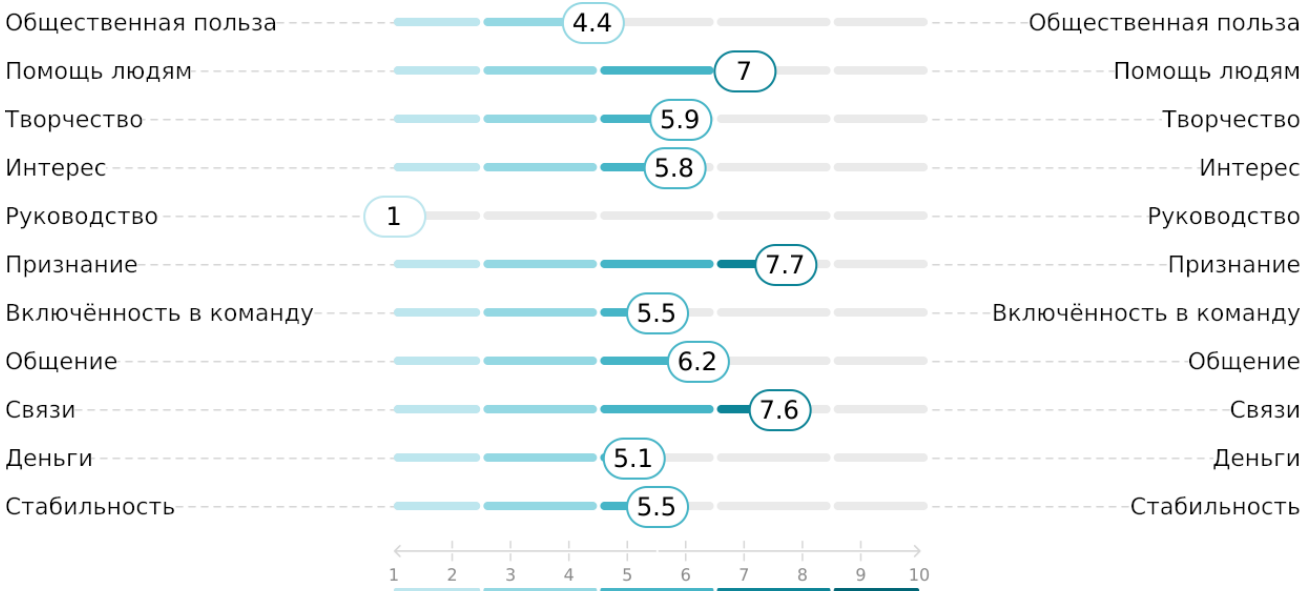
Проактивность Средний

Способна формулировать и ставить цели самостоятельно, выходить за рамки порученных задач. Может предпринимать активные шаги по внедрению своей идеи, однако эти действия зависят от текущей нагрузки, обязанностей и полномочий. Строит среднесрочные планы, но не учитывает все факторы, которые могут повлиять на результат. При возникновении сложностей проявляет гибкость и ищет альтернативы, но при длительных неудачах мотивация снижается и задача может быть отложена.

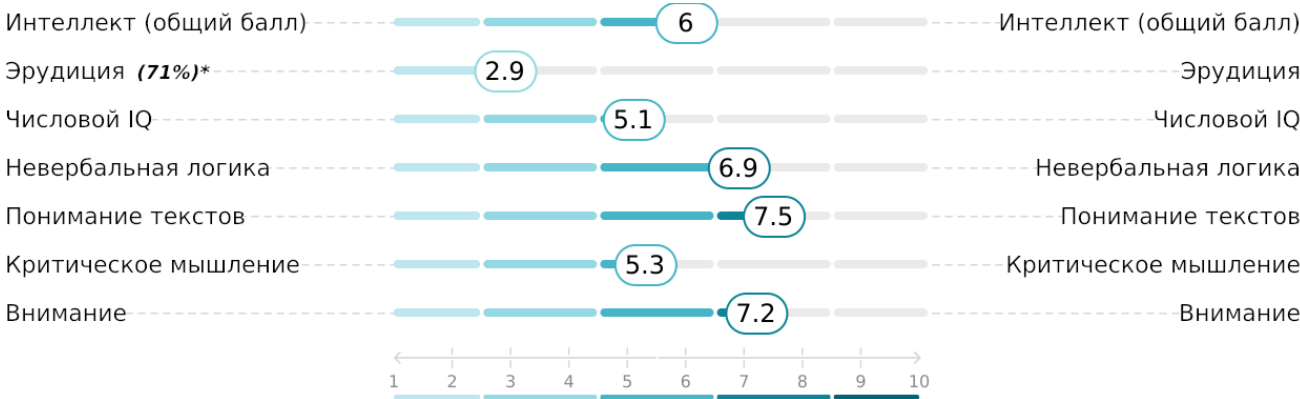
Фокус развития. Регулярность контроля: еженедельный ритм ревью собственных инициатив, связь тактических планов с годовыми целями компании.

Результаты теста

Мотивация

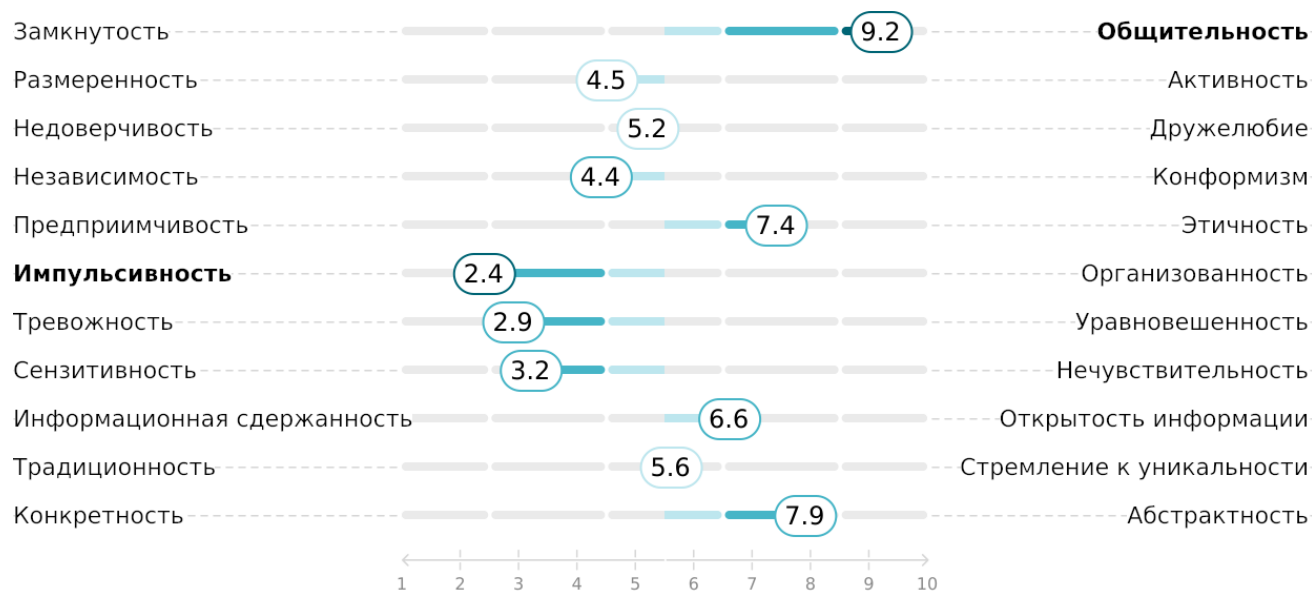


Интеллект



*Процент заданий, на которые дан ответ. Правильность ответа не учитывается.

Личность



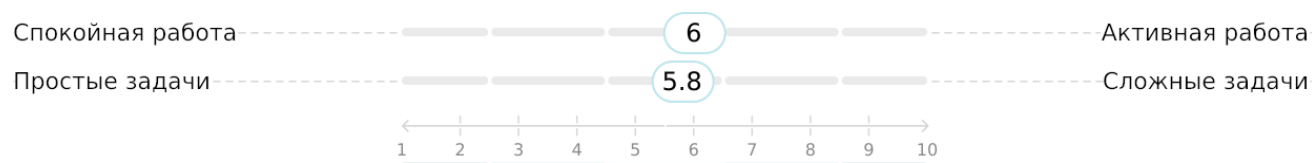
В каких условиях эффективен

✓ **Максимум общения.** Множество возможностей для знакомства с новыми людьми, нетворкинга, обмена информацией; рабочая среда, стимулирующая взаимодействие (общественные офисные пространства, планёрки, кросс-командные встречи).

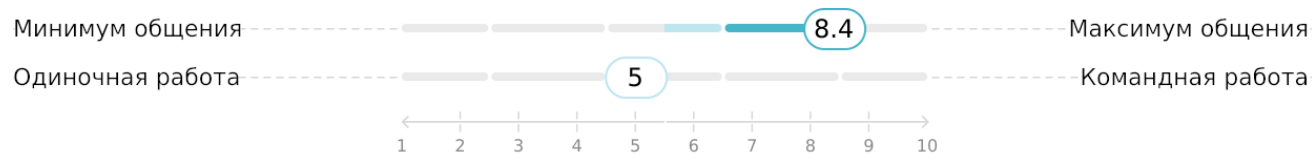
✓ **Подчинённая работа.** Комфорт в роли исполнителя с чёткими рамками и ясными задачами, без необходимости принимать стратегические и организационные решения. Ответственность — за процесс и качество своей работы.

✓ **Свободная работа.** Возможность гибко и самостоятельно планировать свой день, работать в удобное время и в удобном месте, выбирать методы работы: фокус на результате, а не процессе. Минимум бюрократии и согласований.

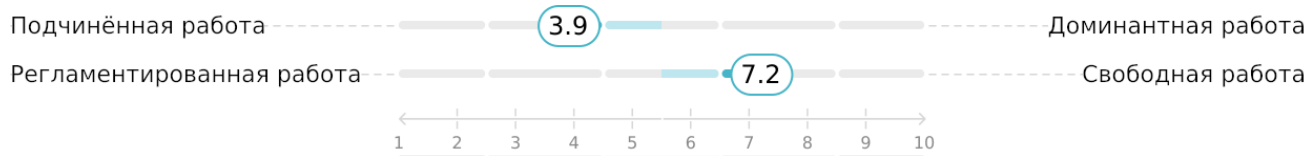
Содержание работы



Общение



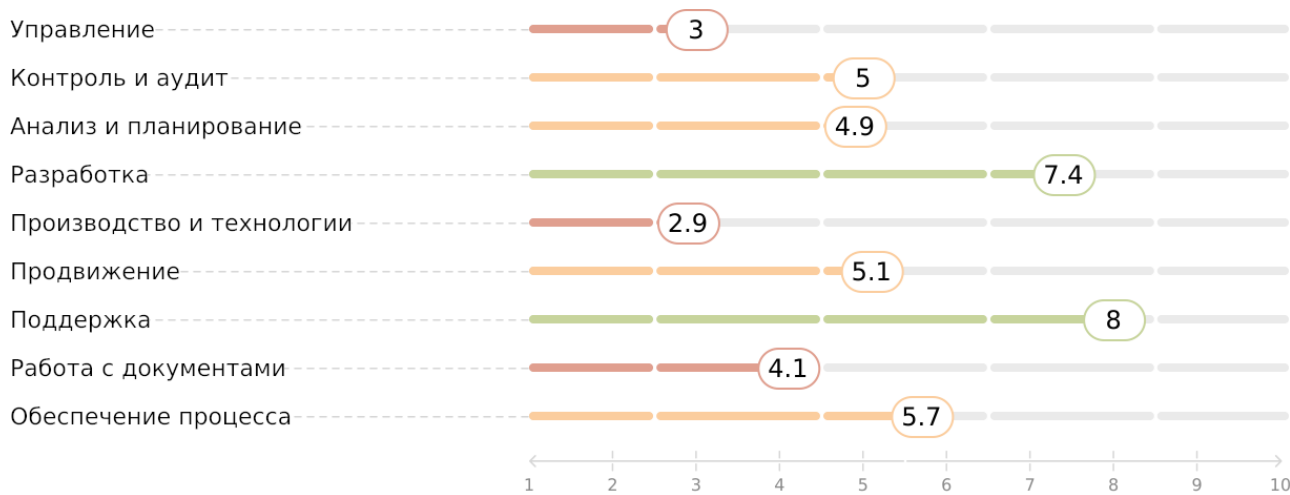
Управление



Формат работы



Виды деятельности



Умеренно выраженный потенциал:

Разработка. Создание новых продуктов и услуг.

Поддержка. Интегративная коммуникация: командная работа с сотрудниками, обучение, наставничество, внутренний PR, поддержка клиентов

Сниженный потенциал:

Управление. Обоснованное принятие решений, контроль за их реализацией и организация исполнения.

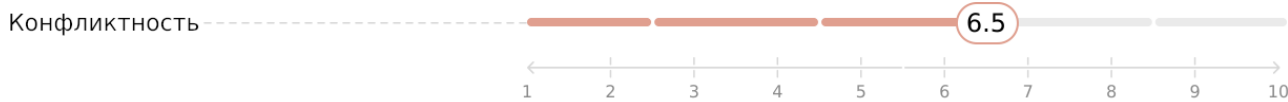
Производство и технологии. Качественная реализация технологии создания товара или оказания услуги, выпуск готового продукта.

Работа с документами. Составление и оформление документов, их обработка, использование и хранение.

Стили управления



Конфликтность



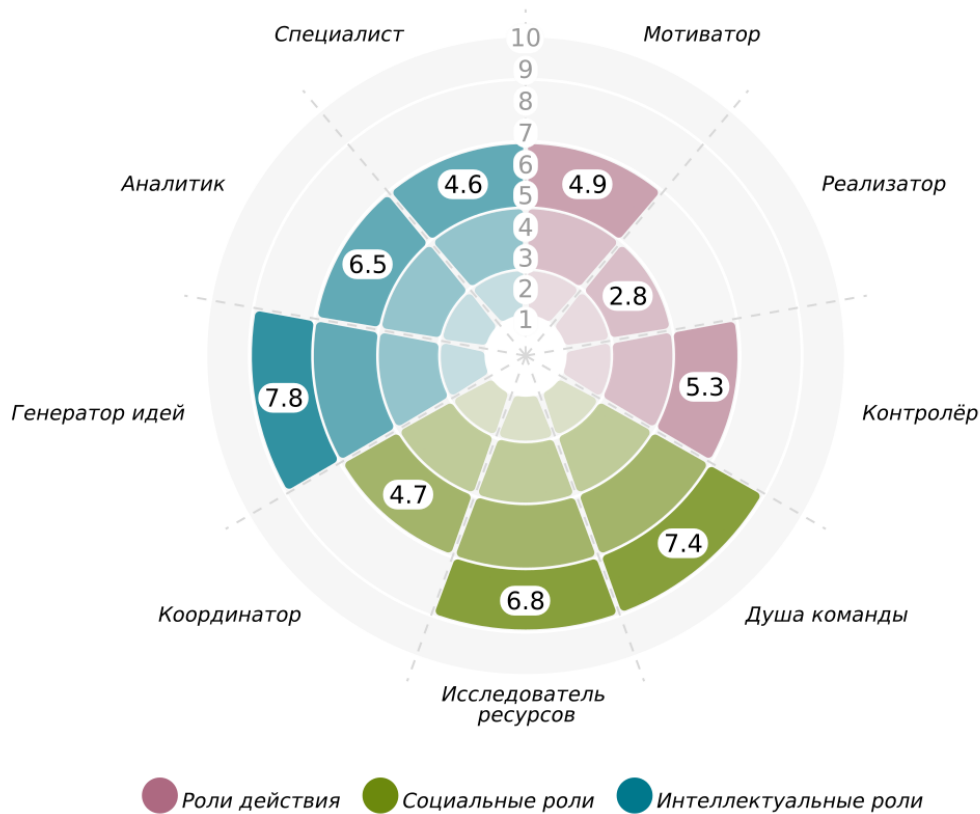
Конфликтность

Выше среднего

Потенциальная конфликтность — выше среднего.

В конфликтной ситуации респондент склонен вступать в **соперничество**, то есть активно и агрессивно бороться и защищать свои права, мало считаясь с интересами партнёра. Из-за свойственной ему эмоциональности, может зачастую сам провоцировать конфликтные ситуации, эмоционально накалять и без того сложные противоречия.

Командные роли



Умеренно выраженный потенциал:

💡 Генератор идей

- Решение сложных проблем, поиск новых подходов
- Генерирование оригинальных идей

📊 Аналитик

- Анализ возможностей, оценка ситуации
- Рассмотрение возможных вариантов и выбор лучшей альтернативы
- Анализ проблем и оценка реализуемости идей

🤝 Душа команды

- Поддержка и забота, снятие напряжения, разрешение конфликтов
- Выстраивание отношений
- Улучшение командных процессов



Исследователь ресурсов

- Поиск новых возможностей, информации и ресурсов
- Установление и поддержка полезных внешних контактов

Сниженный потенциал:



Реализатор

- Воплощение идей в практические действия
- Доведение решений до логического завершения
- Надёжное выполнение своей части работы

