

Оценка личностных компетенций
ЭКСПРЕСС-ОТЧЕТ

Респондент:

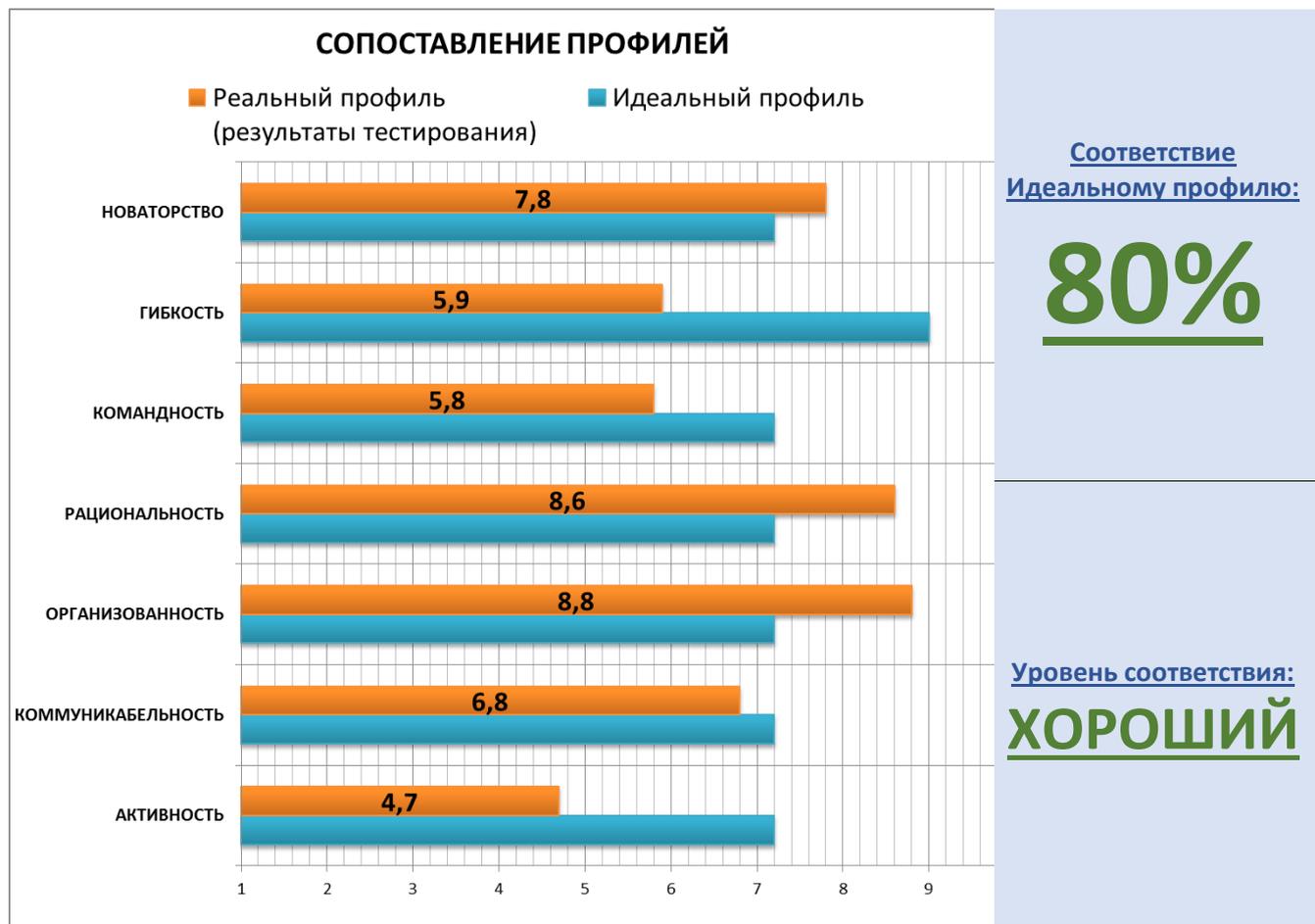
Петренко Мария

Пройденный тест:

Тест личностных компетенций HR-BP 1.0

Дата тестирования: **11.10.2018**

1. Итоговый результат и сопоставление профилей



Комментарии и разъяснения:

- **КАК ПРАВИЛЬНО ЧИТАТЬ ГРАФИК?** На данном графике отображены результаты оценки (измерения) 7-ми личностных компетенций, которые обеспечивают эффективную работу в HR-сфере. Результаты респондента, прошедшего тестирование, здесь визуально сравниваются с т.н. Идеальным профилем.
- **ЧТО ТАКОЕ ИДЕАЛЬНЫЙ ПРОФИЛЬ?** Это выведенный в результате эмпирических данных и экспертных оценок набор (перечень) личностных качеств-компетенций (с указанием степени их выраженности), которые необходимы HR-менеджеру для эффективной работы.
- **ЧТО ТАКОЕ ИНДЕКС СООТВЕТСТВИЯ ИДЕАЛЬНОМУ ПРОФИЛЮ?** Это рассчитываемый по специально разработанной формуле коэффициент, который отражает степень сходства Реального профиля (построенного по результатам тестирования респондента) и Идеального профиля. Данный показатель отражается в % и имеет 4 градации-уровня: Отличный, Хороший, Достаточный, Недостаточный.

2. Описание измеренных личностных компетенций и степени их отклонения от Идеального профиля

РЕЗУЛЬТАТ ПО ШКАЛЕ	СОДЕРЖАНИЕ КОМПЕТЕНЦИИ	ОТКЛОНЕНИЕ ОТ ПРОФИЛЯ
<p>АКТИВНОСТЬ</p>  <p>4,7</p> <p>СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ</p>	<p>Энергичность, стремление к активности, жажда деятельности и активных действий.</p> <p>Данная личностная компетенция является основой инициативности и проактивности в работе – склонности предлагать свою помощь, бизнес-решения и экспертизу заранее, не ожидая запросов или указаний.</p>	<p>Отклонение от профиля:</p>  <p>ДОПУСТИМОЕ</p>
<p>КОММУНИКАбельность</p>  <p>6,8</p> <p>ВЫШЕ СРЕДНЕГО</p>	<p>Социальная активность, общительность, контактность. Потребность в интенсивном взаимодействии с людьми, стремление расширить круг общения и налаживать новые связи.</p> <p>Позволяет развивать умения «продавать» идеи и HR-решения топ - менеджменту, показывая бизнесу выгоды от реализации проектов и успешно преодолевая возражения и сопротивление.</p>	<p>Отклонение от профиля:</p>  <p>НЕЗНАЧИТЕЛЬНОЕ</p>
<p>ОРГАНИЗОВАННОСТЬ</p>  <p>8,8</p> <p>ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ</p>	<p>Старательность, пунктуальность, методичность, педантичность, скрупулёзность. Любовь к порядку, склонность упорядочивать пространство вокруг себя, перфекционизм.</p> <p>Лежит в основе навыков и умений эффективно организовывать свою деятельность и работу других, распределять ресурсы, эффективно планировать и методично осуществлять действия, которые приведут к необходимым ожидаемым результатам.</p>	<p>Отклонение от профиля:</p>  <p>НЕЗНАЧИТЕЛЬНОЕ</p>
<p>РАЦИОНАЛЬНОСТЬ</p>  <p>8,6</p> <p>ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ</p>	<p>Склонность к анализу. Склонность к планированию и тщательному продумыванию вариантов.</p> <p>Предусмотрительность, рассудительность, благоразумие, осторожность. Установка на сознательный контроль.</p> <p>Способствует развитию умений просчитывать риски предлагаемых решений, а также умений всесторонне анализировать ситуацию в целом и видеть её в стратегической перспективе, прогнозируя ее дальнейшее развитие.</p>	<p>Отклонение от профиля:</p>  <p>НЕЗНАЧИТЕЛЬНОЕ</p>



Склонность к сотрудничеству, ориентация на позитивные отношения в коллективе, дружелюбие. Потребность и готовность работать в команде.

Позволяет легко «вливаться» в коллектив, заслуживая доверие и уважение коллег. Позволяет становиться эффективным членом рабочих команд, проектных групп, комитетов; успешно справляться конфликтами и разногласиями.

Отклонение от профиля:



ДОПУСТИМОЕ



Позитивное отношение к переменам, готовность изменяться и перестраиваться. Пластичность, способность быстро приспосабливаться к переменам. Толерантность к неопределённости, способность эффективно действовать в условиях неопределённости или дефицита информации. Позволяет быстро реагировать на изменения в бизнес-среде, предлагая новые методы, подходы и решения.

Отклонение от профиля:



КРИТИЧЕСКОЕ



Склонность к новаторству. Высокий инновационный потенциал: изобретательность, находчивость, креативность. Генерирование новых идей, стремление придумывать новые методы и подходы или модернизировать имеющееся.

Позволяет находить, предлагать и внедрять новые инновационные решения и подходы, а также постоянно совершенствовать и модернизировать существующие методы.

Отклонение от профиля:



НЕЗНАЧИТЕЛЬНОЕ

3. Рекомендации

По результатам исследования максимально отклоняющаяся от заданного профиля личностная компетенция – **ГИБКОСТЬ (!)**:

- Актуальный уровень данной компетенции у сотрудника: «СРЕДНИЙ»
- Необходимый (желательный) уровень согласно профилю должности: «ВЫСОКИЙ».

Современная динамичная бизнес-среда предъявляет повышенные требования к уровню **ГИБКОСТИ** специалиста – его готовности и способности быстро перестраиваться и эффективно действовать в условиях неопределённости. Успешная, продуктивная работа в данной должности (сфере), по мнению специалистов-экспертов, **требует от сотрудника высокого уровня выраженности данного качества**.

Управленческие рекомендации по данному сотруднику:

Для предотвращения хронического стресса и быстрого выгорания сотрудника рекомендуется:

- Сделать зоной ответственности сотрудника относительно устоявшиеся организационные схемы и типовые задачи.
- Ставить задачи, которые связаны с уже имеющимся знаниями и опытом
- Не перегружать нововведениями, не делать зоной ответственности внедрение инноваций или реструктуризацию.

Рекомендации по развитию качества-компетенции:

- Обеспечить постоянный приток новой полезной информации, которая непосредственно связана со служебными обязанностями.
- Стимулировать поиск передового опыта (best practice) с целью оптимизировать свои усилия и рабочую нагрузку.
- Обеспечить возможность и сделать необходимым (обязательным) регулярное обучение.

Для снижения сопротивления можно предоставить сотруднику возможность самостоятельно выбирать содержание и форму обучения (чему и как обучаться).