

Отчет по Лидерству

Руководитель: Альбина Байжанова

Сотрудник: Тимур Сайпанов

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.

ABШУ

Телефон +7 (727) 327 10 05

sales@plankion.kz

www.aspandau-academy.kz

Руководитель: Альбина Байжанова

Альбина 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

- Альбина - демократичный и доброжелательный руководитель. При постановке целей и задач она интересуется мнением окружающих.
- Альбина использует личное обаяние и навыки убеждения, чтобы уговорить свою команду придерживаться определенной последовательности действий. Альбина всегда готова помочь своим сотрудникам.
- Альбина предпочитает не заниматься решением дисциплинарных вопросов; в случае такой необходимости она действует формально, придерживаясь установленных правил и опираясь на ранее согласованные цели.
- После того, как поставлена цель и выработан план действий, Альбина ждет, что ее коллектив будет действовать в строгом соответствии с планом.
- Ей не сложно делегировать полномочия подчиненным, однако делегируя ответственность, она может слишком жестко контролировать сотрудников; хотя в целом она делает это доброжелательно, некоторых людей раздражает такой подход.
- В ряде случаев она может медлить и тянуть с принятием решения, вызывая замешательство у своих подчиненных.
- Ей сложно принимать решения, которые могут иметь негативные последствия для ее сотрудников.

Принятие решений

- Альбина любит хорошо делать любую работу, и ей свойственно избегать ситуаций, в которых необходимо принимать решения на основе недостаточного количества информации, или спонтанные решения.
- Перед принятием решения ей необходимо проанализировать все возможные пути и опции.
- Принимая решение, она интересуется мнением окружающих.
- Процесс принятия решения может вызывать у нее стресс, поскольку она склонна сомневаться и медлить с выбором.
- В целом Альбина старается не говорить ничего определенного и спрашивать совета у окружающих, а не озвучивать собственные решения.
- У нее хорошее чувство времени, и в сфере своей компетенции она может принимать решения быстро.

Общение

- Чтобы «продать» окружающим свои планы и идеи, Альбина задействует всю свою энергию и личное обаяние.
- Альбина обладает всеми навыками и способностями, необходимыми для эффективного устного и письменного общения.
- Ей свойственно выбирать слишком быстрый темп при проведении презентаций.
- Альбина очень разговорчива.
- При решении профильных вопросов она может уделять излишнее внимание деталям и техническим подробностям.
- Альбина в силу своего беспокойного характера не всегда внимательно слушает своих собеседников. При этом она стремится поддерживать дружеские отношения с окружающими, и, как следствие, многие люди считают ее не слишком искренним человеком.

Тимур Сайпанов - характеристики естественного поведения.

Тимур. 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.

- Новые задачи и обязанности для такого человека должны озвучиваться очень точно и подробно; обмен информацией в письменном виде он может предпочитать больше, чем в устном.
- Установите четкие правила и алгоритмы работы, не оставляя слишком многое на его усмотрение.
- Он умеет внимательно слушать, но часто стесняется прилюдно задавать вопросы.
- Он успешно преодолевает трудности при условии внешней поддержки и доступных объяснений происходящего."
- Он охотнее решает поставленную задачу, если постоянно предоставлять ему детализированную информацию, позволяющую работать более эффективно.
- Его обязанности, задачи и сфера ответственности должны быть четко определены, необходимо постоянно информировать его о всех изменениях в ходе проекта.
- Залог эффективного взаимодействия с таким человеком - подробные объяснения заданий и логичность изложения.
- Ему требуется постоянное одобрение со стороны окружающих, особенно руководства.
- Для него важно чувствовать себя нужным и активно участвовать в общем деле.
- Максимально эффективно он работает, когда окружающие воздерживаются от критики и конфронтации и ведут себя искренне и вежливо.
- Для него важно постоянное признание его способностей, знаний и его вклада в общее дело.
- Ему необходимо иметь достаточно времени для изучения новой задачи и возможность задать вопросы, позволяющие развеять сомнения.

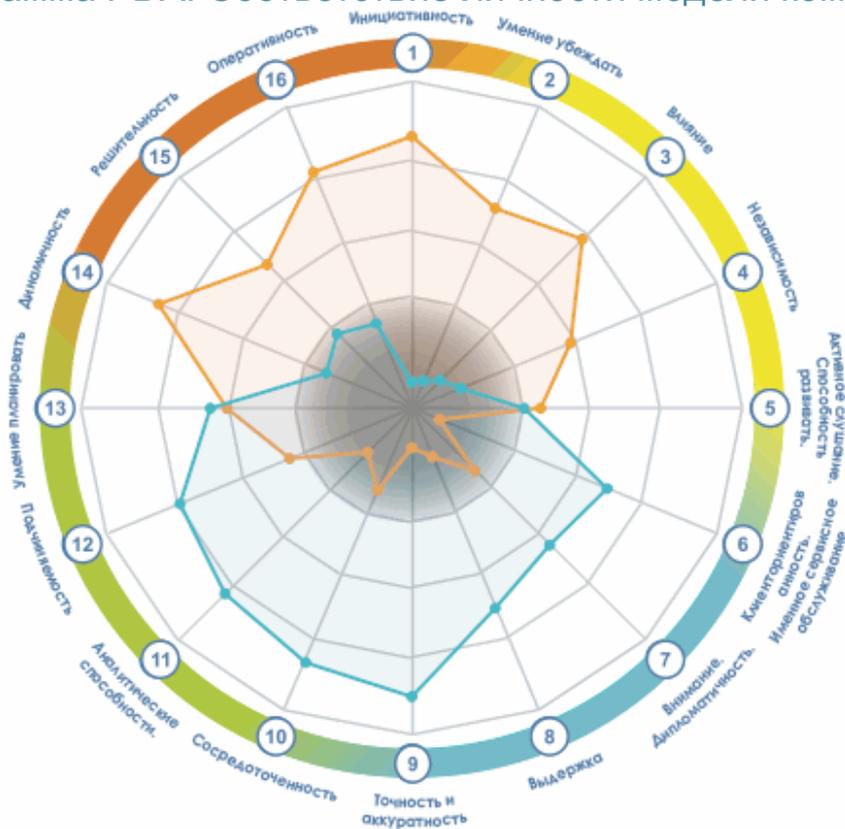
Необходимо помнить, что сильные стороны этого человека - внимание к деталям, умение слушать и стремление завершать начатые дела и проекты.

Тимур. 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.

- Предоставьте возможность работать в последовательной, предсказуемой, стабильной и логичной обстановке.
- Предоставьте этому сотруднику возможность работать над решением задач, требующих сосредоточенности, аккуратности и умения анализировать информацию.
- Сведите к минимуму необходимость решать экстренные задачи и быстро доделывать работу.
- Положительно оценивайте успехи и достижения.
- Давайте четкие инструкции по выполнению задачи.
- Предоставьте достаточно времени для анализа информации перед принятием решения в новой ситуации.
- Оказывайте помощь и поддержку, если необходимо принять решение в новой или малоизученной ситуации.
- Создайте гармоничную рабочую обстановку с минимумом конфликтов.
- Предоставьте возможность работать индивидуально или в небольшом коллективе.
- Заложите достаточное количество времени на адаптацию к переменам.

Полярная диаграмма PDA: Соответствие личности модели компетенций



■ Альбина Байжанова
■ Тимур Сайпанов

- 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.
- 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.
- 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.
- Независимость:** Подобные респонденты уверены в себе и независимы. Предпочитают думать самостоятельно, сами составлять 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.
- 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.
- Клиенториентированность. Именное 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.
- Внимательность. Дипломатичность:** Подобные респонденты очень хорошо подходят для административно-хозяйственных должностей или специализированной работы. Общаясь с другими, они действуют дипломатично и тактично. Добиваются результата благодаря своей дипломатичности, доброте и дружелюбию, избегая конфронтации.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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).
- Умение планировать:** Подобные респонденты педантичны, дотошны и точны, у них врожденная способность решать проблемы. Они всегда стараются их корни. Могут отличаться широким кругом интересов. Добиваются результата посредством изучения сложных проблем, принимая решения на основе логических выводов.
- 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.
- 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.
- 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.