

СТРОГО КОНФИДЕНЦИАЛЬНО

Кандидат X

**Рекомендации для проведения сессии
обратной связи**

Он-лайн тестирование	22.01.2020
Отчет составлен	MaLeC, 2020

Введение

Данный отчет является строго конфиденциальным и предназначен для использования в заявленных целях. А именно: процедура оценки

Цель оценки состояла в том, чтобы представить Кандидату X информацию о ее сильных сторонах, областях возможного развития и показателях значимых компетенций (областей).

Процедура оценки была построена таким образом, чтобы осветить те качества, развитие которых может обеспечить успешность и эффективность Кандидата X в работе.

Использованные методы

Кандидату X было предложено выполнить:

➤ Тесты способностей

Тесты способностей позволяют оценить, как человек работает с информацией (насколько быстро и точно он это делает). Они принципиально отличаются от традиционных тестов IQ: в то время как IQ измеряют общую эрудицию, тесты способностей могут показать, как быстро человек научится работать с информацией того или иного рода, начнет применять знания на практике, с какими трудностями при работе с информацией он может столкнуться. Другими словами, тесты способностей позволяют измерить потенциал человека и прогнозировать успешность его развития в компании.

Батарея **GREEN МЕНЕДЖМЕНТ** состоит из двух тестов: *Интерпретация числовой информации* и *Интерпретация вербальной информации*.

Уровень сложности: средний

- **Интерпретация числовой информации.** Тест позволяет оценить способность кандидата понимать и интерпретировать информацию, представленную в виде таблиц, графиков и диаграмм и делать правильные выводы.

Тест содержит 26 вопросов. Время тестирования - 21 минута.

- **Интерпретация вербальной информации.** Тест направлен на оценку способности кандидата делать логические выводы на основе интерпретации текстовой информации.

Тест состоит из 28 вопросов. Время тестирования - 12 минут.

➤ Профессиональный личностный опросник 15FQ+

позволяет определить: личностные характеристики кандидатов, которые впоследствии будут влиять на успешность работы. Результаты опросника показывают каких рисков, связанных с поведением сотрудников можно ожидать в дальнейшем (особенности межличностного поведения, стили решения проблем, особенности эмоциональной сферы.) Кроме того, результаты профессионального личностного опросника 15 FQ+ позволяют оценить большинство компетенций.

Личностная Оценка

Для оценки использовалась следующая шкала:

УРОВЕНЬ	ОПИСАНИЕ УРОВНЯ	БАЛЛ
A	Область развита на достаточном уровне, что позволит эффективно выполнять работу	3
B	Выявлены некоторые риски для развития исследуемой области.	2
C	Существенные риски для развития исследуемой области	1

Краткое резюме

Потенциальные сильные стороны

- Может умело сглаживать конфликты
- Не склонна провоцировать сложные ситуации в команде
- Проявляет внимание и интерес к потребностям собеседника
- Устанавливает партнерские отношения на долгосрочной основе
- При принятии решения ориентируется как на рациональные факты, так и на ценности группы
- Не чувствует себя скованной нормами приличия или принятыми правилами. Готова поддерживать изменения
- Открыта новому опыту. Поддерживает инновативность у других. Подвергает сомнению устоявшиеся правила

Предполагаемые потребности в развитии

- Может легко уступать, встречаясь с возражениями или сопротивлением
- Может, в большей степени, концентрироваться на отношениях с коллегами, нежели конкретном результате
- Может испытывать дискомфорт в выполнении рутинных, жестко регламентированных процедур
- Возможно, испытывает недостаток успешных проектов для поднятия собственной самооценки. Либо не прояснила собственные мотивационные ожидания
- Необходимо время, чтобы выделять ключевые аргументы в дискуссиях. Может испытывать неуверенность в своих интеллектуальных возможностях
- Склонна чувствовать себя дискомфортно, когда необходимо объяснять сложные идеи и задачи другим
- Может делать некорректные выводы, работая с большим массивом сложных аналитических данных (отчеты, анализ рынка, прогнозирование тенденций развития...)

Личностная оценка

Взаимодействие с другими

Возможные компетенции для оценки:

- ✓ Межличностное понимание
- ✓ Оказание влияния
- ✓ Построение и поддержание взаимоотношений
- ✓ Работа в команде
- ✓ Управление и развитие подчиненных

Проявленный уровень В
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Демонстрирует умение понимать потребности и интересы другой стороны в общении ▪ Готова легко устанавливать и поддерживать новые контакты. Формирует доверие ▪ Ориентирована на командную работу. Предоставляет другим возможность участвовать в процессе принятия решения ▪ Демонстрирует достаточно уверенное социальное поведение, что делает Кандидата Х эффективной в поддержании партнерских отношений ▪ Проявляет высокую устойчивость к стрессам, что позволяет ей поддерживать эффективность в работе под давлением людей или обстоятельств ▪ Проявляет сопереживание и готовность помочь коллегам, подчиненным ▪ Склонна общаться в спокойной дипломатичной манере. Умеет управлять своим эмоциональным состоянием
<p>Обратить внимание:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Встречаясь с сопротивлением или возражениями, склонна «отдавать» свои позиции ▪ Может не хватать аргументов для отстаивания своей точки зрения. Не склонна вносить соревновательную мотивацию в дискуссию ▪ Не склонна менять ход обсуждения и предлагать критерии и процедуру совместной работы ▪ Не проявляет настойчивости в убеждении других ▪ Склонна испытывать сложности с принятием ответственности на себя. Может проявлять излишнюю мягкость и неконкретность при постановке задачи ▪ Склонна избегать несогласия с другими, не стремится влиять своим мнением на других

Анализ информации /принятие решений (1)

Возможные компетенции для оценки:

- ✓ Анализ проблем
- ✓ Системность мышления
- ✓ Сбор информации
- ✓ Коммерческое мышление
- ✓ Планирование и организация

Проявленный уровень С
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Демонстрирует достаточную критичность в мышлении, что позволяет кандидату видеть несоответствия и неточности в информации ▪ Открыта новому опыту. Готова принимать изменения ▪ Знает источники получения информации, выделяет составные части проблем ▪ Формулирует вопросы для прояснения ситуации ▪ Оценивает возможные последствия и риски ▪ Использует традиционные методы работы в условиях ограниченного времени ▪ Демонстрирует аккуратность и методичность в работе ▪ Демонстрирует открытость новым знаниям и опыту Готова быстро приступить к выполнению задачи <hr/> <p>Обратить внимание:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Может допускать ошибки , работая с большим объемом точной информации ○ Склонна к некорректным выводам, анализируя тенденции рынка, объемы продаж, финансовые показатели подразделения, отчеты и др. коммерческую информацию ○ Не склонна вырабатывать альтернативы на переговорах ○ Не склонна оценивать ситуацию с точки зрения затрат, прибыльности ○ Может испытывать дискомфорт, решая трудные задачи. ○ Не любит быть ограниченной крайними сроками, правилами и инструкциями

Анализ информации /принятие решений (2)

Аналитическое мышление также оценивается с помощью тестов способностей.

Тесты способностей позволяют определить:

- *Насколько эффективно сотрудник анализирует сложную числовую и текстовую коммерческую информацию, делает правильные логические выводы из представленной информации.*
- *Насколько легко он воспринимает и обрабатывает поступающую к нему информацию, как следствие, насколько легко он обучаем, и какие сложности у него могут возникать.*

8-10 стен Обладающий **высоким** уровнем способностей

4-7 стен Обладающий **достаточным** уровнем способностей

1-3 стен Обладающий **низким** уровнем способностей

Тест	Т – балл/стен	ПРОЦЕНТИЛЬ	Кол-во ответов	Кол-во правильных ответов
Анализ числовой информации	41/4	20	13	12
Анализ вербальной информации	54/6	64	28	17

Процентиль показывает, сколько процентов менеджеров, выполнивших этот тест ранее, показали более низкий результат, чем данный участник.

Если **процентиль**:

- > 85% - высокие результаты
- 70% - 85% - результаты выше среднего
- 30% - 70% - средние результаты
- 18% - 30% - результаты ниже среднего
- < 18% - результаты гораздо ниже среднего

Управление собой/эмоциональная сфера

Возможные компетенции для оценки:

- ✓ Стрессоустойчивость
- ✓ Ответственность
- ✓ Нацеленность на результат
- ✓ Позитивное мышление
- ✓ Инициативность

ПРОЯВЛЕННЫЙ УРОВЕНЬ А
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Демонстрирует умение владеть своим эмоциональным состоянием. Не склонна открыто выражать свои негативные эмоции ▪ Демонстрирует социальную уверенность в поведении, что дает возможность легко и быстро устанавливать и поддерживать контакты ▪ Демонстрирует высокую адаптивность к ситуациям. Готова быстро перестраиваться. Может эффективно работать в условиях частой смены условий и обстоятельств. Не боится «пожарного» режима в работе ▪ Демонстрирует достаточную скорость общения и число социальных контактов. Готова перенимать опыт у других ▪ Склонна искать новые возможности в ситуациях ▪ Вероятно, легко преодолевает трудности и неудачи ▪ Склонна сохранять спокойствие и самообладание в конфликтных или сложных ситуациях <hr/> <p>Обратить внимание:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Вероятно, не склонна принимать ответственность на себя в спорных ситуациях. ▪ Готова уступить более настойчивым коллегам ▪ Необходимо прояснить мотивацию и цели кандидата, чтобы определить область профессиональных интересов кандидата и направить целенаправленно процесс развития необходимых компетенций

Рекомендации по развитию

<p>Анализ информации/принятие решений</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Выделяйте дополнительное время на повторный анализ и доработку отчетов и планов. Просматривайте регулярно литературу, относящуюся к области профессиональных интересов ➤ Всегда рассматривайте несколько альтернатив для принятия решения. Запрашивайте мнение коллег, подчиненных относительно целесообразности и пользы принимаемых решений. Оставьте себе время на то, чтобы оценить возможные риски и потери
<p><i>Взаимодействие с другими</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Практикуйте навык оказания влияния. Постарайтесь использовать мнение группы для поиска наиболее эффективного решения. Практикуйте выработку альтернатив решениям команды, высказывайте сомнения, ищите несоответствия ➤ Заведите дневник самоанализа, куда записывайте позитивные и негативные примеры, связанные с убеждением других и продвижением идей. Проводите анализ, какие при этом были действия, а каких действий не хватало для достижения цели.