

Отчет по оценке потенциала

Имя: **Фамилия Имя**

Дата тестирования: **30-05-2017**



ОБ ЭТОМ ОТЧЕТЕ

Настоящий отчет опирается на данные, полученные в ходе исследований программ выявления и развития высокопотенциальных сотрудников (HiPo). Благодаря этим данным были определены основополагающие качества, важные для достижения успеха на руководящих должностях и/или при решении сложных рабочих задач с большим уровнем ответственности.

В отчете используется модель потенциала СЕВ, описанная ниже. Для выявления сильных сторон кандидата и значимых областей для развития в соответствии с ключевыми элементами этой модели используются результаты прохождения нескольких объективных инструментов оценки.

Модель Потенциала СЕВ

Высокопотенциальный сотрудник (HiPo) – это сотрудник, который уверенно демонстрирует высокие результаты и эффективность работы на своей текущей должности, а также будет успешным на более высокой и/или руководящей позиции, при решении более сложных и ответственных задач. Согласно исследованиям СЕВ, в основе высокого потенциала лежат три элемента:

- **Стремление к достижениям** – потенциал к профессиональному развитию, карьерному росту, достижению более амбициозных целей;
- **Компетенции** – потенциал к эффективному решению рабочих задач в условиях высокой ответственности, сложности, неопределенности;
- **Вовлеченность** – преданность и приверженность организации.



Содержание и структура отчета

В отчете представлены результаты оценки кандидата по двум критически важным элементам модели потенциала СЕВ:

- **Стремление к достижениям**
- **Компетенции**

Все значимые факторы и соответствующие результаты кандидата отражены на следующих страницах отчета.

Настоящий отчет не содержит оценок вовлеченности. Этот элемент потенциала напрямую связан со спецификой работы на конкретной должности в конкретной организации и лишь отчасти определяется личностными факторами. Для оценки вовлеченности рекомендуется применение таких инструментов, как интервью ([скачайте опросный лист, опирающийся на методологию СЕВ SHL](#)) и опрос по методу «360 градусов».

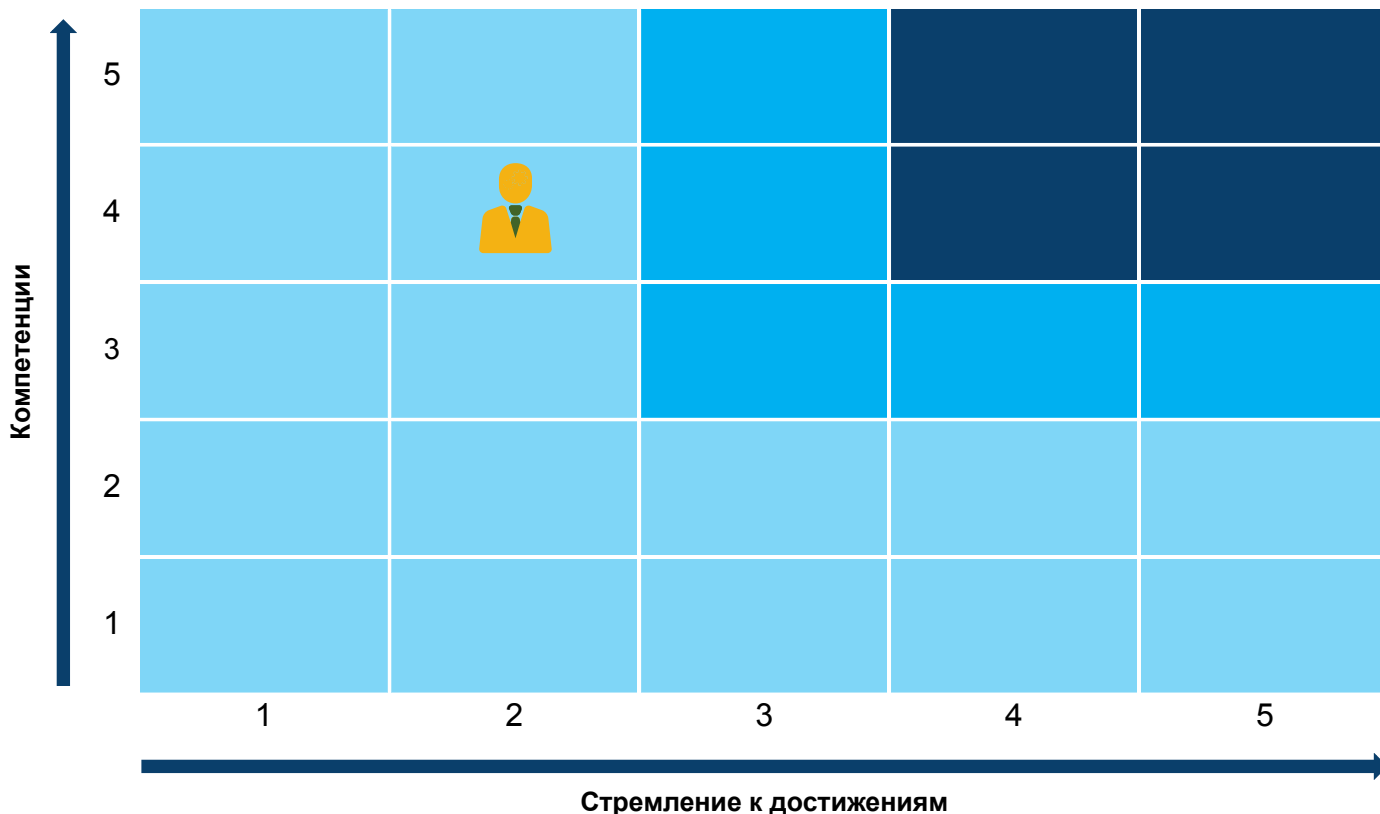
Используемые инструменты оценки

В основе настоящего отчета лежат результаты прохождения кандидатом нескольких объективных инструментов оценки:

| Инструменты оценки | Стремление к достижениям | Компетенции |
|--|--------------------------|-------------|
| Мотивационный опросник (MQ) <i>Определяет факторы, влияющие на уровень мотивации сотрудника, т.е. на желание и готовность работать</i> | | |
| Профессиональный личностный опросник (OPQ) <i>Выявляет типичное (предпочитаемое) поведение сотрудника в рабочих условиях, что позволяет оценить потенциал к проявлению требуемых компетенций</i> | | |
| Тесты способностей (DAT) [дополнительный инструмент] <i>Оценивают интеллектуальные и когнитивные способности</i> | | |

ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

Результаты кандидата, представленные ниже, отражают вероятный прогноз его/ее **эффективности на более высокой и/или руководящей должности, при решении более ответственных и сложных задач**. Итоговый результат оценки потенциала – это сочетание оценок кандидата по параметрам «Стремление к достижениям» и «Компетенции» с учетом сравнения результатов кандидата с нормативной группой. В следующих разделах отчета представлены составляющие каждой из этих оценок.



Расшифровка результатов

Стремление к достижениям

Оценка стремления кандидата к профессиональному развитию, карьерному росту, достижению более амбициозных целей

Компетенции

Оценка готовности к эффективному решению рабочих задач в условиях большей ответственности, сложности, неопределенности



Умеренный уровень потенциала, рекомендуется развитие на текущей должности

Высокий потенциал, рекомендуется развитие как для будущих ролей, так и на текущей должности

Очень высокий потенциал, необходимо вовлечение и сложные развивающие задачи



Результат кандидата

Комментарии

Все оценки кандидата, приведенные на этой и следующих страницах отчета, рассчитываются через сравнение результатов прохождения соответствующих инструментов оценки с показателями нормативной группы, состоящей из действующих участников программ развития HiPo в ряде российских и зарубежных организаций.

СТРЕМЛЕНИЕ К ДОСТИЖЕНИЯМ

| Общая оценка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Стремление к достижениям <i>Оценка стремления к профессиональному развитию, карьерному росту, достижению более амбициозных целей</i> | | | | | |

Подсчет результата по шкале «Стремление к достижениям»

Оценки по этому блоку показывают, в какой степени условия работы, как правило, характерные для более высоких и ответственных должностей, более сложных и масштабных задач, являются для кандидата значимыми мотиваторами, т.е. могут повышать эффективность и продуктивность его/ее работы. Оценки по поведенческим проявлениям показывают, в какой степени для кандидата характерны конкретные поведенческие проявления, непосредственно связанные с целями карьерного и профессионального развития.

| Мотивационные факторы, соответствующие условиям работы на более высоких и/или управленческих должностях | Значимость мотивационного фактора | | | | |
|--|-----------------------------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Автономия <i>Возможность проявлять инициативу и самостоятельно определять способы работы над задачами</i> | | | | | |
| Неопределенность <i>Гибкая, меняющаяся, менее структурированная рабочая среда, а также неясная или нечеткая постановка задач</i> | | | | | |
| Сверхурочная работа <i>Необходимость работать с большой нагрузкой, в т.ч. сверхурочно, уделяя работе много сил и оставаясь постоянно вовлеченным</i> | | | | | |
| Интересная работа <i>Разнообразие в рабочих задачах, наличие возможностей для творчества и поиска нестандартных решений</i> | | | | | |
| Уровень активности <i>Динамичная рабочая среда с большим количеством задач, высокий темп и интенсивный характер работы</i> | | | | | |
| Полномочия <i>Возможность влиять и принимать решения в отношении других людей и процессов, необходимость брать на себя ответственность</i> | | | | | |

| Поведенческие проявления, непосредственно способствующие карьерному росту и профессиональному развитию | Оценка | | | | |
|---|--------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Действует по собственной инициативе и берет на себя ответственность <i>Проявляет инициативу, берет на себя ответственные роли и задачи, действует решительно и уверенно</i> | | | | | |
| Достигает цели и занимается саморазвитием <i>Вкладывается в личное и профессиональное развитие, прикладывает целенаправленные усилия для достижения результата</i> | | | | | |

Описание шкалы

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|--------|---------|---------|---------------|
| Очень низкая | Низкая | Средняя | Высокая | Очень высокая |

КОМПЕТЕНЦИИ

| Общая оценка | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| Компетенции <i>Оценка готовности к эффективному решению рабочих задач в условиях большей ответственности, сложности, неопределенности</i> | | | | | |

Подсчет результата по шкале «Компетенции»

Оценки по этому блоку показывают, в какой степени для кандидата характерны определенные компетенции (т.е. конкретные поведенческие проявления), влияющие на эффективность работы на более высоких должностях, при решении рабочих задач в условиях большей ответственности, сложности, неопределенности.

В отчете выделены две категории компетенций. **Менеджерские компетенции** определяют эффективность сотрудников при решении профессиональных и управленческих задач в существующих условиях. **Лидерские компетенции** обеспечивают эффективность в ситуациях изменений. Оценки по компетенциям, приведенные в настоящем отчете, показывают, в какой степени компетенция является свойственной кандидату. Другими словами, эти оценки отражают уровень потенциала к проявлению компетенций.

| Менеджерские компетенции | Оценка потенциала к проявлению компетенции | | | | |
|---|--|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Анализ и интерпретация ^{NV} <i>Анализирует сложную информацию, применяет свой опыт и знания, выявляет суть комплексных проблем и ситуаций</i> | | | | | |
| Адаптация и преодоление трудностей [*] <i>Успешно адаптируется к изменениям, сохраняет позитивный настрой, эффективно действует в стрессовых условиях, справляется с неудачами</i> | | | | | |
| Поддержка и сотрудничество [*] <i>Поддерживает других и эффективно работает с коллегами, демонстрирует уважение и позитивное отношение к окружающим</i> | | | | | |
| Организация и исполнение <i>Планирует, организует работу, доводит дела до конца, работает систематически и организованно для достижения стандартов качества</i> | | | | | |
| Общая оценка по Менеджерским компетенциям | | | | | |

| Лидерские компетенции | Оценка потенциала к проявлению компетенции | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Креативность и системное мышление ^N <i>Открыт для новых идей и опыта, ищет новые возможности, предлагает креативные и новаторские решения проблем, мыслит стратегически</i> | | | | | |
| Взаимодействие и презентационные навыки ^{*V} <i>Эффективно убеждает других людей и оказывает на них влияние, устанавливает и поддерживает доверительные отношения с окружающими</i> | | | | | |
| Руководство и принятие решений <i>Иницирует действия и берет на себя ответственность, стремится контролировать ситуацию, ставит задачи, берет на себя роль лидера</i> | | | | | |
| Предприимчивость и достижение результатов ^N <i>Нацелен на достижение результатов и целей в работе, поддерживает активный интерес к бизнесу и финансовым вопросам</i> | | | | | |
| Общая оценка по Лидерским компетенциям | | | | | |

* Эти компетенции связаны с эмоциональным интеллектом.

^{NV} Компетенции, оценка по которым может включать результаты тестов способностей: N – числовых, V – вербальных.

Описание шкалы

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|--------|---------|---------|---------------|
| Очень низкая | Низкая | Средняя | Высокая | Очень высокая |

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

При составлении данного отчета использовались следующие источники информации:

| Опросник / тест | Дата | Нормативная группа |
|--|------------|--|
| Профессиональный личностный опросник OPQ32i RUS | 30-05-2017 | РФ - Специалисты и менеджеры разного уровня - 2014 |
| Мотивационный опросник MQ5 RUS | 02-10-2014 | РФ - Менеджеры и специалисты разного уровня - 2016 |
| Тест числовых способностей ND1 RUS (батарея DAT) | 23-02-2014 | Специалисты и менеджеры разного уровня - 2015 |
| Тест вербальных способностей VD1 RUS (батарея DAT) | 23-02-2014 | Специалисты и менеджеры разного уровня - 2015 |

РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ

| | |
|--------------------------|--|
| Имя | Фамилия Имя |
| Результаты OPQ | RP1=7, RP2=7, RP3=4, RP4=4, RP5=6, RP6=6, RP7=5, RP8=4, RP9=6, RP10=7, TS1=5, TS2=3, TS3=9, TS4=2, TS5=6, TS6=9, TS7=8, TS8=8, TS9=4, TS10=3, TS11=4, TS12=4, FE1=7, FE2=5, FE3=4, FE4=6, FE5=4, FE6=4, FE7=6, FE8=8, FE9=5, FE10=3, CNS=4 |
| Результаты MQ | E1=6, E2=7, E3=7, E4=3, E5=8, E6=4, E7=3, S1=7, S2=9, S3=4, S4=6, S5=7, I1=9, I2=6, I3=7, X1=5, X2=7, X3=5 |
| Результаты тестов | NR=84, VR=49, |
| Отчет | Отчет по оценке высокого потенциала v1.0 ^{RR} |

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Данный отчет создан с помощью интернет-системы SHLTOOLS[®] v.3. Он включает информацию из Профессионального Личностного Опросника OPQ32[™] и Мотивационного Опросника MQ[™]. Использовать данные опросники и тесты способностей должны только специалисты, прошедшие соответствующие тренинги по их 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 опросников.

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

www.shl.ru

© Business Psychologists Ltd. | SHL Russia & CIS, 2014 г.

Этот отчет подготовлен компанией Business Psychologists Ltd. для своих клиентов и представляет собой интеллектуальную собственность Business Psychologists Ltd. Business Psychologists Ltd. разрешает своим клиентам копировать, распространять и хранить этот отчет только для своих внутренних и некоммерческих целей.

Все остальные права Business Psychologists Ltd. защищены.

CEB SHL Russia&CIS – Business Psychologists Ltd.

127486, Россия, Москва
Коровинское шоссе, д. 10,
строение 2, офис 1
тел.: +7 495 646 7516,
тел.: +7 499 906 0985
Факс: +7 499 488 8094
E-mail: shl@shl.ru

Филиал в Казахстане

050043, Казахстан, Алматы
ул. Джандосова, 98
(БЦ "Навои Тауэрс"),
офис 415
тел.: +7 727 334 1005
тел.: +7 727 334 1006
E-mail: shl@shl.kz
www.shl.kz

Филиал в Санкт-Петербурге

197022, Россия,
Санкт-Петербург,
ул. Профессора Попова,
д. 37, литер А,
(БЦ "Сенатор"), офис 307
тел.: +7 812 332 1728
Факс: +7 812 332 1728
E-mail: shl_spb@shl.ru

Официальный дистрибьютор SHLTOOLS в Украине

01030, Украина, Киев
ул. Б. Хмельницкого, д. 52
(БЦ "Vector"), офис 523
тел.: +380 44 383 6770
E-mail: ukraine@shl.com.ua
www.shl.com.ua