



PDA *International*

DISCOVERING & EMPOWERING TALENT

Отчет «Анализ команды»

Естественное поведение

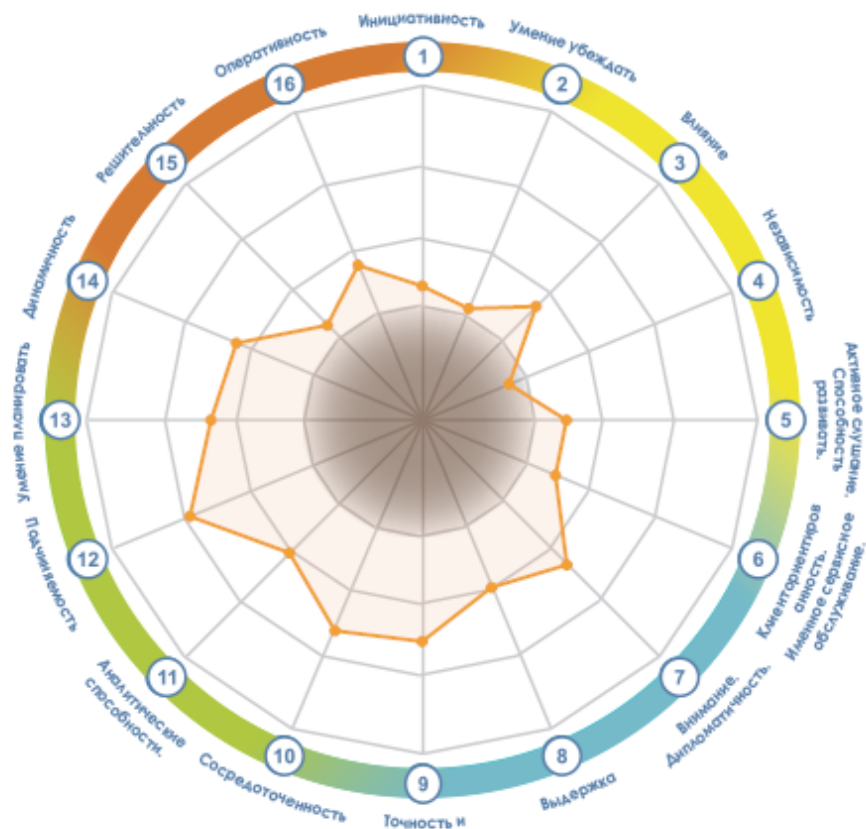
Отчет по поведенческому профилю является продукцией PDA International. PDA International - ведущий поставщик продуктов для прикладной оценки личности в целях отбора, управления и развития сотрудников.

PDA INT.-Rus & Kaz
Телефон +7-495-617-38-38
nkirsheva@globalconsulting.ru
www.globalconsulting.ru

СПИСОК РЕСПОНДЕНТОВ, ВКЛЮЧЕННЫХ В АНАЛИЗ

Номер	Инициалы	Имя и фамилия	График
1	АМ	Алексей Морозов	0 36 91 73 0
2	АЧ	Алексей Чурилов	16 28 56 100 22
3	АР	Анастасия Рощупкина	16 37 47 100 5
4	ДК	Дилара Касимова	56 72 0 72 0
5	РВ	Рустам Вильданов	85 48 0 67 5
6	ТИ	Талгат Исабеков	12 63 25 100 12

ПОЛЯРНАЯ ДИАГРАММА PDA: КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ АНАЛИЗ ГРУППЫ



Полярная диаграмма показывает среднее арифметическое значение по компетенциям группы респондентов в 16- факторной Модели компетенций PDA. Если при создании группового отчета был выбран "Профиль естественного поведения", Полярная диаграмма - компетентностный анализ группового поведения (среднее арифметическое значение по каждой компетенции) отражает среднегрупповой показатель по 16 - факторной модели компетенций PDA относительно "Профиля естественного поведения". Если при создании отчета был выбран "Профиль ролевого поведения", Полярная диаграмма компетентностный анализ группового поведения (среднее арифметическое значение по каждой компетенции) отражает среднегрупповой показатель по 16-факторной модели компетенций PDA относительно "Профиля ролевого поведения".

- 1 **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.
- 2 **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.
- 3 **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.
- 4 **Независимость:** Подобные респонденты уверены в себе и независимы. Предпочитают думать самостоятельно, самим 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.
- 5 **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.
- 6 **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.
- 7 **Внимание. Дипломатичность:** Подобные респонденты очень хорошо подходят для административно-хозяйственных должностей или специализированной работы. Общаюсь с другими, они действуют дипломатично и тактично. Добиваются результата благодаря своей дипломатичности, доброте и дружелюбию, избегая конфронтации.
- 8 **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.
- 9 **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.
- 10 **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.
- 11 **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.
- 12 **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).
- 13 **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.
- 14 **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.
- 15 **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.
- 16 **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.

ГРАФИК PDA: ПРОФИЛЬ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ

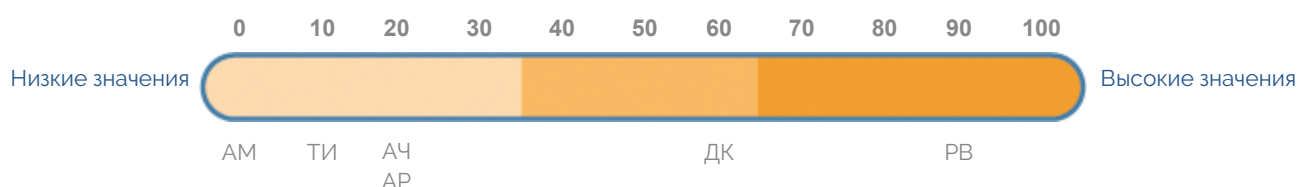
На этом графике PDA показано среднее арифметическое значение по личностному поведенческому профилю для группы респондентов, включенных в анализ. Если при создании отчета был выбран "Профиль естественного поведения", График PDA: "Профиль группового поведения" отражает среднее арифметическое по поведенческим тенденциям в группе относительно "Профиля естественного поведения". Если при создании отчета был выбран "Профиль ролевого поведения", График PDA: "Профиль группового поведения" отражает среднее арифметическое по поведенческим тенденциям в группе относительно "Профиля ролевого поведения".



ТЕНДЕНЦИИ ПО ОСЯМ: Р-Э-В-Н-С

В данной главе содержится информация о поведенческих тенденциях респондентов, включенных в анализ (по каждой из осей). Глава поделена на 5 разделов, что позволяет нам наблюдать и анализировать групповые тенденции по каждой из пяти осей. Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль естественного поведения», текущий анализ тенденций Р-Э-В-Н-С позволит определить естественную, спонтанную реакцию команды на требования анализируемой должности и, посредством этого, определить слова-индикаторы и ключевые мотивирующие факторы. Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль ролевого поведения», текущий анализ позволит определить актуальные на данный момент представления членов команды о том, как нужно реагировать на требования анализируемой должности.

Ось риска (P)



Тенденции

- Осмотрительный
- Осторожный
- Скромный
- Сдержанный
- Не любит рисковать
- Добрый
- Миротлюбивый

Мотивирующие факторы

- Гармоничные ситуации, без конфликтов и внешнего давления.
- Ощущение комфорта и непринужденности.
- Работа внутри структуры, предполагающей четкое управление и безопасность
- Минимум рискованных ситуаций.
- Последовательность, уверенность действий.

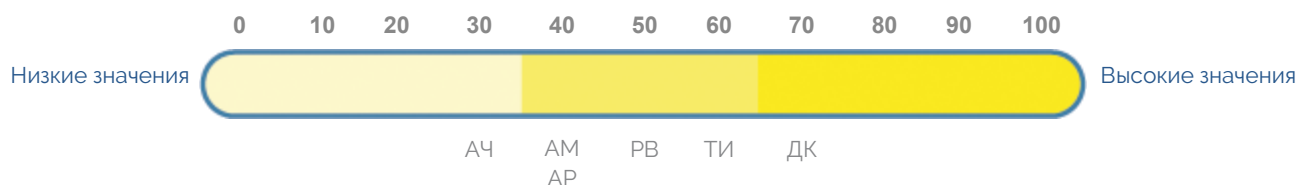
Тенденции

- Прямолинейный
- Любит конкурировать
- Требовательный
- Легко идет на риск
- Ориентирован на результат/продуктивность
- Решительный

Мотивирующие факторы

- Сложные ситуации и обязательства
- Возможность соревноваться и побеждать; ситуации, дающие возможность получить власть и высокий статус
- Приобретение материальных ценностей, объектов, обладающих денежной стоимостью
- Определенная степень риска
- Возможность брать на себя контроль в важных ситуациях, с высокой степенью ответственности

Ось экстраверсии (Э)



Тенденции

- Формальный
- Серьезный
- Погруженный в себя
- Отстраненный
- Аналитик
- Скептик

Мотивирующие факторы

- Работа в небольшом коллективе, с хорошо знакомыми людьми.
- Предпочитает общаться и взаимодействовать с теми, кого хорошо знает и кому доверяет.
- Использует аналитический подход, работая над решением проблем
- Предпочитает работать в уединении, без ограничений по времени, и внешнего давления.

Тенденции

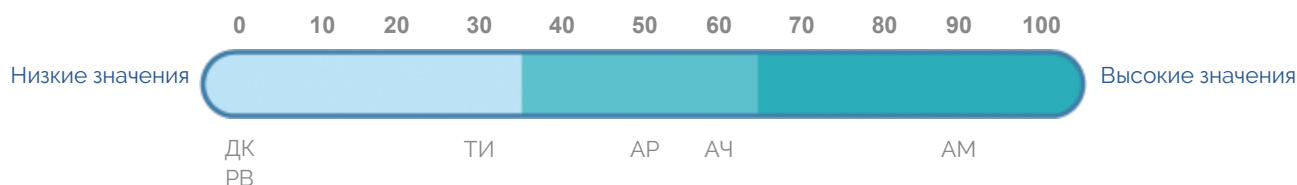
- Восприимчивый
- Умеет убеждать
- Экстраверт
- Общительный
- Дружелюбный
- Доверчивый

Мотивирующие факторы

- Демонстрация навыков и талантов
- Взаимодействие и общение с новыми, разными людьми
- Возможность быть в курсе «последней моды», новых, самых последних тенденций
- Общественное признание, поощрение, поздравления.
- Симпатия окружающих, создание имиджа харизматичного и привлекательного человека

Ось выдержки (B)

B



Тенденции

- Динамичный
- Суевливый
- Импульсивный
- Чувствительный
- Беспокойный
- Нетерпеливый

Мотивирующие факторы

- Разнообразие, перемены и частая смена ситуаций и окружения вокруг
- Постоянные поездки
- Возможность распоряжаться своим временем, свобода от лишних «привязок» и обязательств.
- Возможность заниматься решением нескольких задач одновременно; работать сразу на нескольких направлениях
- Быстрый темп работы, ситуации с высокой степенью неопределенности.

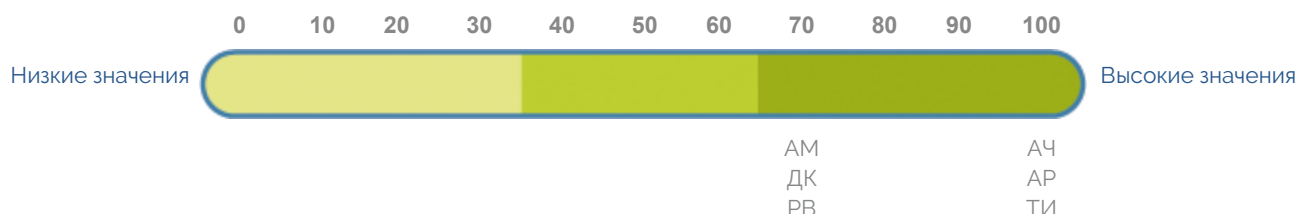
Тенденции

- Методичный
- Последовательный
- Терпеливый
- Спокойный
- Тихий
- Толерантный

Мотивирующие факторы

- Приносящие радость, близкие отношения с окружающими. Стабильные и комфортные ситуации
- Возможность вести с окружающими доверительные беседы и давать полезные советы.
- Знания. Безопасность и стабильность.
- Наличие достаточного количества времени для качественного выполнения задачи.
- Возможность находиться с семьей и близкими людьми, уделять им достаточно времени и внимания.

Ось следования нормам (Н)



Тенденции

- Независимый
- Уверенный
- Видит картину в целом
- Сам ставит цели и формулирует задачи

Мотивирующие факторы

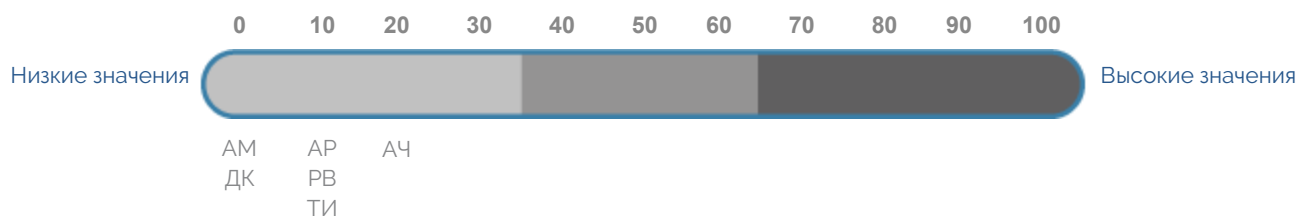
- Свобода действий для воплощения собственных идей и предложений
- Возможность самостоятельно ставить цели и формулировать задачи
- Возможность предлагать свое мнение и действовать без ограничений, барьеров или четкой структуры
- Свобода и независимость

Тенденции

- Дисциплинированный
- Готов помогать
- Ориентирован на детали
- Готов сотрудничать
- Зависимый
- Послушный

Мотивирующие факторы

- Ясный и последовательный обмен информацией, общение
- Получение стандартных инструкций с ясными и последовательными параметрами и ограничениями
- Возможность выполнять свою работу идеально, детально и безошибочно
- Наличие четкой структуры организации, гарантирующей надежность и безопасность
- Наличие достоверной и детальной информации, на основе которой можно принимать решения и осуществлять работу
- Постоянное положительное подкрепление, уверения в том, что все сделано отлично

Ось самоконтроля (C)


Концепция «Самоконтроля», как 5-й оси, интерпретируется как способность респондента «контролировать себя»: его дисциплинированность, способность прогнозировать результаты и планировать действия, а также чувство социальной ответственности. Из этого следует, что:

Тенденции

Чем ниже Самоконтроль, тем меньше команда стремится сдерживать себя и задумываться о последствиях, и тем меньше она контролирует ситуацию и «перспективно планирует», реагируя на возникающие ситуации. Такая команда будет действовать более спонтанно, гибко и не слишком много времени уделять «планированию» своих действий и реакций.

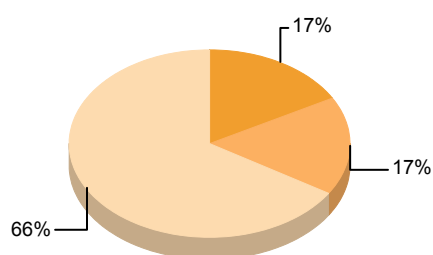
Тенденции

Чем выше Самоконтроль, тем больше команда стремится «думать, прежде чем делать» и тем сильнее себя контролирует, а также серьезнее «перспективно планирует» свои реакции на возникающие ситуации. Такая команда более задумчива, рациональна и рассудительна.

КРУГОВЫЕ ДИАГРАММЫ PDA: ПРОЦЕНТНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

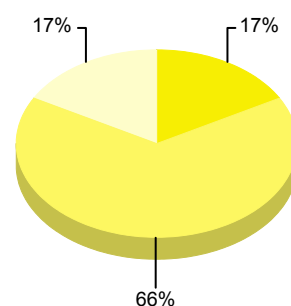
В данной главе, в виде круговых диаграмм, в процентах представлено распределение поведенческих черт респондентов, включенных в анализ. Данный отчет дает возможность оценивать результат по четырем осям одновременно и анализировать процентное соотношение по каждой поведенческой тенденции в команде. Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль естественного поведения», текущий анализ «Распределения процентов» позволит определить естественную, спонтанную реакцию команды на требования анализируемой должности. Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль ролевого поведения», текущий анализ позволит определить, в процентах, актуальные на данный момент представления членов команды о том, как нужно реагировать на требования анализируемой должности.

Ось риска



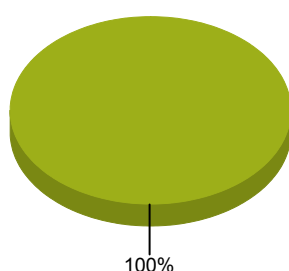
Высокие значения Ситуативный уровень Низкие значения

Ось экстраверсии



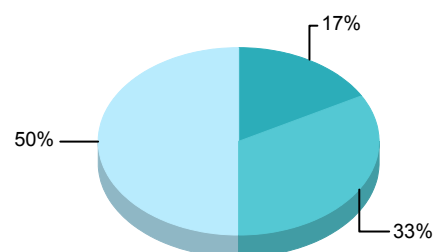
Высокие значения Ситуативный уровень Низкие значения

Ось следования нормам



Высокие значения Ситуативный уровень Низкие значения

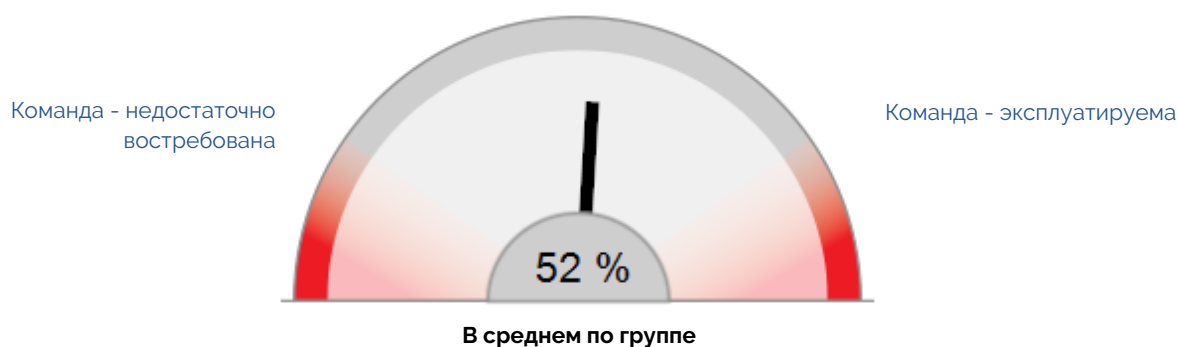
Ось выдержки



Высокие значения Ситуативный уровень Низкие значения

БАЛАНС ЭНЕРГИИ В КОМАНДЕ

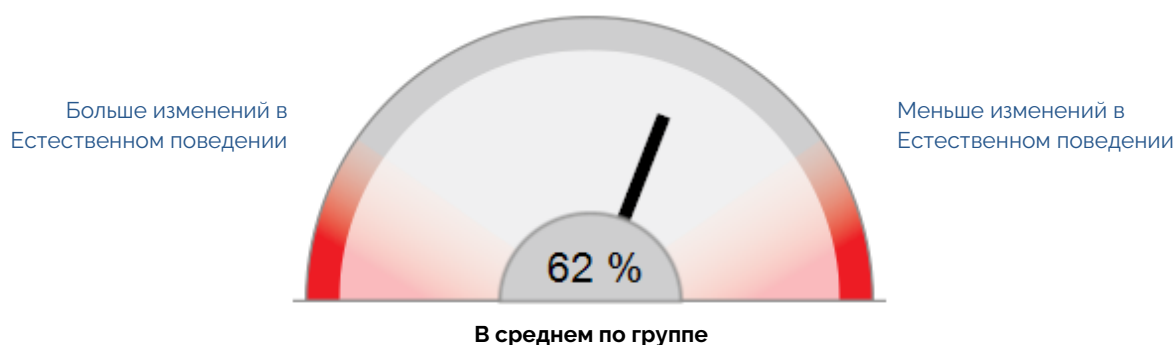
Этот показатель измеряет энергетический баланс команды. Он выражает соотношение между восприятием оцениваемой группой того, как она использует свою энергию, и того уровня, которого, по мнению команды, требует нынешняя ситуация. Показатель позволяет увидеть, чувствует ли команда себя востребованной, недостаточно востребованной или эксплуатируемой.



Данная групповая тенденция показывает, что команда чувствует, что ее уровень энергии близок к оптимальному уровню, которого требует текущая ситуация. Это может означать, что команда считает, что способна должным образом справиться с текущей потребностью в энергии на рабочем месте.

МОДИФИКАЦИЯ ПРОФИЛЯ КОМАНДЫ

Этот показатель отражает способность команды изменять свои поведенческие тенденции и адаптироваться/корректировать групповое поведение, чтобы демонстрировать те свойства поведения, которые требуются для успеха в текущей ситуации (по мнению членов команды).



Индикатор, находящийся в этом диапазоне, означает, что группа является гибкой, адаптируемой, и участники группы не будут испытывать серьезных проблем при изменении естественного поведенческого стиля в зависимости от текущей ситуации.

ОСИ С ДОМИНИРУЮЩИМИ ЗНАЧЕНИЯМИ

Данный раздел содержит перечень респондентов, выстроенный в соответствие с доминирующими значениями по осям в их поведенческих профилях. Под «доминирующими» понимаются крайние значения в поведенческом профиле респондента, т.е. «Оси с высокими и низкими значениями».

Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль естественного поведения», текущий «Анализ значений по доминирующим осям» позволит проранжировать кандидатов в соответствии с их доминирующими осями на Графике естественного поведения и определить естественную, спонтанную реакцию каждого респондента на требования данной должности.

Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль ролевого поведения», результаты будут проранжированы в соответствии со значениями по доминирующим осям на Графике ролевого поведения, что позволит выявить уровень адаптации, т.е., как каждый из респондентов представляет себе, как именно нужно реагировать на требования данной должности.

Высокие значения Р	
/ Низкие значения Э	
Высокие значения Р	РВ
/ Низкие значения В	
Высокие значения Р	
/ Низкие значения Н	
Высокие значения Э	
/ Низкие значения Р	
Высокие значения Э	ДК
/ Низкие значения В	
Высокие значения Э	
/ Низкие значения Н	
Высокие значения В	АМ
/ Низкие значения Р	
Высокие значения В	
/ Низкие значения Э	
Высокие значения В	
/ Низкие значения Н	
Высокие значения Н	АЧ АР ТИ
/ Низкие значения Р	
Высокие значения Н	
/ Низкие значения Э	
Высокие значения Н	
/ Низкие значения В	