



**PDA**International  
DISCOVERING & EMPOWERING TALENT

## Отчет по Лидерству

**Руководитель: Алексей Морозов**  
**Сотрудник: Анастасия Рощупкина**

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](mailto:nkirsheva@globalconsulting.ru)**  
**[www.globalconsulting.ru](http://www.globalconsulting.ru)**

## Руководитель: Алексей Морозов

### Алексей 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

- Алексей легко устанавливает хорошие и крепкие отношения с коллективом; в целом он готов уделять внимание проблемам своих сотрудников.
- Он - очень искренен и лоялен к тем, кто много и хорошо работает.
- Его искренность и предыдущий опыт помогают ему мотивировать людей.
- Ему сложно быть требовательным и строгим с теми, кто более агрессивен и самоуверен, чем он сам.
- Он старается соблюдать сроки выполнения работы и учитывает индивидуальный темп работы своих сотрудников.
- Алексей чувствует себя более комфортно, если он получает какие-либо инструкции или рекомендации в самом начале проекта.
- Если Алексей чрезмерно беспокоится из-за текущей ситуации и чувствует, что ситуация становится небезопасной и угрожающей, у него может наблюдаться спад мотивации.

#### Принятие решений

- Алексей предпочитает принимать решения в рамках своей компетенции.
- Ему не нравится принимать решения в сжатые сроки.
- Алексей принимает решения только после тщательного анализа всей имеющейся информации.
- Алексей старается не принимать непопулярных дисциплинарных решений.
- К принятию важных решений он подходит взвешенно и методично.

#### Общение

- Поручая выполнение задач своим сотрудникам, Алексей старается объяснять все четко и подробно.
- Он готов прислушиваться к идеям других людей и давать советы окружающим.
- Предоставляя обратную связь, Алексей стремится быть корректным и искренним.
- Алексей старается проговаривать все аспекты обсуждаемого вопроса и вести себя неагрессивно.
- Алексей стремится произвести приятное впечатление на людей своей манерой общения.

- Его естественный стиль общения не вызывает энтузиазма у окружающих.

DEMO

## Анастасия Рощупкина - характеристики естественного поведения.

### Анастасия. 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.

- Анастасия действует в соответствии с установленными правилами и стандартами, и ее непосредственный руководитель должен озвучивать и задавать эти стандарты, обеспечивая определенность задач и методов их выполнения.
- Ее необходимо формально представить новому коллективу, чтобы она знала, какую именно роль она будет в нем занимать, в этом случае она будет чувствовать себя в безопасности.
- Она - скорее интроверт по своей природе, и она предпочитает работать индивидуально, а не в большом коллективе.
- Ей лучше не поручать проведение публичных презентаций, если только они не касаются ее непосредственной области знаний. В любом случае, ей требуется много времени для подготовки к публичному выступлению.
- Для эффективной работы ей необходимы четко поставленные задачи и заданные алгоритмы, следуя которым она сможет обеспечить высокий стандарт качества.
- Признание коллег является для нее серьезным мотивирующим фактором, равно как и другие способы личного поощрения ее качественной работы и глубоких предметных знаний.
- Для эффективной передачи информации она должна быть изложена четко и подробно, лучше в письменном виде. В идеале даже устные договоренности должны быть впоследствии зафиксированы на бумаге.
- Ей необходимо профессиональное сообщество, где она может спросить совета - когда она пытается самостоятельно решать возникающие проблемы, она не всегда выбирает эффективные методы.
- Ее непосредственный руководитель должен следить за тем, чтобы Анастасия не тратила слишком много времени на анализ каждого этапа своей работы. Она старается избегать ошибок, но это может привести к срыву сроков работы.
- Иногда она может быть очень требовательной и к своим коллегам, и к себе самой. Ее стремление к совершенству может вызывать недовольство тех, кто с ней работает.
- Ее не мотивирует возможность руководить и принимать решения; для нее важнее выступать авторитетом при решении узкоспециальных вопросов. Именно поэтому лучше всего предоставить принимать решения кому-нибудь другому, а также обеспечить ей поддержку руководителя.

- Анастасия избегает рутины и предпочитает работать над разнообразными задачами, однако все они должны в рамках ее сферы компетентности.

Необходимо помнить, что сильные стороны этого человека - его аналитическое мышление и узкоспециальные знания, а также высокие профессиональные стандарты.

DEMO

## Анастасия. 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.

- Регулярно давайте непротиворечивую и содержательную обратную связь.
- Всегда положительно оценивайте хорошо сделанную работу.
- Создавайте гармоничную рабочую обстановку с минимумом конфликтов.
- Задачи, поручаемые этому сотруднику, должны быть четко сформулированы и структурированы.
- Предоставьте этому сотруднику возможность проявить себя, работая над задачами, требующими точности, аккуратности и качественного исполнения.
- Обеспечьте позитивную, тактичную и развивающую обратную связь.
- Избегайте перехода на личности.
- Предоставьте возможность работать в обстановке, ориентированной на выполнение профессиональных задач.
- Предоставьте возможность работать в организованной и стабильной обстановке.

## Алексей Морозов и Анастасия Рощупкина

### Ключевые аспекты, которые помогают развивать взаимоотношения и сотрудничество

В этом разделе мы опишем важные аспекты, которые необходимо учитывать при установлении и развитии взаимоотношений между лидером и респондентом, заполнявшим отчет.

Представленные выводы основаны на анализе естественного стиля поведения этих двух людей. Очень важно владеть этой информацией и использовать ее, для того, чтобы содействовать улучшению взаимоотношений в группе, формированию чувства команды, групповой сплоченности.

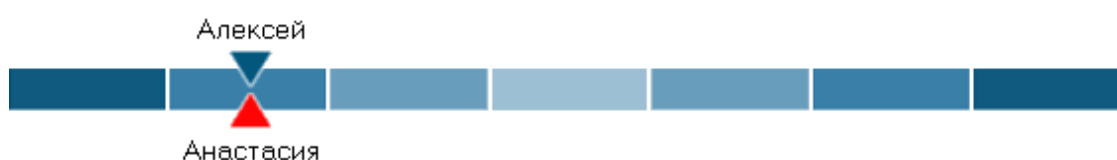
А также - для того, чтобы оба члена команды могли развивать и реализовывать их потенциал и в групповой работе.

#### Ось риска



Осторожный

Склонность к риску



- Необходимо помнить, что оба отличаются доброжелательностью и не склонны к конфронтации.
- Необходимо, чтобы Алексей понимал важность поощрения новых идей и проектов, принятия новых решений.
- Им необходимо сохранять принципиальность и преданность делу. Также они должны взять на себя руководящую роль в проекте.
- Необходимо, чтобы Алексей стремился к четкости определений в тех областях, где существуют различия и разногласия.
- Они не должны избегать "неудобных" вопросов. Алексей должен понимать, что такие проблемы решаются их проговариванием.
- Алексей должен демонстрировать уверенность в своих словах и действиях.
- Алексей должен быть готов разговаривать о существующих между ними различиях и разногласиях.

#### Ось экстраверсии



Интроверт

Экстраверт



- Так как и для Руководителя, и для Непосредственного подчиненного эта тенденция относится к числу "ситуативных", в этом разделе ее аспекты не рассматриваются.

## Ось выдержки



Низкий уровень выдержки

Высокий уровень выдержки



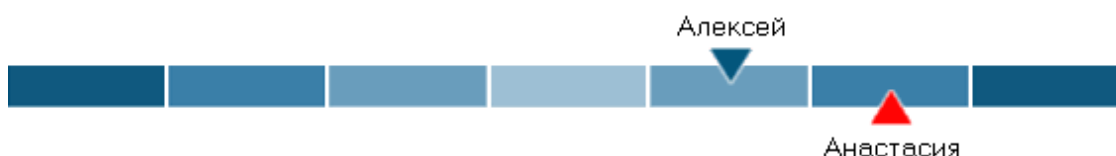
- Необходимо помнить, что Алексей отличается большим спокойствием и терпеливостью, чем Анастасия, для которой характерна динамичность и изменчивость.
- Алексей должен понимать, в каких ситуациях ему следует повысить темп работы, чтобы не отставать от Анастасия, а в каких лучше снизить темп или сделать паузу.
- Алексей должен высказываться кратко и предметно, выражаясь максимально просто и "по существу".
- Залогом хороших отношений будет готовность Алексей кратко излагать свои идеи и приступать к действиям.
- Анастасия отличается динамичностью и любознательностью. При обсуждении важных вопросов Алексей должен спрашивать Анастасия, все ли та поняла и услышала, есть ли у нее вопросы.
- Алексей не должен делегировать задачи, требующие высокой концентрации и тщательного анализа.

## Ось следования нормам



Склонность не следовать норм

Склонность следовать нормам



- Необходимо помнить, что они оба отличаются организованностью и любовью к порядку.
- Алексей не должен отвлекаться на мелкие подробности, касающиеся проекта; ему нужно стараться держать в уме "картину в целом".
- Необходимо, чтобы установленные правила и алгоритмы были простыми и понятными для всех участников, иначе их соблюдение будет препятствовать работе.



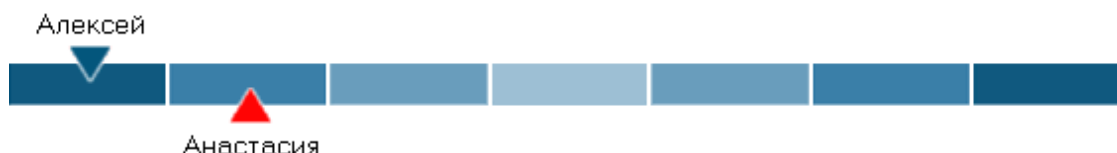
- Они оба являются перфекционистами, и им необходимо проявлять осторожность при работе с ошибками. Им нужно помнить, что они оба чувствительны к критике и ненавидят ошибаться.

## Ось самоконтроля



Эмоциональный

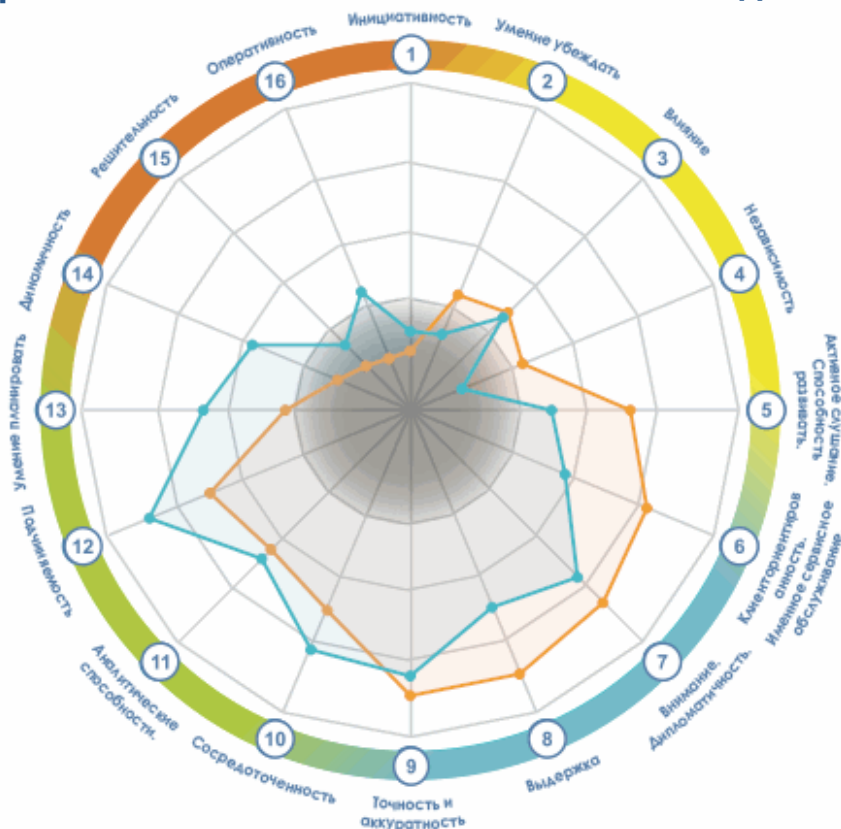
Рациональный



- Необходимо помнить, что оба этих человека отличаются спонтанностью и эмоциональностью.
- Залогом хороших отношений будет постоянный контроль обоих людей над своей природной раздражительностью, которая может стать источником конфликтов и напряжения.
- Необходимо поддерживать диалог, оба участника которого будут слушать друг друга и давать собеседнику возможность высказать свою точку зрения.
- Для поддержания гармоничных взаимоотношений обоим участникам необходимо осознавать последствия своих слов и поступков.

DEMO

## Полярная диаграмма PDA: Соответствие личности модели компетенций



Алексей Морозов

Анастасия Рошупкина

- 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, 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.
- 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** **Клиентоориентированность. 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. Общась 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 соучаствовать. 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.