

Центр
компетенций

Отчет по результатам дистанционной оценки компетенций

Персональный отчет

ID # 1747139663

 строго конфиденциально

Об отчете

Отчет содержит информацию о результатах дистанционной оценки компетенций.



Данный отчет является строго конфиденциальным и может быть использован исключительно в целях разработки программы развития.

КОМПЕТЕНЦИЯ – это универсальное деловое и управленческое качество человека, позволяющее эффективно выполнять поставленные задачи и добиваться успеха.

Полученные результаты не свидетельствуют о «хороших» или «плохих» результатах, а лишь показывают актуальную картину о текущем уровне проявленности компетенций, исходя из которых можно планировать индивидуальную траекторию развития и дальнейшие профессиональные шаги.

Данные отчета сохраняют свою актуальность, как правило, 1,5 – 2 года. Если в Вашей учебе или работе произойдут значительные изменения или Вы целенаправленно занимаетесь развитием своих деловых качеств, рекомендуется повторно пройти оценку через некоторое время.

ВАЖНОЕ ПРИМЕЧАНИЕ

Пожалуйста, помните – не следует сравнивать индивидуальные результаты по компетенциям, сформированные по итогам пройденных инструментов диагностики, с результатами иных тестов: поскольку некорректно проводить сравнение разных методик оценки, собранных для различных нормативных групп.

Индивидуальный профиль

Результаты по каждой компетенции отображаются на шкале т-баллов. Минимальный т-балл – 200, максимальный – 800, среднее значение – 500. 800 – это теоретический максимум шкалы т-баллов.

200–399

Компетенция проявлена
ниже необходимого уровня,
является областью для
интенсивного развития

400–599

Компетенция не требует
дополнительных шагов по
развитию, вместе с тем есть
потенциал для развития

600–800

Компетенция проявлена
выше среднего уровня, может
являться ресурсной зоной или
областью конкурентного
преимущества



- Инновационность
- Ориентация на результат

- Коммуникативность
- Стессоустойчивость

- Партнерство

Индивидуальный профиль

На графике ниже представлен индивидуальный компетентностный профиль на шкале т-баллов.

200–399

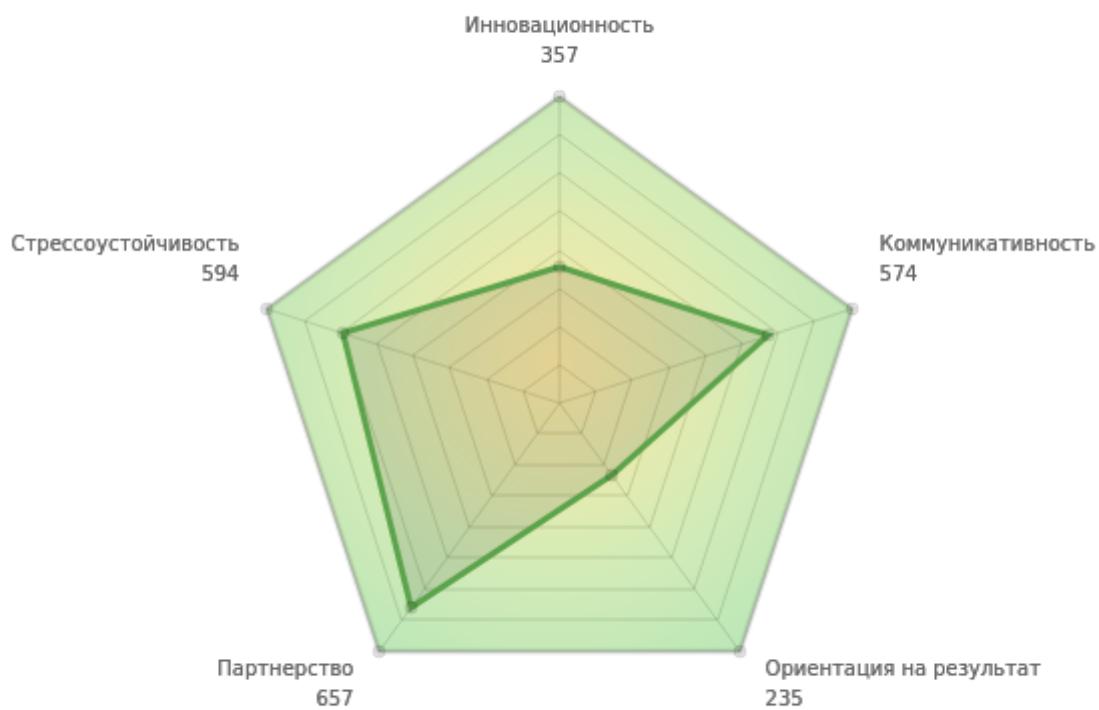
Начальный уровень

400–599

Средний уровень

600–800

Высокий уровень



Детализированные результаты

В разделе представлено описание индивидуальных результатов по каждой компетенции и перечень возможных рекомендаций по их развитию.

Рекомендуется выбрать 1–2 компетенции, которые планируется целенаправленно развивать в течение следующего календарного года. Составьте индивидуальную траекторию развития, опираясь на свои профессиональные и личные цели.

Важно помнить:

- Составляя индивидуальную траекторию развития, учитывайте не только результаты данного отчета: опирайтесь также на обратную связь от коллег/партнеров/руководителей/наставников. Подумайте о том, какие деловые качества имеет смысл развивать в данный момент и для чего.
- Рекомендации по развитию, представленные в отчете, не являются исчерпывающими. Для составления индивидуальной траектории развития имеет смысл значительно расширить методы и подходы работы над собой.
- В отчете отсутствуют рекомендации по развитию профессиональных и узко-специализированных навыков.
- Помните, что в основе развития компетенций лежит непрерывный цикл развития.



Описание результатов комплексной диагностики компетенций представлено на следующих страницах отчета.

В данном разделе представлено описание индивидуальных результатов и рекомендации по развитию компетенций.

Инновационность

Склонность к генерации новых идей и обсуждению сложных концептуальных вопросов.

Ваш результат

357

т-баллов

Согласно самоописанию, Вы склонны выбирать наиболее очевидный способ решения проблем. Вам в меньшей степени свойственно рассматривать ситуацию комплексно. Вы описываете себя как человека, который редко предлагает нестандартные решения.

Как можно улучшить результаты

- Возьмите проблему, которая касается Вас на работе: попробуйте узнать, как эта проблема может быть решена в других подразделениях/компаниях. Посмотрите, можете ли Вы использовать какие-либо из этих идей для решения проблемы в своем подразделении?
- Попросите обратную связь у коллег, руководителей и подчиненных. Узнайте, в каких ситуациях Вам следовало бы рассматривать проблемы комплексно, анализируя разные аспекты. Можете ли Вы скорректировать свой анализ в дальнейшем для предотвращения проблем?
- Задумайтесь, есть ли области работы, которые стали для Вас привычкой (например, как Вы разбираете входящие документы). Какие инновации и новшества Вы можете привнести в эти процессы для увеличения эффективности?
- Пройдите онлайн-курс про технологии развития креативности и инновационного мышления на сайте АНО «Россия – страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «PCB».

Рекомендуемая литература

- Технология творческого мышления. Шрагина Л., Меерович М.
- Креативность: 31 способ заставить мозг работать Намаконов И.
- Что дальше? Как найти большую идею, чтобы вывести бизнес на следующий уровень. Дроган Ю., Еременко А.
- Найти идею. Введение в ТРИЗ (теорию решения изобретательских задач). Альтшуллер Г.
- Параллельное мышление. Де боно Э.

Коммуникативность

Стремление к общению и готовность вступать в контакт с разными людьми.

Ваш результат

574

т-балла

Вы считаете себя в меру общительным человеком. Не склонны проявлять заметную инициативу в установлении новых контактов.

Как можно улучшить результаты

- Попробуйте вспомнить ситуации, когда Вам не удалось установить эффективную коммуникацию. Поработайте над причинами: как можно было улучшить процесс Вашего общения?
- Проанализируйте, зависит ли успех в Вашей сфере от построения эффективных коммуникаций, расширения контактов и новых знакомств? Достаточно ли сил и времени Вы уделяете этим процессам? Что Вы могли бы сделать, чтобы улучшить качество и количество профессионального общения (посещение конференций, профессиональных мероприятий, образовательных программ)?
- Пройдите [онлайн-курс об эмоциях и коммуникации](#) на сайте АНО «Россия – страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «PCB».
- Пройдите [онлайн-курс о коммуникативной грамотности](#) на сайте АНО «Россия – страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «PCB».

Рекомендуемая литература

- Кремлевская школа переговоров. Рызов И.
- Стать интересным собеседником. Общение без барьеров. Богданович В.
- Коммуникации на раз-два-три. Писарский И.
- Новые правила деловой переписки. Ильяков М., Сарычева Л.

Ориентация на результат

Стремление к амбициозным целям, достижению превосходства и первых позиций.

Ваш результат

235

т-баллов

Согласно самоописанию, Вы в меньшей степени стремитесь превзойти других людей, считая, что участие важно уже само по себе. Вам не свойственно ставить перед собой сложные и амбициозные задачи, что может мешать Вам достигать результатов.

Как можно улучшить результаты

- Задумайтесь, как часто Вы откладываете сложные, но важные задачи и почему это происходит? Что мотивирует Вас доводить начатые дела до конца: внешний контроль (сроки, КПЭ) или внутренняя самодисциплина?
- Попробуйте поработать над внутренней самодисциплиной. В этом может помочь применение метода приоритизации задач, например, с помощью или техники «Помидора». Ежедневно составляйте топ-3 задачи, которые напрямую влияют на результат.
- Внедрите правило «планировать и действовать». Каждый день выделяйте 10 минут на то, чтобы прописать свой план на день. На листе бумаги или в электронном формате — не важно, главное — фиксировать цель и несколько ключевых шагов для ее достижения.
- Для методичной работы над задачами, попробуйте разбивать большие задачи на маленькие подзадачи (например: не «оформить поездку в отпуск», а «составить список туристических агентств, обзвонить, уточнить необходимую информацию, провести оценку предложений...»).
- Пройдите [онлайн-курс об ориентации на результат](#) на сайте АНО «Россия – страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «PCB».

Рекомендуемая литература

- Целеустроение: Методическое пособие по авторским материалам А. Андреева. Шевцов А.
- Тайм-драйв. Как успевать жить и работать. Архангельский Г.
- Путь джедая. Поиск собственной методики продуктивности. Дорофеев М.
- Время управлять по-русски. Самоварова О.
- Проектное управление: как правильно делать правильные вещи. Алферов П.

Партнерство

Предрасположенность помогать другим людям и включаться в решение их проблем.

Ваш результат

657

т-баллов

Данный результат говорит о том, что Вы стремитесь поддерживать хорошие отношения с другими людьми. Вы описываете себя как отзывчивого и чуткого человека. Вам нравится помогать другим, к Вам часто обращаются за консультациями.

Как можно улучшить результаты

- Задумайтесь, какие Ваши действия могут привести к улучшению отношений в коллективе и укреплению хороших отношений? Есть ли возможность использовать Вашу склонность работы в команде для развития Ваших коллег? Возможно, Вы могли бы помогать новым сотрудникам с адаптацией в коллективе или укреплять отношения с коллегами, которые недостаточно вовлечены во взаимодействие с другими членами команды?
- Во время групповых дискуссий старайтесь внимательно слушать коллег, записывать наиболее удачные идеи. Вовлекайте в процесс обсуждения всех коллег, интересуйтесь мнением других людей.
- Пройдите онлайн-курс «Мы – команда: как достигать победы вместе» от цифровой мастерской Сенеж на сайте АНО «Россия – страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «PCB».

Рекомендуемая литература

- Совладельцы. Как не превратить компанию в поле боя и сделать бизнес-партнерство долгим, надежным и прибыльным. Кибкало Д., Гриц Д.
- Правила команды. Искусство думать вместе. Поташев М., Ершов П.
- Тандемократия. Искусство «рулить вдвоем». Михайлова В., Гор Н.
- Психологические основы делового общения. Ребус Б.
- Типы ролей в командах менеджеров. Белбин М.

Стрессоустойчивость

Склонность к тревожным переживаниям и способность отключаться от имеющихся трудностей в работе.

Ваш результат

594

т-балла

Вы спокойно относитесь к неудачам и критике в Ваш адрес со стороны других людей. Вам, скорее, свойственно сохранять энтузиазм и веру в успех в сложных стрессовых ситуациях.

Как можно улучшить результаты

- Как Вы относитесь к критическим замечаниям со стороны других людей? Видите ли Вы рациональное зерно в критических замечаниях, можете ли Вы извлекать пользу из замечаний относительно проделанной Вами работы?
- Помните о важности соблюдения режима дня, здорового сна и питания, физической активности. Это поможет Вам поддерживать хорошее самочувствие, что, в свою очередь, сохранит устойчивость к стрессу.
- Для сохранения позитивного отношения к работе по возможности решайте быстрые, но неприятные дела в начале рабочего дня.
- Пройдите [онлайн-курс о стрессоустойчивости в современном мире](#) на сайте АНО «Россия – страна возможностей». Для прохождения онлайн-курса необходимо авторизоваться на платформе АНО «PCB».

Рекомендуемая литература

- Управление стрессом для делового человека. Технологии управления стрессом, проверенные в корпоративных войнах, судебных баталиях и жестких переговорах. Фридман А., Щербатых Ю., Галанцев Д.
- Как развить стрессоустойчивость. Психотерапия негативных эмоций. Качай И., Федоренко П.
- Взять под контроль: страхи, тревоги, депрессию и стресс. Программа управления своими эмоциями. Качай И., Федоренко П.
- Беспокойный человек. Как снизить тревожность и меньше волноваться. Геддес С.

Методическая информация

В разделе представлено краткое описание тестов и опросников, которые использовались для формирования результатов по компетенциям.

Личностный опросник

Опросник направлен на измерение типичного или предпочтаемого респондентом поведения в рабочих ситуациях, связанных с людьми, задачами и эмоциями. Время на прохождение не ограничено, темп заполнения индивидуален.

Нормативная группа:

Руководители и специалисты_2025_2

Методическая памятка к отчету

- Данный отчет подготовлен по результатам прохождения комплекса тестов и опросников, описанных выше. В ходе тестирования респондент отвечал на вопросы, представленные в электронном виде.
- Отчет не является основанием для принятия кадровых решений. Рекомендуется использовать данный отчет как дополнительный источник информации о деловых качествах респондента, а также при планировании индивидуального развития.
- Результаты дистанционной диагностики не могут являться единственным источником информации для прогноза профессиональной эффективности.
- Отчет должен храниться с соблюдением требований конфиденциальности: круг лиц, имеющих доступ к отчету ограничен.
- АНО «Россия – страна возможностей» не гарантирует, что данный отчет не подвергался каким-либо изменениям со стороны пользователя или иных лиц.