

Отчет по поведенческому профилю

Андрей Андреев

06.06.2016

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

ВВЕДЕНИЕ.

Данный психологический ассессмент является надежным и проверенным научным инструментом. Он был разработан специально для того, чтобы оценивать и прогнозировать поведение личности относительно ее деятельности.

При условии заполнения вами опросника и предоставления ответов согласно инструкции, данный отчет является точным описанием ваших поведенческих реакций в различных ситуациях, в ответ на сложности и обязательства, с которыми вы сталкиваетесь ежедневно.

В целом, данное тестирование позволяет описать, как вы себя ведете и почему. Необходимо также помнить, что порой мы можем менять свое поведение и адаптировать его под особенности ситуации, подавляя или усиливая естественные черты своего характера.

В данном отчете содержится ценная информация, включая ваши общие поведенческие склонности, мотивирующие факторы, сильные стороны и зоны развития, а также способы, с помощью которых вы сможете адаптировать свое поведение к требованиям вашего окружения.

Мы рекомендуем внимательно ознакомиться с отчетом, сосредоточившись на перечисленных ниже характеристиках, которые повлияли (или могут повлиять) на ваше развитие. Определите те, которые влияют на вас положительно и являются вашими преимуществами и помогают Вам на пути к успеху, а также те, которые в отдельных случаях могут ограничивать ваше поведение и влиять на него негативно.

ШКАЛА ДОСТОВЕРНОСТИ



Информация, содержащаяся в этом отчете, является логичной и непротиворечивой. Поэтому она пригодна для интерпретации и может служить надежной основой для принятия решений.

ТАБЛИЦА PDA

Ось риска



Осторожный

Склонность к риску

Интенсивный

Интенсивный



Уверенный в себе человек. В ряде ситуаций способен проявлять инициативу и брать на себя обязательства, связанные с риском. Этот человек может восприниматься окружающими как склонный к доминированию и авторитаризму, стремящийся подчинить внешние условия своим потребностям. Как правило, спокойно относится к необходимости идти на риск.

Ось экстраверсии



Интроверт

Экстраверт

Интенсивный

Интенсивный



Экстраверт, открытый и разговорчивый человек, владеющий навыками убеждения. Стремится произвести благоприятное впечатление на окружающих и помочь им чувствовать себя комфортно. Из-за чрезмерной общительности иногда может вести себя несколько навязчиво. Может проявлять чрезмерную разговорчивость, исходящую из внутренней потребности контролировать ситуацию с помощью шарма и обаяния.

Ось выдержки

B

Низкий уровень выдержки

Высокий уровень выдержки

Интенсивный

Интенсивный



Динамичный и нетерпеливый человек, которого мотивирует разнообразие, перемены и многообразие рабочих задач и обязанностей. Не любит рутину, начинает скучать от ежедневной однообразной работы.

Ось следования нормам

H

Склонность не следовать нормам

Склонность следовать нормам

Интенсивный

Интенсивный



Этот человек, в зависимости от ситуации, решает, будет ли он соблюдать установленные процедуры и стандарты работы. Иногда чувствует себя в большей безопасности, действуя в соответствии с правилами, следует инструкциям и собирает фактическую информацию, а иногда предпочитает действовать независимо и прислушиваться к своей интуиции.

Ось самоконтроля

C

Эмоциональный

Рациональный

Интенсивный

Интенсивный



Это очень эмоциональный человек. В ряде ситуаций эмоции и чувства влияют на решения, которые он принимает. Демонстрирует свои чувства, проявляет их и разделяет с окружающими.

ПРИМЕЧАНИЕ: Необходимо понимать, что не все качества, описанные в данном отчете, будут проявляться в поведении одновременно и с одинаковой интенсивностью. Вероятнее всего, вы сможете наблюдать лишь некоторые из них. Чем выше расположены "точки" на оси, тем сильнее будет выражено качество и связанное с ним поведение в Индивидуальном профиле соответствия должности.

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ (КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА)

Исходя из полученных ответов, были определены ключевые слова, описывающие индивидуальное поведение данного человека. Ниже приводится список слов, которые могут быть использованы для описания его естественного поведенческого стиля.

Энтузиаст
Дружелюбный
Экстраверт
Общительный

Умеет убеждать
Оптимистичный
Разносторонне развитый
Неагрессивный

Независимый
Хочет знать «как»

DEMO

ОБЗОР ОСОБЕННОСТЕЙ ПОВЕДЕНИЯ

Этот раздел содержит подробный обзор естественного стиля поведения респондента. Данное описание позволяет определить его естественную и спонтанную реакцию на требования должности. Используйте данное описание для получения детальной информации о способах решения проблем, преодоления трудностей и влияния на других людей, о том, как респондент реагирует на требования среды, на правила и стандарты, установленные другими, и насколько хорошо он способен контролировать свои импульсы и эмоции.

Андрей - очень общительный и дружелюбный человек. Он предпочитает сотрудничать с окружающими для достижения общих целей. В целом он оптимистично относится к жизни, не боится проявлять себя, но как правило, отступает в ситуациях взаимодействия с более агрессивными людьми. Он легко заводит друзей и адаптируется в новом коллективе; у него широкий круг знакомств. Ему нравится знакомиться со множеством людей, устанавливая с ними контакт; тем не менее, в ситуациях, которые кажутся ему угрожающими или неблагоприятными, он склонен замыкаться в себе и отстраняться от окружающих.

Андрей - веселый, очаровательный и открытый собеседник. Он импульсивен и крайне чувствителен как к собственным потребностям, так и к потребностям других людей; у него нет проблем с выражением своих чувств. Андрей очень разговорчив и контактен, он доверяет людям.

Для него важно одобрение окружающих. Он старается произвести хорошее впечатление, и популярность у окружающих для него важнее результатов работы. Как следствие, в негативных ситуациях Андрей склонен вести себя дипломатично и не "рубить с плеча". Он старается избегать конфликтных ситуаций и прямой конфронтации. Он независимый человек, и свободно выражает свое мнение в доброжелательной или нейтральной обстановке.

Андрей владеет навыками публичных выступлений, он говорит весело и с энтузиазмом, способен увлекать и очаровывать как отдельных людей, так и большую аудиторию. Тем не менее, следует отметить, что ему необходимо чувствовать себя комфортно и в безопасности, сложности и конфронтация скорее демотивируют его как оратора. Благодаря личному обаянию, коммуникативным навыкам, природной общительности и уверенности в себе он умеет влиять на окружающих и убеждать их в своей правоте.

Андрей легко устанавливает отношения с новыми людьми, поскольку он с энтузиазмом выражает как собственные идеи, так и чужие. Ему нравится работать с людьми, в общении с незнакомыми людьми он ведет себя тактично и дружелюбно. Андрей стремится устанавливать гармоничные отношения с окружающими.

Ему не нравится, когда ему указывают на его ошибки, критикуют или укоряют; в таких случаях он очень расстраивается. Тем не менее, он вряд ли будет переживать долго, потому что для него очень важно нравиться окружающим.

Ему нравится разнообразие задач и контактов. Андрей предпочитает не слишком углубляться в детали и монотонную работу - как правило, ему быстро становится скучно и сложно планировать свое время.

В профессиональной деятельности ему важно иметь определенную свободу действий и возможность выражать себя. Его руководитель или супервизор не должен слишком плотно контролировать его работу.

Андрей осторожно принимает решения, ему бывает сложно выбрать один из вариантов, иногда он медлит с ответом. Необходимость принимать непопулярные решения должна быть сведена к минимуму. Ему нравится контактировать с разными людьми и заниматься решением разнообразных задач, связанных с человеческим фактором.

Для него важно принятие и одобрение окружающих, и Андрей расстраивается, если к нему относятся равнодушно или неодобрительно, исключают его из общей деятельности. В таких случаях он реагирует крайне негативно, отстраняется и иногда его недовольство проявляется "взрывами" эмоций.

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

- Андрей - демократичный руководитель, он умеет создавать команду, так как обладает развитыми навыками взаимодействия с людьми.
- Андрей умеет делегировать обязанности и иногда недостаточно внимательно контролирует их выполнение, поскольку слишком доверяет своим сотрудникам.
- Он умеет мотивировать людей - во многом благодаря своему энтузиазму и оптимизму. Иногда его оптимизм может казаться чрезмерным и неестественным.
- Андрей может испытывать сложности с поддержанием дисциплины, он старается не заниматься этими вопросами без крайней необходимости.
- Андрей обаятелен и обладает чувством юмора, окружающие относятся к нему с симпатией и уважением.
- Со своими подчиненными он готов идти на компромиссы и проявлять инициативу.
- Андрей уделяет много внимания вопросам развития своих сотрудников.

Принятие решений

- Андрей придерживается совещательного стиля принятия решений, он всегда интересуется мнением коллег.
- Ему бывает сложно принимать рискованные решения, которые, как ему кажется, могут негативно сказаться на его популярности в коллективе.
- Как правило, Андрей предпочитает не изучать вопрос самостоятельно, а составить свое мнение на основе информации, полученной от коллег.
- При принятии решений в областях, где Андрей чувствует себя недостаточно компетентным, он медлит с решением и нуждается в советах коллег.

Общение

- Андрей – хороший коммуникатор от природы, предпочитает общение в устной, а не в письменной форме.
- Андрей умеет сопереживать окружающим и способен адаптировать свой коммуникативный стиль в зависимости от особенностей собеседника и ситуации; он умеет делиться информацией в позитивном и оптимистичном ключе.
- Андрей может предоставлять больше информации, чем это необходимо; не всегда понимает, какая информация является конфиденциальной.

DEMO

СТИЛЬ РАБОТЫ В СФЕРЕ ПРОДАЖ

Этот раздел содержит подробный обзор особенностей стиля продаж респондента. Стиль работы на разных этапах цепочки продаж представлен в следующих разделах: Установление контакта, Заключение сделки и Работа с клиентами. Содержащаяся в них информация позволит оценить навыки проведения презентаций и работы с возражениями, а также определить уровень умений в области послепродажного обслуживания.

Установление контакта

- Андрей - открытый, дружелюбный и экстравертированный человек, поэтому ему очень комфортно устанавливать новые контакты.
- Андрей искренне интересуется другими людьми, и это помогает ему завоевать доверие потенциальных покупателей.
- Его стиль проведения презентаций отличается позитивным и оптимистическим настроем, и необходимо следить за тем, чтобы не создалось ощущение, что Андрей преувеличивает или навязывает что-то своей аудитории.
- Вследствие своего выраженного интереса к людям и человеческим отношениям Андрей может недооценивать важность фактической информации.
- Андрей обладает личным обаянием и оптимизмом, которые необходимы для эффективного проведения презентации.

Заключение сделки

- Андрей стремится устанавливать хорошие отношения с окружающими, и поэтому ему свойственно скорее ждать, пока покупатель сам решит оформить заказ, а не форсировать заключение сделки.
- Ему может казаться, что его стремление заключить сделку может обидеть потенциального покупателя.
- Ему следует применять свои навыки убеждения в сочетании с более прямолинейным стилем заключения сделки.

Работа с клиентами

- Андрей понимает важность работы с клиентами, и тем не менее регулярные визиты к ним кажутся ему скучными и утомительными.
- Он может избегать агрессивных и слишком формальных клиентов.
- Он предпочтет общаться с теми клиентами, с которыми у него уже установились хорошие отношения и существует перспектива заключения новой сделки.

ОСНОВЫ ЭФФЕКТИВНОГО РУКОВОДСТВА

В данном разделе описаны важные характеристики, которые необходимо учитывать для эффективного обучения/коучинга. Перечисленные ниже моменты основаны на естественном поведенческом стиле респондента и крайне значимы для каждого, кто желает как можно более эффективно руководить данным сотрудником, позволяя ему проявить весь свой потенциал.

- Андрей умеет влиять на людей и быть убедительной, он предпочитает устанавливать с руководством скорее неформальные, чем сугубо профессиональные отношения.
- Он эффективно работает в большом коллективе, коллеги признают и принимают его. Ему не стоит поручать задания, требующие индивидуальной работы или изоляции от коллектива, поскольку это мешает ему достичь лучших результатов.
- Он предпочитает не брать на себя единоличную ответственность за ситуацию.
- Андрей стремится нравиться окружающим, и вследствие этого он может браться за задачи, которые он не готов выполнить.
- Указывать на ошибки ему лучше с глазу на глаз, поскольку публичное внимание к ним задевает его чувства.
- Общение - его способ самовыражения, как в профессиональной, так и в личной жизни. Он предпочитает общаться неформально и в устной форме.
- Ему нужно развивать навыки ""активного слушания"" для быстрого включения в коммуникации.
- Что касается административных вопросов, необходимо рассказать о всех необходимых процедурах или найти для него наставника, способного оказать помощь и поддержку.
- При принятии решений ему понадобится поддержка руководителя. Он осторожно относится к непопулярным решениям и избегает ситуаций, способных привести к конфронтации.

Сильными сторонами этого человека являются убедительность и харизматичность, позволяющие устанавливать хорошие межличностные отношения.

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ, КОТОРЫЕ МОГУТ СТАТЬ ОГРАНИЧЕНИЕМ

Данный раздел описывает определенные, уникальные характеристики поведенческого стиля, которые, в итоге, могут превратиться в недостатки. Это, несомненно, положительные аспекты индивидуального стиля поведения, но, если вовремя не взять их под контроль и не решить связанные с ними вопросы, они способны навредить данному человеку.

- Сильная оптимистическая позиция может мешать ему выявить все потенциальные проблемы и сложности при реализации проекта или программы.
- Эмоционален, настроен позитивно; при проведении презентаций может преувеличивать достоинства продукта.
- Стремясь угодить окружающим, может давать невыполнимые обещания или преувеличивать преимущества своего плана или программы.
- Обычно старается контролировать ход беседы и может перебивать людей, не выслушав их до конца.
- Стремясь разнообразить свою работу, может браться за слишком много дел одновременно; может избегать рутинных задач, оставляя без внимания важные детали.
- Стремясь угодить окружающим, может уступить, даже когда необходимо настоять на своем.
- Вследствие склонности опираться на интуицию и работать с ситуацией в целом может пренебрегать аналитической и исследовательской работой при решении проблем.

КЛЮЧ К ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ

Этот раздел описывает важные аспекты, которые необходимо учитывать для достижения и поддержания высокого уровня мотивации респондента. Перечисленные ниже моменты основываются на естественном стиле поведения личности и важны для каждого руководителя, который будет поручать задачи и возлагать обязанности на этого сотрудника, или для тех, кто будет работать с ним в одной команде.

- Признавайте успехи и достижения этого сотрудника.
- Поощряйте использование навыков межличностного общения для достижения поставленных целей.
- Предоставьте возможность общаться с людьми в различных ситуациях.
- Предоставьте возможность работать над задачей в целом, не углубляясь в детали.
- Предоставьте возможность проводить презентации и находиться в центре внимания.
- Предоставьте этому сотруднику возможность работать быстро и динамично.
- Предоставьте возможность работать в коллективе или команде, где этого сотрудника будут ценить и где решения принимаются коллективно.
- Принимайте во внимание способность этого сотрудника проводить презентации и публичные выступления.

АНАЛИЗ СИТУАЦИИ

Этот раздел содержит прогноз относительно изменений, происходящих в поведенческом стиле респондента. Здесь описано, какие именно аспекты естественного стиля его поведения подвергаются изменениям в процессе адаптации к требованиям занимаемой им должности.

Принятие решений

Это значение индикатора показывает, что его тенденция активно принимать решения компенсируется его стремлением избежать принятия рискованных решений. Эти противоборствующие силы (двигаться вперед/остановиться) порождают состояние некоторой нерешительности, которое характеризует его стиль принятия решений на данный момент.

Энергетический баланс

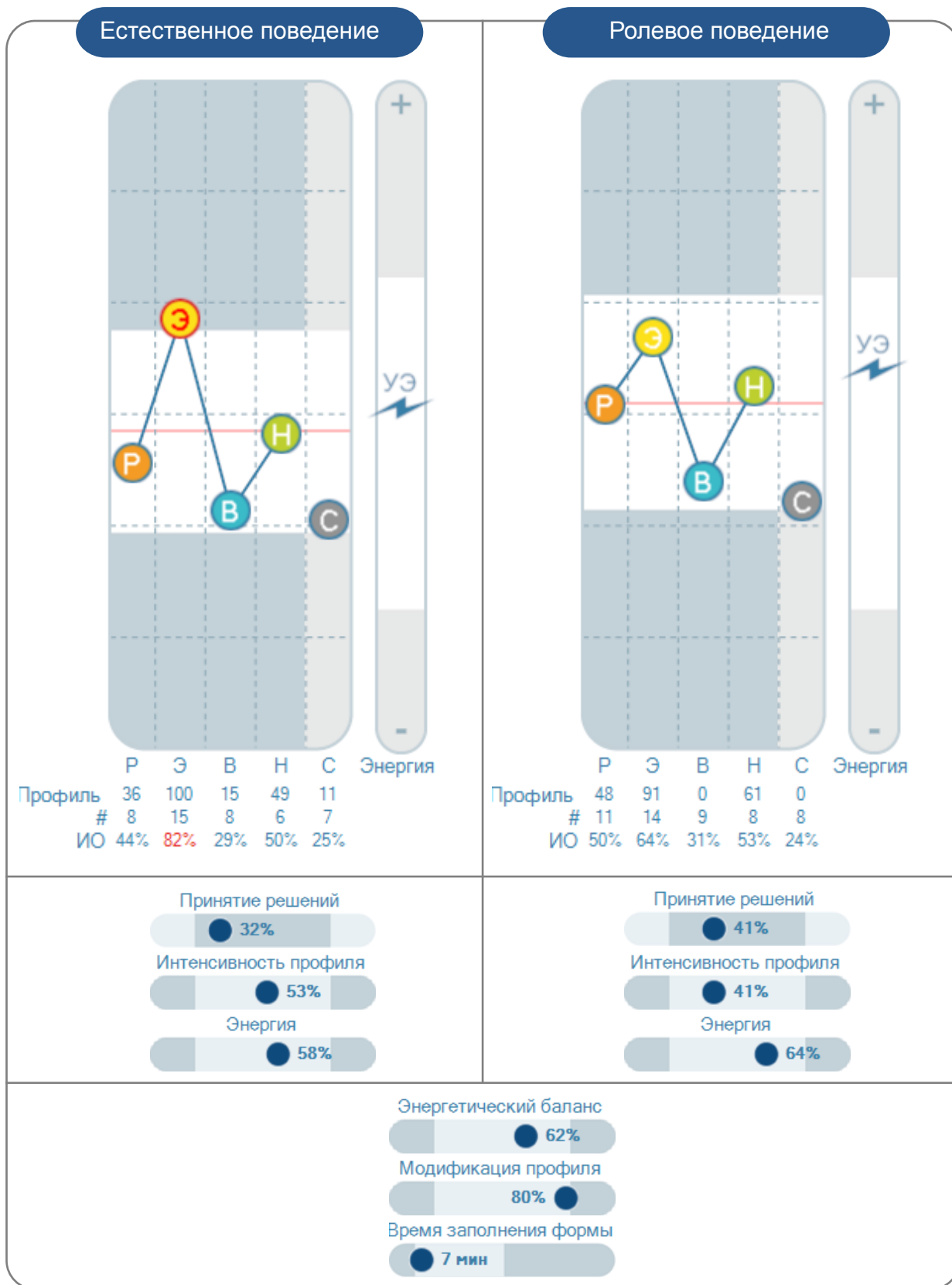
Результаты данного теста позволяют предположить, что по его мнению, требования текущей ситуации в настоящий момент превышают имеющиеся у него ресурсы. Можно предположить, что он находится под давлением или требования к нему чрезмерно завышены.

Изменения в поведении

Результаты данного теста позволяют предположить, что Андрей способен адаптироваться к ситуации и отличается определенной гибкостью поведения. Тем не менее, в отдельных случаях он может отказываться изменять свою манеру поведения и подстраиваться под требования позиции.

В данном отчете рассматриваются только поведенческие характеристики. Успешность работы на конкретной должности будет зависеть исключительно от соответствующего опыта, навыков и знаний кандидата.

ГРАФИК ПОВЕДЕНЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ



Выбранные слова

Слова, выбранные для Ролевого поведения:

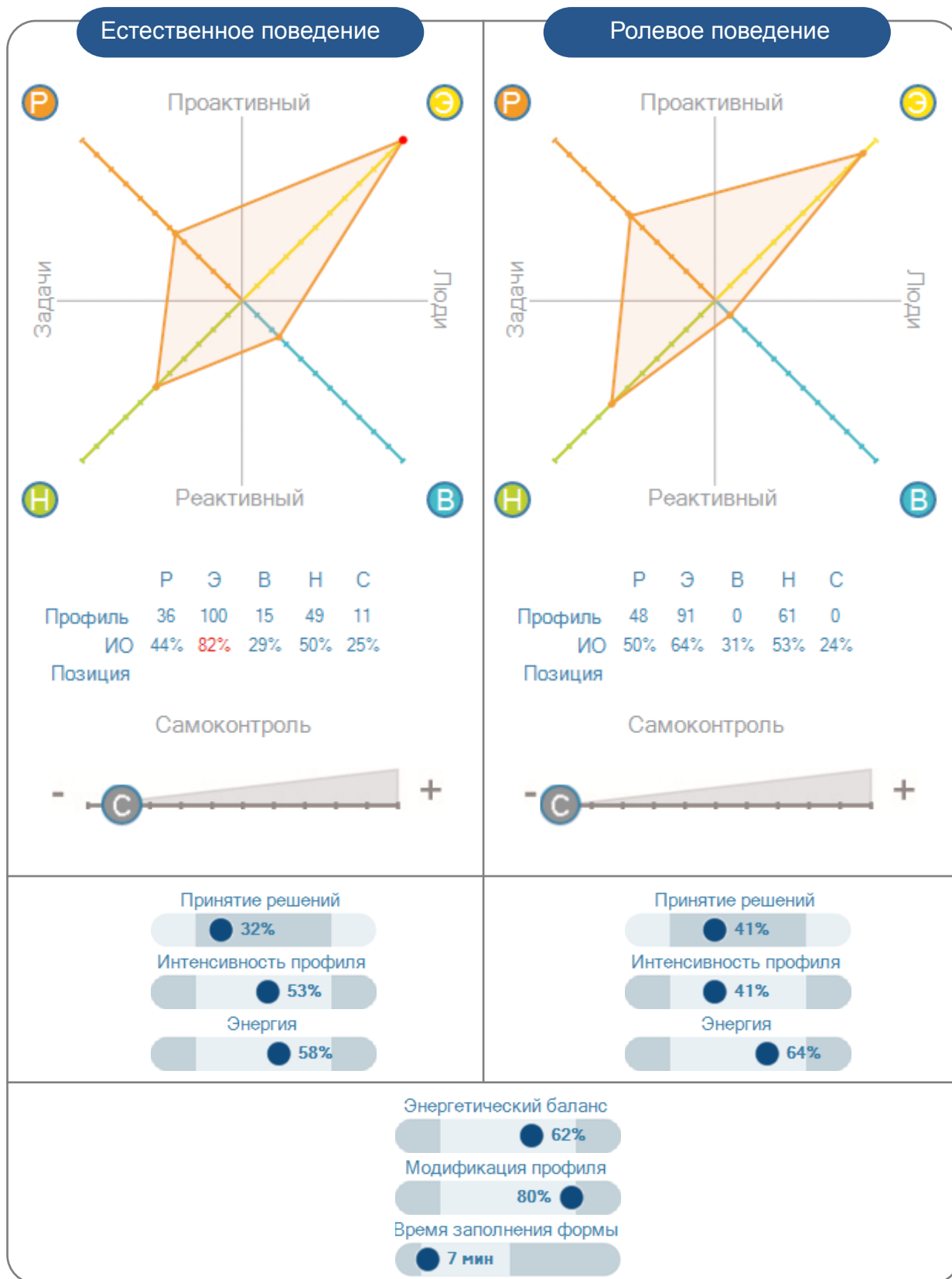
1 2 3 5 9 11 13 15 16 18 19 20 23 25 26 28 30 31 33 34 37 41 43 44 45 46 48 49 51 52 58 60 61 62 63 64
67 69 71 72 73 74 75 76 78 79 80 82 85 86

Слова, выбранные для Естественного поведения:

1 2 3 5 9 10 11 15 18 19 25 26 28 30 31 32 33 34 37 41 43 45 46 48 52 55 58 60 61 62 63 64 67 68 69 71
72 77 78 79 80 82 85 86

DEMO

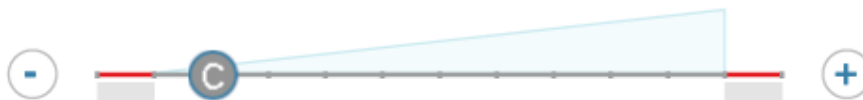
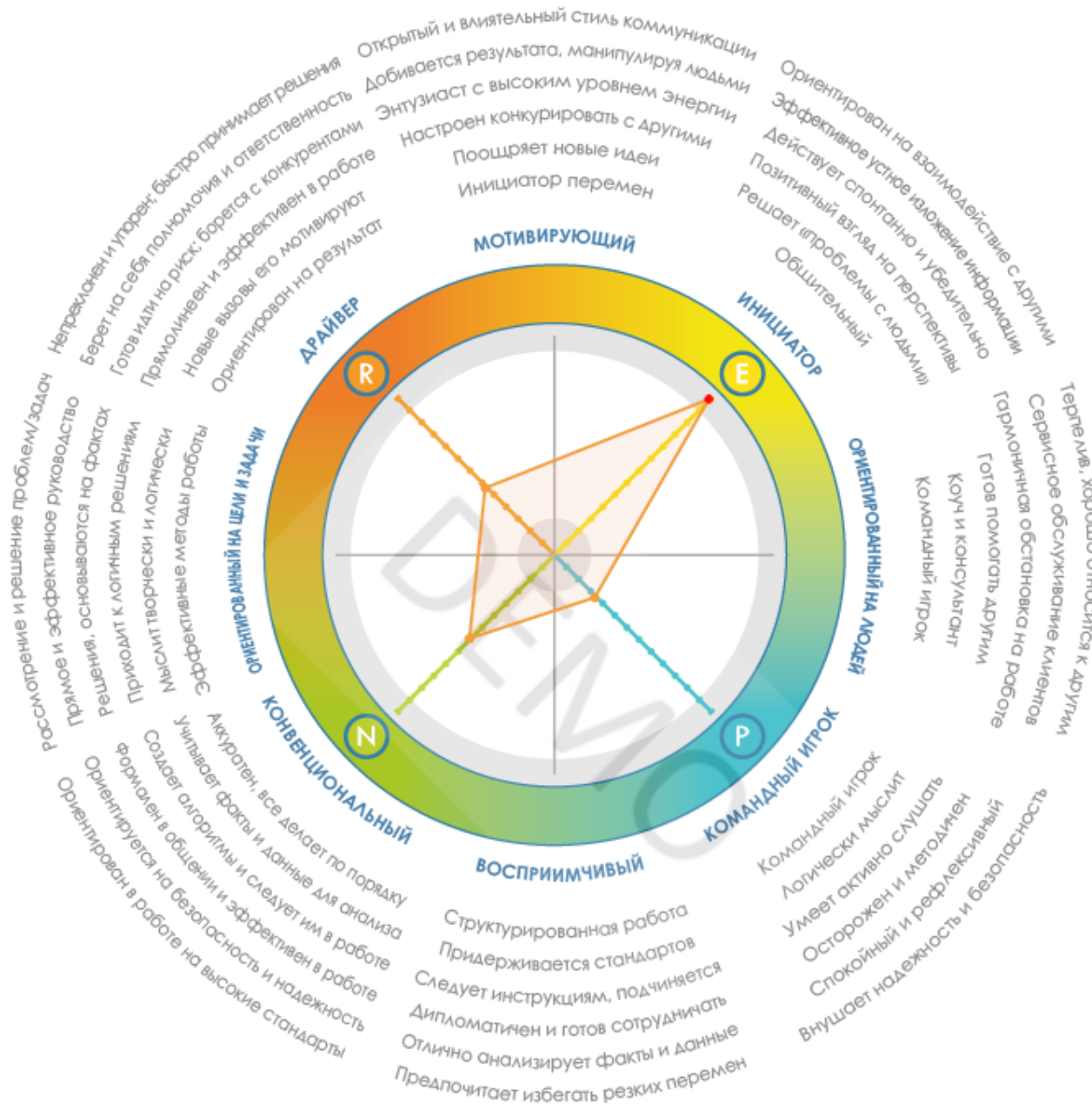
ПОЛЯРНАЯ ДИАГРАММА PDA: ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ



■ Андрей Андреев

КОЛЬЦЕВАЯ ДИАГРАММА PDA: ПРОФИЛЬ ЛИЧНОСТИ

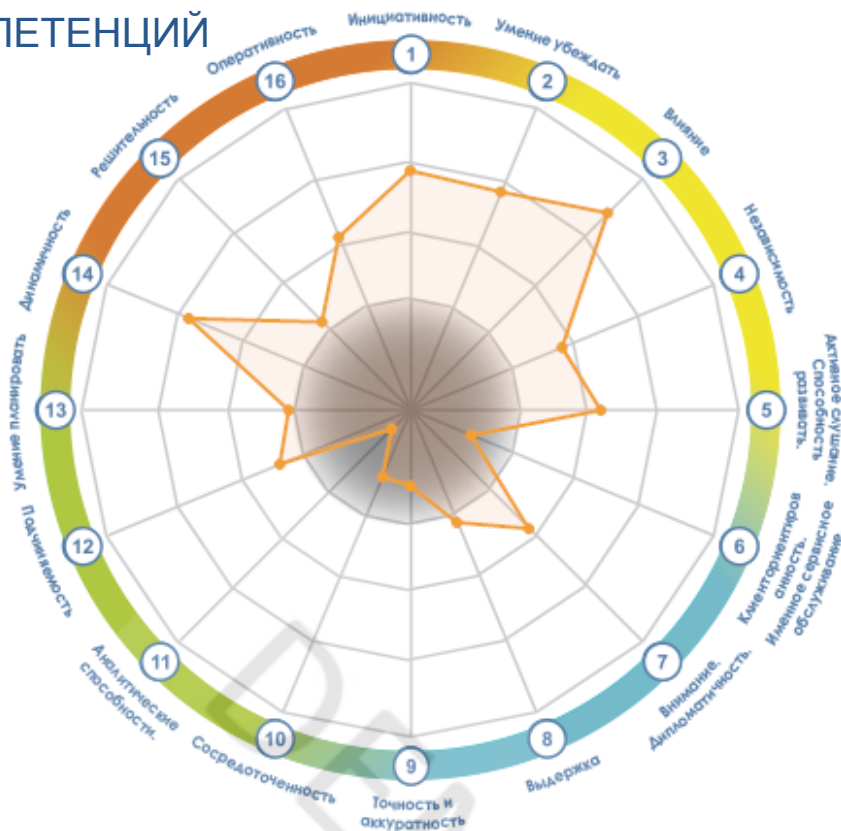
	Р	Э	В	Н	С
Профиль	36	100	15	49	11
ИО	44%	82%	29%	50%	25%



"... Чем ниже Самоконтроль, тем меньше респондент стремится сдерживать себя и задумываться о последствиях и тем меньше респондент контролирует и планирует свою реакцию на возникающие ситуации."

"... Чем выше Самоконтроль, тем больше респондент стремится «думать, прежде чем делать» и тем сильнее себя контролирует. Это приводит к более контролируемой реакции на возникающие ситуации. Он более задумчив, рационален и сильнее сдерживает себя."

ПОЛЯРНАЯ ДИАГРАММА PDA: СООТВЕТСТВИЕ ЛИЧНОСТИ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ



- 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 **Клиенториентированность. Именно 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 результатов посредством осторожного подхода, слушая других и затем анализируя полученную информацию.
- 7 **Внимательность. Дипломатичность:** Подобные респонденты очень хорошо подходят для административно-хозяйственных должностей или специализированной работы. Общаясь 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 принятии решений они осторожны. Добиваются результата благодаря предупредительности, аккуратности и методичности.
- 10 **Концентрация:** 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.

БАЗОВЫЕ ЛИЧНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

ВАЖНО: В оптимальных условиях большинство респондентов способно эффективно выполнять свою работу в соответствии с Моделью базовых личностных компетенций PDA, представленной ниже. Мы считаем рабочие условия идеальными, когда соблюдается несколько условий: наличие хорошего руководителя, мотивация, признание успехов и достижений, поддержка и обучение сотрудников и многое другое. Мы понимаем, что условия работы не всегда являются оптимальными.

Клиентоориентированность, сервисное обслуживание и поддержка

Эта компетенция позволяет оценить умения респондента в сфере работы с клиентами, способность вежливо, внимательно, на постоянной основе предоставлять соответствующий сервис.

Сложно - больше
усилий



Легко - меньше
усилий

Активное слушание и внимание к окружающим

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента «слушать и слышать» других людей, его терпение, толерантность, умение уделять время окружающим.

Сложно - больше
усилий



Легко - меньше
усилий

Динамичность и оперативность

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента реагировать на вызовы, требующие многостороннего подхода, перемен и разнообразия, в условиях ограниченного времени.

Сложно - больше
усилий



Легко - меньше
усилий

Решение задач.

Эта компетенция позволяет оценить ориентированность на задачи, умение респондента контролировать и координировать выполнение работы в соответствии с определенными стандартами и алгоритмами.

Сложно - больше
усилий



Легко - меньше
усилий

Стремление конкурировать для достижения результатов.

Соревновательность

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента сосредотачиваться на достижении результата, действуя прямо и конкурируя с другими, принимая вызовы и, при необходимости, вступая в конфронтацию.

Сложно - больше
усилий



Легко - меньше
усилий

Стратегическое планирование

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента ориентироваться на достижение результата при помощи целеустремленного, планового и методичного подхода, который проявляется в эффективном планировании, разработке стратегии, минимизации рисков и избегании конфронтации.

Сложно - больше
усилий

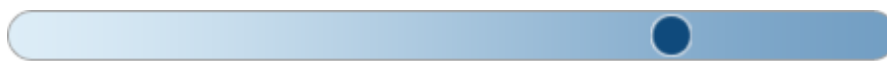


Легко - меньше
усилий

Коммуникативная компетентность и умение убеждать

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента выстраивать межличностные отношения, устанавливать непосредственный контакт, убеждать и эффективно взаимодействовать с другими.

Сложно - больше
усилий



Легко - меньше
усилий

Точность, аккуратность и качество выполнения работ/оказания услуг

Эта компетенция позволяет оценить умения респондента касательно заданий, требующих точности, качественного исполнения, умения работать с деталями, а также регулярно проверять качество работы / услуги, вплоть до ее завершения.

Сложно - больше
усилий

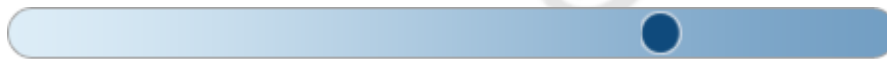


Легко - меньше
усилий

Инициативность и независимость

Эта компетенция позволяет оценить инициативность респондента по отношению как к людям, так и к задачам. Она включает в себя умение убеждать и мотивировать окружающих, одновременно с умением решать сложные вопросы, требующих творческого и независимого мышления.

Сложно - больше
усилий



Легко - меньше
усилий

Соблюдение норм и правил

Эта компетенция позволяет оценить умение респондента четко следовать установленной политике и указаниям начальства, действуя в соответствии с правилами и инструкциями.

Сложно - больше
усилий



Легко - меньше
усилий

Определение естественного поведенческого профиля имеет огромное значение и очень полезно, поскольку позволяет спрогнозировать, сколько усилий потребует от респондента соответствие требуемым компетенциям; то есть, будет ли он способен проявлять необходимые качества спонтанно, естественно и без усилий, или они потребуют от него куда больше старания, поскольку не свойственны данному человеку изначально. Например, нетерпеливому и беспокойному «по характеру» респонденту потребуются гораздо больше усилий, чтобы соответствовать требованиям компетенции "Аналитические навыки", зато компетенция "Динамичность и оперативность" будет для него естественным навыком и потому потребует минимума усилий.

САМОРАЗВИТИЕ С МYPDASOACH

Этот раздел является приглашением для Вас начать программу саморазвития с MyPDACoach. MyPDACoach – это приложение онлайн, которое помогает Вам в развитии компетенций, которые, в свою очередь, помогут Вам улучшить аспекты Вашего поведенческого стиля, укрепить отношения с окружающими и повысить эффективность Вашей работы. Самоосознание, которого Вы достигли при помощи отчета PDA, будет служить основой для MyPDACoach, чтобы помочь Вам в достижении качественных (позитивных) изменений в Вашем поведении, тем самым облегчая Ваш путь к успеху.

Самоосознание, саморазвитие и Личное Руководство

Как личность Вы играете ведущую роль в своей жизни, и ход событий прямо зависит от Ваших действий. MyPDACoach приглашает Вас начать программу саморазвития компетенций, таким образом Вы сможете внести изменения в свой стиль поведения, необходимые для полноценного успеха. **Саморазвитие состоит в продвижении, нами самими или при помощи коуча, развития наших компетенций. Это создает возможности для личностного и профессионального роста.**

Самосознание, как отражение себя в зеркале, имеет важное значение для прогресса в программе саморазвития. Информация, предоставляемая отчетом PDA, который Вы только что прочитали обогатила Ваше самосознание. Также как мы должны знать себя, чтобы развиваться, это является отправной точкой для личного совершенствования и это напрямую связано с саморазвитием, обучением и личным руководством.

Самосознание требует мыслительного процесса, посредством которого личность (индивид) приобретает понимание своих сильных сторон и зон развития. Это позволяет быть максимально готовым для решения повседневных задач.

Люди, которые решаться на работу по саморазвитию должны осознать самих себя, должны иметь четкое видение своих целей. Они должны разработать план, реализовать его на практике и следить за ходом его выполнения. MyPDACoach поможет Вам в разработке указанного плана, воплощении его на практике и в его мониторинге. MyPDACoach поможет Вам упражняться в новом поведении, которое позволит Вам улучшить уровень развития конкретных умений, навыков и совершенствовать Ваши личностные компетенции.

Важно осознавать, что саморазвитие – это труд, много усилий над собой, самоанализ и освоение полученных знаний. Это предполагает большое чувство ответственности, а также гибкую и активную жизненную позицию. Этот процесс должен быть непрерывным и организованным, чтобы консолидировать ряд новых аспектов поведения, которые укрепляют и облегчают путь к успеху.

MyPDACoach состоит из пяти простых и понятных шагов. Вы уже сделали два и теперь есть возможность продолжить...

1. Заполните форму PDA. ☺ **Готово!**
2. Прочитайте отчет PDA и повысьте свое самосознание. ☺ **Готово!**

3. Определите компетенции, которые необходимо развивать. **Начнем сегодня!**
4. Получите советы коуча и упражнения по новой модели поведения. Шесть недель!
5. Получите оценку от других (дословно: обратную связь «360 градусов» от других).
Выясните, преуспели ли Вы!

Самоконтроль является достаточно сложной задачей. Вы уже заполнили форму PDA и прочитали отчет PDA. Теперь Вам необходимо только зафиксировать это для себя и управлять своей собственной программой развития. Посетите www.mypdacoach.com чтобы узнать больше и начать Вашу программу прямо сегодня.

DEMO

ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

Данная форма предназначена для достижения только одной поставленной цели. Сделайте копии, если хотите поработать и над достижением других целей.

ЦЕЛЬ (Чего я хочу достичь?)

- 1.
- 2.

ПРЕИМУЩЕСТВА (Какие преимущества я получу, добившись поставленной цели?)

- 1.
- 2.
- 3.

ШАГИ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛИ (Что мне нужно сделать, чтобы добиться поставленной цели?)

- 1.
- 2.
- 3.

СРОКИ (Когда мне нужно будет завершить эти действия?)

- 1.
- 2.
- 3.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРЕПЯТСТВИЯ (Что может помешать достижению поставленной цели?)

- 1.
- 2.
- 3.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ (Каким образом я буду преодолевать возникающие препятствия?)

- 1.
- 2.
- 3.

КАК ОТСЛЕЖИВАТЬ ПРОГРЕСС (Как я пойму, что у меня получается двигаться к цели?)

- 1.
- 2.
- 3.

СТОИТ ЛИ ЭТА ЦЕЛЬ УСИЛИЙ, ВРЕМЕННЫХ И ФИНАНСОВЫХ ЗАТРАТ?

Да _____ Нет _____ Да, но только если _____ ДАТА _____

Семь полезных советов

1. Помните о положительном результате достижения поставленных целей.

Определите преимущества, которые вы получите: более высокая эффективность работы, чувство удовлетворенности, улучшение навыков межличностного общения и т.д. Какие именно преимущества вы получите?

2. Помните о том, сколько времени вам доступно.

В году 525 600 минут. Если вы будете уделять саморазвитию 15 минут в день, за год получится 5 475 минут. Это 0,0104% от всех доступных вам минут за год. Вы можете позволить себе уделить 0,0104% доступного вам времени вопросам собственного развития?

3. Занимайтесь одним делом.

Глобальная цель - саморазвитие - состоит из множества задач поменьше. Разделяй и властвуй: разделите большое задание на несколько мелких подзадач. После этого, сосредотачивайтесь на каждой из подзадач отдельно, пока не выполните ее.

4. Практика, практика и еще раз практика.

Повторение – мать учения. Чем больше вы практикуетесь, тем больше узнаете. Короткие практические упражнения каждый день более эффективны, чем одна большая практическая тренировка раз в неделю.

5. Терпение и труд все перетрут.

Придерживайтесь своего Плана действий. Настойчивость необходима вам, чтобы добиться поставленной цели. Люди часто останавливаются именно тогда, когда почти добились успеха. Действуйте и не останавливайтесь – если остановитесь, никогда не добьетесь своей цели.

6. Эффективно учитесь на своих ошибках.

Все мы ошибаемся. Вы будете допускать ошибки и при реализации своего Плана действий, и работая над достижением поставленных целей. Реагируйте конструктивно. Берите на себя ответственность за свои ошибки. Не теряйте уверенности в себе, несмотря на ошибки, и учитесь на них. Не думайте, что ошибок нужно избегать любой ценой, не переживайте и не придавайте чрезмерного значения своим ошибкам. Не теряйте бодрости духа лишь потому, что допустили ошибку.

7. Вспоминайте о своих успехах.

В ситуации стресса или недовольства собой, когда вы чувствуете, что перестали двигаться вперед и выполнять свой План действий, обратитесь к своим воспоминаниям. Припомните один из ваших прошлых успехов или одно из достижений. Наполните свой разум этими воспоминаниями, позвольте им создать позитивные мысли, образы и эмоции. Вы почувствуете себя лучше, ваша уверенность возрастет, и вы сможете продолжать работу в соответствии со своим Планом действий и добиваться поставленных целей.