
ОРQ32: Корпоративное лидерство

Имя:
Фамилия Имя

Дата тестирования:
23-02-2014



ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Модель корпоративного лидерства выделяет известные ранее трансформационный (поддержание и эффективная работа существующих систем и процессов) и транзакционный стили лидерства (изменение или создание новых систем и процессов) (СЕВ,2011, а также Bartram & Inceoglu, 2011). Однако новые условия рабочей среды, к примеру, быстрые изменения, становятся нормой для сотрудников и их руководителей. В 2012 году компанией СЕВ был введен термин “вклад в организацию”, который определяет рабочую эффективность и производительность труда в этих новых, более неоднозначных и разнообразных условиях работы, что было подтверждено серией дальнейших исследований (СЕВ, Washington, DC, 2014).

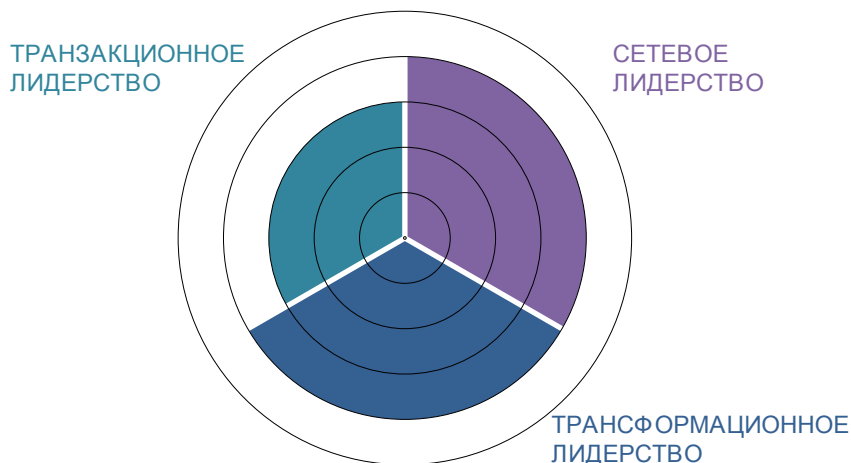
МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО ЛИДЕРСТВА СЕВ



Ниже описано, как взаимосвязаны существующие типы лидерства и **Корпоративное лидерство**, а также **ключевые компетенции лидера**.



ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КОРПОРАТИВНОГО ЛИДЕРСТВА Фамилия Имя



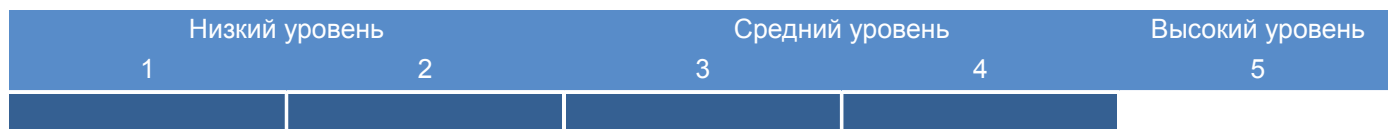
СЕТЕВОЕ ЛИДЕРСТВО Фамилия Имя

Создает условия для достижения целей организации с помощью инноваций, сотрудничества, объединения различных интересов, идей, целей. Самостоятельно создает новую рабочую среду, наделяет полномочиями других, доверяет, обменивается идеями и сотрудничает; строит и развивает сети контактов, использует напряжение и конфликты в качестве отправной точки для дальнейших изменений; вдохновляет других на решение проблем и самостоятельное принятие решений.



ТРАНСФОРМАЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО Фамилия Имя

Эффективно вдохновляет как отдельных сотрудников, так и организацию в целом к тому, чтобы быть более проактивными, достигать результатов, превосходящих ожидания. Поддерживает обмен идеями внутри и вне подразделений. Увеличивает количество и качество, как собственных результатов, так и результатов команды, включая идеи и информацию от различных подразделений.



ТРАНСЗАКЦИОННОЕ ЛИДЕРСТВО Фамилия Имя

Поддерживает эффективность существующих систем; обеспечивает стабильную эффективность команды; выполняет операционные цели, управляет изменяющимися приоритетами; направляет команду в условиях изменений и неопределенности.



ДЕТАЛИЗИРОВАННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ СЕТЕВОГО ЛИДЕРСТВА Фамилия Имя

Выстраивание сети контактов – это использование существующих рабочих отношений за пределами своей команды для более рационального и эффективного выполнения работы; помощь другим сотрудникам в установлении контактов (внутри и за пределами организации), которые могут помочь им лучше выполнить работу. В изменяющихся условиях такой лидер расширяет свои сети контактов, вовлекая в них новых заинтересованных лиц.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

Стимулирование участников сети – это внедрение принципов и практики, которые побуждают других находить и развивать новые идеи. Такой лидер делится с членами команды информацией, задачами или вопросами для того, чтобы стимулировать их мыслить шире; способствует поддержанию диалога и дискуссии внутри сети, поощряет команду идти на обдуманый риск, экспериментировать с новыми идеями.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

Поощрение независимости – это наделение членов команды самостоятельностью и полномочиями определять, как наилучшим образом выполнять их работу. Такой лидер поощряет и поддерживает взаимодействие и сотрудничество между членами команды, создает ситуации, способствующие появлению неформальных лидеров.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

Взаимовыгодное использование сети контактов – это помощь членам команды становиться эффективнее, преодолевать препятствия и получать ресурсы, поддержку и содействие от других подразделений компании. Такой лидер, взаимодействуя за пределами команды, помогает быть эффективнее партнерам по общению; перенимает хорошие идеи и экспертизу у других подразделений организации; с выгодой для организации использует вклад других лидеров. Задействует таланты из других подразделений компании.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

ДЕТАЛИЗИРОВАННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ТРАНСФОРМАЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА Фамилия Имя

Руководство и принятие решений – управляет работой других людей: четко ставит задачи, делегирует и наделяет полномочиями, мотивирует и вдохновляет других на достижение целей, создает возможности для развития персонала.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

Взаимодействие и презентация – убеждает и оказывает влияние на других с помощью переговоров, добивается согласия и готовности действовать; продвигает и отстаивает идеи, направляет обсуждение в желаемое русло; заручается поддержкой других для продвижения своих идей.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

Креативность и системное мышление – учитывает широкий спектр вопросов при подготовке решений, связывает рабочие задачи со стратегическими целями организации, выявляет тенденции, делает прогнозы.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

Предприимчивость и достижение результатов – демонстрирует понимание коммерческих принципов, оценивает финансовую сторону вопроса; отслеживает тенденции рынка и деятельность конкурентов; мыслит в терминах прибылей, убытков и добавленной стоимости.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

ДЕТАЛИЗИРОВАННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ТРАНЗАКЦИОННОГО ЛИДЕРСТВА Фамилия Имя

Поддержка и сотрудничество – поддерживает других, демонстрирует уважение и позитивное отношение, поощряет сотрудничество, действует в интересах команды; консультирует других, делится опытом и информацией.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

Анализ и интерпретация – анализирует информацию, выявляет суть проблем, делает рациональные выводы; видит составные части целого, взаимосвязи и структуру информации.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

Организация и исполнение – планирует и организует деятельность, учитывая возможные изменения обстоятельств и препятствия; определяет приоритеты и последовательность действий для достижения целей; устанавливает сроки, эффективно управляет временем; определяет и распределяет ресурсы; отслеживает выполнение работы.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

Адаптация и преодоление трудностей – успешно адаптируется к изменяющимся условиям, принимает и поддерживает нововведения, адаптирует стиль работы и взаимодействия к различным ситуациям; в ситуации неопределенности использует имеющиеся возможности наилучшим образом.

Низкий уровень		Средний уровень		Высокий уровень
1	2	3	4	5

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

При составлении данного отчета использовались следующие источники информации:

Опросник / тест	Дата	Нормативная группа
Профессиональный личностный опросник OPQ32i RUS	23-02-2014	РФ - Специалисты и менеджеры разного уровня - 2014

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
Отчет	Отчет по оценке Корпоративного лидерства v1.0 ^{RR}

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Данный отчет создан с помощью интернет-системы SHLTOOLS[®] v.3. Он включает информацию из Профессионального Личностного Опросника OPQ32[™]. Использовать данный опросник 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.

Данный отчет получен электронными средствами, и пользователь может внести в него необходимые дополнения и изменения.

SHL Group Limited и ассоциированные с ней компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не подвергалось 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, 2016 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.

**SHL Russia&CIS -
Business Psychologists Ltd.**
127486, Россия, Москва
Коровинское шоссе, д. 10, строение 2
Тел.: +7 495 646 75 16
E-mail: shl@shl.ru

Филиал в Санкт-Петербурге
197022, Россия, Санкт-Петербург,
ул. Профессора Попова,
дом 37, литер А
Тел.: +7 812 332 1728
E-mail: shl_spb@shl.ru

Филиал в Казахстане
050009, Казахстан, Алматы
ул.Абая, 151/115
тел. +7 727 334-1006
E-mail: shl@shl.kz

Филиал в Украине
01030, Украина, Киев
ул. Богдана
Хмельницкого, 52
тел. +380 44 383 67 70
E-mail: ukraine@shl.ru