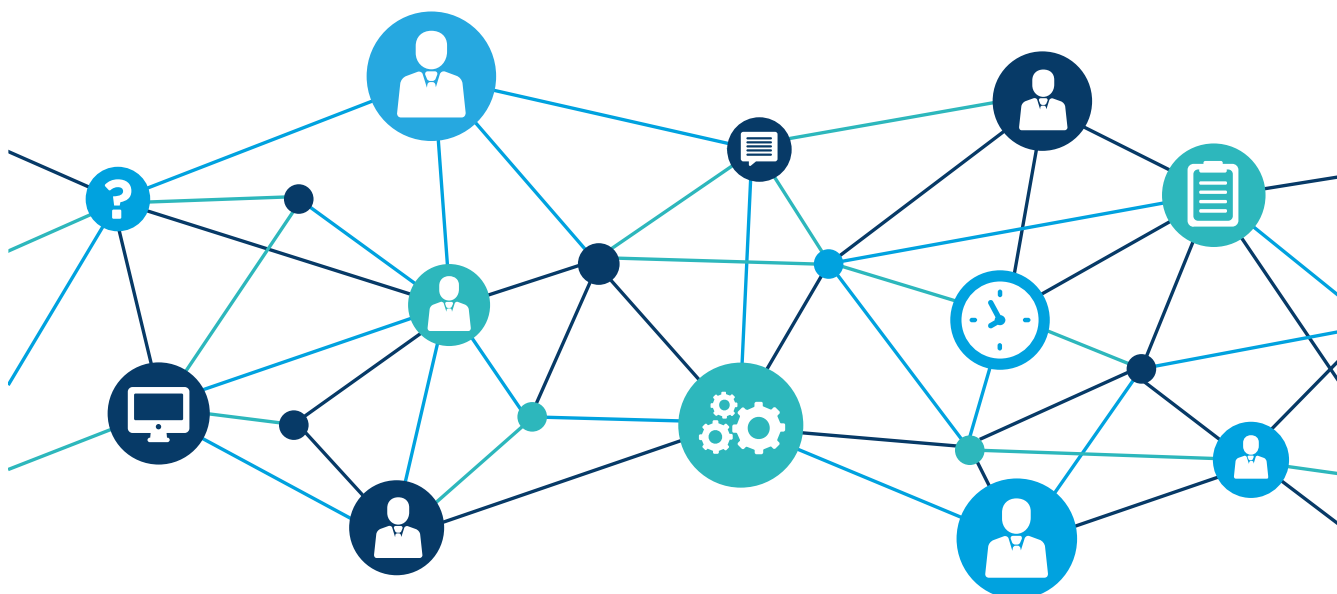


ОРQ32 Описательный отчет по командным ролям

Имя кандидата: **Фамилия Имя**

Дата тестирования: **08-06-2017**



Роли в команде: вводная информация

Эффективность и результативность любой команды зависит не только от навыков и компетенций отдельных сотрудников, но и от распределения командных ролей между ними.

Настоящий отчет показывает, какие командные роли являются для Вас наиболее характерными, какие сильные стороны и факторы риска связаны с ними при выполнении различных этапов проекта.

Отчет опирается на методологию командных ролей Р. М. Белбина. Согласно этому подходу, существует восемь основных командных ролей (см. краткие описания на следующей странице). В модель командных ролей, используемую в настоящем отчете, не включена роль "Специалист", также описанная Белбином. Это продиктовано тем, что исполнение этой роли, как правило, в гораздо большей степени определяется ситуацией и стоящими перед командой задачами, чем личностным профилем сотрудника.

Для каждого человека могут быть выделены наиболее естественные (свойственные) роли, т.е. наиболее характерное для него/нее поведение при работе в команде.








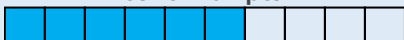



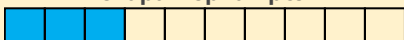

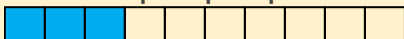


Как правило, в рамках командной работы Вы будете стремиться прежде всего брать на себя наиболее естественные для Вас роли. В то же время возможно как одновременное выполнение Вами нескольких командных ролей, так и сознательное замещение не самой характерной для Вас роли. На окончательный выбор командной роли влияют не только Ваши личностные особенности и индивидуальные склонности, но и ряд других факторов: прошлый опыт, интеллектуальные способности, восприятие разных командных ролей, мотивация и ценности, а также внешние обстоятельства, например, состав и динамика команды.

При интерпретации результатов, приведенных в настоящем отчете, следует учитывать, что каждая из командных ролей требуется для эффективного решения определенного круга рабочих задач. При этом «нехарактерность» какой-либо роли не свидетельствует о низком уровне Вашего потенциала, компетенций и/или низкой эффективности на соответствующем этапе, но только указывает на существующую зону риска, в рамках которой необходимо обратить внимание на сбалансированность команды, т.е. убедиться в наличии в команде «носителей» соответствующих ролей.

В основу отчета положены формулы и расчеты, связывающие личностный профиль человека и характерное для него поведение в командном взаимодействии. Эти формулы были разработаны консультантами SHL при прямом участии Р. М. Белбина (см. Belbin "Management teams" 1981).

Ваш профиль по командным ролям

На профиле показано, в какой мере Вам свойственна каждая из возможных командных ролей.

Роли	Описания ролей
 <p>Исследователь ресурсов Характерная роль</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Умеет показать выгоды и продать идею, занимается поиском ресурсов для реализации целей команды. • Обладает широким кругом внешних контактов, развивает отношения. • Может легко переключать свое внимание и отвлекаться от задачи.
 <p>Мотиватор Возможная роль</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Демонстрирует лидерство по отношению к задаче, вносит соревновательную мотивацию в команду. • Обеспечивает выполнение задач, но может показаться человеком, с которым трудно иметь дело.
 <p>Генератор идей Возможная роль</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Человек с богатым воображением, источник оригинальных идей команды. • Проявляет интерес к фундаментальным вопросам. • Может игнорировать детали.
 <p>Аналитик Возможная роль</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Осуществляет и предлагает команде взвешенный, беспристрастный, объективный и критический анализ. • Удерживает команду от достижения нереалистичных целей и возможных ошибок.
 <p>Душа команды Возможная роль</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Способствует созданию гармонии в команде. Умеет выслушать, легко поддается влиянию идей других. • Отзывчивый, скромный, восприимчивый и дипломатичный человек, предотвращает трения, возникающие в команде.
 <p>Финишер Нехарактерная роль</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Старательный, добросовестный. Беспокоится о проблемах. Лично проверяет детали. • С трудом переносит изменения обстоятельств и небрежность. Разбирается во всех аспектах проекта.
 <p>Реализатор Нехарактерная роль</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Переводит стратегические решения на уровень практически выполнимых задач, претворяет идеи в практические дела. • Вносит логический и методичный подход в достижение целей команды. Дисциплинированный, надежный. • Недостаточно гибок, медленно реагирует на новые возможности.
 <p>Координатор Нехарактерная роль</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Устанавливает, определяет цели и задачи команды, распределяет роли, назначает исполнителей задач. • Координирует усилия команды и руководит рабочим процессом, вызывает уважение других членов команды.

Обозначения:

Характерная роль	Эта роль в наибольшей степени естественна для Вас и подразумевает свойственное, присущее Вам поведение
Возможная роль	В определенных ситуациях или условиях Вы можете взять на себя эту командную роль
Нехарактерная роль	Вы не проявляете склонности к этой роли и с высокой вероятностью будете уклоняться от нее

Эффективное применение и развитие Вашего потенциала

Этот раздел отчета призван дать Вам более полное понимание собственного вклада в работу и результат команды, а также предложить Вам несколько идей по развитию своего потенциала как командного игрока. Внимательное изучение свойственного Вам стиля командной работы, т.е. особенностей того, как Вы взаимодействуете с коллегами, позволит Вам более эффективно задействовать Ваши личные ресурсы при работе в команде, что в конечном счете поможет достижению более высоких результатов.

Естественные, характерные для Вас командные роли несут в себе как сильные стороны, так и возможные ограничения. Сильные стороны, присущие роли, - это одна из основ Вашей эффективности при взаимодействии с коллегами, источник полезного вклада в работу команды. Возможные ограничения, присущие роли, - это те особенности, которые могут оказывать негативное влияние на Вашу эффективность при работе в команде. У каждой командной роли есть свои сильные стороны и возможные ограничения; они неразрывно связаны друг с другом. Поэтому при взаимодействии с коллегами следует учитывать не только свойственные Вам сильные стороны, но и вероятные ограничения Вашей эффективности при работе в команде.

Сильные стороны

Вы общительный человек, и Ваши уверенность и энтузиазм могут помочь Вам добиваться принятия Ваших идей и предложений. Как правило, Вы выясняете, какие ресурсы доступны, и стремитесь активно развивать сеть контактов за пределами команды. Вы склонны проявлять инициативу при общении с внешними заинтересованными сторонами, чтобы помочь команде в достижении поставленных целей.

Возможные ограничения

У свойственных Вам энтузиазма и оптимизма есть обратная сторона: как только проходит первоначальное воодушевление, Ваш интерес к новой задаче или проекту может заметно снизиться.

Дополнительные возможности и вероятные вызовы для Вас

Этот раздел отчета продолжает подробное описание свойственного Вам стиля работы в команде, Вашего вклада в работу и результат команды. Помимо сильных сторон и естественных ограничений, приведенных на предыдущей странице, следует обратить внимание на дополнительные возможности по развитию, направленные на повышение Вашей эффективности при работе в команде. Они отталкиваются от содержания тех командных ролей, которые в настоящее время не являются лично для Вас главным приоритетом при взаимодействии с коллегами.

Отдельно приведены те задачи, ситуации, условия и обстоятельства работы, которые могут представлять для Вас наиболее существенный вызов, поскольку для их эффективного решения или преодоления требуется проявление тех командных ролей, которые для Вас в настоящее время наименее характерны. Эти вероятные вызовы также следует учитывать в командной работе, в частности, для оптимального распределения рабочих задач и функций внутри команды.

Дополнительные возможности

Важно уделять внимание преодолению инерции и застоя в команде, стимулировать других на поиск новых вариантов решений, создавать условия, при которых будут рассмотрены все возможности для наиболее эффективного решения проблем.

Вам стоит больше внимания уделять поиску новых идей и вариантов действий. Важно развивать свою способность рассматривать рабочие проблемы и вопросы в максимально широком контексте, продумывать неочевидные варианты действий.

Постарайтесь уделять больше внимания анализу плюсов и минусов различных вариантов, прогнозу и оценке последствий и возможных рисков. Это позволит Вам более аргументированно поддерживать те или иные решения.

Важно уделять больше внимания эмоциональному климату и налаживанию отношений в команде, оказывать необходимую поддержку коллегам и разрешать разногласия, возникающие между сотрудниками.

Вероятные вызовы

Вам может не хватать готовности брать на себя роль лидера команды, ставить цели и организовывать работу коллег для достижения этих целей. Важно больше внимания уделять координации деятельности и мотивации команды, а также делегированию полномочий.

Вы можете упускать из внимания вопросы реализации планов, выполнения обязательств, соблюдения сроков, полноты завершения проектов. Вам не всегда удается доводить начатое до конца. Зачастую Вам не хватает внимания к деталям, что затрудняет поиск ошибок и мешает эффективному контролю качества выполненной работы.

Вам может не хватать организационных способностей для того, чтобы переходить от составления планов к их практическому воплощению, выполнению задач и своевременному достижению целей.

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

При составлении данного отчета использовались следующие источники информации:

Опросник / тест	Дата	Нормативная группа
Профессиональный личностный опросник OPQ32	08-06-2017	РФ - Специалисты и менеджеры разного уровня - 2014

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 его 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.

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. | CEB SHL Russia & CIS, 2017 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.

CEB SHL Russia&CIS – Business Psychologists Ltd.

127486, Россия, Москва
Коровинское шоссе, д. 10,
строение 2, офис 1
тел.: +7 495 646 7516,
тел.: +7 499 906 0985
Факс: +7 499 488 8094
E-mail: shl@shl.ru

Филиал в Казахстане

050043, Казахстан, Алматы
ул. Джандосова, 98
(БЦ "Навои Тауэрс"),
офис 415
тел.: +7 727 334 1005
тел.: +7 727 334 1006
E-mail: shl@shl.kz
www.shl.kz

Филиал в Санкт-Петербурге

197022, Россия,
Санкт-Петербург,
ул. Профессора Попова,
д. 37, литер А,
(БЦ "Сенатор"), офис 307
тел.: +7 812 332 1728
Факс: +7 812 332 1728
E-mail: shl_spb@shl.ru

Официальный дистрибьютор SHLTOOLS в Украине

01030, Украина, Киев
ул. Б. Хмельницкого, д. 52
(БЦ "Vector"), офис 523
тел.: +380 44 383 6770
E-mail: ukraine@shl.com.ua
www.shl.com.ua