
OPQ32

Профиль цифровых компетенций

Имя:

Фамилия Имя

Дата тестирования:

17-12-2018

ТАЛАНТЫ В ЭПОХУ ДИДЖИТИЛИЗАЦИИ

Трансформация происходит повсюду. Автоматизация меняет целые отрасли. Искусственный интеллект на подъеме. Рабочая среда — то, как, где и когда мы работаем, сильно меняется. Будущее рабочей среды уже наступило, и причиной изменений является диджитализация.

- 87% руководителей компаний согласно, что диджитализация является приоритетом в их компании. ¹
- 66% HR-руководителей задается вопросом о том, какое влияние диджитализация оказывает на текущие и будущие рабочие роли. ²

SHL определили 4 основных компонента диджитализации, которые являются главными для организаций с высоким уровнем изменений в цифровой рабочей среде. Они задают требования к профилю сотрудников, необходимых организациям в эпоху диджитализации. Сотрудники применяют хорошо известные компетенции в контексте задач, порождаемых новыми процессами, информацией и источниками.

¹ Gartner, Defining Digitalization: Creating a Common Vision, 2017
² SHL, Глобальное исследование о тенденциях в области оценки персонала, 2018

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ - использование цифровых технологий для развития новой бизнес-модели, основанной на глубоком понимании клиента, что обеспечивает рост доходов и появление новых возможностей, что в результате приводит к созданию новой бизнес-среды.

КОМПОНЕНТЫ ДИДЖИТАЛИЗАЦИИ

Влияние диджитализации

Непрерывное обучение и инновации	Быстрые темпы изменений, связанных с цифровой бизнес-средой и трансформациями, требуют тех сотрудников и лидеров, которые могут адаптироваться, быстро обучаться и внедрять инновации, которые будут двигать их организации вперед.
Инсайты	Прорыв новых цифровых инструментов и быстрый рост данных и информации требует сотрудников, которые могут применить свои аналитические и логические навыки для эффективного использования этих инструментов и данных для создания идей, которые приносят результаты независимо от контекста.
Сетевое взаимодействие	Независимый характер работы и акцент на опыте работы с клиентами в цифровой бизнес-среде требует сотрудников, которые могут строить продуктивные взаимоотношения, сотрудничать и влиять на других, чтобы повысить производительность коллег и клиентов. Все это помогает повысить цифровую производительность в рабочей среде.
Совершенство исполнения	Требование непрерывного финансового роста цифрового бизнеса требует сотрудников и лидеров, которые действуют решительно и эффективны в достижении своих целей.

ЦИФРОВЫЕ ЛИДЕРЫ

Создает ли цифровая бизнес-среда одинаковые условия для лидеров? 66% лидеров недостаточно быстро адаптируется для достижения своих стратегических или бизнес-целей.

Исследования SHL выявили более 20 контекстных лидерских задач, которые критически необходимо решать, чтобы создавать или изменять результат работы лидеров. В зависимости от бизнеса и типа диджитализации многие из этих контекстуальных проблем особенно соотносятся с производительностью лидеров.

- Быстрое изменение продуктов, сервисов и процессов
- Достижение роста при помощи инноваций
- Стимулирование творчества и инноваций
- Разработка и продвижение новых стратегий
- Достижение результатов в условиях высокого риска
- Достижение результатов в условиях неопределенности

В то время как все 4 компонента диджитализации имеют значение для лидеров, построение сетевого взаимодействия являются наиважнейшей целью, так как лидерская работа по большей части заключается в создании, укреплении взаимоотношений. Исследование SHL выявили лидеров, которые хорошо проявили себя в этой области как корпоративные лидеры, проявив способность как вносить свой вклад, так и использовать вклад других лидеров или своих команд.

[Отчет по корпоративному лидерству](#) позволяет объективно оценить потенциал руководителя не только по классическим измерениям и компетенциям, но и с учетом новых требований к сетевой эффективности.

ОБЩИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ИННОВАЦИИ

Эффективно получает новые знания и осваивает новые навыки; продуктивно работает в неопределенных условиях, когда рабочие роли четко не определены; находит возможности в ситуациях неопределенности; адаптируется и остается спокойным в периоды неопределенности; опирается на надежные источники и оценивает прошлый опыт. Применяет оригинальное и инновационное мышление для создания новых идей и инновационных продуктов; ставит под сомнение предположения и размышляет о будущих возможностях. Мыслит широко и рассматривает вопросы, важные для достижения успеха сегодня и в будущем; активно ищет возможности для внедрения изменений; разрабатывает стратегии для достижения важнейших результатов.



ИНСАЙТЫ

Использует информационные и коммуникационные технологии для поиска, оценки, создания и передачи информации. Быстро объединяет и упорядочивает информацию в четкие шаблоны, отделяет ключевые элементы от нерелевантных, определяет основные связи, причины и следствия и объединяет фрагменты информации для формирования выводов или общих правил; может систематически и аналитически оспаривать данные и использовать суждения, чтобы уравновесить интуитивные суждения.



СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Облегчает и поощряет координацию и сотрудничество; знает о работе коллег; поощряет вклад других. Главным приоритетом считает удовлетворение потребностей клиентов. Эффективно и уверенно налаживает отношения. Адаптирует подход для эффективного взаимодействия с другими; эффективно управляет конфликтами; помогает другим добиться успеха. Принимает и ценит других людей; проявляет вежливость и сострадание; поддерживает, поощряет и благодарит других; консультирует, слушает и понимает других; поощряет разнообразие и укрепляет командный дух. Объясняет сложные и технические вопросы различным аудиториям устно и письменно в легкодоступной и авторитетной манере; активно слушает других. Налаживает доверительные отношения, использует убедительные идеи, чтобы убедить собеседников принять другую точку зрения, и ведет переговоры, чтобы получить согласие от других для достижения желаемых результатов.



СОВЕРШЕНСТВО ИСПОЛНЕНИЯ

Подсчитывает относительные затраты и выгоду различных действий, чтобы выбрать наиболее подходящие, действует решительно, берет на себя ответственность за результаты, даже когда все идет не так, как планировалось, и чувствует себя комфортно, принимая трудные решения. Разбивает задачи на управляемые активности, составляет подробные планы, следит за сроками при выполнении нескольких задач одновременно. Прикладывает усилия при достижении рабочих целей, успешно работает самостоятельно, активно берет на себя новые обязанности.



ПРОФИЛЬ ОЦЕНКИ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ИННОВАЦИИ

Обучение и исследование	1	2	3	4	5
Адаптация и реакция на изменения	1	2	3	4	5
Творчество и инновативность	1	2	3	4	5
Формулирование стратегий и концепций	1	2	3	4	5

ИНСАЙТЫ

Применение профессиональных знаний и технологий	1	2	3	4	5
Критическое мышление	1	2	3	4	5

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Работа в команде	1	2	3	4	5
Отношения и контакты	1	2	3	4	5
Убеждение и оказание влияния	1	2	3	4	5
Коммуникация	1	2	3	4	5

СОВЕРШЕНСТВО ИСПОЛНЕНИЯ

Принятие решений	1	2	3	4	5
Планирование и организация	1	2	3	4	5
Достижение результатов	1	2	3	4	5
Инициативность	1	2	3	4	5

ПРИЛОЖЕНИЕ

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ И ИННОВАЦИИ

Обучение и исследование	Эффективно получает новые знания и осваивает новые навыки; продуктивно работает в неопределенных условиях, когда рабочие роли четко не определены; находит возможности в ситуациях неопределенности; адаптируется и остается спокойным в периоды неопределенности; опирается на надежные источники и оценивает прошлый опыт.
Адаптация и реакция на изменения	
Творчество и инновативность	
Формулирование стратегий и концепций	

ИНСАЙТЫ

Применение профессиональных знаний и технологий	Использует информационные и коммуникационные технологии для поиска, оценки, создания и передачи информации. Быстро объединяет и упорядочивает информацию в четкие шаблоны, отделяет ключевые элементы от нерелевантных, определяет основные связи, причины и следствия и объединяет фрагменты информации для формирования выводов или общих правил; может систематически и аналитически оспаривать данные и использовать суждения, чтобы уравновесить интуитивные суждения.
Критическое мышление	

СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Работа в команде	Облегчает и поощряет координацию и сотрудничество; знает о работе коллег; поощряет вклад других. Главным приоритетом считает удовлетворение потребностей клиентов. Эффективно и уверенно налаживает отношения. Адаптирует подход для эффективного взаимодействия с другими; эффективно управляет конфликтами; помогает другим добиться успеха. Принимает и ценит других людей; проявляет вежливость и сострадание; поддерживает, поощряет и благодарит других; консультирует, слушает и понимает других; поощряет разнообразие и укрепляет командный дух. Объясняет сложные и технические вопросы различным аудиториям устно и письменно в легкодоступной и авторитетной манере; активно слушает других. Налаживает доверительные отношения, использует убедительные идеи, чтобы убедить собеседников принять другую точку зрения, и ведет переговоры, чтобы получить согласие от других для достижения желаемых результатов.
Отношения и контакты	
Убеждение и оказание влияния	
Коммуникация	

СОВЕРШЕНСТВО ИСПОЛНЕНИЯ

Принятие решений	Подсчитывает относительные затраты и выгоду различных действий, чтобы выбрать наиболее подходящие, действует решительно, берет на себя ответственность за результаты, даже когда все идет не так, как планировалось, и чувствует себя комфортно, принимая трудные решения. Разбивает задачи на управляемые активности, составляет подробные планы, следит за сроками при выполнении нескольких задач одновременно. Прикладывает усилия при достижении рабочих целей, успешно работает самостоятельно, активно берет на себя новые обязанности.
Планирование и организация	
Достижение результатов	
Инициативность	

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

При составлении данного отчета использовались следующие источники информации:

Опросник / тест	Дата	Нормативная группа
Профессиональный личностный опросник	17-12-2018	РФ - Специалисты и менеджеры разного уровня - 2019

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.

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

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.

105082, Россия, Москва,
Спартаковский переулок,
д. 2, строение 1,
этаж 4 подъезд 8
тел.: +7 495 646 7516,
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