

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



JOB PROFILE Benchmark Report

ПОДБОР - АДАПТАЦИЯ - КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ - КАРЬЕРНЫЙ РОСТ

02
03

2018

АНАЛИЗИРУЕМАЯ
ДОЛЖНОСТЬ:

МЕНЕДЖЕР

**Скворцов
Даниил**

Генеральный директор

ORGANIZATION LLC

**Синицина
Мария**

Руководитель отдела по работе с
персоналом

ORGANIZATION LLC

**Рябчиков
Максим**

Руководитель отдела продаж

ORGANIZATION LLC

Содержание

ГЛАВА 1 - Ключевые должностные компетенции	3
ГЛАВА 2 - Анализ обобщенных должностных компетенций	4
ГЛАВА 3 - Функциональный профиль должностной позиции	5
ГЛАВА 4 - Профиль Должности - Инструкция по чтению Графика DISC	6
ГЛАВА 5 - Профиль Должности - График DISC	7
ГЛАВА 6 - Роза INSUNRISE® - Профиль Должности - Инструкции	8
ГЛАВА 7 - Роза INSUNRISE® - Профиль Должности - Визуальный анализ	9



Ключевые должностные компетенции

Плохое понимание работниками своих обязанностей и поведенческая несовместимость с должностью (Soft skills) приводят к быстрой утомляемости, низкому уровню самоотдачи, конфликтам и снижению производительности. Используйте данную главу, чтобы точно определить ключевые компетенции анализируемой Должности.

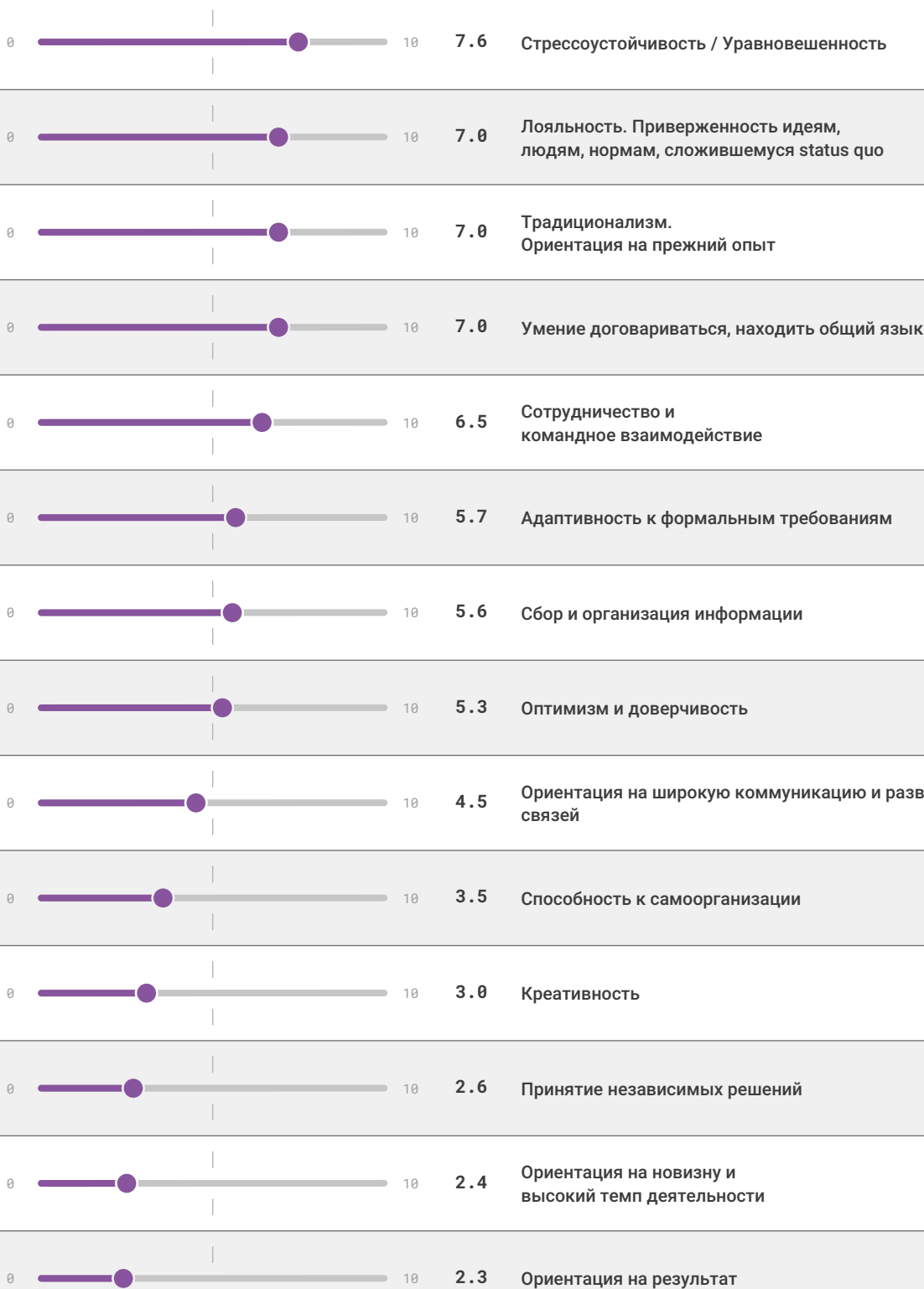
- Цельность в словах и действиях.
- Ненавязчивость и бескорыстие.
- Обстоятельность и последовательность.
- Умение доводить дело до конца.
- Способность сдерживать и контролировать свои эмоции.
- Умение работать в коллективе.
- Способность взглянуть на проблему с разных сторон; умение сопоставлять и анализировать разрозненные факты.
- Умение предвещать нежелательные ситуации.
- Дружелюбие и компетентность.
- Приверженность логике; отсутствие безапелляционности.
- Скромность и недирективность.
- Способность умерить свои амбиции ради нужд коллектива.
- Отзывчивость, способность прийти на помощь, оказать поддержку.
- Способность терпеливо растолковывать и объяснять трудные вопросы.
- Умение конструктивно и необидно критиковать слишком нереалистичные предложения.
- Умение заниматься рутинными делами, не ропща.
- Способность находить доводы, как эмоционального порядка, так и документальные.



Анализ обобщенных должностных компетенций

В настоящей главе представлены в виде шкал основные обобщенные тенденции поведения человека, необходимые на анализируемой Должности. Именно на таком уровне сотрудник должен проявлять анализируемые компетенции в обстановке естественной для него, не будучи под воздействием стресса или других факторов, чтобы приносить максимальную пользу на данной Позии.

● Профиль Должности

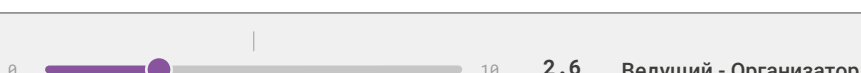
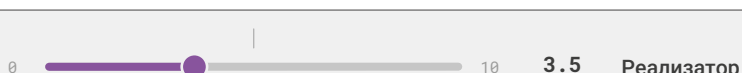
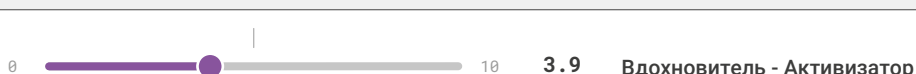
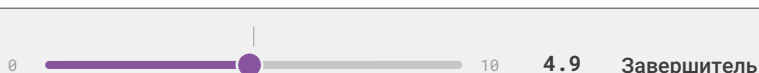




Функциональный профиль должностной позиции

Каждый человек может выполнять те или иные роли с лучшей или худшей отдачей. Данная глава анализирует Профиль Должности с точки зрения его предпочтительной работы на разных должностях. Если сотрудник соответствует данному профилю, то для него будет оптимально именно такое соотношение исполняемых им рабочих ролей.

● Профиль Должности



Профиль Должности - Инструкция по чтению Графика DISC

ИНСТРУКЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ

График Профиль Должности основан на поведенческой модели DISC и позволяет визуализировать его корреляцию с графиками сотрудников или соискателей. Он отображает требуемую проявленность 4-х факторов Dominance (Доминирование) Influence (Влияние), Steadiness (Стабильность / Устойчивость) и Compliance (Соответствие).

КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ИНСТРУМЕНТОМ:

- Проанализируйте График Профиль Должности
- Сравните график Профиль Должности с графиками DISC соискателей или сотрудников.
- Проанализируйте сочетаемость сотрудника(ов) с должностью
- Оцените корректность адаптации сотрудника относительно Профиля Должности
- Распознайте и предупредите стресс "Я - Работа"
- Наметьте стратегии для улучшения взаимодействия одного сотрудника или группы сотрудников с Должностью
- Оцените укомплектованность команды

Если перед Вами стоит задача проанализировать динамику целого коллектива и увидеть с высоты птичьего полета взаимодействие в команде в соотношении с требованиями Должности, будет полезно прибегнуть к инструменту Роза INSUNRISE® сравнив индикаторы стилей Должности и интересующей Вас группы сотрудников на поле одной круговой диаграммы, увидев расклад с высоты птичьего полета (helicopter view).

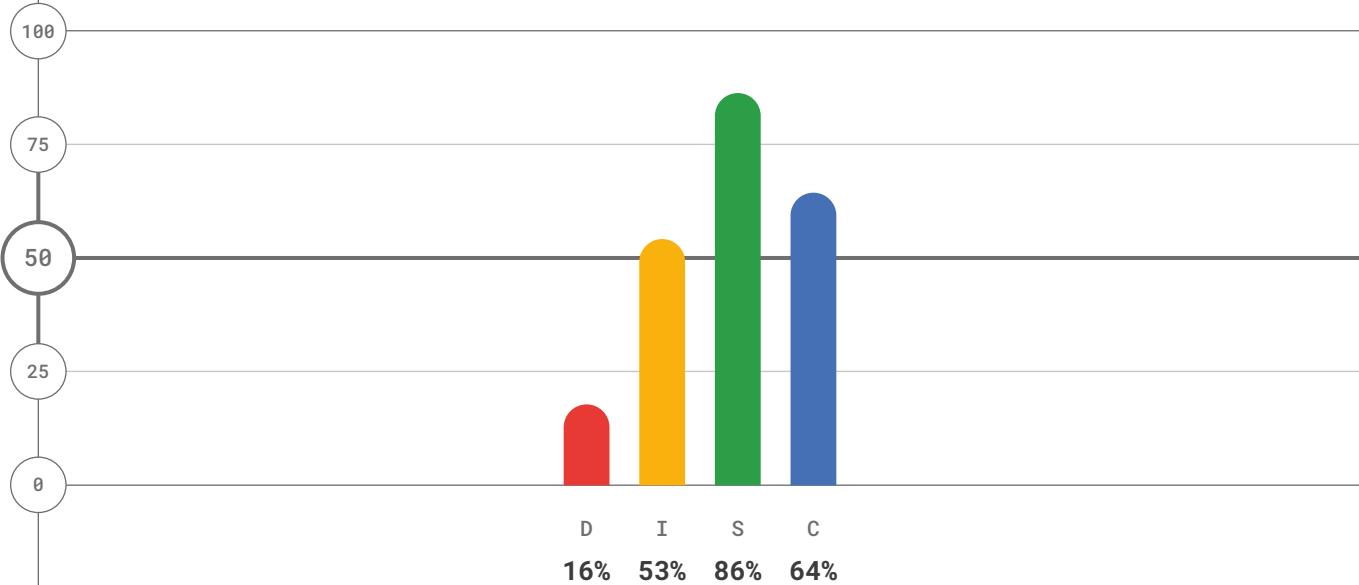
Такой прием позволит Вам быстро идентифицировать расстановку сил, укомплектованность, конфликтные зоны, существующие между людьми. Вам так же представится возможность определить, в чем именно может быть улучшено взаимодействие и взаимопонимание между членами коллектива.

Пользуйтесь только лучшими инструментами для получения измеримых результатов!

Всегда с Вами, INSUNRISE Psychometrix Inc.

Профиль Должности - График DISC

ГРАФИК ДОЛЖНОСТИ



поведенческая роль

СОТРУДНИК - ВДОХНОВИТЕЛЬ

ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ



ИНИЦИАТОР

Инициатива, Влияние, Мотивация, Перемены

ЛИДЕР

Результаты
Борьба
Новаторство

ВДОХНОВИТЕЛЬ

Позитивизм
Контакты
Вовлечённость

ВНЕДРИТЕЛЬ

Формальность
Реформы
Внедрение

КОЛЛЕКТИВИСТ

Отзывчивость
Дружелюбие
Дискуссия

АНАЛИТИК

Факты, Нормы
Система, Анализ
Инструкции

КООРДИНАТОР

Точность
Координация
Рутина

СОТРУДНИК

Спокойствие
Устойчивость
Поддержка



Роза INSUNRISE® - Профиль Должности - Инструкции

ИНСТРУКЦИЯ ПО ПРИМЕНЕНИЮ

Роза INSUNRISE® – это мощный аналитический инструмент, который может быть применен, как самостоятельно, так и в качестве вспомогательного в контексте отчета «Профиль Должности».

Роза INSUNRISE® была разработана на базе концепции К. Юнга и модели DISC и помогает максимально наглядно представить Профиль Должности, а также упрощает сравнительный анализ с Профилями сотрудников, претендующих на эту Позицию, либо уже занимающих ее.

1. Соотнесите Индикатор Должности (Портфель) с описаниями соответствующего сектора. В случае, если Индикатор смещен к центру, следует дополнительно учитывать описания диаметрально противоположного сектора.
2. Поместите на поле Розы Профили Естественного (Кружок) и Адаптированного (крестик) поведения интересующего вас кандидата (см. Персональный отчет о стиле поведения), чтобы определить их удаленность от показателя Должности (Портфель). Их удаленность будет свидетельствовать о наличии уже имеющегося или потенциального стресса «Я – работа», снижающего эффективность труда и мотивацию людей.
3. Для облегчения принятия решений о внутрикадровых перемещениях достаточно объединить на поле одной Розы Профили сотрудников и Профили Должности. Анализ производится по принципу, описанному в п. 2.

Известно, что фирмы отбирают работников по их квалификации, однако увольняют, в большинстве случаев, по причине не устраивающих организацию личностных качеств («человеческий фактор»). Именно это является важнейшим аргументом для предварительного тестирования поведенческих компетенций людей и должностей.

Учтите, что:

- Не существуют такой позиции на Розе, которая была бы лучше или выгодней, чем другие. Важно, насколько то или иное поведение адекватно для анализируемой должности.
- Каждая позиция Розы способна к адаптации и взаимодействию.
- Каждая позиция Розы имеет свои сильные и слабые стороны. Наша задача - прояснить и зафиксировать данную информацию, чтобы претендент мог сознательно подойти к вопросу адаптации своего поведения.

Пользуйтесь только лучшими инструментами для получения измеримых результатов!

Всегда с Вами, INSUNRISE Psychometrix Inc.

Роза INSUNRISE® - Профиль Должности - Визуальный анализ

