Оценка управленческого потенциала сотрудника.

Сотрудник: Петров Сергей Васильевич

Личный стиль лидерства

Сергей Васильевич проявляет значительный лидерский потенциал в профессиональной сфере. Такой профиль предполагает, что кандидат преуспеет в управлении функцией, где акцент делается на оценку фактов и цифр. Его сильные стороны как руководителя будут

состоять в достижении целей с опорой на логические умозаключения и точность. Достигнет наибольшего успеха, работая в компании с иерархичной, требовательной и логичной организационной культурой.

Сергей Васильевич может обращаться с некоторыми людьми слишком прямо и резко. Его

лидерские навыки могут возрасти, если он обратит внимание на свои навыки построить хорошие

взаимоотношения с другими, способность проявить сочувствие к другим и учитывать личные особенности других в рабочем взаимодействии - это может помочь ему

модифицировать поведение.

Сильные стороны в управлении другими:

* Стремление к достижению результата и поиск наиболее эффективных путей;
* Способность работать с множеством ресурсоемких проектов и задач одновременно;
* Оценивает ситуацию, руководствуясь логикой, а не эмоциями;
* Сильные аналитические способности;
* Устанавливает высокие стандарты качества работы для себя и окружающих;
* Объективен в решении проблем.

Ограничения в управлении другими:

* Может действовать слишком прямолинейно;
* Может не осознавать, как его воспринимают окружающие;
* Может проявлять чрезмерную чувствительность к критике своей работы;
* Может сопротивляться ответственности вне его сферы компетенции;
* Может испытывать недостаток терпения при взаимодействии с другими.

Стиль коммуникации с другими:

* Сергей Васильевич будет взаимодействовать с окружающими, используя логику, факты, цифры.
* Он будет чувствовать себя уверенно, высказывая свое мнение в сфере его собственной компетенции.
* Ориентирован на работу со схожими с ним по стилю коммуникации сотрудниками, ориентированными исключительно на эффективность и качество
* Может чувствовать себя некомфортно в социальных аспектах работы и иногда может сознательно отгораживаться от людей.
* Его серьезность и сосредоточенность может рассматриваться другими как нехватка энтузиазма.
* Область развития – эмпатия во взаимодействии с другими.

Стиль принятия решений:

* Понимает необходимость непопулярных решений и готов брать на себя ответственность, проницательно и аналитически оценивая множество решений.
* Решения, вероятнее всего, будут своевременными, основанными на проверенной и подтвержденной информации перед тем, как прийти к какому-либо заключению.
* Все решения будут хорошо продуманы, неторопливы и логичны, хотя Сергей Васильевич может колебаться, стараясь дополнительно убедиться, что сделал верные выводы.

Управление временем:

* Профиль описывает кандидата, нацеленного на достижение результата и отдающего предпочтение быстрому темпу работы с выполнением множества различных задач одновременно.
* Способен проявить навыки управления временем, редко позволяя чему-либо выйти из-под контроля.
* Он может задержать или отложить представление результата, если, по его мнению, недостает качества выполнения. В таком случае предпочтет попросить сдвинуть сроки, а не принимать на себя ответственность за торопливую сделанную, непроверенную работу. Вместе с тем, согласившись с поставленными сроками, он, как правило, продолжит работу по их выполнению в методичной и дисциплинированной манере, даже если в задачу были внесены изменения.

Администрирование:

* Сергей Васильевич стремится демонстрировать конкурентоспособность и предпочитает достигать своих целей в максимально короткие сроки без ущерба его высоким стандартам качества работы.
* Будет стремиться организовать и дисциплинировать выполнение каждого аспекта задачи, который будет ему поручен, в том числе и административные обязанности, когда результат зависит именно от него и его руководства другими.
* Предпочтет контролировать исполнение на каждом этапе работы.
* Если Сергей Васильевич должен будет постоянно осуществлять контроль множества текущих административных процессов, он может частично терять мотивацию.

Планирование и решение проблем:

* Кандидат обладает способностями планировать и решать проблемы.
* Обладает достаточными навыками планирования работы в целом и мелких деталей
* Заранее просчитывает возможные трудности и проблемы. Однако большой объем рутинной работы, обязательной к исполнению, может разочаровать его.
* Подход кандидата к решению проблемы базируется на использовании логики и фактов: сама проблема и последствия принятого решения будут методично и подробно перепроверены.
* Может недостаточно осознавать влияние, которое его решения оказывают на других или подчиненных, кроме случаев, когда он находится в знакомом обществе и сопереживает тем, кого считает равными себе.

Поддержание качества исполнения:

* Наивысший приоритет для кандидата - правильно выполненная работа. Будет настаивать на времени и ресурсах, необходимых для завершения работы в соответствии с его высокими стандартами качества, либо будет решительно отказываться взять на себя ответственность за то, что он считает плохо сделанной работой.
* Предпочитает работать быстро, но склонен отдавать приоритет точности исполнения над скоростью. Если сможет быстро систематизировать ошибки и неточности, он будет в состоянии работать в быстром темпе, обеспечивая высокие стандарты.
* Данный кандидат должен верить в способность подчиненных постоянно выполнять задания на высоком уровне, иначе он может перепроверять их результаты, чтобы удостовериться в стабильно высоком качестве. Это может демотивировать других людей.

Работа с критикой и сопротивлением/агрессией других:

* Сергей Васильевич дипломатичен и сдержан, может избегать конфронтационных ситуаций, но, скорее всего, подвергаясь критике, он предпочтет настоять на своем, и сможет обстоятельно аргументировать свое мнение, используя все доступные факты и данные.
* В столкновении с противодействием/агрессией других он предпочтет полагаться на правила, практику и прецеденты, подтверждающие его точку зрения.

Потребности в развитии:

* Знание своих сильных сторон и ограничений;
* При необходимости модифицировать свое поведение для оказания влияния и конструктивного взаимодействия с другими;
* Коммуникация с другими людьми для повышения эффективности совместной работы;
* Мотивирование других людей, которые отличаются от него и его способа работы: умение воодушевлять и вдохновлять их;

Рекомендуемое обучение:

* Успешные коммуникации - признание того, что наиболее успешной является модель «выиграл-выиграл»; эффективное выражение взглядов, мыслей и чувств, проверка ясности значения и понимания, определения ценностей.
* Время на общение - понимание того, что эффективные коммуникации требуют времени;
* Стили управления другими – развитие личного репертуара управленческих стилей для эффективного управления разными людьми.