Профильный анализ личности сотрудника на управленческой позиции.

Сотрудник: Петров Сергей Васильевич.

Сергей Васильевич - пунктуальный сотрудник, который сочетает желание добиваться во всём совершенства с внутренним стимулом к достижению успеха и логикой. Ставит высокие стандарты в работе и качестве исполнения для себя и других.

Его довольно непредсказуемое рабочее поведение может привести к тому, что окружающие могут воспринимать его резким, бесчувственным и чрезмерно требовательным. Вместе с тем, он более восприимчив и стеснителен, когда дело касается критики и его личной работы.

У него есть способность усваивать информацию по широкому спектру вопросов и логично применять её в различных ситуациях. Сергей Васильевич может сталкиваться с конфликтом между своим намерением достичь успеха и желанием получить всеобъемлющее, совершенное решение задачи. Такое расхождение потребностей может привести к непостоянству в принятии решений или несоблюдению времени выполнения.

Он энергичен в работе, оперативен и нуждается в широком выборе задач, которые требуют внимания к деталям и навыков специалиста. Будет настаивать на соблюдении стандартов и качества. Его стиль руководства другими может восприниматься как авторитарный, когда речь идёт об исполнении правил. У него мало времени на людей, которые не видят целостной картины или нуждаются в наставничестве или работе с областями развития.

Больше заинтересован в том, чтобы перейти к сути дела как можно скорее, эффективнее,

Бесстрастнее, основываясь на фактах. В его подходе не хватает сопереживания другим. Не требует похвал и часто не осознаёт их значимость для других людей. Форма деловой активности – соблюдение правил и работа на результат. Ориентирован на формальное установление и поддержание контакта и демонстрировать негибкий, одинаковый стиль рабочего взаимодействия с другими.

Успешно работает, когда ему чётко определят цели и затем оставят его самостоятельно

справляться с работой. Сергей Васильевич не склонен к работе в команде и лучше работает, аккумулируя специальную информацию. Становится довольно разговорчивым,

когда беседа заходит в область его интереса. Обладает абстрактным мышлением.

Мотивация и особенности управления сотрудником

Сотрудника мотивируют сложность проблем, разнообразие, чётко определённые обязанности и эффективная организация. Будет стараться избегать рабочего конфликта путём использования фактов и данных.

Сергея Васильевича мотивируют достижения, результаты и желание знать причину. Также важны одобрение руководителя, отсутствие резких или внезапных перемен в сочетании с ясными правилами и руководящими принципами.

Наилучшим подходом в руководстве таким сотрудником является демократичность и прямолинейность. Чтобы помочь ему достичь наилучших результатов, его руководителю следует четко ставить задачи, определять требуемые результаты, объяснять значимость работы, внушать уверенность и обеспечивать его поддержкой для достижения результатов. Могут возникнуть ситуации, когда ему потребуется помощь и ободрение в процессе принятия решений, которые выходят за рамки его компетенции.

Особенности рабочего поведения

Сергей Васильевич уверенно утверждает логику и правила.

Основной обязанностью позиции должно стать применение стандартов, правил и методов в целях гарантии поддержания качества. Необходимо позволить ему действовать независимо от других после того, как были даны чёткие требования к исполнению задач. Важную роль играет широкий выбор как среди задач, так и места работы, хотя от него не следует требовать иметь дело с людьми или участвовать в коллективной работе. Командировки могут быть составной частью должностных обязанностей, как и необходимость применять логический подход к рабочим ситуациям. Необходимость ежедневно мотивировать людей должна быть минимальной.

Особенности характера

Напористый, резкий, строгий, аккуратный, точный, обстоятельный, исполнительный, прямолинейный, требовательный, заинтересован в правилах, критичный, недоверчивый, беспокойный, стеснительный, некоммуникабельный, сдержанный, бдительный, мобильный, активный; задаётся вопросами "как" и "что".

Рабочее поведение в ситуациях давления

В рабочих ситуациях, когда имеет место давление Сергей Васильевич демонстрирует следующее рабочее поведение:

* может испытывать затруднения в принятии решений. Помочь ему в этом процессе, когда он не уверен, может понимающий руководитель, с которым можно обсудить ситуацию и перспективы.
* может понадобиться дополнительное время для решения задач в силу нерешительности в достижении качества и стандартов работы в новой рабочей ситуации.

Дополнительные комментарии

Личностный профиль сотрудника может говорить о наличии несущественных проблем или неудовлетворённости скорее, профессионального, нежели личного характера.

На текущий момент качество исполнения не является зоной риска, но, следует наблюдать за развитием ситуации, чтобы не допустить возникновения серьёзных проблем в будущем.

Примите во внимание

Профиль является ориентированным на рабочее поведение описанием. Отчёт составлен для поддержки в процессе руководства сотрудником, его развития и работы по повышению личной эффективности. Анализ базируется на данных интервью и оценке опыта, квалификации, личных особенностей и предрасположенности сотрудника к обучению.