



Anna Petrova

Руководитель лаборатории
Докторская степень

Контактная информация
@annapetrova@mail.so
www.linkedin.com/in/9999

Личностные качества

Личностные качества проявляются во всех сферах жизни человека и определяют его выбор и решения

- Приверженность группе: испытывает сильную потребность принадлежать группе и соответствовать ей.
- Социальная интуиция: умеет улавливать тонкие социальные сигналы и адаптировать свое поведение в соответствии с групповыми ожиданиями.
- Соответствие нормам: строго придерживается норм, правил и ролей, установленных группой или обществом, считает эти нормы универсальными и склонен оценивать других по тем же стандартам.
- Опора на авторитеты: в значительной степени полагается на внешний авторитет при принятии решений и определении того, что правильно или неправильно.

Ролевая модель в команде

Командная роль может отличаться от формальной роли, но важно понимать, к какой реализации в команде ваш кандидат/сотрудник стремится на самом деле

Чуткий помощник

В команде ваш кандидат/сотрудник с большой вероятностью будет брать на себя роль чуткого помощника, способного изучать ситуацию, прогнозировать результат и последствия действий (своих и чужих) в долгосрочной перспективе. Его задачей может быть исследовательская работа (не обязательно научная) поиск и создание новых смыслов, которые для других могут быть неочевидны, изучение людей и ситуаций.

Условия, которые необходимы кандидату/сотруднику для оптимального выполнения задач

На практике бывает сложно предоставить сотруднику полный набор условий для его оптимальной самореализации. Стоит рассмотреть эту информацию для понимания тех ситуаций, в которых ваш кандидат/сотрудник сможет максимально полно реализовать свои качества и тех, в которых он будет чувствовать себя скованно, прокрастинировать или саботировать рабочие процессы.

Благоприятные условия:

- Работать под управлением сильного лидера
- Действовать по инструкции
- Поддерживать команду

Неблагоприятные условия:

- Идти на риск
- Работать самостоятельно
- Быть лидером
- Использовать новые подходы

Карта компетенций

Карта компетенций включает основные навыки, значимые для работников интеллектуального труда. Используйте эту информацию, чтобы определить трек развития для вашего кандидата/сотрудника.



Рекомендованный уровень должности в организационной структуре

Skillsy Index – показатель, определяющий соответствие сотрудника уровню должности на основании данных о его личностных качествах. Он может не совпадать с формальной позицией сотрудника, однако стоит учитывать его при принятии кадровых решений.

Профиль сотрудника оптимально соответствует уровню должности:

Операционный сотрудник



Skillsy Index <480: Операционные сотрудники первого звена, выполняющие задачи строго по инструкции, под контролем и управлением руководителя или старшего члена команды.
Skillsy Index 480 – 640: Младший управленческий состав/Старшие специалисты / Ведущие специалисты - Обладают глубокими знаниями и могут отвечать за организацию работы групп и контроль качества.
Skillsy Index 640 – 820: Средний управленческий состав Директора департаментов - Ответственны за управление отдельными подразделениями или направлениями деятельности в компании.
Менеджеры проектов - Ответственны за планирование, исполнение и завершение проектов.
Руководители отделов - Ответственны за дневное управление отделами и командами.
Skillsy Index >820: Высший управленческий состав - Ответственны за крупные направления деятельности компании.

Основная мотивация

Мотивирующие факторы - то, что вдохновляет вашего сотрудника, то, во что он верит и видит своей большой целью. Учитывайте это, когда представляете HR-бренд вашей компании и EVP (ценностное предложение работодателя).

Направлять и вдохновлять других

Этого кандидата/сотрудника вдохновляют сильные лидеры, способные направлять и руководить, он глубоко уважает авторитетных людей с большим опытом. Важным мотивирующим фактором для него является идея однажды самому стать таким лидером, чтобы делиться своими подходами, вдохновлять и направлять других людей.

Ограничения

Ограничения - это устойчивые представления человека о себе, мире и других людях, которые могут мешать его профессиональному развитию. Учитывайте эту информацию для понимания стратегии вашего кандидата/сотрудника.

Избыточная самоотдача и нарушение личных границ

Этому кандидату/сотруднику нравится чувствовать себя нужным, но ориентироваться на других, он может стать слишком удобным для окружающих в ущерб своим собственным потребностям. В крайних проявлениях его самоотдача может выглядеть, как жертвенность и стремление взять на себя чужие проблемы и сложности. Он может испытывать сложности с соблюдением личных границ, давая другим людям возможность слишком сильно влиять на его решения. В то же время, в попытке помочь и поддержать, он сам может не заметить, что вторгается на территорию чужой зоны ответственности.

Ориентация на результат

Этот кандидат/сотрудник ориентирован скорее на процесс, чем на результат. Его увлекают регулярно повторяющиеся подходы, традиции и ритуалы. Его способность фокусироваться на процессе дает ему возможность сохранять мотивацию и делать даже ту работу, которая его не слишком вдохновляет.



Процесс

Результат

Ориентация на командную работу

Ваш кандидат/сотрудник ориентирован скорее на группу, чем на себя, при этом в группе его интересуют конкретные люди, их особенности и черты характера. Развитие отношений, связь с людьми, возможность чувствовать их поддержку и участвовать в их жизни являются одним из важнейших ориентиров профессионального пути этого кандидата/сотрудника, независимо от того, какое место он занимает в коллективе.



Индивидуализм

Команда