Сотрудник : Иванов Иван Иванович

Дата диагностики: 13.06.08

I. Компетенции сотрудника

1. Лидерство. Организаторские способности

Склонен к самостоятельности и независимости. Стремится влиять на происходящее, к положению «креативного» лидера, который определяет интеллектуальные ценности. Перспективы развития повышают активность. Ощутив искренний интерес к делу, способен проявить очень высокую энергию, которую почувствуют окружающие. В этом случае может выступать организатором на ограниченный период времени. Однако может принимать не всегда обоснованные решения, может уклоняться от ответственности. Из-за эмоциональной ранимости возможна нестабильность в руководстве людьми. Признание его как значимого и уважаемого человека является важной составляющей чувства благополучия и успеха. На данный момент не рекомендуется на выдвижение на руководящие позиции.

2. Интеллектуальная сфера и творческий потенциал

Обладает высоким интеллектом. Мыслит ярко, живо и неординарно. Испытывает творческий подъём, решая интересные задачи, умеет находить нестандартный способ решения. Видит перспективы идей и задач. Развито познавательное мышление. Имеет хорошие способности к логическому анализу. Наилучшее применение его интеллект находит в научно-познавательной сфере. Может осуществлять теоретические разработки в инновационных областях. Уровень вербальной культуры невысокий, может быть многословным, не всегда способен внятно объяснить свою позицию.

3. Деловые качества. Целеустремленность, пути и способы достижения цели. Активность, жизненный тонус

Стремится к развитию и самореализации. Обладает здоровым прагматизмом. Высокая, но неустойчивая активность и работоспособность. Во время выполнения работы может утратить интерес, если задача решена на теоретическом уровне, и оставшаяся работа воспринимается как рутина. При интересе к данной работе может отказывать себе в отдыхе и расслаблении. Настойчив в достижении своих целей, может идти к ним, поступаясь чужими интересами. На данном этапе цели не всегда хорошо осознаются. Умеет переключаться с одного вида деятельности на другой. Может не доводить задачи до завершения, не умеет долго концентрироваться на одном задании. Не боится ситуаций, связанных с риском. Может браться за дела, не соответствующие его компетенции, не осознавая ответственности. Пренебрегает последствиями. Иногда может проявлять «подростковую» нелюбовь к общепризнанным авторитетам.

4. Работа в команде. Эмоционально-волевая сфера. Самооценка. Конфликтность. Стрессоустойчивость

Способен работать в команде при условии дружеской атмосферы, взаимопонимания, уважения и признания его ценности как генератора идей. Больше опирается на собственное мнение, впечатления или фантазии, не всегда умея их адекватно и критично оценить. Не поддаётся влияниям, на давление извне может выдать реакцию протеста или уйти в себя. Нуждается в чувстве свободы.

Нерешенная проблема самоутверждения. Интересы обращены на самого себя, недостает чуткости и сопереживания. Критичен к жизни и окружающим. Склонен к обидам. Может обострять отношения, осложнять совместное решение задач.

Считает себя в чём-то уникальным. Самооценка высокая, но нестабильная, во многом зависит от результатов деятельности и внимания и уважения окружающих. Не закрывает глаза на собственные недостатки, критику в свой адрес порой воспринимает болезненно, но учитывает, заботится о своей общественной репутации. Может выдавать неожиданные реакции по таким поводам, которые со стороны могут показаться незначительными, а некоторые серьёзные неудачи, наоборот, воспринимает хладнокровно.

В сложных и экстремальных ситуациях способен сохранить ясность мысли, действовать быстро, активно и целесообразно. При затяжном стрессе может недооценивать собственное состояние,поэтому со временем уровень стрессоустойчивости может снижаться . Низкий уровень эмоциональной выносливости, однако, в стрессовой ситуации такой человек становится эмоционально невосприимчивым. Это позволяет не отвлекаться от работы, но могут возникнуть проблемы в отношениях с людьми.

5. Коммуникативные качества. Контактность. Открытость-замкнутость

Готовность к общению, дружелюбие, умение убеждать. Старается работать и находиться среди людей. Умеет находить компромиссы. Недостаточно развито «социальное чутьё», в общении может не придерживаться правил и иерархии. Непосредственен, может быть некорректен. Может замыкаться, уходить «в себя», если не получается выстроить гармоничные отношения с окружающими. Возможны необдуманные шаги и резкие поступки. Некоторые люди моментально вызывают симпатию, некоторые – резкое отторжение. Испытывает потребность в большом количестве контактов. Находится в поиске признания, любит быть в центре событий. Тяге к общению противостоит тяга к уединению, которая иногда ощущается очень сильно.

6. Уязвимые места и способы компенсации

Идеалистически воспринимает близкие отношения, хочет считать их незыблемыми, боится разочарования. Отсутствие признания может восприниматься как неуважение, что приведет к занятию оборонительной позиции. Эмоционально раним. Для самозащиты соблюдает дистанцию. С трудом удаются бесконфликтные отношения, трудно творчески подходить к их построению. В настоящее время склонен к максимализму. Для компенсации уязвимых мест необходимо устанавливать ему четкие правила взаимодействия и объяснять мотивы поступков людей.

II. Способ управления сотрудником и планирование карьеры

1. Мотивация. Основной ресурс для самореализации, пути его пополнения

Новые интересные идеи, контакты, возможность достигать видимых результатов, уважение со стороны коллег и руководства. Подчеркивание его личной уникальности и уникальности дела, которым он занят. Демонстрация удобств, выгод и приятных сторон работы. При четкой постановке задачи и сроков давать возможность самостоятельно распределять свои ресурсы.

2. Условия для эффективной работы

- Четко ставить задачу, оговаривая технологии и правила, фиксируя договоренности письменно;
- требовать конкретных формулировок;
- критика должна присутствовать скрыто, в форме анализа ситуации;
- контролировать промежуточные результаты, при необходимости напоминать о договорённостях;
- выстраивать рабочие отношения на основе взаимного уважения, создавать психологически благоприятную атмосферу;
- ставить четкие сроки, желательно с запасом;
- если есть возможность, лучше всего предоставить гибкий график работы, избегать излишнего формализма;
- не требовать планомерности выполнения задач, он способен справляться с работой в ситуациях цейтнота;
- прислушиваться к его мнению по поводу новых возможностей развития дела, построения/реорганизации различных систем, классификаций и т.п.;
- учитывать, что важную информацию он может преподносить в виде шутки или иронии.

3. Не стоит требовать и ожидать

- Пунктуальности и исполнительности;
- последовательности и завершенности;
- постоянного порядка на рабочем месте;
- чинопочитания;
- качественного выполнения рутинной работы;
- ведения дипломатических переговоров;
- умения мягко подстраиваться к собеседнику и способности тонко чувствовать его реакцию.

4. Планирование карьеры

Желательно, чтобы работа была интересной для него самого, обеспечивала разнообразными впечатлениями, включала новые контакты, приобретение новых знаний и умений. С удовольствием может выполнять подвижную работу, ездить в

командировки. Направлять на работу, связанную с исследованием возможностей, генерацией идей, сбором информации, поиском выходов из нестандартных ситуаций, анализом, разработкой проектов.
Наиболее приемлема на данный момент стратегия построения карьеры «по горизонтали». Следуя ей, специалист методично повышает свой профессиональный уровень, стремясь стать экспертом, «мастером» в своей области.

III. Заключение

Высокий творческий потенциал, активность, работоспособность, быстрое переключение, стремление к высоким достижениям – важные факторы хорошей работы сотрудника. Может осуществлять теоретические разработки в различных областях, генерировать идеи и практически их воплощать. Однако, некоторая специфичность мышления и поведения, демонстративность и индивидуализм могут мешать продуктивности работы и отношениям в коллективе.
Улучшить ситуацию можно, создав ему подходящие условия работы, которые либо полностью его удовлетворят, либо убедят пойти на компромисс и скорректировать своё поведение. Осознание перспектив на данном месте, подконтрольность и четкие договоренности позволят упорядочить его активность, приводя ее к большей продуктивности и результативности.

IV. Аналитические материалы по обоснованию сделанных выводов и рекомендаций :

1. Психологический анализ личности на базе 4-х типологий
2. Актуальное состояние в настоящее время (*может меняться в течение жизни*)