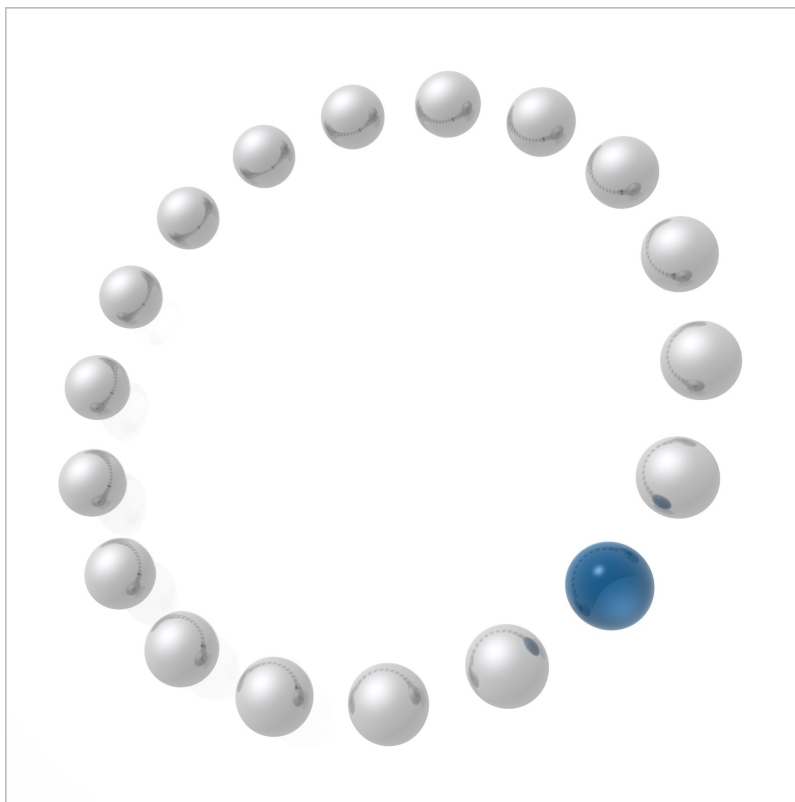


CAPTain | compact customized plus



Илья Образцов

Версия: CAPTain Руководство

обработано: 25.01.2016

Имя пользователя: P-CNT-829167

Содержание

	Страница
Введение	3
В чем отдача от работы с CAPTain Compact?	
Как следует пользоваться методикой CAPTain Compact?	
Результаты индивидуального анализа	4
Потенциал и способности	13
Возможные расхождения и области развития	14
Графическое изображение	15

Введение

В чем отдача от работы с CAPTain Compact?

Методика CAPTain зарекомендовала себя при отражении поведения людей на рабочем месте, в поиске ответов на вопросы: Как человек организует свою работу? Каким образом он выстраивает отношения с окружающими? Как строит работу с сотрудниками? Как сопровождает клиентов?

Измерения проводятся по 38 параметрам поведенческих характеристик, которые по результатам ряда эмпирических исследований определяют до 50% успеха человека в его работе. Остальные 50% успеха зависят от его мышления, знаний, мотивации, понимания своей роли и задач, а также от внешних условий.

В отличие от большинства психологических методик, CAPTain измеряет не личностные качества, а конкретное поведение человека в работе. Фокус анализа направлен на то, что личность фактически делает или не делает. Это позволяет закреплять нужное поведение или корректировать его, в зависимости от требований деятельности. Также, CAPTain способен отражать эти изменения в поведении в динамике их развития, как в рамках обучающих программ, так и при перемещениях, смене работы или условий труда.

CAPTain предоставляет нейтральное и объективное описание актуального поведения личности, как необходимое условие для проведения качественной оценки и целенаправленного развития компетенций.

Как следует пользоваться методикой CAPTain Compact?

Отчет CAPTain Compact предназначен для самостоятельного пользования как руководителем и сотрудником, так и специалистами по работе с людьми. Таблицы и описания результатов предоставляют наглядную информацию по сильным и слабым сторонам личности.

Отчет поддерживает все процессы и решения, которые связаны с отбором, адаптацией, повышением эффективности, мотивацией, формированием кадрового резерва, развитием руководителей и сотрудников. Он напрямую содействует руководителям решать эти задачи в самой ответственной их части: в активном диалоге с сотрудниками, коллегами или клиентами.

Как строится такой диалог? Например, в беседе с сотрудником, обсуждая представленные результаты в сочетании с требованиями и особыми ожиданиями к желаемому поведению на его позиции.

Начинайте беседу с сильных сторон, на которые указывают совпадения индивидуальных результатов с требованиями позиции, при наличии профиля компетенций по CAPTain. Также, сильные стороны описаны в разделе «Особый потенциал и способности». Далее, рассмотрите расхождения между объективным анализом и самооценкой, а также возможный дефицит по отношению к профилю.

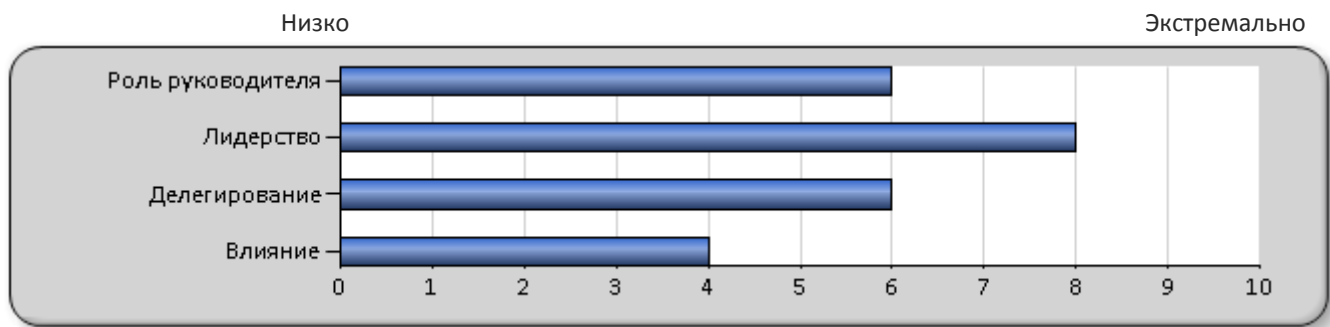
Результатами этого процесса могут быть принятие решения, согласованный план действий, индивидуальная траектория развития или оптимизация деятельности и т.д. Расширенная методика по областям применения CAPTain Compact прилагается отдельным документом.

Результаты индивидуального анализа

Результаты, полученные при помощи методики CAPTain не означают, что чем выше показатель, тем лучше. В зависимости от деятельности и специфики работы оптимальным выражением может быть средний или даже низкий показатель выраженности соответствующего поведения. Но не редко, очень низкие (0-1) или экстремальные показатели (9-10) по шкалам поведенческих характеристик являются малопродуктивными.

Поведение руководителя

По результатам анализа CAPTain у личности наблюдаются следующие поведенческие характеристики:



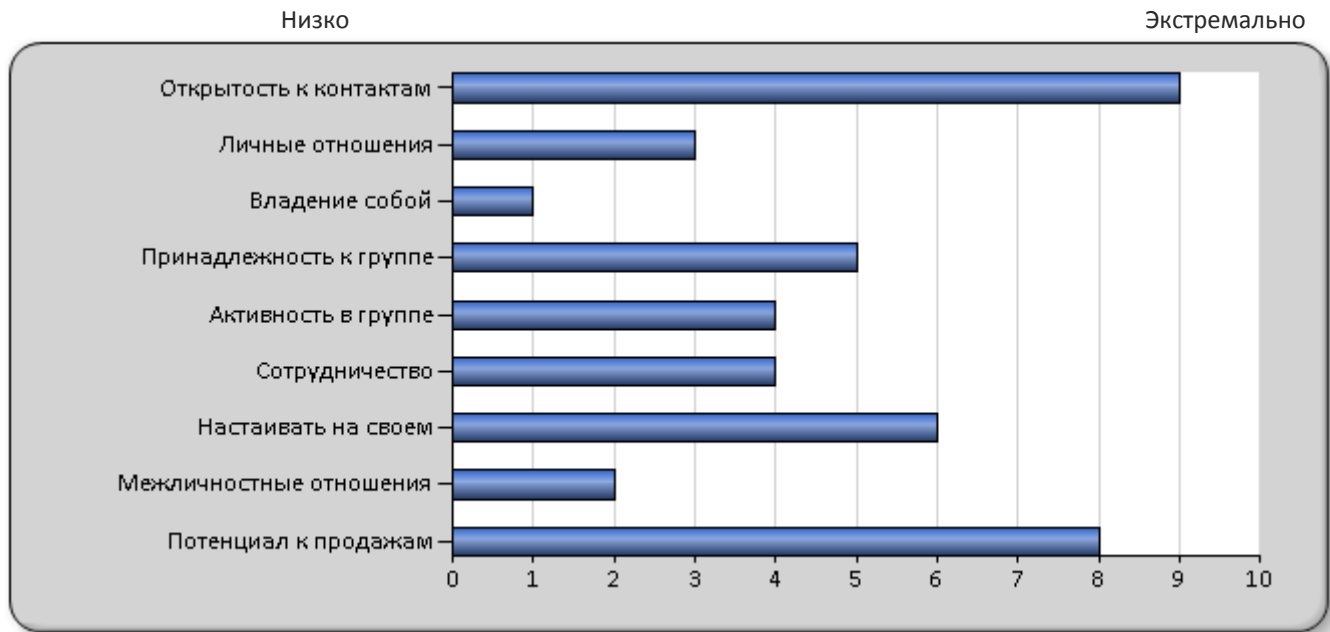
Личность чувствует себя ответственной за команду и ее работу.

По вопросам, связанным с целями команды, она, как правило, задает направление и определяет то, что должны делать другие. Она проявляет сильные стороны директивного руководителя. Личности следуют учитывать: высококвалифицированные и самостоятельные сотрудники в принимаемых ими решениях могут чувствовать излишнюю опеку и вмешательство с ее стороны.

Нередко она передает задачи или полномочия другим. Даже тогда, когда некоторыми темами она занимается интенсивно и сама лично. Личность почти не влияет на то, каким образом работают другие, ни своими указаниями, ни рекомендациями. Вероятно, она не сможет контролировать сотрудников, у которых не хватает квалификации или мотивации, из-за своего слишком мягкого или нечеткого стиля руководства.

Стиль общения и сотрудничество

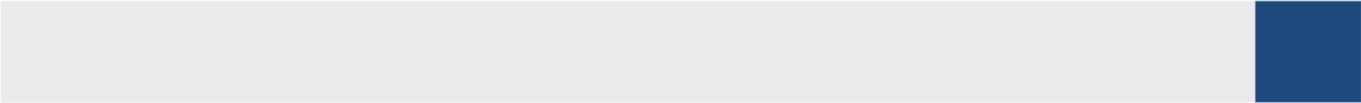
По результатам анализа CAPTain у личности наблюдаются следующие поведенческие характеристики:



Личность всегда готова к общению. Прямой личный контакт с ней является самым эффективным. При этом манера выстраивания отношений у нее имеет скорее профессиональный характер. Иногда она необдуманно проявляет свои эмоции. Своими не дипломатичными высказываниями она может задеть окружающих и «наломать дров». Она может в команде быть тем человеком, который поднимает вопросы, о которых иначе никто не имеет смелости высказываться.

Личность чувствует себя в группе хорошо и направлена на взаимодействие в сообществе. При общении в группе она скорее всего бывает сдержана. Прежде чем излагать свои взгляды, она внимательно слушает и наблюдает за ситуацией.

Личность не ищет тесного сотрудничества, но согласует свои действия с другими.

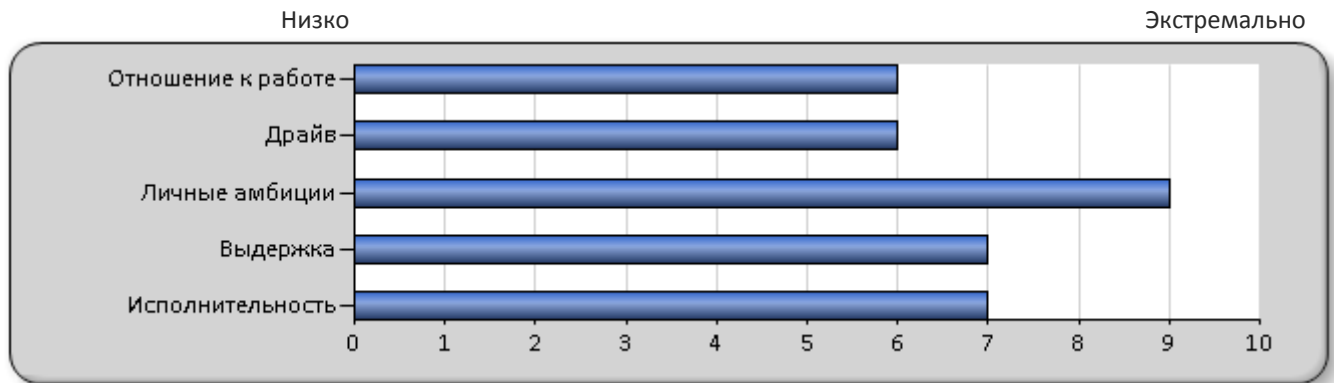


Личность четко излагает свою точку зрения, даже если другие не разделяют ее мнения. Она стремится добиваться своего, однако, не любой ценой. В то же время, ей не столько важны хорошие межличностные отношения, сколько дело, которым она занимается. Она не всегда воспринимает мысли и эмоции других, проявляет себя не достаточно эмпатично. Так как личность активно привносит свои представления и убеждения, она стимулирует дискуссии и требует предоставлять хорошие аргументы. За счёт того, что она одновременно концентрируется на деле и содержание работы, она образует противовес тем, для которых на первом плане находятся межличностные отношения, внимание к людям и согласие между ними.

Личность активна и амбициозна, и не имеет каких либо трудностей презентировать себя и свою тему.

Отношение к работе и амбиции

По результатам анализа CAPTain у личности наблюдаются следующие поведенческие характеристики:

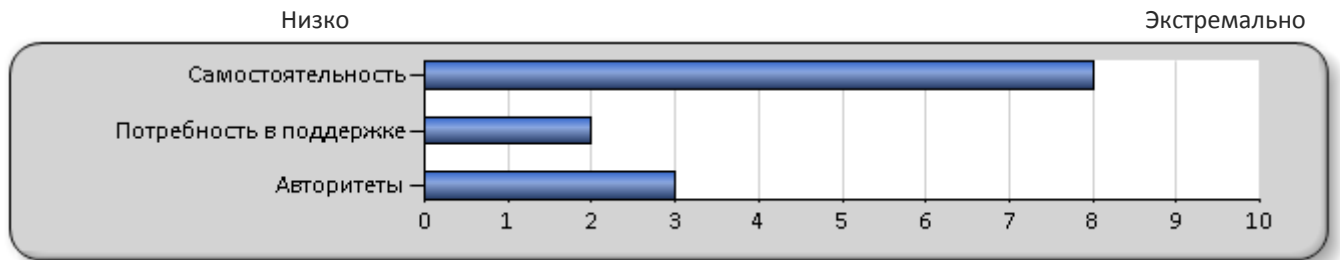


Личность проявляет нормальное отношение и заинтересованность к работе. При этом она последовательно движет дела вперед. Личность стремится сделать личную карьеру и достигать успеха. При этом у нее имеются очень честолюбивые цели, она хочет быть лучше всех и опережать других.

Также трудоемкие и сложные задания личность проделывает с большой выдержкой. При этом она последовательно выполняет работу лично и не успокаивается, пока все сама не доделает.

Ответственность и самостоятельность

По результатам анализа CAPTain у личности наблюдаются следующие поведенческие характеристики:

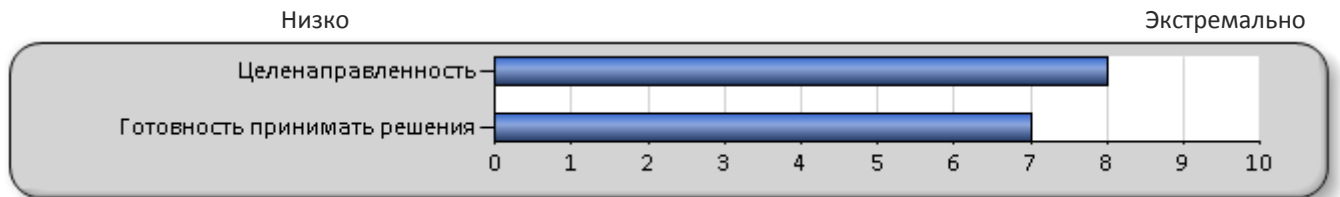


При четкой постановке целей личность не нуждается в дальнейших инструкциях и самостоятельной перенимает инициативу. В личном воодушевлении и в поддержке она не нуждается.

В своей деятельности она не следует предпочтениям и невысказанным ожиданиями руководства.

Целенаправленность и принятие решений

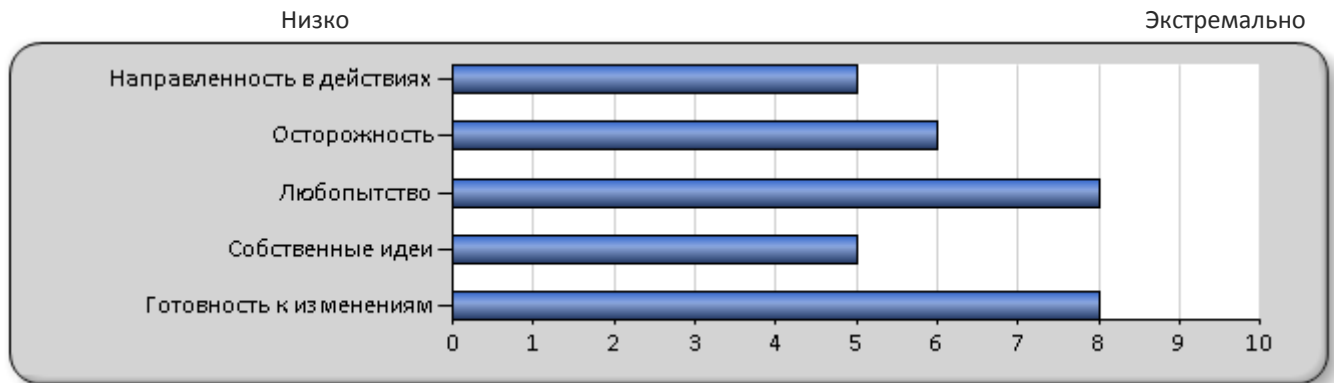
По результатам анализа CAPTain у личности наблюдаются следующие поведенческие характеристики:



Особенно личность замотивирована, иметь цели и стараться реализовать их. Для этого она предпринимает особые усилия. Решения она принимает быстро и без задержек.

Прагматизм и креативность

По результатам анализа CAPTain у личности наблюдаются следующие поведенческие характеристики:

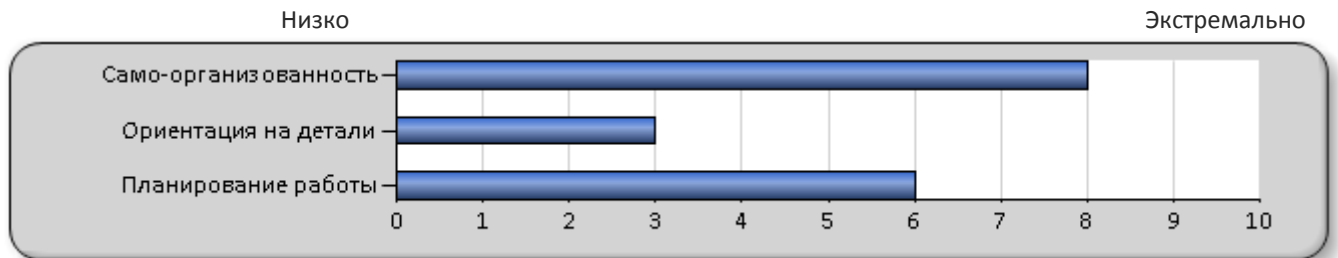


В своей деятельности, личность заботится о задачах и обязанностях с осознанием своей ответственности. При этом процесс разработки концепций занимает определённую долю в его деятельности. Личность размышляет и планирует на теоретическом уровне.

Для нее характерно высокое стремление к переменам. Она стремится к новому. Для выполнения рутинных работ ей недостает терпения и заинтересованности. При этом для личности креативное мышление скорее мало характерно. Она предпочитает оставаться уже в привычных для нее рамках. При внедрении новых идей и перемен она вовлекается в процесс, проявляет свою убежденность и готовность их отстаивать.

Систематичность и точность

По результатам анализа CAPTain у личности наблюдаются следующие поведенческие характеристики:

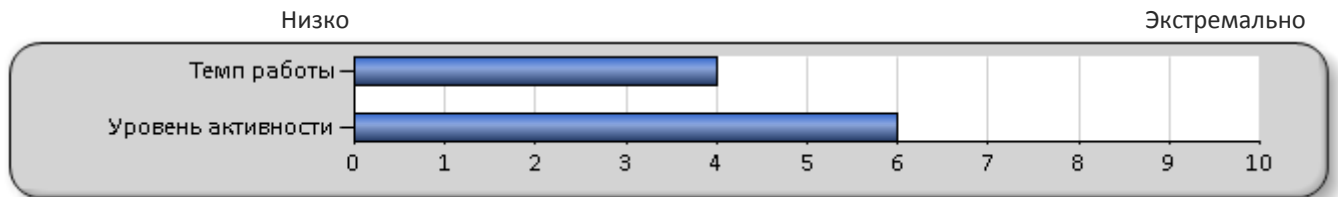


Личность работает очень систематично и структурировано. Она всегда разрабатывает детальный план, в соответствии с которым затем и работает. Она не обращает особого внимания на отдельные детали и предпочитает работать с общей информацией. Ей бывает вполне достаточно получить общее представление о происходящем, для того чтобы действовать.

Одна из ее сильных сторон заключается в том, что она продумывает темы и содержание, вырабатывая на этой основе соответствующий план. Задачи, требующие прагматичных шагов и методов работы, подходят ей в меньшей мере

Активность

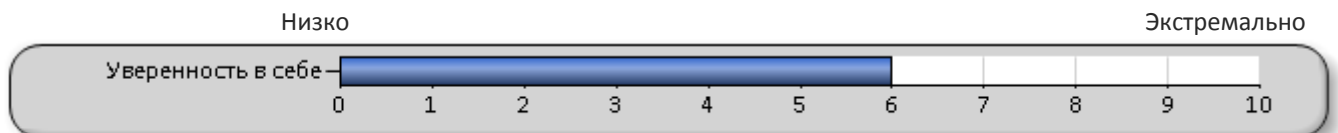
По результатам анализа CAPTain у личности наблюдаются следующие поведенческие характеристики:



Личность работает в нормальном темпе. Она справляется со своими делами в разумные сроки. Часто, она делается несколько дел параллельно. Она любит динамичную рабочую атмосферу.

Уверенность в себе

По результатам анализа CAPTain у личности наблюдаются следующие поведенческие характеристики:



Личность обладает здоровой уверенностью в себе. Она знает, на что способна, но при этом допускает критику.

Особый потенциал и способности

Алгоритм оценки по методике CAPTain compact основан на анализе внутренних склонностей и особенностей поведения личности и помогает определить ту форму постановки задач или вид деятельности, которые наилучшим образом подходит для нее. Личности рекомендуется использовать свои индивидуальные особенности в работе и целенаправленно развивать их.

%DiePerson% соответствует руководящей деятельности, при которой %она_он%она может своими решениями задавать направление, но при этом не беспокоясь о деталях того, что и как сотрудники делают.

Личность располагает потенциалом добиваться своего. При этом личность привносит свои личные представления и убеждения. Но при этом, ей в основном, важнее принимать решение для команды и задавать ей направление, нежели настаивать на своем и само- утверждаться.

Личность имеет хороший потенциал для командной работы, даже если она и работает над разными темами частично одна.

Личности важны такие задачи, при которых, опираясь на амбиции и вовлеченность в работу можно делать дела и продвигаться профессионально.

У личности есть большой потенциал быть успешным в продажах.

Возможные расхождения и области развития

а) Расхождения между анализом CAPTain и самооценкой

У большинства людей субъективная самооценка себя и своего поведения, как правило, может значительно отличаться от их поведения в реальности.

У личности установленные следующие значимые расхождения между самооценкой и объективным анализом CAPTain:

Личность

- видит себя гораздо в большей мере в роли ответственного за команду и ее производительность,
- думает, что намного реже имеет дело с деталями и больше делегирует,
- считает, что своими советами и указаниями намного чаще влияет на работу людей,
- указывает, что в большей мере раскрываться на темы своей личной жизни,
- думает, что при выражении своего мнения ведет себя намного сдержанно,
- воспринимает себя в групповых ситуациях более активным с позиции привлечения к себе внимания,
- во взаимодействии с людьми видит себя намного более настроенным на сотрудничество и заботу о других,
- считает, что в отстаивании своей точки зрения и представлений ведет себя более настойчиво,
- считает себя значительно более ориентированным на поиск согласие и необходимость считаться с другими,
- ощущает потребность в поддержке намного сильнее,
- считает, что намного сильнее настроена обращать внимание на ожидания своего руководства,
- думает, что отрабатывает задания намного основательней и углубляясь в материю,
- по самооценке воспринимает себя, как человека, которые в значительной мере ориентирован на детали, и не общую информацию,
- оценивает себя, что работает очень быстро,
- по самооценке считает, что чаще занимается многими делами одновременно, в сравнении с тем, что установлено на основе объективного анализа по методике CAPTain.

б) Общие рекомендации для развития

Личности рекомендуется ответить самой и/или совместно с экспертом по CAPTain на вопросы:

- Чем объяснить расхождения между самооценкой и объективным анализом по CAPTain?
- Насколько самооценка является реалистичной и адекватной в зависимости от ситуации?
- Что мешает личности вести себя в соответствии с ее объективной внутренней предрасположенностью, которая отражена в объективных данных анализа?
- Каких навыков еще не хватает личности для того, чтобы работать и развиваться в соответствии со своей объективной внутренней предрасположенностью?

с) Рекомендации для развития основанные на профиле требований

Сравнение актуальных результатов личности по CAPTain с требованиями профиля компетенций по позиции (деятельности) указывает на наличие потенциала и уровень соответствия личности к данной работе, а также на области развития, по которым компетенций еще не хватает. Для проведения этого сравнения обратитесь к эксперту по CAPTain или используйте соответствующий профиль компетенций.

0 - 10 = Результат по CAPTain

0 - 10 = Результат самооценки

 Директор завода
 Коэффициент соответствия: 60,53

Позитивная зона	Негативная зона	Допустимая зона	Исключающий критерий												
Поведение руководителя				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Роль руководителя	не видит себя в роли руководителя								6	7			10	видит себя только в роли руководителя	
Лидерство	нет стремления лидировать											8	9	стремление к абсолютному лидерству	
Делегирование	все делает сам								6	7			9	много делегирует	
Оказание влияния	оказывает незначительное влияние				4								10	оказывает большое влияние	
Стиль общения и взаимодействия				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Открытость к контактам	предпочитает работать один												9	охотно работает в окружении коллег	
Личные отношения	сдержано-деловой			3									9	очень эмоционально-контактный	
Владение собой	спонтанный, эмоционален	1								7				очень сдержан	
Принадлежность группе	не нуждается в обществе					5				7				ищет общества	
Активность в группе	не требует внимания				4					7				хочет быть в центре событий	
Сотрудничество	настроен на самого себя				4								9	подчиняется общим интересам	
Самоутверждение	уступает								6				9	всегда отстаивает свои интересы	
Межличностные отношения	не настроен на компромисс		2									8		ищет компромисс	
Потенциал к продажам	не высокий потенциал											8	9	высокий потенциал	
Отношение к работе и амбиции				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Отношение к работе	ориентирован на полезность								6	7				готов работать с максимальной самоотдачей	
Драйв	очень основателен и разумен								6					хочет быстрого успеха	
Личные амбиции	без амбиций												9	очень тщеславен, любит конкуренцию	
Выдержка	нетерпелив											7	9	выдержан	
Исполнительность	не все дела доводит до конца											7	9	всегда завершает задания	
Ответственность и самостоятельность				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Самостоятельность	нужны точные указания								6			8		работает самостоятельно	
Потребность в поддержке	не нуждается в поддержке		2								7			сильно нуждается в поддержке	
Авторитеты	независим, ответственен			3							7			ориентирован на авторитеты	
Целенаправленность и принятие решений				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Целенаправленность	ориентирован на процесс											8	9	ориентирован на достижение результата	
Принятие решений	принимает решения с трудом											7	9	быстро принимает решения	
Прагматизм и креативность				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Направленность в действиях	ориентирован на стратегию					5						8		реализует задания	
Осторожность	практичен, спонтанен								6					теоретичен, все планирует	
Любопытство	способен к рутинной работе											8	9	ищет разнообразия в работе	
Собственные идеи	не склонен создавать новые идеи					5				7				креативные задатки	
Изменения	нет стремления к изменениям											8	10	выступает за изменения	
Систематика и точность в работе				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Самоорганизация	гибкий, работает по ситуации											8	10	очень систематичен	
Детали	работает с общей информацией			3							7			в центре внимания детали	
Планирование	практичен, спонтанен								6					теоретичен, все планирует	
Активность				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Темп работы	не торопится				4								10	работает очень быстро	
Уровень активности	спокойный								6				9	очень темпераментный	
Уверенность в себе				0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Уверенность в себе	заниженная самооценка								6	7				очень уверен в себе	