

NAVIGATOR

Система оценки компетенций

Иванов Иван Иванович



Инструмент

Navigator

Дата прохождения

18.10.2024

Группа сравнения:

Составная

Введение

Описание модели

Профиль

Описание профиля

Отчет по задачам

Гид по развитию

Данный отчет подготовлен по результатам опросника Navigator. От участника требовалось ответить на ряд вопросов, представленных в электронной форме. Отчет не рекомендуется использовать по истечении 2 лет. Отчет не является единственным критерием для принятия кадровых решений. Отчет должен храниться с соблюдением требований конфиденциальности, круг лиц, имеющих доступ к отчету, ограничен.

ВВЕДЕНИЕ

Этот отчет создан на основе ответов участника на вопросы о его предпочитаемых способах поведения в рабочих ситуациях. Таким образом на основе структурированного самоанализа мы можем спрогнозировать уровень развития компетенций.

Несмотря на то, что обычно самоотчеты участников могут быть подвержены сознательным или неосознаваемым искажениям, высокая точность и достоверность прогноза в опроснике достигается за счет использования формата предъявления вопросов с «вынужденным выбором» и современного IRT-механизма измерения.

Вместе с тем, для более достоверной и содержательной интерпретации, а также достижения максимального развивающего эффекта от диагностики, мы рекомендуем предоставлять участникам индивидуальную обратную связь с обсуждением результатов.

Тестирование является чувствительной процедурой для человека, поэтому мы настоятельно рекомендуем соблюдать конфиденциальность полученной информации и осторожно интерпретировать результаты для участника.

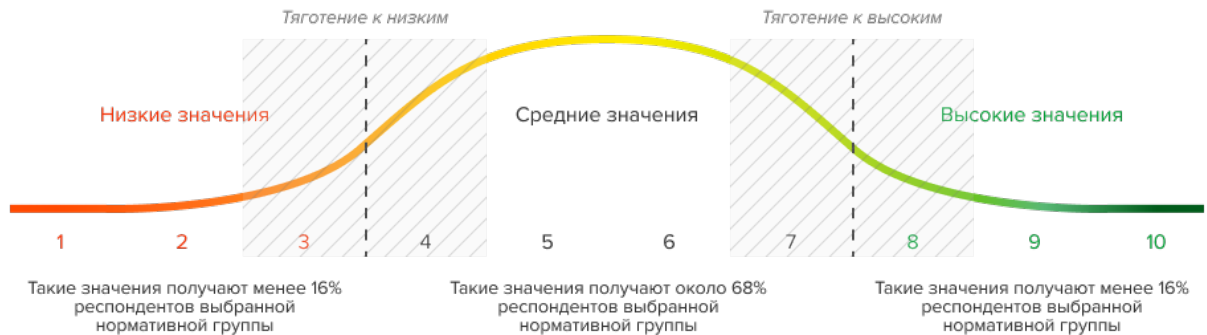
Оценка участника по компетенции определяется путем сравнения его ответов на вопросы с ответами большой выборки других менеджеров и профессионалов (более 18900 чел.), ранее заполнивших опросник, которые составляют выборку стандартизации. Выборка стандартизации (нормативная группа) является отправной точкой для оценивания.

Оценки по компетенциям в отчете представлены в десятибалльной шкале стенов. Они трактуются следующим образом:

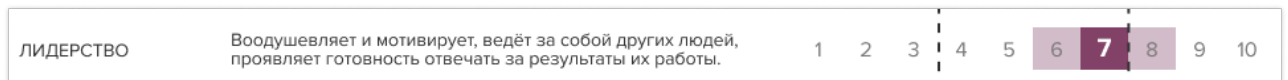
1 - 3 – низкие значения

4 - 7 – средние значения

8 - 10 – высокие значения



Например:



Участник тестирования получил **средние**, типичные для большинства, результаты по компетенции "Лидерство".

ОПИСАНИЕ МОДЕЛИ

Опросник Navigator включает 17 универсальных компетенций, разделенных на 4 блока: Взаимодействие, Реализация задач, Мышление, Эмоции и воля.

Универсальные компетенции описывают поведение, которое проявляется при решении широкого круга бизнес-задач вне зависимости от сферы и специфики рабочей среды.

Помимо универсальных компетенций в каждом блоке представлены специальные компетенции – компетенции, в которых поведение описано в контексте решения типичных для организации задач.

МЫШЛЕНИЕ

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Анализ информации
- Широта мышления
- Инновативность

СПЕЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Коммерческое мышление
- Стратегический фокус
- Цифровое мышление

РЕАЛИЗАЦИЯ ЗАДАЧ

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Планирование и организация
- Ответственность
- Следование правилам

СПЕЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Ориентация на качество
- Безопасное поведение
- Постановка задач и контроль
- Управление изменениями
- Делегирование

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Оказание влияния
- Работа в команде
- Социальная смелость
- Лидерство
- Понимание людей
- Оказание поддержки

СПЕЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Построение сети контактов
- Ориентация на клиентов
- Развитие других
- Публичные выступления
- Социальная ответственность
- Управление клиентоориентированностью
- Эффективная коммуникация

ЭМОЦИИ И ВОЛЯ

УНИВЕРСАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Стрессоустойчивость
- Ориентация на достижения
- Адаптация к изменениям
- Решительность
- Энергичность

СПЕЦИАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ

- Саморазвитие
- Позитивное мышление
- Инициативность и самостоятельность
- Приверженность этическим ценностям и интересам компании
- Честность и открытость

Использованные в опроснике компетенции отмечены знаком .

ПРОФИЛЬ

МЫШЛЕНИЕ

Анализ информации	Уверенно анализирует большие объемы информации, видит взаимосвязи, учитывает влияние различных факторов, делает логичные выводы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Широта мышления	Мыслит масштабно, комплексно и системно подходит к решению задач, рассматривает вопросы с разных точек зрения, учитывая максимальное количество факторов в их взаимосвязи.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Инновативность	Проявляет готовность предлагать идеи и нестандартные решения в работе, интересуется новыми подходами.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

РЕАЛИЗАЦИЯ ЗАДАЧ

Планирование и организация	Планирует и структурирует свою деятельность, расставляет приоритеты в работе, распределяет ресурсы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Ответственность	Добросовестно выполняет свои обязательства, соблюдает сроки, берет на себя ответственность за результаты работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Следование правилам	Соблюдает правила и регламенты в работе, нуждается в четких инструкциях для выполнения рабочих задач.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Оказание влияния	При взаимодействии оказывает влияние на других, уверенно проводит переговоры, отстаивает свою позицию и убеждает других.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Работа в команде	Живет интересами команды, учитывает точки зрения других людей, делится информацией, поддерживает дружеские отношения.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Социальная смелость	Уверенно взаимодействует с самыми разными людьми, завязывает новые знакомства, комфортно себя чувствует в любой среде.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Лидерство	Воодушевляет и мотивирует, ведет за собой других людей, проявляет готовность отвечать за результаты их работы.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Понимание людей	Понимает особенности, интересы, потребности других людей, учитывает их в работе с ними.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Оказание поддержки	Понимает проблемы и сложности других людей, проявляет сочувствие, заботится о сотрудниках, оказывает им помощь и поддержку.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ПРОФИЛЬ (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

Построение сети контактов	Выстраивает и поддерживает широкий круг деловых контактов, всегда знает, к кому обратиться за помощью и где найти необходимую информацию, активно пользуется своими связями для решения рабочих вопросов.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
----------------------------------	---	-----------------------------

ЭМОЦИИ И ВОЛЯ

Стрессоустойчивость	Сохраняет спокойствие, ведет себя хладнокровно в стрессовых ситуациях, сдерживает свои эмоции.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Ориентация на достижения	Ставит высокие цели и упорно движется к ним, расширяя границы возможного, добивается результатов и доводит начатое до конца, несмотря на препятствия.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Адаптация к изменениям	Активно вовлекается в процесс изменений, легко и быстро приспосабливается к новым условиям.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Решительность	Принимает решения даже в ситуациях неопределенности и нехватки информации, проявляет готовность идти на риск, действует без промедлений.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Энергичность	Действует активно, обладает высоким уровнем энергии, работает в быстром темпе.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Саморазвитие	Последовательно развивает себя, запрашивает обратную связь, учится новому.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ХАРАКТЕРИСТИКА ОТВЕТОВ

Для корректной интерпретации описанных в отчете результатов оценки следует учитывать характеристики подхода кандидата к выбору ответов и особенностей презентации себя

Тенденция к самокритичности в оценках; полученный результат может не отражать всех позитивных качеств респондента.	Самопрезентация 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Тенденция представлять себя позитивно или высокое мнение о себе; рекомендуется осторожность в интерпретации профиля.
Тенденция давать средние оценки, избегание крайних положений на шкале.	Разброс оценок 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Использование всех вариантов оценок, частый выбор крайних положений на шкале.
Тенденция давать противоречивые ответы на содержательно одинаковые вопросы, относящиеся к одной шкале	Согласованность 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Тенденция давать согласованные ответы на содержательно одинаковые вопросы, относящиеся к одной шкале

ОПИСАНИЕ ПРОФИЛЯ

МЫШЛЕНИЕ

Анализ информации		<p>Иван в большинстве случаев перед принятием решений проводит достаточно подробный анализ информации, в разумной степени опираясь и на свой собственный опыт. Он проявляет взвешенный подход к оценке ситуации, принимает во внимание имеющиеся объективные данные, анализирует их, и лишь затем делает соответствующие выводы.</p>
Широта мышления		<p>Иван предпочитает масштабно подходить к оценке ситуации, комплексно и системно оценивая проблемы и не сосредотачиваясь на деталях. Он любит решать сложные интеллектуальные задачи, опирается на теоретические и методологические основы при принятии решений. Такой широкий взгляд на ситуацию позволяет ему видеть альтернативные пути решения возникающих проблем и выбирать из них наилучший.</p>
Инновативность		<p>Иван проявляет большой интерес ко всему новому, готов сам предлагать идеи, а также поддерживать идеи других людей. Он предпочитает нестандартные подходы в решении задач, любит экспериментировать.</p>

РЕАЛИЗАЦИЯ ЗАДАЧ

Планирование и организация		<p>Иван уделяет внимание организации и планированию своей работы, если считает это необходимым или от него это требуется. Он заранее продумывает основные этапы решения важных или сложных задач, однако не склонен формировать детальных планов на постоянной основе. Иван готов отступить от заранее намеченного алгоритма и переключиться на новые задачи в случае необходимости.</p>
Ответственность		<p>Часто Иван не относится с должной степенью серьезности ко взятым на себя обязательствам и обещаниям. Он редко уделяет внимание добросовестному соблюдению всех договоренностей, может смещать сроки и не соблюдать в полной мере требования к ожидаемому результату. Зачастую видит причины своих неудач во внешних обстоятельствах.</p>
Следование правилам		<p>Иван склонен придерживаться установленных норм и правил, лишь в исключительных случаях отходит от регламентов и стандартов. Наличие четких инструкций он воспринимает скорее как хорошее подспорье в работе, нежели как помеху.</p>

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ

Оказание влияния		<p>Иван в переговорах стремится оказывать влияние на точку зрения других, чтобы убедить в правильности своих предложений. Он редко отступает, сталкиваясь с сопротивлением со стороны собеседников, продолжает искать аргументы в защиту своей позиции.</p>
Работа в команде		<p>Иван готов работать в команде при решении общих задач, но в то же время может решать проблемы самостоятельно. Он советуется с коллегами в случае необходимости, готов учитывать их точки зрения, если доверяет их экспертизе.</p>
Социальная смелость		<p>Иван проявляет заметную уверенность при взаимодействии с другими людьми. Умеет завязывать новые знакомства, находит способы расположить к себе собеседников, даже тех, кто считается "непростым", или тех, кто выше статусом. Он готов выступать на публике, быть в центре внимания. Чаще предпочитает озвучивать свою точку зрения, даже если она противоречит мнению большинства.</p>
Лидерство		<p>Иван довольно охотно принимает на себя роль лидера, чтобы организовать работу других. Он стремится поддержать мотивацию и рабочий настрой в команде, стимулировать сотрудников на достижение целей, берет ответственность за общий результат.</p>

ОПИСАНИЕ ПРОФИЛЯ (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

Понимание людей	6	Иван видит и понимает ключевые особенности других людей, находит общий язык с большинством коллег и партнеров, с которыми приходится взаимодействовать. Однако он не склонен подробно анализировать скрытые потребности и мотивы поступков других, а также проявлять высокую степень внимания к людям (эмпатию).
Оказание поддержки	3	В подавляющем большинстве случаев Иван не проявляет заботу по отношению к другим людям. Он изредка готов оказывать другим помощь и поддержку, когда они об этом попросят, или этого требуют его профессиональные обязанности. В остальных случаях вряд ли заметит, что кто-то нуждается в помощи или решит, что это не его дело.
Построение сети контактов	7	Иван обладает достаточно широкой сетью рабочих контактов, в том числе поддерживает их с бывшими коллегами, с которыми остается в одном профессиональном поле. Он уделяет время нетворкингу, устанавливает связи с потенциальными партнерами, сотрудничество с которыми может ему быть полезно в дальнейшем.

ЭМОЦИИ И ВОЛЯ

Стрессоустойчивость	8	Иван обладает заметной эмоциональной устойчивостью. В большинстве ситуаций он не поддается стрессу, а умеет справиться с ним. Редко какие-либо ошибки, неудачи или критика способны на долгое время лишить его спокойствия и заставить потерять контроль над своими эмоциями.
Ориентация на достижения	9	Иван стремится быть лучшим в своем деле, постоянно повышает планку достижений, не останавливается на достигнутом. Он склонен ставить перед собой амбициозные цели и готов на многое, чтобы их достигать.
Адаптация к изменениям	5	Иван в случае необходимости готов работать в новых условиях и принимать происходящие изменения. Возможно, это не всегда происходит быстро и существуют ситуации, изменения в которых для него неприятны.
Решительность	9	Иван смело берется за выполнение задач в ситуации неопределенности, оперативно приступая к действиям. Он быстро принимает решения, не тратя время на колебания и сомнения. Иван готов идти на риск ради достижения цели.
Энергичность	8	В большинстве ситуаций Иван работает активно и энергично. Он справляется с достаточно большим количеством дел одновременно и выдерживает повышенные нагрузки дольше многих.
Саморазвитие	9	Иван демонстрирует большой интерес к саморазвитию, стремится использовать любую возможность для получения новых знаний и навыков. Он анализирует свои сильные и слабые стороны, принимая в расчет обратную связь о своей работе от других людей. Он склонен извлекать интересный опыт из любых ситуаций и использовать их как шанс научиться чему-то новому.

ОТЧЕТ ПО ЗАДАЧАМ

На основе результатов оценки в отчете представлены задачи, в которых участник будет успешен или не успешен в зависимости от уровня развития соответствующей компетенции (высокого – для успеха, или низкого – для областей риска).

Достоверность результатов тестирования: **ВЫСОКАЯ**



ОБЛАСТИ УСПЕХА

- Проработка вариантов действий.
- Решение сложных комплексных задач.
- Внедрение новых подходов и технологий.
- Предложение нестандартных и инновационных решений.
- Преодоление сопротивления, трудностей и проблем на пути достижения целей.
- Работа на высоко амбициозные цели, в конкурентной среде.
- Принятие смелых и самостоятельных решений.
- Принятие оперативных решений в сложных или экстренных ситуациях с высокой долей риска.
- Освоение смежных областей для расширения компетенций, профессиональных навыков и знаний, участие в обучающих программах.
- Работа с обратной связью над собственным личностным и профессиональным развитием.
- Эффективное и уверенное публичное взаимодействие, установление новых отношений.
- Задачи, требующие открытости и смелости в выражении своего мнения.
- Многозадачность, выполнение большого количества дел одновременно.
- Задачи, связанные с высокими нагрузками, требующие большой производительности.
- Ведение сложных переговоров.
- Убеждение и продажи.
- Анализ информации для принятия взвешенных решений, формулирование выводов на основе работы с данными.
- Сбор и структурирование информации для принятия обоснованных решений.
- Воодушевление и мотивация людей.
- Руководство людьми, ответственность за работу других.
- Задачи, связанные с принятием решений в зоне высоких рисков и возможных неудач.
- Работа в условиях постоянных вызовов, требующая высокой стрессоустойчивости.



ОБЛАСТИ РИСКА

- Поддержание благоприятной атмосферы в коллективе.
- Оказание помощи и поддержки другим людям, в том числе моральной.

ГИД ПО РАЗВИТИЮ

УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ КАНДИДАТА

СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

КОМПЕТЕНЦИИ	ОПРЕДЕЛЕНИЯ
Широта мышления	Мыслит масштабно, комплексно и системно подходит к решению задач, рассматривает вопросы с разных точек зрения, учитывая максимальное количество факторов в их взаимосвязи.
Иновативность	Проявляет готовность предлагать идеи и нестандартные решения в работе, интересуется новыми подходами.
Анализ информации	Уверенно анализирует большие объемы информации, видит взаимосвязи, учитывает влияние различных факторов, делает логичные выводы.
Социальная смелость	Уверенно взаимодействует с самыми разными людьми, завязывает новые знакомства, комфортно себя чувствует в любой среде.
Лидерство	Воодушевляет и мотивирует, ведет за собой других людей, проявляет готовность отвечать за результаты их работы.
Оказание влияния	При взаимодействии оказывает влияние на других, уверенно проводит переговоры, отстаивает свою позицию и убеждает других.
Саморазвитие	Последовательно развивает себя, запрашивает обратную связь, учится новому.
Ориентация на достижения	Ставит высокие цели и упорно движется к ним, расширяя границы возможного, добивается результатов и доводит начатое до конца, несмотря на препятствия.
Энергичность	Действует активно, обладает высоким уровнем энергии, работает в быстром темпе.
Решительность	Принимает решения даже в ситуациях неопределенности и нехватки информации, проявляет готовность идти на риск, действует без промедлений.
Стрессоустойчивость	Сохраняет спокойствие, ведет себя хладнокровно в стрессовых ситуациях, сдерживает свои эмоции.

КЛЮЧЕВЫЕ ЗОНЫ РАЗВИТИЯ

КОМПЕТЕНЦИИ	ОПРЕДЕЛЕНИЯ
Оказание поддержки	Понимает проблемы и сложности других людей, проявляет сочувствие, заботится о сотрудниках, оказывает им помощь и поддержку.

ЗОНЫ РАЗВИТИЯ, НА КОТОРЫЕ ТАКЖЕ СЛЕДУЕТ ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ

КОМПЕТЕНЦИИ	ОПРЕДЕЛЕНИЯ
Планирование и организация	Планирует и структурирует свою деятельность, расставляет приоритеты в работе, распределяет ресурсы.
Ответственность	Добросовестно выполняет свои обязательства, соблюдает сроки, берет на себя ответственность за результаты работы.
Следование правилам	Соблюдает правила и регламенты в работе, нуждается в четких инструкциях для выполнения рабочих задач.

ГИД ПО РАЗВИТИЮ (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

УРОВЕНЬ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ КАНДИДАТА (ПРОДОЛЖЕНИЕ)

КОМПЕТЕНЦИИ	ОПРЕДЕЛЕНИЯ
Работа в команде	Живет интересами команды, учитывает точки зрения других людей, делится информацией, поддерживает дружеские отношения.
Понимание людей	Понимает особенности, интересы, потребности других людей, учитывает их в работе с ними.
Построение сети контактов	Выстраивает и поддерживает широкий круг деловых контактов, всегда знает, к кому обратиться за помощью и где найти необходимую информацию, активно пользуется своими связями для решения рабочих вопросов.
Адаптация к изменениям	Активно вовлекается в процесс изменений, легко и быстро приспосабливается к новым условиям.

ГИД ПО РАЗВИТИЮ

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ

КЛЮЧЕВЫЕ ЗОНЫ РАЗВИТИЯ

КОМПЕТЕНЦИИ	РЕКОМЕНДАЦИИ
<p>Оказание поддержки Помощь, забота о других</p>	<ul style="list-style-type: none"> Вспомните сотрудника (коллегу, подчиненного), который испытывает трудности с выполнением какой-либо задачи. Подумайте, в чем Вы могли бы ему помочь. Предложите свою помощь и окажите ее. Наблюдайте за членами своего коллектива. Обращайте внимание на ситуации, в которых кто-то из коллег/подчиненных оказывается в затруднительном положении. Поговорите с таким сотрудником, узнайте, что его беспокоит и как Вы можете ему помочь; окажите посильную помощь. Поддержите его морально, выразите сочувствие.

ЗОНЫ РАЗВИТИЯ, НА КОТОРЫЕ ТАКЖЕ СЛЕДУЕТ ОБРАТИТЬ ВНИМАНИЕ

КОМПЕТЕНЦИИ	РЕКОМЕНДАЦИИ
<p>Планирование и организация Планирование, структурированный подход, организованность</p>	<ul style="list-style-type: none"> Продумайте и составьте планы на среднесрочную перспективу (ближайшие 3 года). Сформулируйте в них основные цели и задачи на установленный период, опираясь на долгосрочные планы развития и стратегию Компании. Пропишите основные шаги с указанием сроков, ответственных исполнителей и необходимых ресурсов. Каждый раз при формировании оперативных краткосрочных планов обращайтесь к ранее созданному плану на среднесрочную перспективу и соотносите намечаемые действия с уже ранее запланированными. Раз в квартал проводите оценку точности приоритизации Вами задач из Вашей сферы ответственности, сделав это как самостоятельно, так и с опорой на обсуждение и обратную связь от руководителя и коллег. Выявите причины, по которым Вы допустили неточности при расстановке приоритетов, и учитывайте их в дальнейшем при осуществлении приоритизации.
<p>Ответственность Добросовестность, «старательность», обязательность, соблюдение сроков, ответственность</p>	<ul style="list-style-type: none"> Каждый раз при столкновении с трудностями определяйте их причины и предпринимайте активные действия для того, чтобы их устранить: 1) проанализируйте, что Вам понадобится для того, чтобы справиться с возникшими трудностями (определенный способ поведения, ресурсы и др.); 2) оцените трудности, сравнивая количество усилий, которые необходимо будет приложить для достижения цели, и выигрыши от достижения результата, продолжайте действовать в случае, когда выигрыш будет более значимым, чем затраты; 3) разработайте подробные планы действий по преодолению препятствий на пути к цели и реализуйте их. Раз в квартал проводите анализ неуспешных проектов или задач. Сформируйте и заполните таблицу со следующим содержанием: насколько в % удалось реализовать запланированное, что выступило в качестве препятствия, что помешало достигнуть желаемого результата, что можно будет в дальнейшем сделать по-другому. В дальнейшем обращайтесь внимание на результаты проведенного анализа.

ГИД ПО РАЗВИТИЮ(ПРОДОЛЖЕНИЕ)

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ(ПРОДОЛЖЕНИЕ)

КОМПЕТЕНЦИИ	РЕКОМЕНДАЦИИ
Следование правилам Соблюдение стандартов, норм, потребность в четких инструкциях в работе	<ul style="list-style-type: none">Регулярно изучайте, какие законодательные нормы и требования, регулируемые государством, регламентируют деятельность Вашей отрасли, а также задокументированные требования организации к осуществлению бизнес-процессов (регламенты взаимодействия, должностные инструкции сотрудников, правила оформления корпоративных документов и др.). Через внутреннюю коммуникацию отслеживайте любые изменения и правки, вносимые в данные документы. Возьмите за правило регулярно сверять результат Вашей работы с требованиями нормативных документов.Систематически исследуйте проблемные ситуации, которые присутствуют в Вашей работе и в деятельности других подразделений, выясняя, что мешает достижению результатов с требуемым уровнем качества. Обсудите с другими сотрудниками, что можно изменить в принятых правилах, инструкциях, описаниях процессов для улучшения работы. Иницируйте внесение соответствующих изменений, отслеживайте соблюдение новых правил.
Работа в команде Совместная работа, открытость, близкий контакт, учёт мнений, кооперация, обмен информацией	<ul style="list-style-type: none">При работе с коллегами над совместными задачами иницируйте такие техники обсуждения, которые позволят рассмотреть мнения всех участников и найти эффективные совместные идеи и пути решения (например, «Мозговой штурм», «Адвокат дьявола», «Метод Дельфи», «Метод шести шляп мышления» и др.). Используйте эти методы на совещаниях по обсуждению общих задач. После каждого совещания фиксируйте все идеи.Выберите один из сложных комплексных проектов, который Вы выполняете. Иницируйте такие формы групповой работы, которые предусматривают активное участие каждого для достижения общего результата. Запрашивайте мнение коллег по вопросам, вызывающим у Вас затруднения в рабочем процессе (например, обращайтесь за их экспертными оценками и рекомендациями), вовлекая их таким способом во взаимодействие и показывая значимость их мнений и оценок для Вас. Выражайте свою благодарность коллегам, принимающим активное участие в реализации намеченных целей.
Понимание людей Понимание других людей, интерес к людям, эмпатия	<ul style="list-style-type: none">Вспомните коллегу/ подчиненного, который не очень уверен в себе, может расстраиваться при получении негативной обратной связи, в напряженных ситуациях взаимодействия. Проанализируйте, каким образом Вы можете ему помочь справиться с этими переживаниями. Обращайте внимание на его мимику и другие невербальные сигналы, свидетельствующие о переживаниях. Уточните у него, что его расстроило и хочет ли он это обсуждать. В случае его согласия выслушайте его, выразите понимание и поддержку, а также готовность помочь, если это находится в области Ваших возможностей.Вспомните коллегу (или нескольких коллег), с которым Вы часто не можете найти общий язык. При дальнейших взаимодействиях с ним(и): 1) Запрашивайте у коллеги обратную связь относительно того, правильно ли Вы поняли его сообщение. Используйте для этого технику парафраза 2) Проясняйте то, что Вам не понятно в его сообщениях, с помощью уточняющих вопросов 3) Резюмируйте то, что говорит Ваш собеседник (после отдельных смысловых блоков), запрашивайте его согласие с выводами

ГИД ПО РАЗВИТИЮ(ПРОДОЛЖЕНИЕ)

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ(ПРОДОЛЖЕНИЕ)

КОМПЕТЕНЦИИ

РЕКОМЕНДАЦИИ

Построение сети контактов

Инициирование и поддержание отношение, нетворкинг, умение располагать к себе людей

- Систематизируйте круг Ваших контактов: переносите информацию с визитных карточек Ваших новых знакомых в свою базу данных, создавайте списки знакомых Вам людей, используя признаки, по которым Вы оперативно сможете отыскать нужный контакт, создавайте удобную систему обозначений приоритетности и частоты контактов, в зависимости от степени знакомства и значимости для Вас контакта (1 раз в месяц, в квартал и т.п.).
- Напоминайте о себе людям, с которыми удалось завязать знакомство: позвоните или напишите на следующий день после знакомства, иницируйте укрепление отношений, поздравляйте Ваших знакомых по представляющимся поводам – с общепринятыми праздниками и с их личными праздниками и достижениями по телефону, почте или лично.

Адаптация к изменениям

Адаптация к изменениям, гибкость, позитивное отношение к переменам

- На регулярной основе отслеживайте изменения, происходящие во внешней среде (ситуацию в отрасли, положение дел у конкурентов) и внутри Вашей организации. Используйте для этого различные источники информации, например такие, как публикации в газетах и журналах, Интернет-ресурсы, конференции, корпоративные средства коммуникации – рассылки, газеты, сайты; совещания; мнения коллег и т.д. Это позволит Вам своевременно подготовиться к неизбежным переменам. Выясните, какие изменения планируются в Компании, какие были достижения и как они отразились на бизнесе.