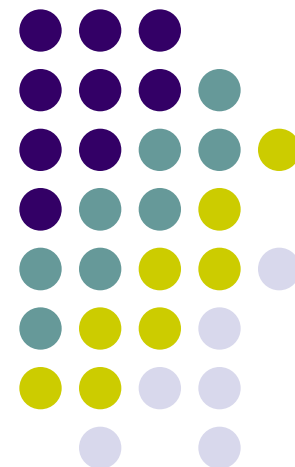


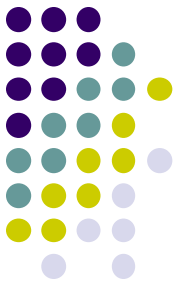
ОПРОСНИКИ ДЛЯ ОЦЕНКИ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА



2013
GLOBAL SOLUTIONS Ltd.



Цели проекта



- **Передача опросников оценки потенциала сотрудников, для внутреннего использования в компании**

Опросник «Управленческий потенциал»



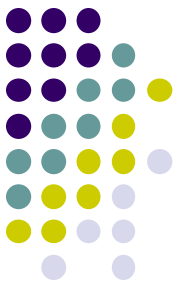
Название	Описание	Применение	Время на заполнение и инструктаж
<p>Опросник «Управленческий потенциал»</p>	<p>Содержит 200 пунктов для самооценки выраженности личностных качеств, важных в деловой среде. Респондент оценивает себя двумя способами: попарно сравнивая различные сочетания пунктов (ипсативная версия) и оценивая верность каждого пункта по отношению к себе (нормативная версия). Суммарный профиль содержит 18 содержательных шкал:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Анализ •Планирование •Тщательность •Творчество •Системность •Открытость новому •Решительность •Ориентация на результат •Оптимистичность •Установление контакта •Межличностная чувствительность •Убеждение •Ориентация на группу •Доминантность •Автономия •Эмоциональная искушенность •Стабильность •Самоконтроль • Искренность при заполнении •Идеализация 	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка выраженности личностных качеств, определяющих успешность в деловой среде у специалистов и менеджеров различных уровней • Профилирование должностей • Групповая оценка сотрудника 	<p>20-25 минут (строго не ограничено)</p>

Опросник «Стимулы к работе»



Название	Описание	Применение	Время на заполнение и инструктаж
<p>Опросник «Стимулы к работе»</p>	<p>Содержит 120 пунктов для самооценки выраженности различных аспектов рабочей мотивации у респондента. Респондент оценивает себя, попарно сравнивая различные сочетания пунктов (ипсативная версия). Суммарный профиль содержит 14 содержательных шкал:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Достижение • Стабильность • Самосовершенствование • Активность • Независимость • Власть • Конкуренция • Принятие • Творческая работа • Коммерческая ориентация • Стандартизация • Карьера • Вознаграждение • Поощрение • Искренность при заполнении 	<ul style="list-style-type: none"> • Оценка профиля мотивации к работе у специалистов и менеджеров различных уровней • Исследование мотивации в команде и организации • Профилирование должности 	<p>15-20 минут (строго не ограничено)</p>

Инструкция опросника «Управленческий потенциал»



Вам предлагается заполнить опросник, который предназначен для самооценки особенностей Вашего поведения на рабочем месте. Пожалуйста, при ответах на пункты данного опросника ориентируйтесь на то, как Вам свойственно вести себя в рабочих ситуациях.

Пункты опросника сгруппированы в пары. Ваша задача:

- Выбрать из каждой пары одно и только одно утверждение, которое в большей степени характеризует Ваше повседневное поведение на работе по сравнению с другим утверждением из той же пары.

Пример

1. Я стремлюсь привести в систему все, что делаю.
2. Мне нравится принимать решения самостоятельно

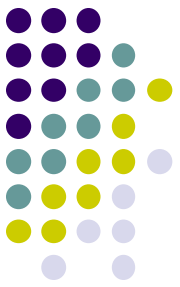


В данном случае заполнявший опросник выбрал в качестве утверждения, которое в большей степени его характеризует, утверждение № 1 «Я стремлюсь привести в систему все, что делаю».

При заполнении помните:

1. Старайтесь отвечать на утверждения, не задумываясь надолго. Обычно первые мысли в большей степени отражают существующее положение вещей
2. Не стремитесь отвечать на утверждения в соответствии со своим идеалом или правильными идеями.
3. Хотя время работы над опросником неограниченно, все же постарайтесь работать в максимальном темпе.
4. При заполнении закрашивайте соответствующие кружки в бланке для ответов

Инструкция опросника «Стимулы к работе»



Вам предлагается заполнить опросник, который предназначен для самооценки Вашей мотивации к работе. Пожалуйста, при ответах на пункты данного опросника ориентируйтесь на то, что побуждает Вас работать.

Пункты опросника сгруппированы в пары. Ваша задача:

- Выбрать из каждой пары одно и только одно утверждение, которое в большей степени соответствует тому, что побуждает и мотивирует Вас в работе, по сравнению с другим утверждением из той же пары.

Пример

1. Большие возможности карьерного роста
2. Необходимость принимать решения самостоятельно



В данном случае заполнявший опросник выбрал в качестве утверждения, которое соответствует тому, что побуждает и мотивирует его в работе, утверждение № 1 «Большие возможности карьерного роста».

При заполнении помните:

1. Старайтесь отвечать на утверждения, не задумываясь надолго. Обычно первые мысли в большей степени отражают существующее положение вещей
2. Не стремитесь отвечать на утверждения в соответствии со своим идеалом или правильными идеями.
3. Хотя время работы над опросником неограниченно, все же постарайтесь работать в максимальном темпе.
4. При заполнении закрашивайте соответствующие кружки в бланке для ответов

Пример представления результатов по опроснику «Управленческий потенциал»



Ниже представлены результаты по личностному опроснику г-на Иванова Ивана (зеленым выделены наиболее выраженные личностные черты, а серым – наименее выраженные).

Результаты личностного опросника

Иванов Иван	3	3	2	6	3	9	7	6	5	4	9	6	6	5	4	3	2	7	
	Анализ – склонность выделять отдельные части и планировать проблемной ситуации	Планирование – склонность планировать, расставлять приоритеты и составлять планы действий	Тщательность – внимание к деталям	Творчество – склонность решать рабочие задачи оригинальными методами	Системность – склонность решать рабочие проблемы комплексно, применять модели и теории для поиска решений	Открытость новому – гибкость и готовность адаптироваться к новым условиям работы	Решительность – склонность принимать ответственность за решения и принимать решения быстро	Ориентация на результат – нацеленность на улучшение работы на достижение цели, целеустремленность	Оптимистичность – вера в успех планианий и стремление трансформировать эту веру	Дружбе	Установление контакта – стремление быстро установить контакт с новыми людьми	Межличностная чувствительность – стремление к пониманию мотивов и личных проблем других людей	Убеждение – склонность оказывать влияние на других	Ориентация на группу – стремление к влиянию исключается в пользу работы и разделять нормы ценности группы	Доминантность – стремление принимать ответственность и контролировать работу других	Автономия – склонность к самостоятельности и независимости	Эмоциональная искушенность – умение понимать актуальное эмоциональное состояние другого	Стабильность – способность продолжать работать эффективно в условиях высоких нагрузок	Самоуправление – стремление контролировать и влиять на решения собственных эмоций

Согласно результатам личностного опросника г-н Иванов Иван склонен проявлять гибкость и готовность адаптироваться к новым условиям работы (шкала Открытость новому), демонстрирует стремление к пониманию мотивов и личных проблем других людей (шкала Межличностная чувствительность), склонен решать рабочие задачи оригинальными методами (шкала Творчество) и оказывать влияние на других людей (шкала Убеждение).

С другой стороны, г-ну Иванову Ивану на сегодняшний день гораздо менее интересно вовлекаться в рабочие ситуации, которые требуют: проявлять внимание к деталям (шкала Тщательность), продолжать работать эффективно в условиях высоких нагрузок (шкала Стабильность), проводить детальный анализ и выделять составные части проблемной ситуации (шкала Анализ), тщательно планировать свою работу, готовиться и расставлять приоритеты (шкала Планирование), применять комплексный подход к решению проблем (шкала Системность), а также понимать актуальное эмоциональное состояние другого (шкала Эмоциональная искушенность).

Пример представления результатов по опроснику «Стимулы к работе»



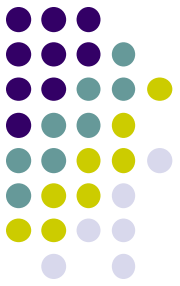
Ниже представлены результаты по мотивационному опроснику г-на Иванова Ивана (зеленым выделены наиболее значимые мотиваторы, а серым – наименее значимые):

Результаты мотивационного опросника	
Иванов Иван	<ul style="list-style-type: none"> 7 Достиче ние — участие в возможност ь достичь амбициозные цели. 2 Стабильность — участие в мотивирует эффективе и стабильные условия работы 7 Самовершени е — участие в возможност ь решить проблемы на работе 7 Активност ь — участие в возможност ь быть замат ь, и проявить инициат иву в работе 6 Независимост ь — участие в возможност ь работать самостоятельно 4 Власть — участие в возможност ь проявить авторитет и управлять другими 4 Компарат ивност ь — участие в победит ь и победа и соревновани е с другими 7 Признани е — участие в мотивирует признани е в общественной работ е и отношени е с другими 9 Творческ ая работ а — участие в мотивирует творческ ие, разнообразные задачи 4 Коммуникац ия — участие в мотивирует его участие в беседе, познани е коллег ии 7 Стандартизац ия — участие в мотивирует работ а по правилам и стандартам 5 Карьер а — участие в возможност ь продвижен ие по иерархиче ской лестнице 1 Вознагражде ние — участие в мотивирует справедливое вознагражде ние 3 Поощрени е — участие в мотивирует похвалу и признани е вклад а со стороны руководства

В мотивационном опроснике самооценки г-н Иванов Иван описал себя, как человека, которого в большей степени мотивируют творческие и разнообразные задачи (шкала Творческая работа).

С другой стороны, такие факторы, как: справедливое вознаграждение (шкала Вознаграждение), комфортные и стабильные условия работы (шкала Стабильность), а также похвала и признание вклада со стороны руководства (шкала Поощрение) не являются ключевыми мотиваторами для г-на Иванова Ивана.

Технические и финансовые условия поставки



- Поставка включает в себя передачу на электронном носителе буклета участника, инструкции администратора, руководства по оценке и бланка тестирования (включая ключи, статистические нормы и интерпретатор, все материалы на русском языке), а также двухчасовой бриф по использованию каждой методики на практике.