

CAPTain::smart® talents

Ivan Obraszov

2022-08-26

Содержание

Страница

В чем CAPTain talents поможет Вам при подборе и развитии людей?
3

Области применения CAPTain talents.
Что измеряет CAPTain talents?
Какие рекомендации Вы получаете?
Что важно учитывать при использовании CAPTain talents?
Какие условия помогут Вам в обучении и развитии?
Дополнительные инструменты для оценки потенциала в развитии людей.

Отчет с результатами
6

Актуальные профили потенциала
6
Потенциал Руководителя
Потенциал Специалиста/Эксперта
Потенциал для Работы с клиентами

Личная предрасположенность к обучению и развитию
9
Открытость новому
Стремление к успеху
Энергия к действию
Управление собой
Желание учиться и развиваться
Уверенность в себе

Внимание: для удобства чтения и работы с отчетом мы не различаем в текстах женский и мужской род.

В чем CAPTain talents поможет Вам при подборе и развитии людей?

Области применения CAPTain talents

Отчет CAPTain talents Вы можете применить в трех областях:

1. При подборе внешних кандидатов
2. При определении талантов для продвижения и формирования кадрового резерва
3. При планировании и реализации мероприятий по обучению и развитию с учетом индивидуальных потребностей

Что измеряет CAPTain talents?

CAPTain talents охватывает два основных фактора в развитии потенциала человека:

1. Актуальный профиль потенциала человека. Под этим мы понимаем его способности, которыми он уже располагает и может в дальнейшем развивать.
2. Степень выраженности той или иной личной предрасположенности человека в обучении и в развитии.

При помощи CAPTain talents определяется и описывается личностный потенциал развития для следующих ролей и функций: руководители - специалисты/эксперты – работа с клиентами. Таким образом, при помощи данной методики рассматриваются три самых важных функциональных направления в развития руководителей и сотрудников, которые помогут в определении High Potentials, в формировании кадрового резерва и в решении кадровых вопросов.

CAPTain talents является психометрической методикой тестирования, обеспечивающая максимальную объективность. Ответы на тест проходят парное сравнение и анализируются при помощи научно-обоснованного алгоритма расчетов. Результатом тестирования является нейтральное и стандартизированное описание существенных для профессии и успеха поведенческих характеристик по 38 параметрам, независимые от субъективной самооценки (или оценки со стороны).

Какие рекомендации Вы получаете?

По результатам тестирования можно увидеть как склонность к соответствующей роли, так и получить рекомендации для руководителей по организации самого процесса развития. Результаты тестирования помогут увидеть к какой из функциональных направлений у личности уже сегодня имеется наибольшая предрасположенность: Близка ли личности роль руководителя? Или по своей внутренней структуре личность подходит больше на роль специалиста/эксперта? Или все же ее потенциал наилучшим образом раскроется в деятельности, связанной с работой с клиентами в продажах или в маркетинге? Какая у личности соответственно имеется потребность и шансы в развитии? Какого рода поддержка ему/ей требуется? Как избежать недостаточных или излишних нагрузок на человека?

Таким образом, CAPTain talents обеспечивает значимые и понятные данные для выявления индивидуальных характеристик личности и целенаправленного продвижения талантов.

Что важно учитывать при использовании CAPTain talents?

Результаты данного теста желательно всегда обсудить с кандидатом или сотрудником, в лице непосредственного руководителя и/или сотрудника по развитию персонала.

Хотя результаты теста и являются объективными и нейтральными, но все же при знакомстве с отчетом может срабатывать субъективный механизм самооценки, в котором активны личные масштабы и амбиции, «белые пятна» в восприятии или банальное желание человека, быть особенно позитивно воспринятым всеми окружающими. Такие расхождения между описанием в результатах теста и субъективной самооценкой необходимо обсудить. Потому что, если у тестируемого остается несогласие или раздражение, то это снижает принятие результатов тестирования и может повлиять на готовность воспринимать поддержку и решения, связанные с выводами в отчете.

При подборе внутренних кандидатов на программы развития талантов важно учитывать, что некоторые сотрудники, которые не прошли отбор, могут чувствовать себя в проигрыше. Поэтому с каждым из потенциальных кандидатов следует поговорить о возможностях индивидуального развития и поддержки - особенно, если он не попал в программу развития. CAPTain talents предоставляет обоснованные и понятные для восприятия выводы, чтобы обсуждение вопросов возможностей и потенциала, а также отдельных мероприятий по развитию с кандидатами было целенаправленно.

При планировании программ обучения и развития важно избегать как недостаточной, так и чрезмерной нагрузки на руководителей/сотрудников.

Самыми действенными и эффективными методами развития людей являются подходящие рабочие задачи, решения которых становятся для людей профессиональным вызовом, а также регулярная и грамотная обратная связь от руководителя. Руководителям необходимо совместно со своими сотрудниками определять и согласовать между собой возможности и потребности, как в индивидуальном развитии сотрудника, так и в построении самого процесса обучения. Для облегчения этой работы в отчетах представлены соответствующие рекомендации для руководителей.

Какие условия необходимы для эффективного обучения и развития человека?

Обучение и развитие людей всегда происходит в динамичном и непрерывном взаимодействии человека с его окружающей средой. Благоприятными условиями для этого являются: профессиональный вызов, который требует новых подходов в поведении, осмысления и повышения знаний, вызовы, преодоления как недостаточной, так и чрезмерной нагрузки на людей, высокая готовность и желание к обучению и саморазвитию, а также – культура предоставления регулярной обратной связи по динамике и прогрессу в развитии.

Люди располагают разным потенциалом к развитию, как с точки зрения достижения цели, так и с точки зрения уровня, который может быть достигнут. В нашем понимании, талант у человека имеется всегда в том, чем ему заниматься легко и в чем ему без труда удастся углублять и расширять свои способности. Талант в этом смысле зависит от базовых способностей в качестве внутренних ориентиров и познаний, уже имеющихся у человека (от природы, пережитого опыта). Чем больше этой ориентации в человеке имеется, тем легче для него развиваться в этом направлении. Если у него к тому же будет сильное желание к обучению (готовность и способность учиться), он в состоянии реализовать свой талант полностью. Кто этого желания не имеет, тот, как правило, растрчивает свой талант попусту. Эта сильное желание к обучению и профессиональному развитию характеризуются рядом личностных качеств. Такие люди открыты для новых методов работы и сотрудничества, берут на себя полную ответственность за свое личное развития, действуют структурированно, верят в свой успех, без труда преодолевают неопределенности и их не просто «сбить со своей колеи» возможными неудачами. Подходящую форму обучения желательно подбирать в зависимости от особенностей человека и его стиля обучения.

People with a pronounced learning- and development-orientation often stand out in a professional context by the fact that they are open to new forms of work and cooperation, that they take responsibility for their personal development and are not discouraged by possible setbacks or by the fact that success is not guaranteed. Depending on the type of learning- and development-orientation, on-the-job formats (specific assignments, feedback from colleagues, the superior and/or his/her staff, mentoring etc.) or off-the-job formats (coaching, seminars, reading etc.) can offer different chances of success. Thus both a person's existing skills and his/her willingness to learn are of decisive importance for his/her development.

Для развития человека, важны как имеющиеся у него навыки и способности, так и его готовность к обучению.

Дополнительные инструменты для оценки потенциала развития

Особенно при замещении ключевых позиций, связанных с интеллектуальной и стратегически-концептуальной деятельностью, важно познакомиться с предрасположенностью кандидата к аналитическому и стратегическому мышлению. Данную информацию можно частично увидеть в отчете, а также оценить при помощи стандартизированных и научно обоснованных тестов.

Личностные мотивы, которые влияют на нашу профессиональную деятельность имеет решающее значение, для того чтобы осознать ценность обучения и увидеть в нем для себя личный смысл. Для определения этих мотивов мы рекомендуем воспользоваться специальной методикой «Опросник профессиональной мотивации» (FBVM).

Вполне возможно, что в определении предрасположенности к обучению и развитию данной личности Вам поможет наблюдение со стороны, которое можно сопоставить и сравнить с результатами CAPTain talents или результатами оценки по другим версиям психометрических тестов семейства CAPTain.

Отчет с результатами

1. Актуальный профиль потенциала

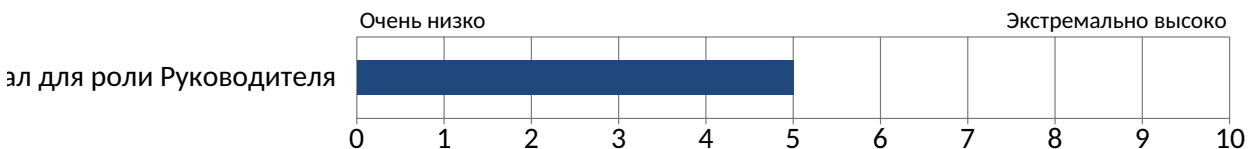
В качестве профиля потенциала способностей, мы обозначаем те способности, которыми человек уже располагает, и которые он может сразу использовать на нынешнем или на новом рабочем месте.

Потенциал для роли руководителя

Профиль потенциала «Руководителя» проявляется в том, что этот человек в соответствующей ситуации сразу берет на себя роль руководителя, готов принимать решения за других людей, организует и направляет действия людей своими советами и/или указаниями.

Полученный результат:

Личность видит себя в качестве коллеги, а не того, кто берет общую ответственность за команду. Она не желает доминировать над другими и не принимает решения без учета их интересов. Для этого личность полагается на само-мотивацию и сознательность людей. Ее деятельность уже на данный момент заключается часто в том, чтобы делегировать задачи и компетенции другим, удерживая обзор за происходящим. Личность чувствует себя также ответственным за действия других людей и влияет на то, как они работают, но при этом не вмешиваясь во все дела.



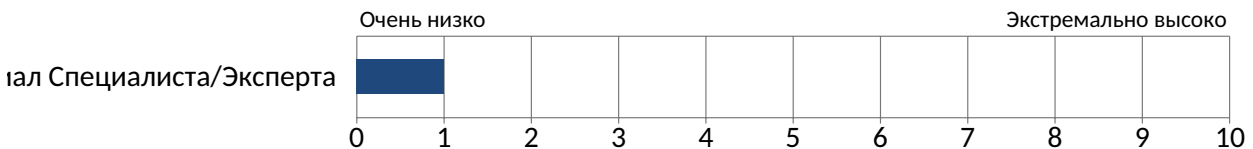
Вывод: Потенциал для работы в роли руководителя выражен в средних значениях. Дальнейшее развитие в этом направлении рекомендуется при определенных обстоятельствах.

Потенциал Специалиста/Эксперта

Профиль потенциала «Специалиста/Эксперта» проявляется прежде всего в том, что такой человек строит свою работу структурированно и обдуманно, тщательно прорабатывает детали, завершая свое дело до конца. Для него важны содержательная сторона дела и хорошо сделанная работа.

Полученный результат:

Личность работает по обстоятельствам и в гибком режиме. Для нее более важна быстрая реакция на новые требования, чем порядок и систематичность. Она не особо обращает внимание на детали, а работает на основе поверхностной информации. Ей хватает общего обзора. В то же время она последовательно продвигает дела вперед. Личность желает продвигаться вперед и добиться успеха. Личность при этом настроена практично. Она обдумает, все взвесит, а затем приступает к действиям.



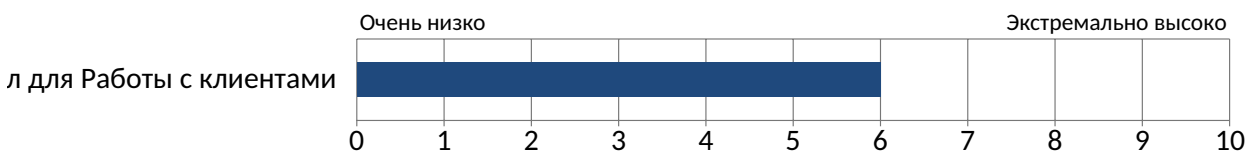
Вывод: Потенциал для деятельности в качестве специалиста и/или эксперта выражен низко. Для развития личности в этом направлении у нее не наблюдается достаточных предпосылок.

Потенциал для Работы с клиентами

Профиль потенциала для «Работы с клиентами» проявляется, прежде всего в том, что у такого человека развиты коммуникативные способности. Он с удовольствием презентует себя и свою тему, также и в группе, умеет убеждать и мотивировать людей. В своем поведении такой человек устремлен показывать, что он хочет принадлежать к лучшим.

Полученный результат:

Личность всегда готова к взаимодействию. Как правило, она эффективна в прямом и личный контакте с другими. Личность с удовольствием пользуется возможностями презентовать себя и свою тему. В групповой ситуации она берет слово и даже может быть в центре общего внимания. Личность ясно представляет свои идеи и желания, даже если другие думают иначе. В то же время ей важны межличностные отношения и консенсус. Даже в сложных ситуациях хорошие личные отношения между людьми разрываться для нее не должны. Она желает делать свою работу хорошо, иногда даже лучше, чем другие. Но, однако, выставлять себя и свои амбиции на первый план она не желает.



Вывод: Потенциал для деятельности, связанной с работой с клиентами в продажах и маркетинге выражен высоко. Наблюдаются хорошие предпосылки для развития в этих направлениях.

2. Личная предрасположенность к обучению и развитию

CAPTain talents охватывает основные аспекты личной предрасположенности к обучению и развитию в профессиональной сфере в соответствии с психологией процессов обучения. Она исходит из того, что человек может быть открыт для новых методов работы и сотрудничества, берет на себя полную ответственность за свое личное развитие, действует структурированно, верит в свой успех, преодолевает неопределенности и не дает сбить себя с толку при возможных преградах и неудачах.

Способность и готовность человека учиться новому и работать над своим развитием по анализу CAPTain talents оценивается следующим образом:

1. Открытость новому

Обучение предполагает у человека наличие любопытства. Те, кто развивает свои мысли и идеи, тот учится быстрее и эффективнее, в сравнении с теми, кто принимает вещи такими, какие они есть и остаются скептическими по отношению к новому.

Потребность личности в новых импульсах и идеях очень высока. Она всегда в поиске нового. В то же время, она часто развивает свои собственные мысли и идеи о том, как можно что-либо сделать лучше.

Рекомендации для руководителя, наставника, коуча:

Предоставляйте личности возможность узнать новое. Но следите при этом, чтобы она не так быстро и часто «прыгала с одной темы на другую». Ставьте перед личности также такие задачи, при которых она может раскрыть и использовать свою креативность. Следите за тем, чтобы ее идеи были при этом реализуемы.

2. Ориентация на успех

Кто заинтересовано и вовлечено придает своей работе и верит в успех, тот достигает большего, чем те, кто видит только риски.

У личности имеются свои собственные представления о том, что полезно и значимо. Соответственно она и действует. Эффективность в том, что она делает очень важна для нее. Личность спонтанно верит в успех и готова идти на риск.

Рекомендации для руководителя, наставника, коуча:

Разъясняйте личности снова и снова, почему и для чего что-то бывает полезным и в чем может заключаться смысл. Так как ей важно все понимать и проследивать логику. Убедитесь в том, чтобы личность не принимала свои решения слишком неосмотрительно.

3. Драйв к действию

Чтобы учиться и развиваться, нужно целенаправленно проявлять свою активность и не сдаваться на полпути, если успех приходит не сразу. Однако, нет никакого смысла и в том, слишком долго настаивать на чем-то одном, желая добиться успеха любой ценой.

Личность желает быть успешной и чтобы дела двигались вперед. Она знает, что должно быть достигнуто. Иногда она прилагает особые усилия, чтобы достичь свои цели в ближайшее время. Личность не слишком долго занимается решением трудных и сложных задач. Потому что, она склонна к нетерпеливости и желает как можно быстрее завершать начатое дело. В то же время она не тот человек, который лично доводит дела до конца. Она приводит в движение то, что возможно другим придется продолжать. Некоторые вещи для нее решаются сами по себе.

Рекомендации для руководителя, наставника, коуча:

Следите за тем, чтобы личность не «перегибала палки» со своими амбициями добиваться успеха. Обсудите с личностью ее личные мотивы, которые мотивируют ее в ее деятельности и то, как она сможет реализовать их в своей работе. Это повысит ее мотивацию и устремленность на цели. Давайте личности такие задания, которые нужно реализовать быстро. При долгосрочных проектах необходимо помочь ей построить свои действия пошагово и создать соответствующий план работы. Следите за тем, чтобы личность также завершала начатые дела.

4. Управление собой

Обучение, которым человек управляет самостоятельно, как правило, более действенно, чем то, которое управляется кем-то другим. Кто берет на себя инициативу, самоорганизованно и систематически занимается решением стоящих перед ним вопросов, тот принадлежит к группе людей, которых оценивают как High Potentials т.е. как людей с высоким потенциалом.

Обычно личность знает сама, как поступить, проявляет инициативу и самостоятельно устанавливает направление действий, без подробных инструкций и указаний. В то же время, как правило, она работает по мере необходимости и гибко. Быстрая реакция на текущие потребности для нее важнее, чем порядок и систематика. Она предпочитает прагматичный подход. Она подумает, коротко взвесит все за и против, и затем приступает к действию.

Рекомендации для руководителя, наставника, коуча:

Следите за тем, чтобы личность не действовала самопроизвольно и не согласованно. Помогайте личности время от времени выстраивать разумную структуру для своей деятельности и не отвлекаться от нее без надобности. Поощряйте личность в ее настрое на реализацию стоящих перед ней задач. Убеждайтесь при этом также и в том, чтобы ее подходы были достаточно продуманы.

5. Желание учиться и развиваться

Личная готовность и способность к саморефлексии, а также желание воспринимать обратную связь от других имеют решающее значение для результативного обучения и дальнейшего личностного развития.

Личность допускает критику в свой адрес и пытается разобраться в ней.

Рекомендации для руководителя, наставника, коуча:

Найдите подход к личности и дайте ей обратную связь. Позже при случае спросите, какими из ваших отзывов она воспользовалась.

6. Уверенность в себе

Кто не уверен в себе, тот, как правило, мало будет что двигать. Кто же считает, что все знает и все умеет, тот не откроет для себя нового и не сможет развиваться. Здоровая уверенность в себе и позитивный настрой к обратной связи являются условиями в достижении хороших результатов и в реализации чего-то нового.

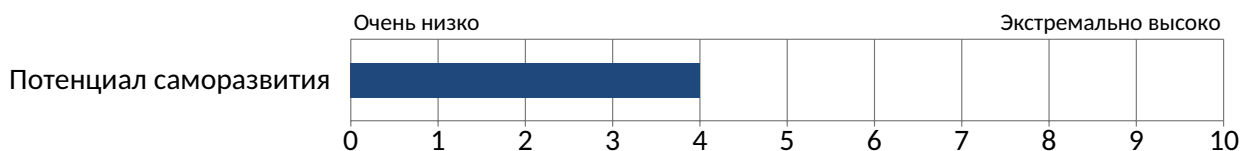
Личность уверена в себе и знает, на что она способна. В то же время она нуждается в воодушевлении со стороны или в личной поддержке.

Рекомендации для руководителя, наставника, коуча:

При необходимости поддерживайте у личности стиль работы, требующий уверенности в себе.

Потенциал для саморазвития

На основе обобщения всех рассмотренных выше аспектов в качестве общей оценки можно предположить, что личность располагает следующей внутренней предрасположенностью к обучению и развитию:



Вполне вероятно, что личность не будет осваивать новые знания и навыки самостоятельно и как само собой разумеющееся. Для этого ей скорее потребуются поддержка и направляющие указания.