

CAPTain potential developer



Maria Obraszova

завершен: 01.01.2017

В чем будет полезен анализ CAPTain potential developer?

Люди достигают больших успехов и настоящей удовлетворенности, когда они могут применять свои таланты, видят результаты своей деятельности и в состоянии осознанно опираться на свои сильные стороны. Для этого важно строить свою деятельность с учетом своих внутренних склонностей. Какая деятельность соответствует им? Что получается у нас делать с легкостью и с наилучшим качеством? Как другие могут помочь нам в развитии наших компетенций? Как выстроить с ними диалог, чтобы обсудить вопросы своего дальнейшего профессионального развития?

Но оперативная текучка или нехватка соответствующих знаний отвлекает нас от поиска ответов на эти вопросы. А если мы и занимаемся ими, то, как правило, на уровне субъективной самооценки. А она часто бывает обманчива. Иногда мы переоцениваем себя. Иногда недооцениваем, и сами же снижаем свои возможности. Методика объективного анализа потенциала личности CAPTain potential developer привносит объективности в этот процесс, упрощая и ускоряя его.

В чем особенность методики CAPTain potential developer?

CAPTain potential developer создан в качестве инструмента руководителя для обратной связи в построении эффективного диалога со своими сотрудниками в развитии их компетенций. Результаты состоят из трех частей: «Портрета имеющихся сильных сторон», «Анализа шести факторов, определявших потенциал к саморазвитию», с рекомендациями для диалога, и «Выраженность потенциала к саморазвитию» в виде графика.

Особенностью алгоритмов психометрии по методикам CAPTain заключается в нейтральности проводимых анализов и увязка полученных результатов с требованиями профессиональной деятельности. Более подробную информацию методиках можно получить на русском языке на сайте www.tes4job.ru или на немецком языке на сайте www.captain-system.de.

Как работать с результатами CAPTain potential developer?

Методика CAPTain potential developer создана для самостоятельной работы руководителя со своими сотрудниками. При возникновении сложных вопросов предусмотрена возможность обращаться к обученным специалисту по методике CAPTain. Основы работы с этим инструментом представлены в инструкции и обучающем видео-ролике.

На основе данного отчета руководитель и сотрудник могут построить диалог по целям развития с опорой на сильные стороны сотрудника. При этом учитывается степень выраженности у сотрудника его потенциала к саморазвитию. Это измерение представлено в конце отчета. По нему можно увидеть насколько руководитель должен быть вовлеченным в этот процесс. Чем ниже показатель, тем больше ему следует помогать со стороны. Чем этот показатель выше, тем легче сотруднику дается само-организованное обучение и ему не требуется особого содействия.

Портрет имеющих сильные стороны.

Методика CAPTain potential developer помогает определить поведенческие компетенции личности, которые можно рассматривать в качестве ее сильных сторон. А именно: Особенности в роле руководителя, Выстраивание контактов, Вовлеченность, Стиль работы, Гибкость, Аналитические способности, Стратегические компетенции и Новаторство.

На данный момент у личности наблюдаются следующие сильные стороны в поведении:

В продажах оптимально для личности подходят такие задачи, при которых важно также и консультировать клиента по содержательным или техническим деталям, сопровождая его своими советами. Личность располагает определенным потенциалом добиваться своего. При этом ей скорее важны ее личные предпочтения и идеи, а не возможность задавать направление мыслям и действиям клиентов. Личность способна отстаивать свои убеждения, но на заключение сделок она не напирает.

У личности хороший потенциал для задач, где важно действовать в одиночку и автономно, и даже, иногда принимать на себя позицию, которая отличается от позиции команды.

Если для работы важно иметь более рассудительный и объективный подход, то эта личность подходит именно для этого. Это также могут быть задачи, где очень важна профессиональная корректность.

Задачи, при которых личность должна регулярно и быстро выстраивать личные отношения с другими людьми, например работать в разных или в меняющихся командах, подходят ей в меньшей мере.

Ей важны такие задачи, при которых можно быстро продвигаться с делами вперед и продвинуться профессионально, опираясь на большие амбиции и вовлеченность в работу. Личность является специалистом с наклонностями к перфекционизму. Ей следует поручать задачи, требующие предельного внимания к деталям, а также дисциплину, соблюдение формальных рамок и структурированность в работе.

Она хорошо воспринимает профессионально-техническую сторону тем и вопросов, при решении любых задач.

Одна из сильных сторон личности заключается в ее тщательном подходе к делу. Она имеет потенциал для задач, которые требуют скрупулезности и опыта.

Личности близки задачи, которые требуют особой тщательности и которые она может завершать в краткосрочной перспективе, основываясь на практичных и продуманных подходах. У нее большой потенциал для практической деятельности, при которой следует работать точно и надежно.

Сильные стороны личности могут быть использованы для того, чтобы:

- обсудить и помочь личности
- заниматься такими задачами, которые близки ей по ее склонностям
- в рамках взаимодействия и сотрудничества с другими она получала такие роли, в которых раскрывается

ее потенциал и она наиболее полезна для команды

- раскрыть скрытый потенциал для дальнейших и новых задач*
- поразмышлять о позициях и деятельности, при которых личность сможет наиболее эффективно привнести свои сильные стороны.*

Если сильные стороны личности умело скомбинировать с ее личным потенциалом к саморазвитию по шести факторам, которые приводятся на следующих страницах, и использовать наши рекомендации руководителю и сотруднику в диалоге между собой регулярно, то при помощи этого инструмента у каждой из сторон вырабатываются ценные навыки в предоставлении и в получении обратной связи. В итоге, можно выйти на обсуждения личных мотивов и условий рабочей среды, чтобы руководители и сотрудники могли совместно обеспечить все необходимое для раскрытия своего потенциала в целях повышения производительности труда, удовлетворенности работой и внутренней мотивации.

Анализ по шести факторам, определявших потенциал к саморазвитию

Успех в применении и в развитии своих сильных сторон во многом основан на готовности личности к саморазвитию. Формированию этой компетенции способствуют шесть личностных и поведенческих факторов: Открытость новому, Ориентация на успех, Драйв к действию, Управление собой, Желание учиться и развиваться и Уверенность в себе. Ниже следует описание этих характеристик у личности по результатам анализа и предлагаются конкретные рекомендации по ним, как для руководителя, так и для самого сотрудника:

1. Открытость 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.

Рекомендации для сотрудника:

Ваше любопытство сильно побуждает вас и впредь развивать свои сильные стороны и использовать их в других областях, чем раньше. Убедитесь, однако, что бы вы не слишком часто отвлекались на все новое. Вы направляете свое внимание на возможности для улучшения и вам всегда удастся придумывать новые решения. Это повышает ваши возможности для развития своих сильных сторон. Если вы будете использовать свой творческий потенциал на достижение результатов, то это будет являться реальным активом.

2. Ориентация на успех

Личность делает свою работу с удовольствием. Личность спонтанно верит в успех и готова идти на риск.

Рекомендации для руководителя, наставника, коуча:

Выражайте свою признательность за усердие личности и ободряйте ее, быть еще более активным. Возможно, ей требуется эта поддержка. Убедитесь в том, чтобы личность не принимала свои решения слишком неосмотрительно.

Рекомендации для сотрудника:

Находятся ли ваша работа и личная жизнь в достаточном балансе? Что могло бы еще больше повысить вашу идентификацию с работой? Возможно, вам следует быть более осмотрительным, чтобы из-за поспешных решений не подвергать риску то, что вы только что достигли.

3. Драйв к действию

Личность желает быть успешной и чтобы дела двигались вперед. Личность мотивируют конкретные цели. Она желает достичь их. Личность занимается решением трудных и сложных задач - но не безгранично. Ей важно завершать начатые дела в обозримом промежутке времени. В то же время она желает лично доводить дела до конца, но может расставлять приоритеты и откладывать менее важные дела в сторону.

Рекомендации для руководителя, наставника, коуча:

Следите за тем, чтобы личность не «перегибала палки» со своими амбициями добиваться успеха. Выражайте свою признательность за настойчивость личности последовательно ориентироваться на цели. Поощряйте ориентацию личности на результаты. Но следите при этом за тем, чтобы она не увлеклась только такими задачами, которые можно завершать в относительно короткие сроки. Поощряйте у личности ее манеру устанавливать свои приоритеты и реализовывать дела.

Рекомендации для сотрудника:

Вы, кажется, находитесь под сильным давлением достижения успеха? Если это состояние является постоянным, то оно может привести к излишней ментальной нагрузке, которое плохо отразится на вашем здоровье. Или все же это ваш темперамент, который так ярко движет вами? Размышляли ли вы по такому вопросу: Насколько ваши ежедневные рабочие цели совпадают с вашими профессиональными мотивами и интересами? Свои сильные стороны вы можете проявить при проектах, которые уже в самом начале указывают на скорейшее свое завершение. Для долгосрочных проектов, у которых при завершении еще невиден конечный результат, вам сегодня недостает выдержки. Вероятно положительным является ваша манера выбора направлений, которыми вы занимаетесь интенсивно, для того чтобы использовать и развивать свои сильные стороны.

4. Управление собой

Обычно личность знает сама, как поступить, проявляет инициативу и самостоятельно устанавливает направление действий, без подробных инструкций и указаний.

В то же время она работает очень систематически и структурированно. У нее есть план, который она последовательно отрабатывает. 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. Время от времени проверяйте, приносит ли на самом деле систематика, по которой строит свою деятельность личность, пользу и эффективна. Обсудите с ней ваши ожидания от ее работы и производительности. Поощряйте личность в ее настрое на реализацию стоящих перед ней задач. Убеждайтесь при этом также и в том, чтобы ее подходы были достаточно продуманы.

Рекомендации для сотрудника:

Ваша самостоятельность является хорошей базой для использования и развития ваших сильных сторон. Но вам следует также следить за согласованием ваших действий и деятельности с коллегами и руководителем. Может ли быть такое, что вы упускаете шансы и возможности, потому что вы слишком сильно держитесь за структуры и порядок? Возможно, при решении новых и сложных задач, будет лучше, если вы более глубоко будете продумывать свои дела.

5. Желание учиться и развиваться

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.

Рекомендации для сотрудника:

Хорошей предпосылкой в вашем профессиональном развитии является то, что вы способны с уверенностью в себе использовать возможности для обучения и самообразования.

6. Уверенность в себе

Личность уверена в себе и знает, на что она способна.

Рекомендации для руководителя, наставника, коуча:

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

Рекомендации для сотрудника:

Ваша здоровая уверенность в себе позволяет вам применять и развивать свои сильные стороны.

Выраженность потенциала к саморазвитию

На основе обобщения всех рассмотренных выше аспектов по формированию у личности компетенции к саморазвитию можно сделать вывод, что у нее наблюдается следующий потенциал для саморазвития:

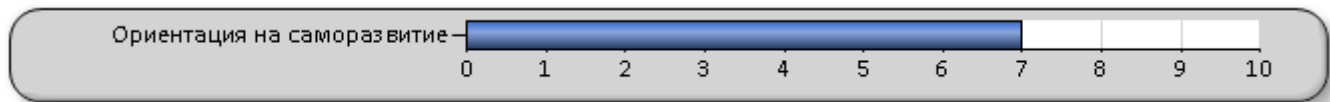


График показывает в оцифрованном выражении актуальный уровень выраженности у личности ее потенциала к саморазвитию. В зависимости от числового выражения в графике и следует выстраивать процесс обучения, в связке с руководителем, наставником или тренером. При показателях от 7 и выше, личность в состоянии самостоятельно выстраивать этот процесс. Как правило, тут достаточно вести диалог со своим руководителем и периодически обмениваться опытом. При показателях от 5 до 6 рекомендуется активно согласовывать цели развития и поддерживать этот процесс со стороны руководителя. При показателях от 4 и ниже, уже важно устанавливать цели и предоставлять всестороннюю помощь сотруднику в процессе обучения и развития компетенций, в тесной связке со своим руководителем и отделом по развитию и обучению. В каждом из случаев, важно чтобы обучение и процесс развития приносил удовлетворение и отдачу. Для этого следует строить этот процесс структурированно в каждодневной деятельности на рабочей месте и с учетом индивидуальных особенностей. На практики очень хорошо зарекомендовали себя следующие шаги:

Создайте долгосрочный план обучения и развития.

Организуйте себе поддержку со стороны руководителя, наставника или тренера по темам, которые определены как области развития.

Договоритесь, чтобы процесс оставался обязательным для всех сторон - как при процессах, так и при проектном управлении.

Определите и зафиксируйте порядок получения регулярной обратной связи при реализации вашего плана.

Подстраивайте свое движение под прогресс в обучении и в развитии.

Стройте работу пошагово. Начинайте с простых задач и увеличивайте нагрузку постепенно.

Определите реперные точки, по которым вы будете понимать, что цели обучение и развития достигнуты.

Ведите список ваших побед, радуйтесь своим успехам и делитесь с ними!

Подсказка: На что следует обращать внимание при развитии компетенций?

Почему одним удастся эффективно использовать свои сильные стороны, быстрее подключаться к решению новых задач и развиваться профессионально, а у других это не получается? Как показывает практика, более успешных люди строят свою деятельность и личное развитие с учетом своих фундаментальных мотивов и внутренних склонностей. При этом, позитивную роль играет уже существующий багаж знаний и имеющийся положительный опыт. И чем больше личные мотивы, склонности, знания, способности и опыт соответствуют требованиям самой работы, тем успешнее человек справляется с задачами, тем выше отдача от его усилий в развитии. А где есть результаты и чувство личного вклада, там есть мотивация.

КАК ВОЗНИКАЕТ ПОТЕНЦИАЛ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ

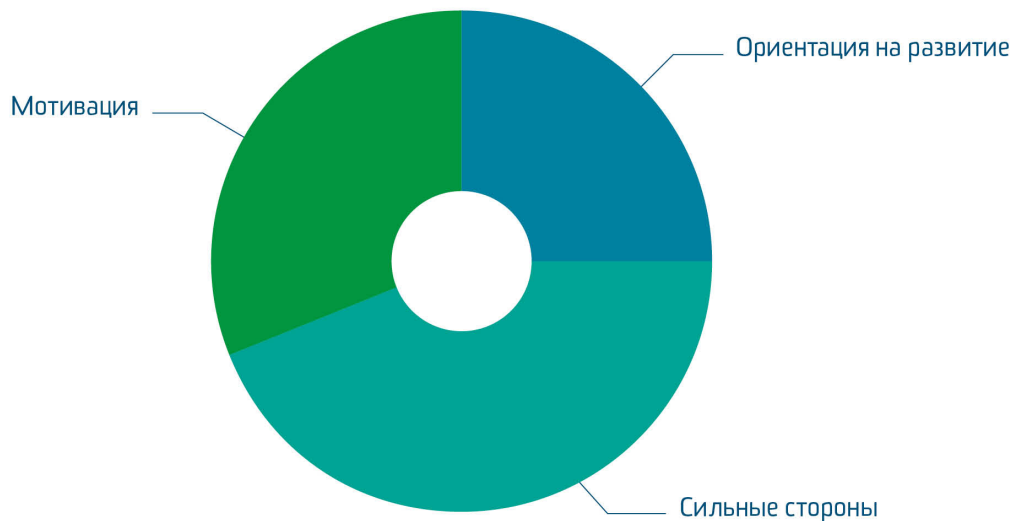


График 1: Повышение личной производительности и удовлетворенности основаны на комбинации из трех составляющих: Ориентация на развитие (Потенциале к саморазвитию), Имеющихся у личности сильных сторон и Наличии у нее внутренней мотивации.

Решающим фактором для развития сильных сторон является потенциал человека к саморазвитию. Научные изыскания в психологии развития определяют шесть поведенческих факторов, которые способствуют успешному саморазвитию: Открытость новому, Ориентация на успех, Драйв к действию, Управление собой, Желание учиться и развиваться и Уверенность в себе. Они на прямую влияют на то, как быстро и самостоятельно человек способен овладевать новыми знаниями и навыками. Учитывая индивидуальную предрасположенность личности к саморазвитию, руководитель, наставник или тренер, способен построить процесс обучения с фокусом на эти сильные стороны или компенсировать возможные слабые места. Данная методика CAPTain potential developer определяет именно уровень этой предрасположенности, в зависимости от которой и рекомендуется строить процесс обучения: Самостоятельно и в диалоге со своим руководителем, если потенциал высокий. Или через согласование целей и в тесной связки со своим руководителем, наставником или тренером, если потенциал ниже среднего уровня.

Сам факт того, что человек не может применить весь свой потенциал или страдает от постоянных перезагрузок, со временем приводит его к фрустрации. Чтобы избежать этого, важно с самого начала адекватно оценить сильные стороны человека. Поэтому в разделе отчета CAPTain potential developer «Портрет имеющихся сильных сторон» предоставлена объективная оценка актуальных сильных сторон личности, на которые следует опираться при формировании необходимых компетенций. Этот процесс важно выстраивать пошагово и обеспечить регулярную обратную связь.

Важными ориентирами в развитии и формировании компетенций являются должностные требования, задачи и цели сотрудника, которые отражаются в Профиле компетенций. Также, важно помочь сотруднику определить его личные мотивы, чтобы процесс развития у сотрудника получил необходимую внутреннюю мотивацию. С этой целью мы рекомендуем воспользоваться опросником FBBM по структуре мотивации, которую вы можете запросить у вашего куратора. Обработка опросника занимает 20 минут. Как результат вы получите анализ по 14 мотивам, которые непосредственно связанные с профессиональной деятельностью, с представлением четырех личных мотивов, приоритетных лично для сотрудника.

КАК ИЗ ПОТЕНЦИАЛА ФОРМИРУЮТСЯ КОМПЕТЕНЦИИ ДЛЯ УСПЕШНОЙ РАБОТЫ

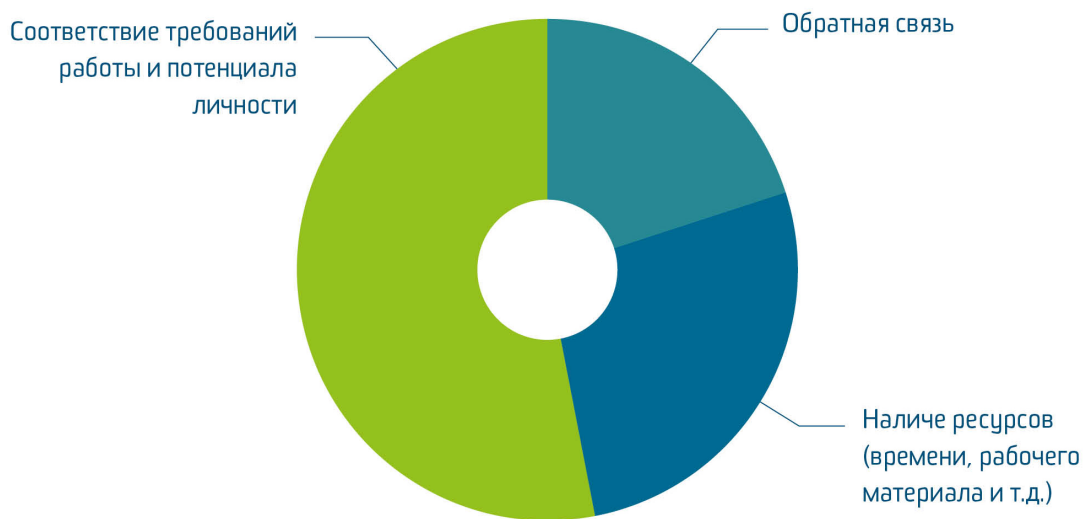


График 2: Три ключевых условия для формирования компетенций из имеющегося потенциала.

Как показывают научные исследования и наша практика, для раскрытия и реализации потенциала людей очень важна рабочая среда, в которой обеспечены три условия: 1. Постоянно проверяется соответствие потенциала личности будущим или актуальным требованиям работы. Перед ним ставятся такие цели и задачи, которые обеспечивают его сбалансированное развитие. 2. Организованы все необходимые ресурсы, чтобы люди могли эффективно строить свою работу и решать свои задачи. 3. Обеспечена постоянная обратная связь от руководителей, коллег и сотрудников, без которой развитие сотрудника невозможно.

Обеспечите все три условия и закрепляйте положительный опыт!