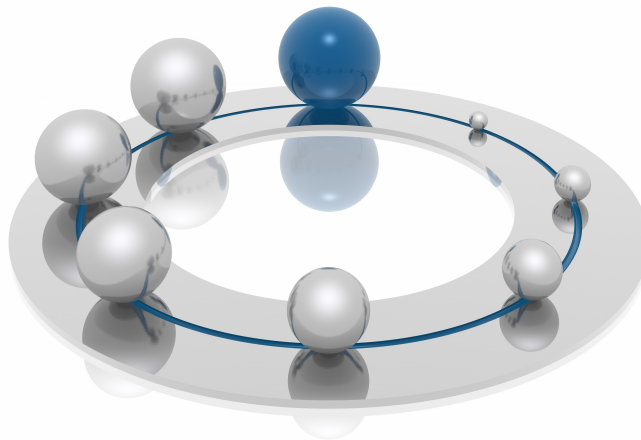


# CAPTain | compact customized plus



Andey Obraszov

Версия: CAPTain Руководство

обработано: 02.12.2016

Имя пользователя: P-CNT-846522

## 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 помогает определить особенности поведения людей на рабочем месте, в поиске ответов на вопросы: Как человек организует свою работу? Каким образом он выстраивает отношения с сотрудниками, коллегами или клиентами? Каким потенциалом располагает?

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 уровня знаний, мотивации, понимания своей роли и задач, а также внешних условий.

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

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 прогнозировать желаемое поведение или корректировать его, в зависимости от требований деятельности. Также, CAPTain способен отражать изменения в поведении в динамике их развития, как в рамках обучающих программ, так и при перемещениях, смене работы или условий труда.

### Как следует пользоваться методикой CAPTain Compact?

Отчет CAPTain Compact предназначен для самостоятельного использования как руководителем и сотрудником, так и специалистами по работе с людьми. Описания результатов и их графическое изображение наглядно указывают на сильные стороны личности и конкретные области роста.

Отчет поддерживает все процессы и решения, которые связаны с отбором, адаптацией, повышением эффективности, мотивацией, формированием кадрового резерва, развитием руководителей и сотрудников. Он помогает решать эти задачи с учетом актуального потенциала и служить в качестве инструмента для обратной связи в активном диалоге с сотрудниками, коллегами, клиентами, тренером или коучем.

Представленные результаты важно рассматривать в сочетании с задачами и требованиями позиции, а также с особыми ожиданиями к желаемому поведению личности в ее конкретной роли или деятельности.

В разделе «Особый потенциал и способности» указаны сильные стороны личности. Далее, выводятся расхождения между объективным анализом CAPTain и самооценкой. Они также отражены и в графическом изображении, в виде жирных или подчеркнутых цифр. Если на шкале отражена только одна, жирная и подчеркнутая цифра - это означает, что результаты по CAPTain и самооценка совпадают. При наличии «Профиля компетенций» указывается и коэффициент соответствия заданным требованиям.

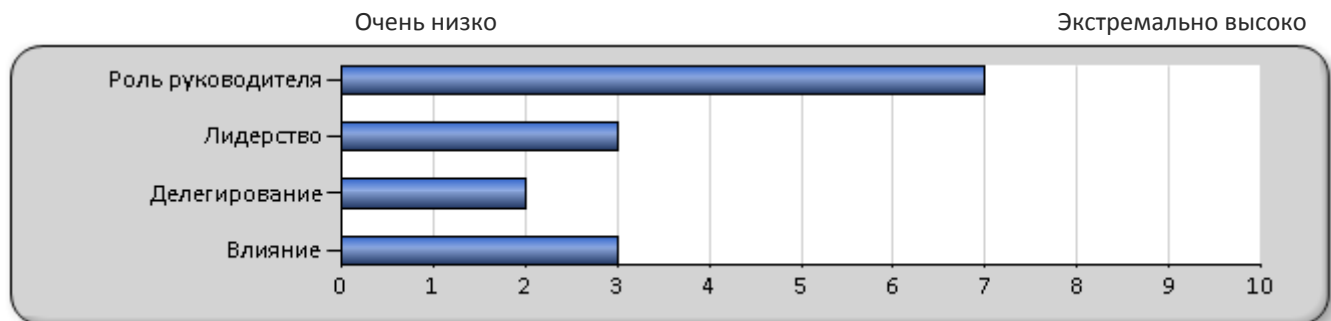
Данная диагностика особо зарекомендовала себя в принятии ключевых кадровых решений, в согласовании целей, в выработке индивидуальной траектории развития, в само-рефлексии и т.д.

## Результаты анализа

Ниже представлены индивидуальные результаты диагностики по девяти группам личностных, поведенческих и социальных компетенций. Результаты, отраженные как в текстовом выражении, так и в виде гистограмм в соответствующих диаграммах. При этом, результаты не означают, что чем меньше показатель, тем хуже, и чем выше показатель, тем лучше. В зависимости от деятельности и специфики работы оптимальным выражением соответствующей характеристики может быть низкий или средний показатель. Как показывает практика, очень низкие (0-1) или экстремально высокие показатели (9-10) в качестве требований к успешному поведению встречаются редко. Но если эти крайние выражения встречаются в результатах у личности, то мы рекомендуем обратить на них особое внимание.

### Поведение руководителя

У личности наблюдаются следующие особенности в поведении:



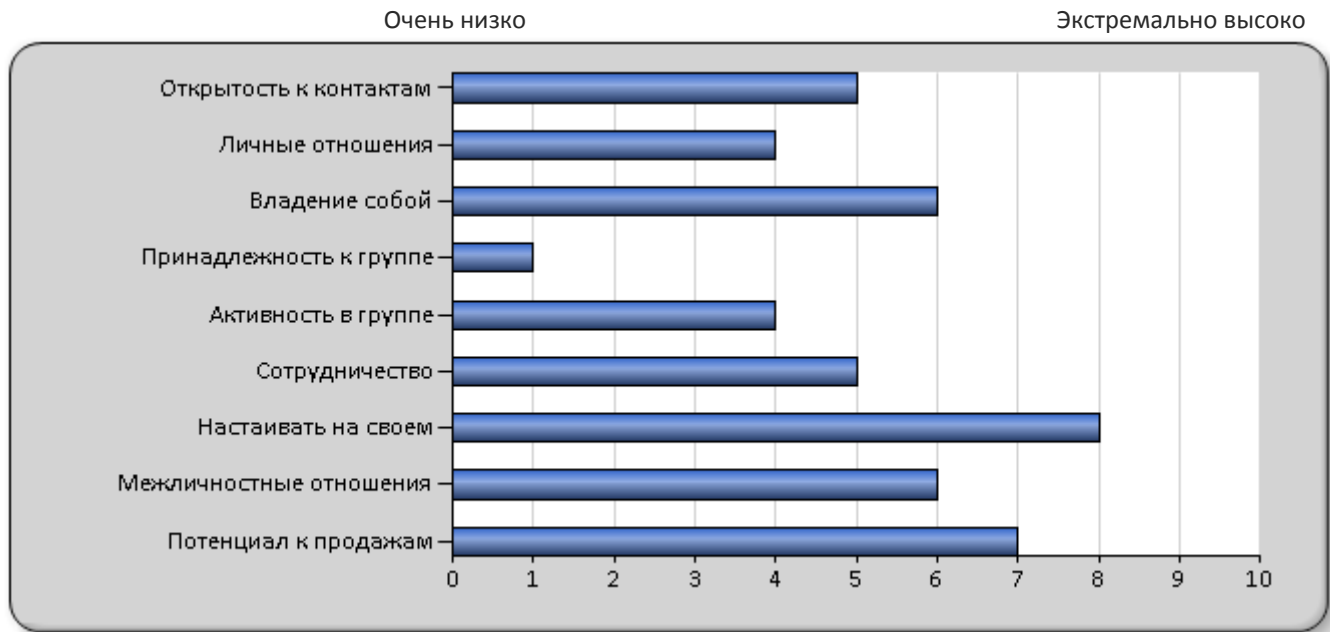
Личность чувствует себя ответственной за команду и ее работу.

Она не желает доминировать над другими и принимать решения без их ведома. Вместо этого она полагается на само-мотивацию и благоразумие других. Сотрудникам, которые менее квалифицированы и менее самостоятельны, личность не добавляет необходимой ориентации.

Со многими профессиональными и содержательными задачами она занимается сама лично. Крайне редко она передает задачи или полномочия другим. Личность почти не влияет на то, каким образом работают другие, ни своими указаниями, ни рекомендациями.

## 2. Стиль общения и сотрудничество

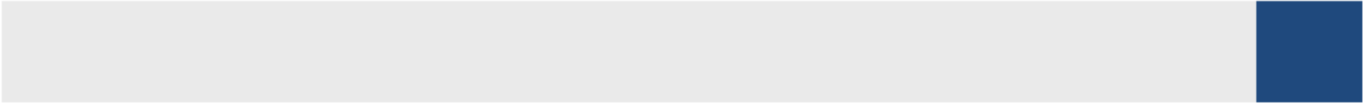
У личности наблюдаются следующие особенности в поведении:



Личности достаточно иметь спорадичный обмен с другими. Она предпочитает работать без беспокойства со стороны, уединенно. При этом манера выстраивания отношений у нее имеет скорее профессиональный характер. Обиду или свой гнев она показывает неохотно. Своей неизменной дружелюбной манерой, она, вероятно, воспринимается как приятный в общении человек. Даже если ей что-то не нравится, она всегда вежлива.

Она не придает большого значения своей принадлежности к группе или коллективу, и считает себя независимым и автономным индивидуумом. При общении в группе она скорее всего бывает сдержана. Прежде чем излагать свои взгляды, она внимательно слушает и наблюдает за ситуацией.

Для личности важна профессиональная взаимопомощь в коллективе. Поэтому она вовлечена и является сторонником взаимовыгодного сотрудничества.

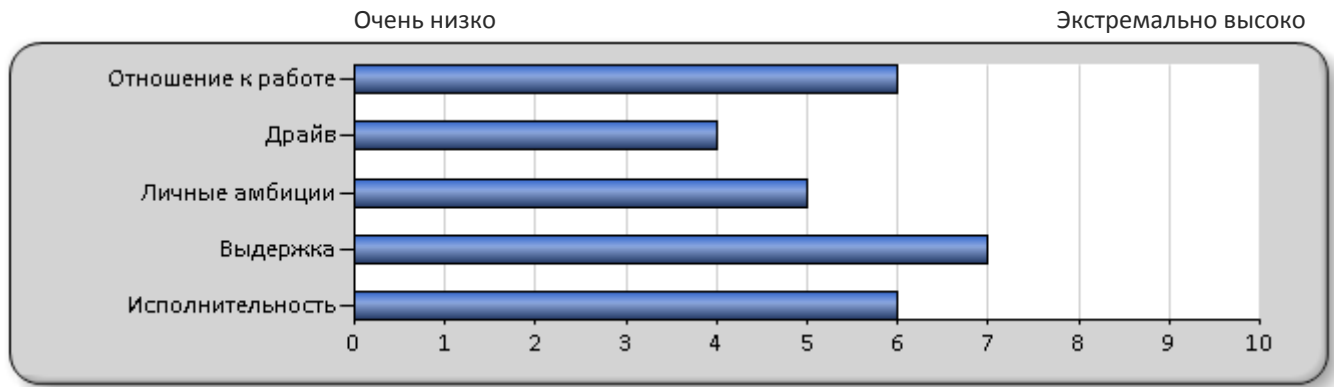


Личность стремится добиться своего, даже если это приведет к конфликту. При этом, она не уходит от выяснения отношений. В то же время ей важно сохранить хорошие межличностные отношения и согласие. Даже сложные ситуации не должны омрачать хороших личных отношений. Она достаточно эмпатична. Как личность, которая не так легко сдает свои позиции, она подталкивает других приводить убедительные аргументы. За счёт того, что она одновременно заинтересована в межличностных отношениях, она является в команде тем человеком, который способствует взаимному уважению и сплоченности группы.

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

### 3. Отношение к работе и амбиции

У личности наблюдаются следующие особенности в поведении:

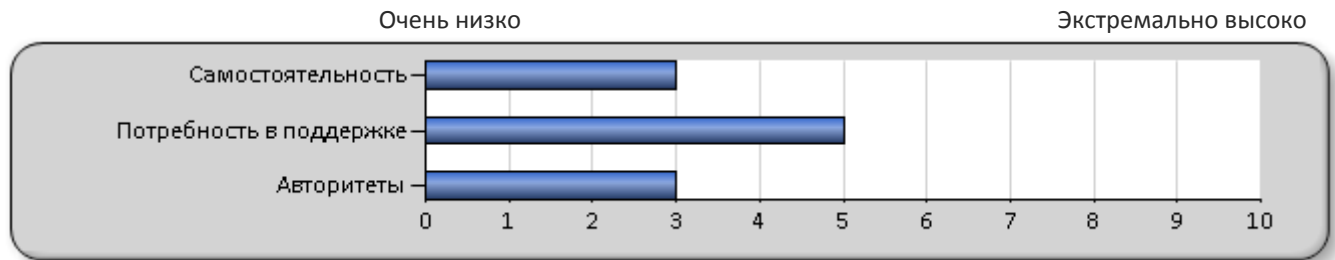


Личность проявляет нормальное отношение и заинтересованность к работе. Одновременно она желает, чтобы результаты ее труда были прежде всего качественны. Она желает делать свою работу хорошо, возможно даже лучше, чем другие. При этом она не стремится честолюбиво пробиваться на первый план.

Также трудоемкие и сложные задания личность проделывает с большой выдержкой. При этом она последовательно старается выполнить всю работу лично и не успокаивается, пока ее не доделает.

#### 4. Ответственность и самостоятельность

У личности наблюдаются следующие особенности в поведении:

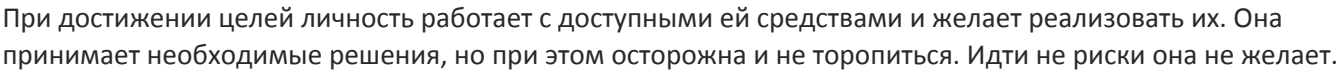


При выполнении заданий личности требуются точные инструкции и конкретные указания по содержанию работы. Она в деталях желает знать то, чего от нее ожидают. В личном воодушевлении и в поддержке она нуждается очень мало.

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

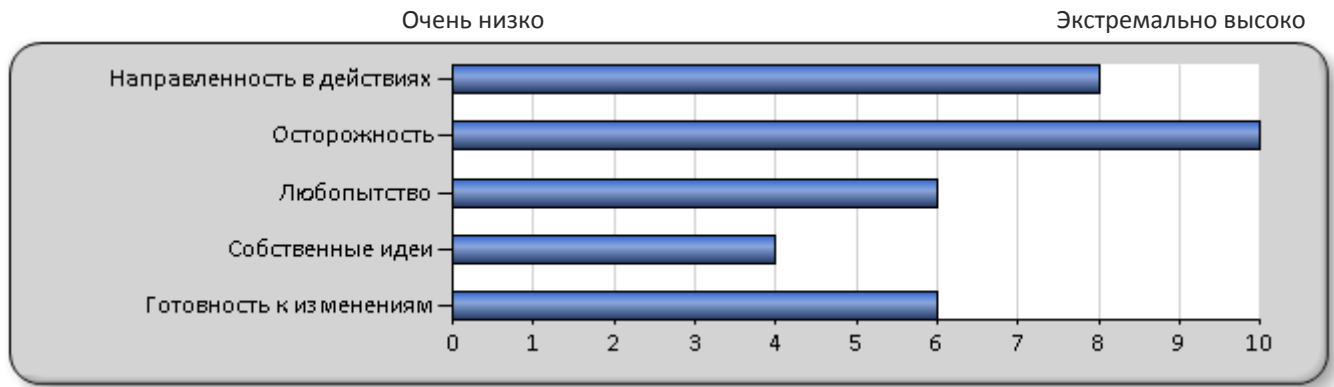


У личности наблюдаются следующие особенности в поведении:



## 6. Прагматизм и креативность

У личности наблюдаются следующие особенности в поведении:

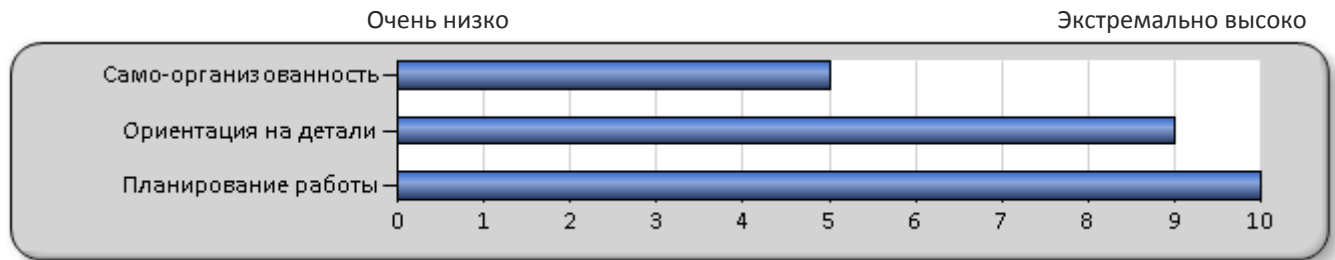


Деятельность личности направлена на точное и надежное выполнение своей работы и задач. Она относится к людям, которые все тщательно реализовывают. При этом процесс разработки концепций занимает определённую долю в его деятельности. Личность размышляет и планирует на теоретическом уровне.

Она открыта для всего нового. Она хорошо справляется с переменами и изменениями. При этом для личности креативное мышление скорее мало характерно. Она предпочитает оставаться уже в привычных для нее рамках. Она выступает за новые идеи и их внедрение, даже вопреки сопротивлению.

## Систематичность и точность

У личности наблюдаются следующие особенности в поведении:



Личность работает систематично и самоорганизованно. Она уделяет большое значение деталям. Вполне возможно, что в результате она теряет общий обзор.

Ее сильные стороны раскрываются при задачах, требующие теоретических размышлений. Задачи, требующие прагматичных методов работы, подходят ей в меньшей мере.



## Особый потенциал и способности

*Алгоритм психометрической методики CAPTain основан на диагностике внутренних склонностей и особенностей в поведении личности, которые проявляются в профессиональной сфере. Их визуализация и систематизация помогают определить тот род занятий и вид деятельности, который наилучшим образом подходит для личности. При благоприятных условиях, именно они помогают активировать ее внутреннюю мотивацию и использовать уже имеющиеся способности. Актуально, у личности наблюдается следующее:*

Личность располагает потенциалом добиваться своего. При этом, прежде всего ей важно наибольшим образом настоять на своих личных представлениях и убеждениях, и в меньшей мере желание задавать направления для команды в целом. Конфликтов она не боится, но и решений в команде не принимает.

Личность соответствует руководящей деятельности, при которой она может иметь дело с самостоятельными и мотивированными сотрудниками, которые готовы к сотрудничеству.

По своим склонностям личность очень хорошо предрасположена к задачам профессионально-содержательного характера, которые требуют большой осторожности и внимания к деталям.

У нее имеется ярко выраженная способность очень тщательно и чрезвычайно точно анализировать факты.

## Возможные расхождения и области развития

### а) Расхождения между анализом CAPTain и самооценкой

У большинства людей самооценка своего поведения, может значительно отличаться от их реального поведения на практике.

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

Личность...

- считает, что более решительно задает направление деятельности команды,
  - думает, что намного реже имеет дело с деталями и больше делегирует,
  - считает, что своими советами и указаниями намного чаще влияет на работу людей,
  - думает, что при выражении своего мнения ведет себя намного сдержанно,
  - видит у себя значительно меньше потенциала к продажам или способностей человека, который умеет привлечь внимание и способствует продвижению дела (товара, услуги и т.д.),
  - считает себя гораздо более амбициозной в желании быть лучше других,
  - воспринимает себя более смелой и не нуждающейся в поддержке личностью,
  - считает, что намного сильнее настроена обращать внимание на ожидания своего руководства,
  - думает о себе, как о человеке, которого интересуют только цели и прямой путь к их достижению,
  - считает себя гораздо более прагматичным и более интуитивным в своей работе,
  - в соответствии с самооценкой считает, что намного чаще размышляет о новых идеях, как сделать что-либо лучше,
  - смотрит на себя в значительно большей мере как на человека, который продвигает инновации,
  - считает себя гораздо более структурированным и систематичным в построении своей работы,
  - считает, что строит свою работу в основном на своей интуиции, а не на планировании,
  - 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 компетенций

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 в работе с профилем компетенций (график с коэффициентом соответствия)

Сопоставьте результаты с профилем компетенций. Если "Результат по CAPTain" находится в зеленом коридорчике, то это указывает на соответствие требованиям и сильные стороны личности. Если цифра в красном коридорчике или рядом с ним, то это указывает на конкретную область развития.

Директор завода  
Коэффициент соответствия: 34,21

16