

- **Анкета оценки нервно-психической устойчивости «Прогноз-1».**
Предназначена для определения стрессоустойчивости у людей, работающих в условиях высокого риска и травматичности.
- **Методика Т.Элерса.**
Предназначена для выявления мотивационной направленности человека на достижение успеха и избегание неудач.
- **Методика диагностики социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере О.Ф.Потемкиной.**
Позволяет определить установки, которыми руководствуется человек при принятии решений.
- **Методика изучения личностных особенностей, влияющих на принятие решения.**
Предназначена для оценки способа принятия и выдвижения целей испытуемым.
- **Коучинговая диагностика «Самооценка личностных и профессиональных качеств руководителя».**
Позволяет определить устойчивость самооценки руководителя.

В следующей таблице представлен уровень развития компетенций по всей группе участников.

Таблица 4. Ранжированный список участников оценки (по компетенциям)

Фамилия, имя	Способность завоевывать доверие, уважение	Умение влиять на окружающих	Умение работать в команде	Умение ставить задачи и добиваться их исполнения	Аналитический потенциал	Умение ставить цели и находить способ их реализации	Умение разбивать задачу на подзадачи, выделить главное из большого объема информации	Навыки принятия решений	Умение находить нестандартные решения	Навыки управления временем	Стрессоустойчивость	Нацеленность на результат	Самомотивация
☑ Александр ***	A	A	A	A	B	A	B	A		A	A	A	A
Марат ***	A	A	A	A	B	B	A	A	B	A	A	A	A
Дмитрий ***	A	A	A	A	B	B	A	A	B	B	B	A	A
Игорь ***	A	A	A	A	A	B	B	B	B	A	B	A	A
Сергей ***	A	A	A	A	B	A	A	B	B	A	C	A	B

*** Александр	A	A	A	A	B	B	A	A	C	B	B	A	B
*** Константин	A	B	B	A	B	A	A	B	B	A	B	C	B
*** Александр	B	B	A	A	B	A	B	A	D	C	B	A	B
*** Армен	A	B	A	B	B	B	A	B	D	C	B	A	A
*** Дмитрий	B	B	A	A	B	B	B	A	D	C	A	A	B
*** Андрей	A	B	C	B	B	B	A	B	A	C	C	B	B
*** Максим	B	B	B	B	B	B	B	B	D	C	C	A	A
*** Александр	B	B	A	B	B	B	A	B	D	C	A	B	B
*** Юрий	B	C	B	B	B	B	A	B	D	C	B	A	A
*** Денис	A	B	A	B	B	B	B	B	D	D	C	A	B
*** Юрий	B	B	B	B	B	C	C	B	C	C	B	B	B
*** Вера	B	B	B	B	C	B	B	B	D	C	C	B	B
*** Николай	C	C	B	B	B	B	C	B	D	C	B	B	B
*** Александр	B	B	B	C	B	C	B	C	D	D	B	A	B
*** Игорь	B	B	B	C	B	C	B	C	D	D	B	A	B
*** Дмитрий	B	C	B	C	B	C	C	B	D	D	A	B	B

Уровень **A – высокий**, **B – средний**, **C – низкий** уровень, **D – не проявилось**.

Из таблицы видно, что **наиболее высокий** (в среднем) уровень развития имеют компетенции:

- Способность завоевывать доверие, уважение.
- Умение влиять на окружающих.
- Умение работать в команде.
- Умение ставить задачи и добиваться их исполнения.
- Нацеленность на результат.
- Умение разбивать задачу на подзадачи, выделить главное из большого объема информации.

Компетенции с наибольшим количеством **низких оценок**:

- Аналитический потенциал.
- Умение ставить цели и находить способ их реализации.

- Навыки управления временем.

5. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ УЧАСТНИКОВ ТРЕНИНГ-АССЕСМЕНТА «***»

Индивидуальные результаты оценки представлены в виде отчетов по каждому участнику в **Приложении 1** к настоящему Отчету, являющемся неотъемлемой частью последнего.

6. ВЫВОДЫ

В ходе всех процедур была осуществлена оценка управленческого потенциала линейных руководителей, включающего как уровень развития компетенций, так и личностный потенциал.

У оцениваемых выявлен, главным образом, **высокий и средний уровни** развития профессиональных компетенций.

По уровню развития компетенций все участники были распределены следующим образом:

- Уровень «**Компетентный**» - 28% руководителей.
- Уровень «**Перспективный**» - 62% руководителей.
- Уровень «**Требующий развития**» - 10% руководителей.

К категории «**Компетентный**» отнесены **6 человек**: ***** А., *** И., *** Д., *** С., *** А., *** М.**

Наиболее развиты в целом по группе компетенции:

- Способность завоевывать доверие, уважение.
- Умение влиять на окружающих.
- Умение работать в команде.
- Умение ставить задачи и добиваться их исполнения.
- Нацеленность на результат.
- Умение разбивать задачу на подзадачи.
- Умение выделить главное из большого объема информации.

Недостаточно развиты компетенции:

- Аналитический потенциал.
- Умение ставить цели и находить способ их реализации.
- Навыки управления временем.
- Навыки принятия решений.

7. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОБУЧЕНИЮ

Как видно из вышеизложенного, руководители данной группы нуждаются в адресном обучении.

Исходя из специфики данной группы, предлагается следующая адресная программа обучения руководителей.

В Таблице 5 представлена адресная программа обучения с указанием фамилий конкретных руководителей и рекомендуемых тренинг-семинаров.

Таблица 5. Адресная программа обучения

Фамилия, имя	Тренинг-семинары									
	Анализ проблем и принятие решений	Постановка и достижение цели	Развитие управленческой позиции	Управление конфликтами	Стрессменеджмент	Командообразование	Мотивационный тренинг	Эффективная коммуникация / Убеждение и влияние	Предоставление конструктивной обратной связи подчиненным	Планирование / делегирование полномочий
*** Александр										
*** Марат										
*** Дмитрий										
*** Игорь										
*** Сергей										
*** Александр										
*** Константин										
*** Александр										
*** Армен										
*** Дмитрий										
*** Андрей										
*** Максим										
*** Александр										
*** Юрий										
*** Денис										
*** Юрий										
*** Вера										
*** Николай										
*** Александр										
*** Игорь										
*** Дмитрий										

ПОСЕЩЕНИЕ ЖЕЛАТЕЛЬНО **ПОСЕЩЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО**

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Консультанты ГК «РУСКОНСАЛТ» выражают признательность руководству «***» за конструктивное взаимодействие и безупречную организацию процесса обучения и оценки и выражают готовность к дальнейшему взаимовыгодному сотрудничеству.

Если Вы пожелаете обсудить более детально любые вопросы, освещенные в данном отчете, или если мы можем помочь в процессе приведения в исполнение данных рекомендаций, пожалуйста, свяжитесь с нами.

ПРОЕКТ ДОКУМЕНТА