

# Оценка компетенций

## Опросник delta.ai



Пример Примерович Примеров



## Об отчёте

Этот отчёт отображает результаты теста оценки компетенций delta.ai. Данный тест оценивает Ваши личностные и деловые качества.

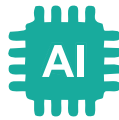
Информация, содержащаяся в отчёте, является конфиденциальной. Отчёт необходимо хранить в соответствии с принципами защиты персональных данных. Срок достоверности отчёта — 2 года.

## Как проводится оценка?

delta.ai использует технологии искусственного интеллекта, прогнозирующие поведение человека в работе.



Ваши ответы сравниваются с ответами 3 тысяч сотрудников российских компаний. Компетенции каждого сотрудника оценивали его руководитель и коллеги.



Алгоритмы искусственного интеллекта определяют, какую оценку по компетенциям получил бы участник с таким паттерном ответов, если его поведение оценивали руководитель и коллеги.

С помощью ИИ тест оценивает Ваше поведение, а не самоотчёт и представления о себе. Это обеспечивает высокую достоверность результатов теста.

## В какой шкале отображаются результаты?

Результаты приведены на шкале процентилей. **Процентиль** — процент участников, которые набрали в delta.ai такой же балл, как у Вас, или ниже. Например, процентиль 87 означает, что данная компетенция развита у Вас сильнее, чем у 87% других людей.

### 0–29%

Компетенция развита на более низком уровне, чем у большинства других людей.

### 30–70%

Компетенция развита на том же уровне, что у большинства других людей.

### 71-100%

Компетенция развита на более высоком уровне, чем у большинства других людей.

## Оцениваемые компетенции

Оцениваемые компетенции основаны на универсальной модели компетенций DCM (Data-based Competence Map). Они отражают деловые и личностные качества сотрудника, необходимые для успешного выполнения рабочих задач.

**Модель DCM** разработана «Экопси» на основе данных 80 тысяч сотрудников российских компаний. В модель включены 18 компетенций, сгруппированных в 6 ключевых блоков. Именно эти компетенции отличают самых эффективных сотрудников.



### Анализ и принятие решений

Выстраивает целостную и логичную картину ситуации. Анализирует риски, возможности, потенциал для улучшений.

- Системное мышление
- Креативное мышление
- Бизнес мышление



### Достижение результата

Берет на себя ответственность и проявляет решимость в принятии необходимых решений. Планирует свою работу. Готов работать с высокой интенсивностью и преодолевать препятствия.

- Ответственность
- Планирование
- Решительность



### Работа в команде

Плодотворно работает с другими людьми — слышит и учитывает их цели, предлагает свою помощь, делится знаниями. Умеет открыто говорить на сложные темы.

- Взаимовыручка
- Открытая коммуникация
- Ориентация на цели команды



### Стремление к совершенству

Ставит перед собой амбициозные цели. Совершенствует себя и рабочую среду вокруг. Обучается новому и улучшает рабочие процессы.

- Внедрение изменений
- Саморазвитие
- Стремление к достижениям



### Управленческое мастерство

Формирует команду эффективных сотрудников, поддерживает их развитие и управляет их работой для достижения высоких целей.

- Развитие подчиненных
- Управление исполнением
- Формирование команды



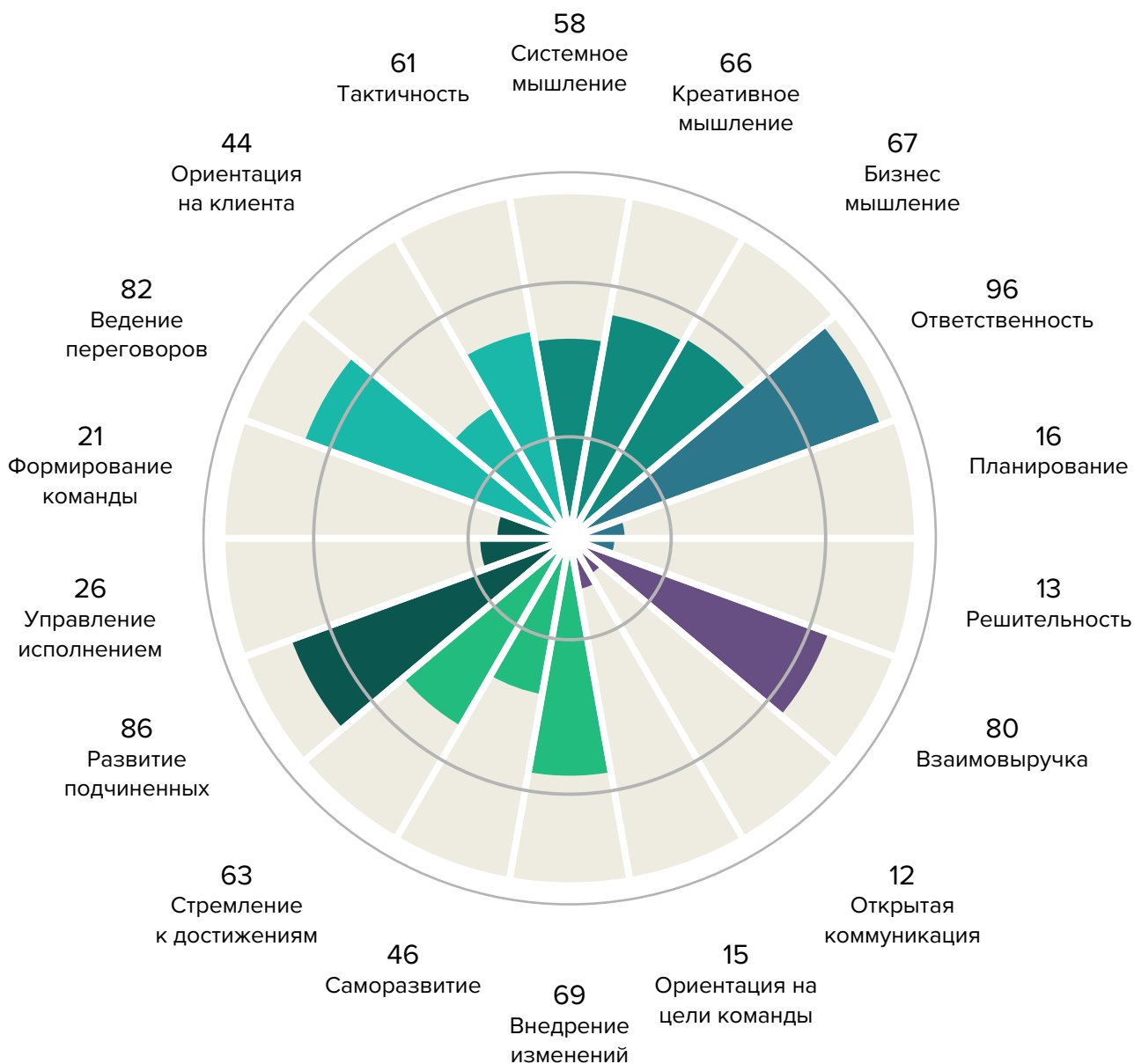
### Формирование отношений

Находит подход к собеседнику, выявляет его цели и потребности. Ищет решения, которые будут выгодными для всех и избегает конфликтов.

- Ведение переговоров
- Ориентация на клиента
- Тактичность

## Профиль компетенций

Ниже представлены баллы по компетенциям. Описание результатов представлено на следующих страницах.



## Ваши сильные стороны



Ответственность

| ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА |



96

Вы готовы интенсивно работать, чтобы преодолеть препятствия на пути к цели. Вы принимаете ответственность за свои действия и не перекладываете ее на других.



Развитие подчиненных

| УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО |



86

Вы выступаете в роли наставника для своих подчиненных и предоставляете необходимые условия для их развития. Вы лично участвуете в адаптации и обучении новых сотрудников.



Ведение переговоров

| ФОРМИРОВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ |



82

Вы учитываете особенности собеседника и умеете найти подход к разным людям. Вы проясняете позицию собеседника и находите решения, выгодные для всех участников переговоров.

## Ваши зоны развития



Открытая коммуникация

| РАБОТА В КОМАНДЕ |



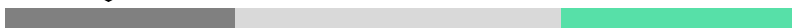
12

Вы не стремитесь вести открытый диалог с коллегами и избегаете делиться с ними доступной Вам информацией.



Решительность

| ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА |



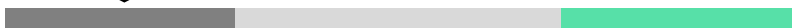
13

Вы склонны затягивать принятие необходимых решений. Вы стремитесь согласовывать большинство Ваших решений с окружающими и редко берете ответственность за конечное решение на себя.



Ориентация на цели команды

| РАБОТА В КОМАНДЕ |



15

Вы склонны принимать решения в одиночку без учета задач и планов коллег. При столкновении с трудностями в работе Вы редко просите совета или помощи других людей.

## Детализация результатов



## Анализ и принятие решений

Работа в современной организации требует не только эффективного исполнения принятых практик, но и их анализ и улучшение. За этот блок работ отвечает соответствующая метакомпетенция — Анализ и принятие решений. В неё входит три компетенции.



**Системное мышление** — более верхнеуровневая компетенция, отвечающая за выстраивание целостной картины ситуации

**Креативное мышление** позволяет внедрять улучшения в существующих процессах в организации и подразделении

**Бизнес мышление** позволяет эффективно оценивать деятельность организации, подразделения и бизнес-риски

Оценка по блоку



Данная компетенция развита у Вас на том же уровне, что и у большинства других людей

**Системное мышление**

Вы способны выстраивать целостную картину ситуации на основе анализа и обобщения фактов, но иногда фокусируетесь только на одном варианте решения, игнорируя другие потенциально успешные варианты.



**Креативное мышление**

Вы способны оценивать эффективность текущих процессов и предлагать новые идеи для их улучшения, но чаще всего делаете это в рамках текущей зоны ответственности.



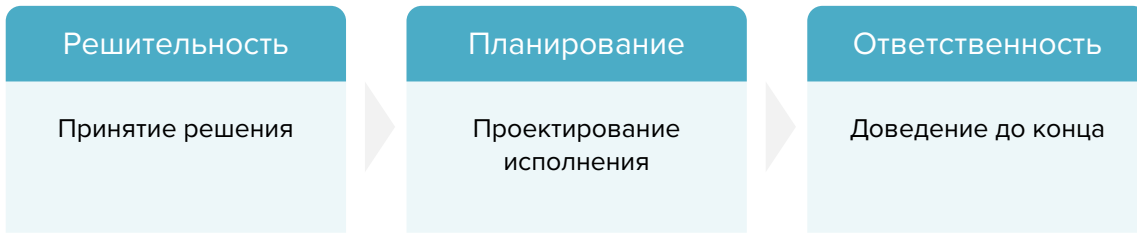
**Бизнес мышление**

Вы ориентируетесь в ключевых тенденциях рынка, адекватно оцениваете положение Компании. Вы продумываете экономический аспект своих решений, но не всегда полностью оцениваете риски.





## Достижение результата



**Решительность** позволяет быстро взяться за задачу, не опасаясь неудач и возможных трудностей

**Планирование** отвечает за составление списка задач, расставление приоритетов и определение срок. Крупные и долгосрочные задачи не могут быть реализованы без компетенции «Планирование»

**Ответственность** — компетенция, которая позволяет достигать результата и выполнять взятые обязательства

Оценка по блоку

42



Данная компетенция развита у Вас на том же уровне, что и у большинства других людей

### Ответственность

Вы готовы интенсивно работать, чтобы преодолеть препятствия на пути к цели. Вы принимаете ответственность за свои действия и не перекладываете ее на других.

96



### Планирование

Вам может быть сложно придерживаться намеченного плана работы и эффективно расставлять приоритеты в ситуации многозадачности.

16



### Решительность

Вы склонны затягивать принятие необходимых решений. Вы стремитесь согласовывать большинство Ваших решений с окружающими и редко берете ответственность за конечное решение на себя.

13





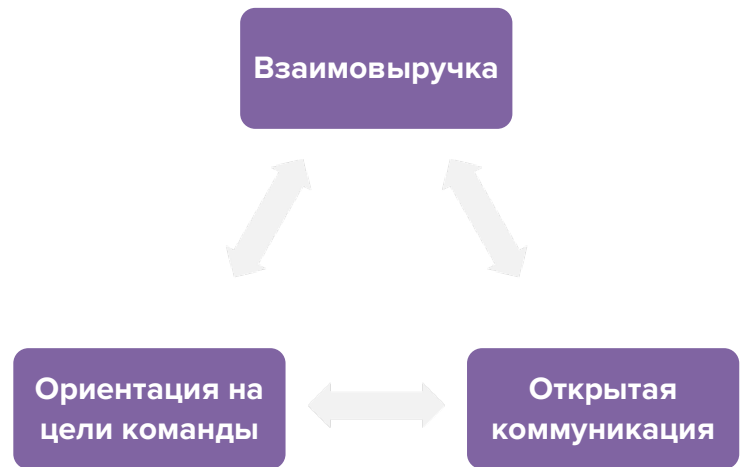


## Работа в команде

**Ориентация на цели команды** позволяет слышать коллег и их цели.

**Взаимовыручка** — компетенция, которая отвечает за кооперацию и совместную работу над задачами.

**Открытая коммуникация** позволяет делиться информацией с участниками команды, которая необходима для достижения общих целей.



Оценка по блоку



Данная компетенция развита у Вас на том же уровне, что и у большинства других людей

### Взаимовыручка

Вы по собственной инициативе помогаете коллегам в решении сложных рабочих вопросов и делитесь с ними своими знаниями и опытом. Вы своевременно передаёте коллегам необходимую информацию.



### Открытая коммуникация

Вы не стремитесь вести открытый диалог с коллегами и избегаете делиться с ними доступной Вам информацией.



### Ориентация на цели команды

Вы склонны принимать решения в одиночку без учета задач и планов коллег. При столкновении с трудностями в работе Вы редко просите совета или помощи других людей.





## Стремление к совершенству



Оценка по блоку



Данная компетенция развита у Вас на том же уровне, что и у большинства других людей

**Внедрение изменений**

Вам удастся планировать и организовывать внедрение нового в работу, но Вам бывает сложно повышать готовность к изменениям у других людей.



**Саморазвитие**

Вы признаете важность профессионального развития и при возможности совершенствуете свои профессиональные знания и навыки.



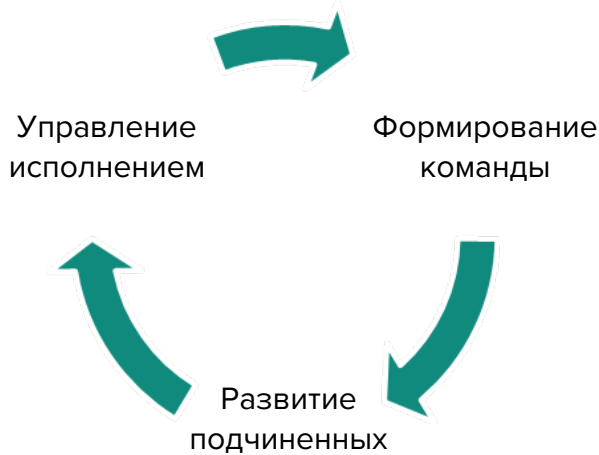
**Стремление к достижениям**

Вы ставите перед собой умеренно амбициозные цели. Вы готовы к расширению своей зоны ответственности, но Вам не свойственно постоянно повышать требования к своему результату.





## Управленческое мастерство



Данные компетенции входят в типовой управленческий цикл:

- **Формирование команды** обеспечивает задачи необходимыми исполнителями
- **Управление исполнением** позволяет распределять задачи между участниками команды и контролировать их
- **Развитие подчиненных** отвечает за обратную связь и профессиональный рост участников команды

Оценка по блоку

44  
▼

Данная компетенция развита у Вас на том же уровне, что и у большинства других людей

**Развитие подчиненных**

Вы выступаете в роли наставника для своих подчиненных и предоставляете необходимые условия для их развития. Вы лично участвуете в адаптации и обучении новых сотрудников.

86  
▼

**Управление исполнением**

При постановке задач подчиненным Вы недостаточно четко описываете образ конечного результата и методы выполнения задачи. Вы чаще контролируете только конечный результат выполнения поставленных задач.

26  
▼

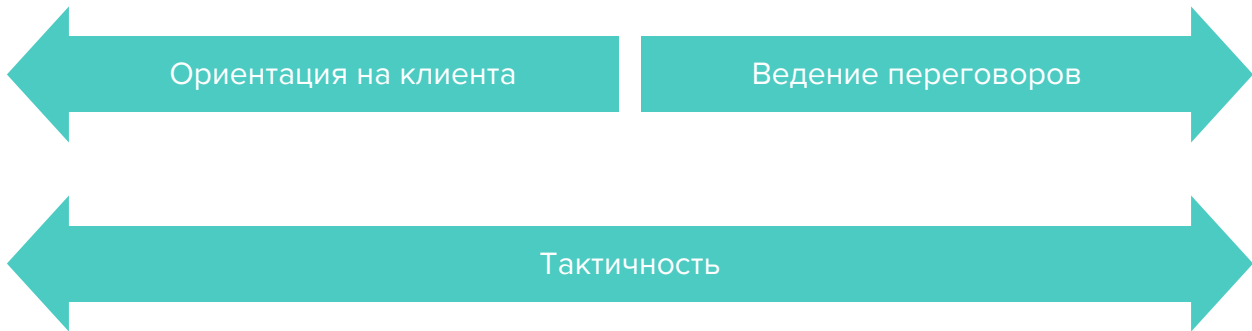
**Формирование команды**

Вы не стремитесь лично участвовать в процессе подбора новых членов для вашей команды. Вам не всегда удаётся понять сильные и слабые стороны своих сотрудников и найти к ним правильный подход.

21  
▼



## Формирование отношений



**Ориентация на цели клиента** позволяет понимать потребности клиента и удовлетворять их

**Ведение переговоров** — компетенция, которая отвечает за убедительную коммуникацию на переговорах

**Тактичность** отражает аккуратное взаимодействие с внутренними или внешними клиентами. Это стиль коммуникации, который влияет на все взаимоотношения

Оценка по блоку



Данная компетенция развита у Вас на том же уровне, что и у большинства других людей

**Ведение переговоров**

Вы учитываете особенности собеседника и умеете найти подход к разным людям. Вы проясняете позицию собеседника и находите решения, выгодные для всех участников переговоров.



**Ориентация на клиента**

Вы готовы прояснять потребности клиентов и искать решения их проблем, опираясь на доступную информацию. Вы стремитесь повысить удовлетворенность клиента.



**Тактичность**

Вы стремитесь использовать индивидуальный подход при общении с клиентом и своевременно реагировать на их запросы. Но у Вас могут быть сложности с выстраиванием долгосрочных отношений с клиентом.



## Рекомендации по развитию

## Ваши зоны развития



Открытая коммуникация

| РАБОТА В КОМАНДЕ |



### Развивающие действия

- Подумайте, какие сдерживающие факторы существуют в организации, которые мешают Вам открыто выразить свою точку зрения? Иногда они являются стереотипами и не подтверждаются на практике.
- Изучите тактики ненасильственного общения, чтобы уметь донести свое недовольство или возражение в спокойной и тактичной форме, без агрессии и страха.
- Чаще организуйте корпоративные мероприятия, направленные на свободный и открытый обмен мнениями среди коллег (круглые столы, встречи, игры, семинары), в которых никто не являетесь лидером.



### Полезные ресурсы

- Генри Клауд. Сила других. Как расти за счет своего окружения.
- Лекция TED «Сотрудничество»:  
[https://www.ted.com/talks/howard\\_rheingold\\_on\\_collaboration](https://www.ted.com/talks/howard_rheingold_on_collaboration)
- Лекция TED «Как выстраивать доверие»:  
[https://www.ted.com/talks/frances\\_frei\\_how\\_to\\_build\\_and\\_rebuild\\_trust](https://www.ted.com/talks/frances_frei_how_to_build_and_rebuild_trust)
- Константин Борисов. Командо(с). Как достигать больших целей вместе.
- Твайла Тарп. Привычка работать вместе.
- Лекция TED «10 способов улучшить взаимодействие»:  
[https://www.ted.com/talks/celeste\\_headlee\\_10\\_ways\\_to\\_have\\_a\\_better\\_conversation](https://www.ted.com/talks/celeste_headlee_10_ways_to_have_a_better_conversation)
- Лекция TED «Забудьте о субординации»:  
[https://www.ted.com/talks/margaret\\_heffernan\\_forget\\_the\\_pecking\\_order\\_at\\_work](https://www.ted.com/talks/margaret_heffernan_forget_the_pecking_order_at_work)



Решительность

! ДОСТИЖЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТА !



## Развивающие действия

- Оцените свой стиль принятия решений. Иногда важно действовать очень быстро, чтобы не упускать новые возможности. Оцените, к каким последствиям может привести откладывание принятия важных решений.
- Воспринимайте проблему как стимул для совершенствования своих способностей. Если проблема кажется неразрешимой – составьте список ваших сильных сторон и ресурсов, которые помогут вам справиться с ней.
- Как можно чаще принимайте самостоятельные решения и самостоятельно выбирайте пути их выполнения. Начните с малого и поначалу выбирайте такие области, в которых вас гарантированно ждет успех.
- Используйте техники борьбы с негативными мыслями и неэффективными установками, которые мешают Вам брать на себя ответственность за самостоятельное принятие решений.
- Подумайте, к каким наиболее худшим последствиям может привести это решение? Заранее смиритесь с ним и продумайте варианты выхода из сложившейся ситуации. Иногда наш страх не имеет под собой рациональной основы и достаточно обдумать реальные варианты развития событий, чтобы понять, что ничего критически плохого в результате принятия этого решения не случится.
- Не принимайте решения под воздействием эмоций. Подождите, пока накал эмоций схлынет, и Вы сможете рассуждать рационально.
- Примите участие в проекте, который давно "буксует", либо в проекте с очень сжатыми сроками. Действуйте, возьмите инициативу в принятии решений на себя.



## Полезные ресурсы

- Джон Адэр. Думай как лидер. Алгоритм принятия решений.
- Питер Брегман. Эмоциональная смелость.
- Том ДеМарко. Deadline. Роман об управлении проектами.
- Сборник Harvard Business Review (HBR). Методы принятия решений.
- Лекция TED «Контролируем ли мы свои решения?»:  
[https://www.ted.com/talks/dan\\_ariely\\_are\\_we\\_in\\_control\\_of\\_our\\_own\\_decisions](https://www.ted.com/talks/dan_ariely_are_we_in_control_of_our_own_decisions)



Ориентация на цели команды

! РАБОТА В КОМАНДЕ !



## Развивающие действия

- Оцените, является ли Ваша экспертиза достаточной во всех областях. Есть ли задачи, в отношении которых у Вас возникают затруднения и вопросы? Не отказываясь от своей позиции, подумайте, не упускаете ли Вы из виду альтернативные предложения Ваших коллег, которые могут оказаться полезными для выработки рационального решения.
- Не жалейте времени на изучение мнения окружающих и выяснение их интересов. Приучите себя выслушивать до конца альтернативные точки зрения и мысленно задавать вопрос: «Что хорошего в этой идее?». Только после этого реагируйте и отвечайте.
- При возникновении разногласий информируйте собеседника о своих интересах, задавайте вопросы, проясняющие, какие потребности стоят за декларируемой им позицией, предлагайте несколько вариантов решения проблемы, заявляйте о своем желании найти взаимовыгодное решение.
- Оцените свое воздействие на других членов команды не только в тех случаях, когда Вы являетесь лидером, но и тогда, когда Вы выступаете как рядовой член команды. В какой ситуации появляется больше возможностей для открытого и взаимовыгодного диалога?
- Отмечайте свои эмоциональные реакции на индивидуальные особенности/проявления других членов команды. Не проявляйте негативных эмоций в их адрес. Определите для себя, чем именно такой человек, с такими чертами характера оказывается полезным для команды.



## Полезные ресурсы

- Сергей Горбатов. Обратная связь в бизнесе.
- Дуглас Стоун, Шейла Хин. Спасибо за отзыв. Как правильно реагировать на обратную связь.
- Марк Гоулстон. Я слышу вас насквозь.