

ОЦЕНКА КОМПЕТЕНЦИЙ

delta.ai



TEST_RESP_01

Отчет для заказчика

Профиль: Средний и Топ менеджмент

Дата оценки: 26.12.2023

Об отчете

Это отчет отражает результаты оценки по опроснику delta.ai. Опросник delta.ai оценивает компетенции — поведение, свойственное наиболее эффективным сотрудникам корпоративного сектора, независимо от их профессии.

Информация, содержащаяся в отчете, является конфиденциальной, а сам отчет необходимо хранить в соответствии с принципами защиты персональных данных. Срок достоверности отчета — 1 год.

Как работает delta.ai

В delta.ai оценка проводится с помощью технологий ИИ, позволяя на основе самооценки сформировать точный прогноз реального поведения на работе.

Участник оценивает себя по набору описаний поведения на работе, обязательно выделяя как похожие, так и непохожие на него описания. Эти ответы сравниваются с бенчмарком ЭКОПСИ, состоящим из более чем 20 000 сотрудников российских компаний. Каждый в этом бенчмарке не только прошел delta.ai, но и был оценен по компетенциям объективно, с помощью внешнего наблюдения. Алгоритм delta.ai находит для сотрудника «ближайших соседей» в бенчмарке — людей, которые описывают себя максимально похоже на участника, и математически соотносит самописание с реальным поведением.

Эта технология позволяет избежать субъективности, самообмана, стремления управлять впечатлением, и повышает точность оценки компетенций.

Шкала оценки

Результаты оценки даны в шкале **процентилей**. Эта шкала закладывает сравнение с бенчмарком в оценку. Например, 87 процентиль по компетенции «Организованность» означает, что в целом по рынку труда у 87% людей эта компетенция развита ниже или так же, как у участника, а у 13% людей она развита выше, чем у участника.

Шкала процентилей делится на 3 зоны значений:

0–29

30–70

71–100

Зона развития — компетенция менее развита, чем у большинства людей по бенчмарку

Компетенция также развита, как у большинства людей по бенчмарку

Сильная сторона — компетенция более развита, чем у большинства людей по бенчмарку.

Модель компетенций delta.ai

delta.ai оценивает компетенции по универсальной модели, разработанной ЭКОПСИ по результатам исследования более 200 000 сотрудников компаний в России и СНГ. Модель состоит из 27 компетенций, объединенных в 10 метакомпетенций. Этот набор компетенций описывает все базовые навыки и установки, необходимые сотруднику для эффективной работы.

Важно помнить, что реальный человек показывает высокий уровень владения компетенциями только в ограниченной области. Люди, одинаково хорошие во всем, являются редким исключением. Модель delta.ai воспроизводит эту закономерность — высокие значения по одним метакомпетенциям и компетенциям почти всегда соседствуют с низкими значениями по другим.

Низкая оценка по компетенциям и метакомпетенциям — не приговор. Она указывает не на то, что участник принципиально не может добиться высоких результатов. Она отражает, что у участника другие приоритеты и типичные способы поведения на работе. Компетенции поддаются корректировке и развитию.



Анализ и прогнозирование

Анализ информации, принятие взвешенных решений и прогнозирование

- Ориентация на факты и данные
- Перспективное мышление
- Системное мышление



Достижение результата

Работа на достижение конкретной цели, несмотря на препятствия

- Ответственность
- Предусмотрительность
- Устойчивость к стрессу



Лидерство в изменениях

Поиск новых идей и возможностей применить их с пользой

- Инновационность
- Поиск улучшений



Организованность

Формирование оптимального подхода к работе и следование установленному плану

- Планирование
- Анализ рисков и выгод
- Следование правилам



Ориентация на клиента

Понимание потребностей клиента и формирование плодотворных отношений

- Выстраивание контакта с клиентом
- Ориентация на потребности клиента



Работа в команде

Ориентация на общие цели и кооперация для их достижения

- Взаимовыручка
- Ориентация на цели команды



Стремление к совершенству

Постановка требовательных целей и постоянное развитие

- Саморазвитие
- Стремление к достижениям
- Стремление превзойти ожидания



Эффективная коммуникация

Умение донести свою позицию и добиться поддержки

- Настойчивая коммуникация
- Объединение команды
- Ясная коммуникация



Управление системами и задачами

Управление работой других для достижения лучших результатов

- Управление исполнением
- Управление процессами
- Выстраивание порядка



Управление людьми

Взаимодействие с командой для развития человеческого потенциала

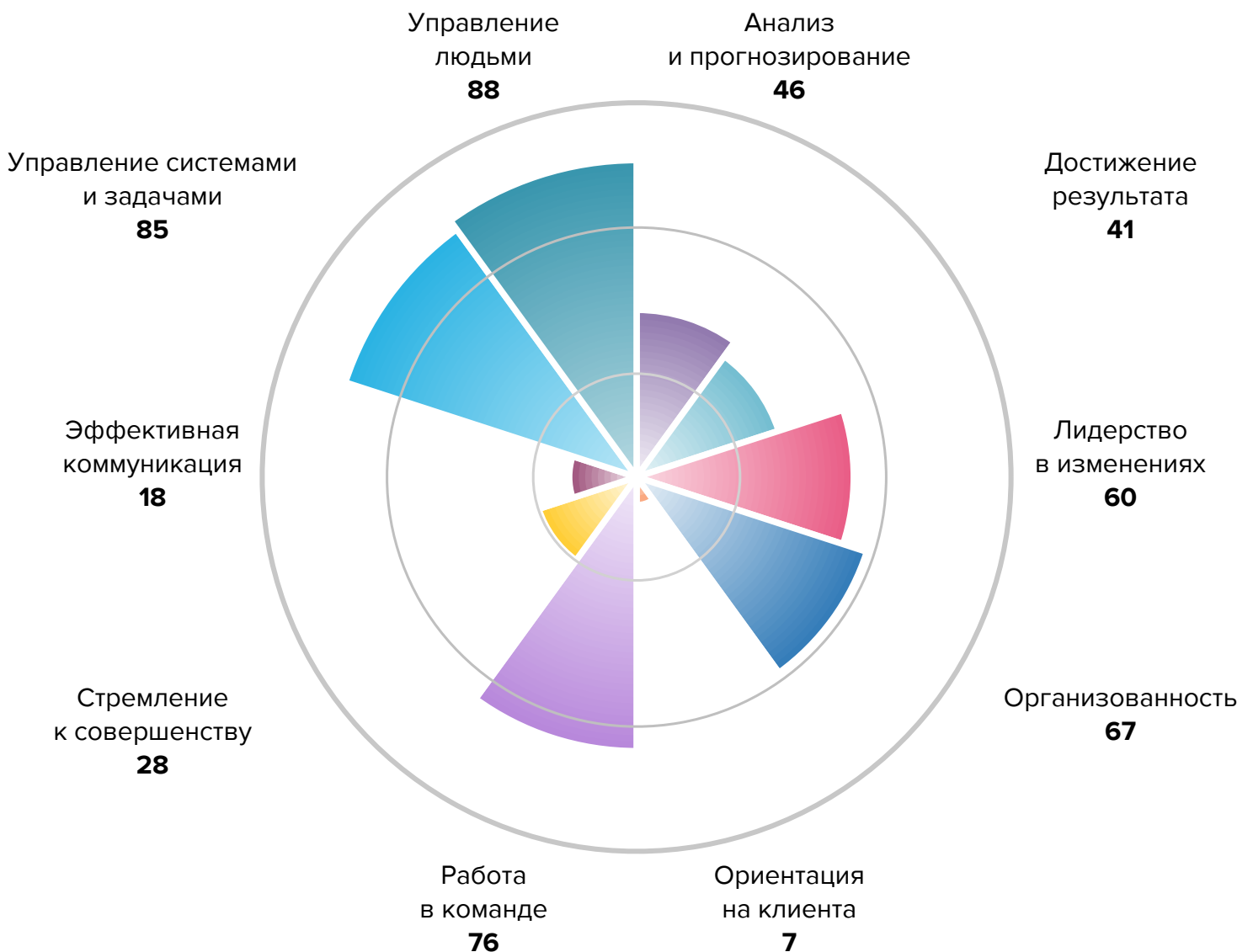
- Делегирование и обратная связь
- Наставничество
- Развитие команды

Общее соответствие профилю

60

Участник обладает достаточным уровнем развития компетенций в целом относительно бенчмарка: среди компетенций есть и развитые на низком, и развитые на высоком уровне

Профиль метакомпетенций



Как читать результаты delta.ai

На следующих страницах представлена информация об оценках участника по метакомпетенциям, компетенциям и индикаторам. Вот как их читать и интерпретировать.

Общая оценка по метакомпетенции

53



По каждой метакомпетенции приведена общая оценка. Это интегральная оценка компетенций, из которых она состоит. Эта оценка отражает общий процентиль участника по этой метакомпетенции – насколько у участника развита эта метакомпетенция по сравнению с бенчмарком.

Оценки по компетенциям и индикаторам



Ориентация на факты и данные

Умение собирать и критически обрабатывать информацию

53

Опирается на данные, факты и логические аргументы в принятии решений

Собирает необходимую информацию и данные для принятия решений

Проверяет полученную информацию на достоверность

По каждой компетенции приводится отдельная оценка. Эта оценка отражает процентиль участника по этой компетенции – насколько у участника развита эта компетенция по сравнению с бенчмарком.

Наконец, оценка по компетенции дополнительно детализируется оценками по поведенческим индикаторам. Эти оценки приводятся не в шкале процентов, а по 3 зонам с цветовой индикацией:

- **Зона развития** — индикатор проявляется в поведении реже или менее устойчиво, чем у большинства людей по бенчмарку
- **Нейтральное качество** — индикатор проявляется в поведении также часто и устойчиво, как у большинства людей по бенчмарку
- **Сильная сторона** — индикатор проявляется в поведении более часто и устойчиво, чем у большинства людей по бенчмарку

Для построения оптимального плана корректировки и развития компетенций рекомендуется в первую очередь обращать внимание на компетенции и индикаторы, получившие низкие оценки.



Анализ и прогнозирование

Анализ информации, принятие взвешенных решений и прогнозирование

Высокая оценка по этой мета-компетенции показывает, что участник готов погружаться в поиск фактов и системный анализ, оценку сценариев развития ситуации. Низкие — что участнику скорее свойственно быстро переходить к действиям.

Общая оценка по мета-компетенции

46



Оценки по компетенциям и индикаторам



Ориентация на факты и данные

Умение собирать и критически обрабатывать информацию

40



Опирается на данные, факты и логические аргументы в принятии решений

Собирает необходимую информацию и данные для принятия решений

Проверяет полученную информацию на достоверность



Перспективное мышление

Умение формировать достоверные прогнозы на долгосрочную перспективу

53



Предлагает и обосновывает стратегические инициативы для компании

Прогнозирует развитие ситуации в долгосрочной перспективе

Продумывает несколько возможных сценариев развития ситуации



Системное мышление

Умение формировать целостную картину ситуации на основе доступной информации

45



Анализирует большие объемы информации, обобщая и сопоставляя факты

Выстраивает целостную картину ситуации, учитывая все ключевые детали и взаимосвязи

Собирает данные из нескольких источников для принятия решений



Достижение результата

Работа на достижение конкретной цели, несмотря на препятствия

Высокая оценка по этой мета-компетенции показывает, что участник стремится брать на себя больше ответственности за внешние цели и готов работать в условиях высокого давления. Низкие — что участнику комфортнее работать без жестких внешних целей и в спокойных условиях.

Общая оценка по мета-компетенции

41



Оценки по компетенциям и индикаторам



Ответственность

Готовность принимать личную ответственность и действовать самостоятельно

45



Принимает ответственность за свои действия и решения, не перекладывая ее на других

Приходит к руководителю с вариантами решений, а не с проблемой

Выполняет задачи без дополнительного внешнего контроля



Предусмотрительность

Готовность искать и предотвращать назревающие проблемы

53



Устраняет назревающие проблемы до того, как они приведут к значимым последствиям

Продумывает свою работу на шаг вперед, учитывая возможные сложности и решения

Делает выводы из допущенных ошибок, не совершает их повторно



Устойчивость к стрессу

Готовность преодолевать сложные периоды, сохраняя эффективность работы

24



Сохраняет эффективность работы в ситуации стресса и/или неопределенности

Работает интенсивно, в том числе в нерабочее время, при необходимости

Сохраняет спокойствие и позитивный настрой в сложных ситуациях



Лидерство в изменениях

Поиск новых идей и возможностей применить их с пользой

Высокая оценка по этой мета-компетенции показывает, что участник стремится искать и пробовать новые идеи, а также предлагает решения по улучшению процессов компании. Низкая — что участнику свойственно опираться на методы, приносящие гарантированный результат.

Общая оценка по мета-компетенции

60

Оценки по компетенциям и индикаторам



Инновационность

Стремление искать и тестировать передовые технологии

27

- Экспериментирует с применением новых идей и решений в своей работе
- Предлагает способы улучшения процессов компании за счет внедрения цифровых технологий
- Осваивает и применяет в своей работе цифровые технологии



Поиск улучшений

Стремление предлагать нестандартные решения и идеи изменений

92

- Предлагает идеи по улучшению существующих процессов, практик и продуктов
- Предлагает принципиально новые, нестандартные решения
- Изучает лучшие практики и предлагает к внедрению подходящие компании



Организованность

Формирование оптимального подхода к работе и следование установленному плану

Высокая оценка по этой мета-компетенции показывает, что участник расчетливо подходит к своей работе, сопоставляет риски с выгодами и формирует оптимальные планы. Низкая — что участнику комфортнее работать в оперативном режиме, решая срочные задачи.

Общая оценка по мета-компетенции



Оценки по компетенциям и индикаторам



Планирование

Умение формировать оптимальный и детализированный план работы



Организует свою работу, так чтобы она выполнялась планомерно и без авралов

Разбивает масштабные задачи на последовательность конкретных действий

Формулирует подробный и детализированный план своей работы



Анализ рисков и выгод

Умение анализировать выгоды, затраты и риски в своей работе



Рационально и бережливо использует доступные ресурсы

Учитывает экономическую эффективность при принятии решений, соотношение результата и

Выявляет риски и предлагает меры по их минимизации



Следование правилам

Готовность следовать установленным правилам и стандартам



Следует принятым в компании нормам и стандартам поведения

Следует действующим правилам и процедурам в своей работе

Соблюдает сам правила, выполнения которых требует от других



Ориентация на клиента

Понимание потребностей клиента и формирование плодотворных отношений

Высокая оценка по этой мета-компетенции показывает, что участник выстраивает свою работу в соответствии с ожиданиями и потребностями клиента. Низкие — что участник предпочитает продвигать клиенту собственное видение.

Общая оценка по мета-компетенции

7



Оценки по компетенциям и индикаторам



Выстраивание контакта с клиентом

Готовность строить партнерские отношения с клиентом и проходить для него «лишнюю милю»

10



Оперативно реагирует на обращения клиента

Выстраивает долгосрочные, партнерские отношения с клиентом

Выходит за рамки своих обязанностей если это необходимо для решения вопроса клиента



Ориентация на потребности клиента

Умение выявлять потребности клиента сейчас и в будущем, предлагать соответствующие решения

3



Прогнозирует развитие потребностей клиента в долгосрочной перспективе

Ищет для клиента решение, отвечающее его потребностям

Выявляет реальные потребности клиента



Работа в команде

Ориентация на общие цели и кооперация для их достижения

Высокая оценка по этой мета-компетенции показывает, что участник готов вкладываться в достижение общих целей команды и предлагать помощь. Низкие — что участнику комфортнее работать в одиночку.

Общая оценка по мета-компетенции



Оценки по компетенциям и индикаторам



Взаимовыручка

Готовность помогать коллегам делом и делиться знаниями

88

- Приходит на помощь коллегам, даже если это требует выхода за рамки прямых обязанностей
- Делится своими знаниями, навыками и опытом с коллегами
- Предлагает коллегам помощь в решении их задач по собственной инициативе



Ориентация на цели команды

Готовность ориентироваться на общие цели и планы команды

64

- Учитывает цели и задачи коллег при планировании своей работы
- Координирует свои планы и работу с коллегами
- Работает на общие цели команды, в приоритете к личным



Стремление к совершенству

Постановка требовательных целей и постоянное развитие

Высокая оценка по этой мета-компетенции показывает, что участник стремится ставить перед собой высокие цели и постоянно повышает требования к себе. Низкие — что участник скорее ориентируется на конкретные, безрисковые цели.

Общая оценка по мета-компетенции

28



Оценки по компетенциям и индикаторам



Саморазвитие

Стремление постоянно развивать свои личные и профессиональные качества

41



Совершенствует свои профессиональные знания и навыки

Приобретает знания и навыки, необходимые для его работы в будущем

Ставит перед собой цели по профессиональному и личному развитию



Стремление к достижениям

Стремление ставить себе высокие цели и конкурировать

30



Стремится превзойти других в своих профессиональных достижениях

Ставит перед собой амбициозные и сложностижимые цели

Повышает требования к своему результату относительно уже достигнутого



Стремление превзойти ожидания

Стремление расширять свою зону ответственности и искать способы сделать больше

12



Ищет для себя новые задачи для расширения своей зоны ответственности

Берет на себя задачи, не входящие в его прямые обязанности

Делает больше формально необходимого ради достижения результата



Эффективная коммуникация

Умение донести свою позицию и добиться поддержки

Высокая оценка по этой мета-компетенции показывает, что участник продвигает свою позицию в понятной и убедительной форме, добивается объединения людей вокруг своих идей. Низкие — что участнику предпочитает передавать «трибуну» другим.

Общая оценка по мета-компетенции

18



Оценки по компетенциям и индикаторам



Настойчивая коммуникация

Умение доносить свою позицию настойчиво и уверенно

28



Приводит аргументы и факты для подтверждения своей позиции

Проводит публичные выступления уверенно и убедительно

Настаивает на своем, нажимая на других при необходимости



Объединение команды

Умение объединять людей для совместных обсуждений и работы

10



Объединяет других сотрудников в команду для работы над общими задачами

Вовлекает коллег в совместное обсуждение и принятие решений

Организует и модерировует совместную работу команды



Ясная коммуникация

Умение выражать свою позицию в ясной и понятной форме

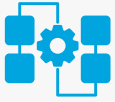
16



Доносит информацию в ясной, понятной, доступной для других форме

Готовит ясные и содержательные документы, письменную коммуникацию

Стремится говорить с собеседником на его языке



Управление системами и задачами

Управление работой других для достижения лучших результатов

Высокая оценка по этой мета-компетенции показывает, что участник может организовать людей и процессы для достижения необходимых результатов. Низкие — что участник держит низкую дистанцию с командой и готов ей доверять.

Общая оценка по мета-компетенции

85

Оценки по компетенциям и индикаторам



Управление исполнением

Умение распределять роли и задачи среди подчиненных

91

Контролирует сроки и качество выполнения поставленных задач подчиненными

Разграничивает зоны ответственности, роли и функции своих подчиненных

Ставит подчиненным задачи в четкой и понятной форме



Управление процессами

Умение выстраивать работу на основе регулярных процессов

83

Внедряет изменения в существующие бизнес-процессы для повышения их эффективности

Выстраивает бизнес-процессы в рамках своей зоны ответственности

Внедряет инструменты автоматизации в рамках своей зоны ответственности



Выстраивание порядка

Умение формировать понятную систему правил и добиваться ее соблюдения

81

Добивается от подчиненных следования правилам и процедурам, установленным в подразделении

Выстраивает в своем подразделении четкие правила и процедуры работы

Внедряет стандарты безопасности в процессы в рамках своей зоны ответственности



Управление людьми

Взаимодействие с командой для развития человеческого потенциала

Высокая оценка по этой мета-компетенции показывает, что участник вкладывает личный ресурс в развитие людей в своей команде. Низкие — что участник видит себя как эксперта или организатора в своей команде.

Общая оценка по мета-компетенции

88

Оценки по компетенциям и индикаторам



Делегирование и обратная связь

Готовность давать подчиненным автономию и поддерживать в мотивации

92

Дает подчиненным конструктивную и своевременную обратную связь

Делегирует подчиненным задачи и предоставляет необходимые полномочия

Объясняет подчиненным ценность результата их работы и его связь с целями компании



Наставничество

Готовность выступать в роли коуча и наставника для подчиненных

85

Берет на себя роль наставника и коуча для своих подчиненных

Берет на себя адаптацию и обучение новых сотрудников

Выявляет сильные стороны и зоны развития своих подчиненных



Развитие команды

Готовность открыто обсуждать с подчиненными их развитие и карьерный рост

88

Обсуждает с подчиненными планы их развития и карьерного роста

Выявляет потребности подчиненных в развитии профессиональных качеств и навыков

Дает подчиненным рекомендации по развитию профессиональных качеств и навыков