

Иванов
Иван Иванович

Бизнес-Профиль-7

Удалённая работа: отчёт для
руководителя



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	28.08.2020 12:38:13
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	01:24:28



ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	01.01.1990
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	мужской



ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ

Графическое представление оценок склонности респондента к удаленному формату работы.



РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ФОРМАТ РАБОТЫ

Интерпретация уровня выраженности потенциала респондента к эффективной удаленной работе.



ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Описание принципов правильной организации удаленной работы для данного респондента, а также мер воздействия на основе индивидуальных особенностей респондента.



ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Общие рекомендации по переводу сотрудников на удаленный формат работы.

Данный отчет был сформирован автоматически в Системе Maintest-Pro (далее – Система), правообладателем которой является ООО «ЭйчТи Лаб» (ОГРН 1077763957545), по результатам использования Системы Лаборатория "Гуманитарные Технологии" и обработки пройденного респондентом по инициативе Лаборатория "Гуманитарные Технологии" сеанса тестирования.

Пользователем Системы, по инициативе которого был сформирован данный отчет, является Лаборатория "Гуманитарные Технологии". Пользователь несет полную ответственность, в том числе ответственность за качество проведения тестирования, по результатам которого был сформирован данный отчет, за интерпретацию им показателей, содержащихся в отчете, за использование указанных в отчете сведений или их объединение с другими сведениями или оценочными методами, используемыми пользователем для принятия, в том числе, итоговых кадровых и управленческих решений, а также за халатное или небрежное использование и хранение отчета перед правообладателем, респондентом и иными лицами.

Лаборатория "Гуманитарные Технологии" вправе использовать, копировать и хранить данный отчет только в пределах прав, предоставленных ему респондентом, и исключительно для своих внутренних и некоммерческих целей с соблюдением законодательства о персональных данных, не нарушая прав и интересов респондента.

Внесение изменений в отчет после его формирования Системой Maintest-Pro не допускается. ООО «ЭйчТи Лаб» не несет никакой ответственности за использование Лаборатория "Гуманитарные Технологии" отчета, а также за принятые на его основе решения, за его хранение и использование респондентом и Лаборатория "Гуманитарные Технологии".

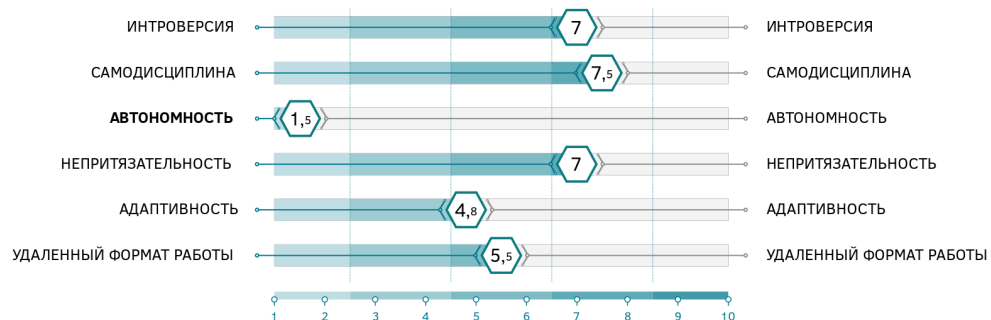
ООО «ЭйчТи Лаб» предупреждает, что некорректное использование Системы и инструментов оценки (тестов), а также несоблюдение рекомендаций к проведению тестирования могли привести к искажению или снижению качества результатов тестирования, содержащихся в данном отчете.



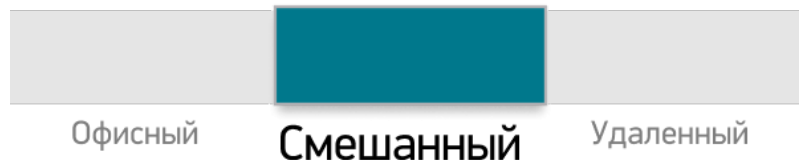
ПРОФИЛЬ РЕЗУЛЬТАТОВ



Факторы по блоку «УДАЛЕННАЯ РАБОТА»



РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ФОРМАТ РАБОТЫ



ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

ИНТРОВЕРСИЯ (высокий уровень)

Респондент замкнут и не стремится поддерживать большое количество контактов. Редко берет инициативу в общении с малознакомыми людьми. Легко переносит отсутствие возможности общаться и знакомиться.

ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

- Сниженная потребность в общении.

ФАКТОРЫ РИСКА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

- Слабое взаимопонимание с членами команды.
- Недостаточный обмен информацией с коллегами.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- Поддерживайте включенность сотрудника и его взаимодействие в команде (предоставляйте ему слово на онлайн встречах).
- Сотруднику требуется меньше контроля за процессом (предложите комфортный вам и сотруднику вариант взаимодействия: отчет по результатам работы или подведение промежуточных итогов).
- Предоставьте удобную и простую в использовании площадку для коммуникации между сотрудниками.
- Побуждайте сотрудника общаться с коллегами, например, объединяя в пары или небольшие группы.

САМОДИСЦИПЛИНА (высокий уровень)

Респондент организован и дисциплинирован. Он отлично чувствует время и редко опаздывает. К своим планам и обещаниям относится серьезно и редко их нарушает. При нарушении обещаний он скорее скажет все честно, чем будет оправдываться и юлить.

ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ	ФАКТОРЫ РИСКА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ
<ul style="list-style-type: none"> • Высокая результативность работы. • Не требует дополнительного контроля со стороны руководства. 	<ul style="list-style-type: none"> • Возможное выгорание сотрудника.
РЕКОМЕНДАЦИИ	
<ul style="list-style-type: none"> • Не поощряйте систематические переработки сотрудника. 	

АВТОНОМНОСТЬ (низкий уровень)

Респондент скорее командный игрок и предпочитает работать как часть слаженного механизма. Он готов учитывать мнение окружающих и соглашаться с ним, если это нужно для получения результата. Нуждается в поддержке: работа в одиночку и самостоятельное принятие решений дается ему нелегко.

ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ	ФАКТОРЫ РИСКА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ
<ul style="list-style-type: none"> • Эффективность в командной работе. 	<ul style="list-style-type: none"> • Неумение принимать самостоятельные решения. • Потребность в командном взаимодействии.
РЕКОМЕНДАЦИИ	
<ul style="list-style-type: none"> • Привлекайте сотрудника к самостоятельному выполнению некоторых задач. Постарайтесь давать развернутую обратную связь по таким задачам. 	

НЕПРИТЯЗАТЕЛЬНОСТЬ (высокий уровень)

Респондент ценит имеющееся и не нацелен на активный карьерный рост. Он неамбициозен, не стремится конкурировать с другими за лучшее место и не нуждается в том, чтобы быть постоянно на виду и получать поощрения за выполненную работу.

ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ	ФАКТОРЫ РИСКА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ
<ul style="list-style-type: none"> • Удовлетворенность занимаемой позицией. 	<ul style="list-style-type: none"> • Сниженная амбициозность в постановке целей, отсутствие стремления к сверхдостижениям.
РЕКОМЕНДАЦИИ	

- Организуйте систему, которая позволит сотруднику делиться с руководством и коллегами как промежуточными, так и финальными результатами проделанной работы.
- Регулярно предоставляйте обратную связь, например, раз в неделю. Это поможет быстрее адаптироваться к новому формату работы на первом этапе и не терять контакт в дальнейшем. Особое внимание уделите системе оценки результатов работы тех сотрудников, чью работу сложно оценить в единицу времени.

АДАПТИВНОСТЬ (средний уровень)

Скорость адаптации респондента к изменениям зависит от ситуации. К некоторым изменениям респонденту привыкнуть легко, если он осведомлен о происходящем, а другие ситуации могут выбить его из привычного ритма жизни. Респондента редко охватывает волнение, если он сталкивается с новыми задачами или технологиями.

ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ	ФАКТОРЫ РИСКА ДЛЯ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ
<ul style="list-style-type: none"> • Самостоятельность в преодолении трудностей при смене условий работы. 	<ul style="list-style-type: none"> • Может потребоваться время на освоение программ и технологий. • В период существенных изменений работоспособность может снижаться.
РЕКОМЕНДАЦИИ	
<ul style="list-style-type: none"> • Привлекайте сотрудника к изучению полезных сервисов и программ для работы вне офиса. • При введении новых программ или методов работы хорошей практикой станет предоставление обучающих материалов. • По возможности снизьте нагрузку на сотрудника в период существенных изменений в формате работы. 	



ОБЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

- Помогите сотруднику организовать комфортное рабочее место и удостоверьтесь, что у него есть все необходимое (ноутбук, гарнитура, настроено удаленное рабочее место и т.д.).
- Проводите регулярные онлайн встречи (рекомендовано с видеосвязью) с новостями компании и полезными материалами для сотрудников (подборки книг, курсов, статей и др.).
- При формировании виртуальных команд старайтесь их делать небольшими (не более 3-4 человек), так как зачастую они работают более эффективно по сравнению с большими.
- Формализуйте процессы в команде, определите ее цели и стимулируйте открытое обсуждение текущих процессов и проблем.
- Сначала переводите на удаленный формат сотрудников, работа которых мало зависит от их коллег. Для «зависимых» сотрудников желательно пересмотреть структуру их взаимодействия с коллегами, чтобы у них появлялось больше возможностей работать независимо.