



Д О К Л А Д
от екипен одит по системата
“Промакс”

Одитиран служител: Йоана Великова
Фирма: “АБВ” ООД
Град: София
Дата: 02.09.2005

	ЙОАНА ВЕЛИКОВА	
	“АБВ” ООД - СОФИЯ	
	02.09.2005	

КРАТКО ОПИСАНИЕ НА ДЕСЕТТЕ РОЛИ

Председател (ПЛ) - определя цели и дава основни насоки в работата на екипа. Следи екипните процеси, развива знанията и уменията на членовете, дава обратна връзка за изпълнението на задачите. Избягва персоналната работа. Понякога е доминантен.

Направляващ (НЩ) - енергичен, динамичен и предизвикателен човек, който насочва екипните усилия в посока на активното действие и експедитивната работа. С визия за бъдещето, с желание за прогрес към постигане на целите. Добре информиран за това, което прави конкуренцията. На моменти твърде самоуверен или нетърпелив.

Човек идея (ЧИ) - изобретява, иновира, дава оригинални и нестандартни предложения. Без такъв човек екипът страда от липсата на новаторство и при равни други условия не може да прогресира напред спрямо конкуриращи се с него екипи. Често пъти е разсеян или непрактичен.

Анализатор (АР) - трезв и аналитичен човек, който най-добре преценява всички "за" и "против" на една идея и дали тя има смисъл и рационално съдържание. Понякога е прекалено скептичен или критичен към чужди идеи.

Контактен човек (КЧ) - подбира чужди идеи, доразвива ги, предлага екипния продукт на външния свят и убеждава в ползите от този продукт. С широки познания във външния свят, работи с мрежа от лични контакти. Привлича към екипа ресурси, експертни съвети, мнения и идеи. Работи успешно с хора. С лекота открива във външния свят нужния човек за дадена работа. В редица случаи е свръхоптимистичен или непоследователен.

Съекипник (СК) - създава неформални връзки с колегите си в екипа, изгражда добрата атмосфера. Работи успешно с всички, слуша добре, развива екипните взаимоотношения и морал. Страхува се от конфликтите или проявява нерешителност

Търговец (ТЦ) - води преговори вътре и вън от екипа, с цел постигане на съгласие по целите, задачите, сроковете и ресурсите. Убедителен е и има самочувствие. Старае се да постигне ситуация на консенсус. Общителен е и има влияние върху околните. Често пъти е манипулативен или се стреми да угажда на околните.

Практик (ПК) - допринася за екипната работа чрез уменията си да състави план, да постави крайни срокове, да изготви графици за заетостта, да бюджетира, да прецени какви ресурси ще са необходими за постигане на целите на екипа. На моменти е негъвкав или бавен в работата си.

Изпълнител (ИЛ) - действен, изпълнителен и лоялен човек, на когото може да се разчита, че ще свърши всяка една задача, с която се заеме. Работи качествено и спазва високи стандарти за изпълнение. Следи дали се спазват сроковете и внимава в детайлите. Страхува се от неуспехите и не възлага задачите на друг.

Експерт (ЕТ) - с богат опит и подходящо образование или квалификация. Уверен в себе си. Изключително грамотен и информиран в своята област, предоставя най-точната и акуратна информация относно продукта на екипа. Сравнително праволинеен и рядко - изолиран от околните.

ОБЩА КАРТИНА НА РОЛИТЕ

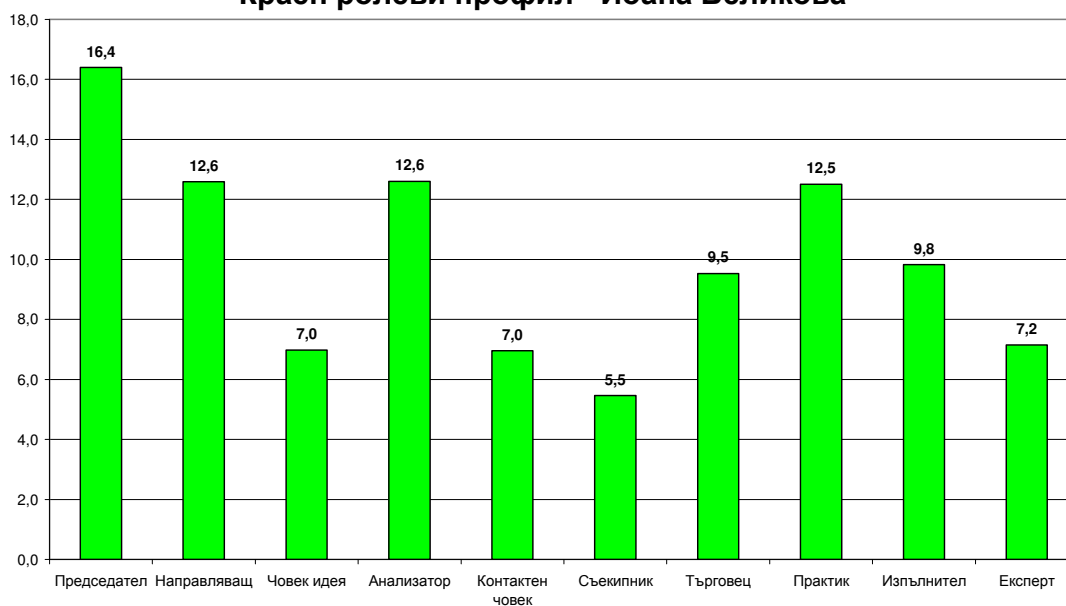
въз основа на анкетен лист “Самооценка” и “Оценка на колега”

Оценен от:	ЕКИПНИ РОЛИ									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Самооценка	НЩ	ПЛ	ПК	ИЛ	АР	ЧИ	КЧ	ТЦ	ЕТ	СК
Иван Петров	ПК	АР	ТЦ	ПЛ	НЩ	ЧИ	КЧ	СК	ИЛ	ЕТ
Мария Стоева	ПЛ	АР	ЕТ	НЩ	ИЛ	ТЦ	ПК	КЧ	ЧИ	СК
Цветан Маринов	ПЛ	ТЦ	АР	СК	ПК	ЧИ	КЧ	НЩ	ИЛ	ЕТ
Велизара Монева	ПЛ	ПК	ЕТ	АР	ТЦ	ИЛ	НЩ	КЧ	СК	ЧИ
КРАЙНО КЛАСИРАНЕ ПО РОЛИ:	ПЛ	АР	НЩ	ПК	ИЛ	ТЦ	ЕТ	ЧИ	КЧ	СК

ГРАФИКА НА КРАЙНИЯ РОЛЕВИ ПРОФИЛ

въз основа на анкетен лист “Самооценка” и “Оценка на колега”

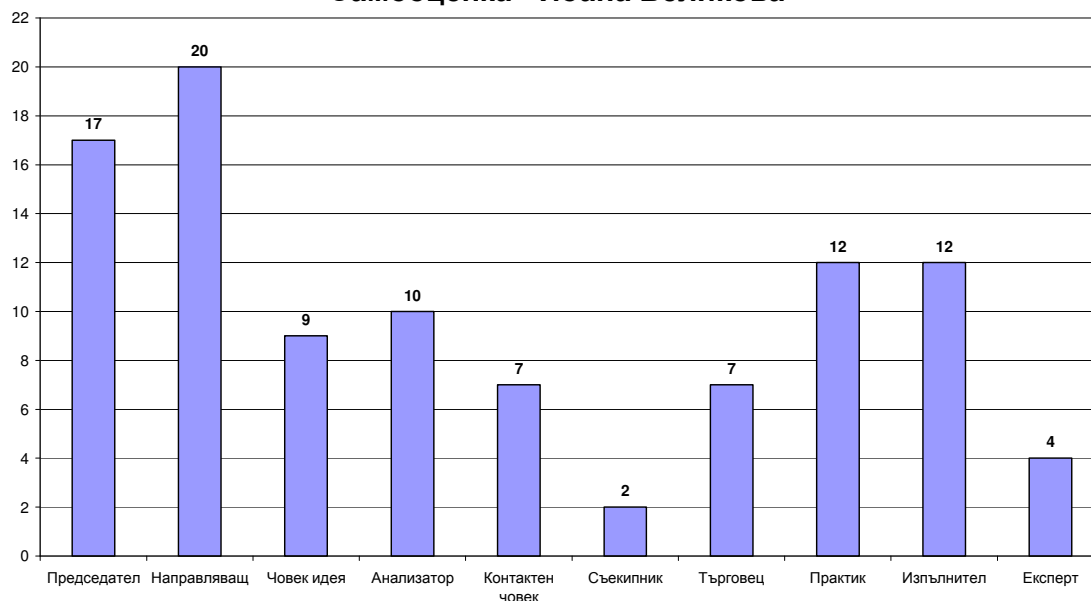
Краен ролеви профил - Йоана Великова



ГРАФИКА НА РОЛЕВИЯ ПРОФИЛ

въз основа на анкетен лист “Самооценка”

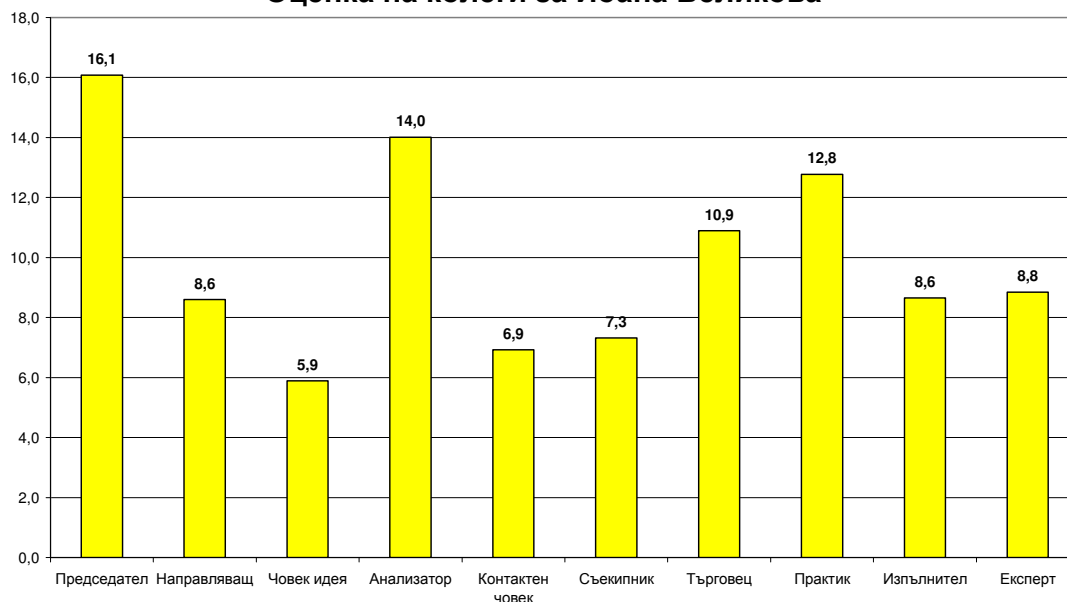
Самооценка - Йоана Великова



ГРАФИКА НА РОЛЕВИЯ ПРОФИЛ

въз основа на анкетен лист “Оценка на колега”

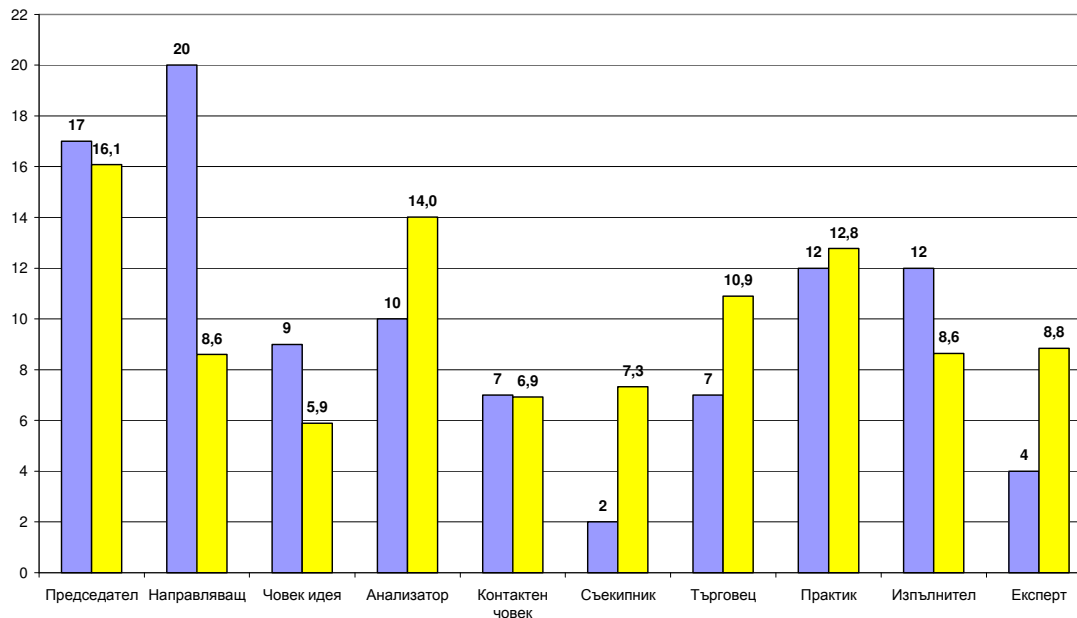
Оценка на колеги за Йоана Великова



СРАВНЕНИЕ НА РОЛЕВИТЕ ПРОФИЛИ

анкетен лист "Самооценка" спрямо анкетен лист "Оценка на колега"



Сравнение "Самооценка-Оценка на колеги" - Йоана Великова



РЕЗЮМЕ НА РОЛЕВИТЕ ПРОФИЛИ

въз основа на анкетен лист "Самооценка" и "Оценка на колега"

<p>Според собствената си самооценка, Йоана Великова е:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Силен Направляващ (НЩ) - енергичен, динамичен и предизвикателен човек, който насочва екипните усилия в посока на активното действие и експедитивната работа. С визия за бъдещето, с желание за прогрес към постигане на целите. Добре информиран за това, което прави конкуренцията. На моменти твърде самоуверен или нетърпелив. • Силен Председател (ПЛ) - определя цели и дава основни насоки в работата на екипа. Следи екипните процеси, развива знанията и уменията на членовете, дава обратна връзка за изпълнението на задачите. • Слаб Съекипник (СК) и Експерт (ЕТ).
<p>Според оценката от колегите на Йоана Великова, тя е:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Силен Председател (ПЛ) - определя цели и дава основни насоки в работата на екипа. Следи екипните процеси, развива знанията и уменията на членовете, дава обратна връзка за изпълнението на задачите. • Силен Анализатор (АР) - трезв и аналитичен човек, който най-добре преценява всички "за" и "против" на една идея и дали тя има смисъл и рационално съдържание. Понякога е прекалено скептичен или критичен към чужди идеи. • Слаб Човек идея (ЧИ)
<p>Според крайния ролеви профил на Йоана Великова, тя е:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Силен Председател (ПЛ) - определя цели и дава основни насоки в работата на екипа. Следи екипните процеси, развива знанията и уменията на членовете, дава обратна връзка за изпълнението на задачите. • Слаб Съекипник (СК)
<p>Налице са:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Известни разминавания между това, с което Йоана Великова смята, че допринася за екипната работа и това, което смятат колегите ѝ.

	ЙОАНА ВЕЛИКОВА	
	“АБВ” ООД - СОФИЯ	
	02.09.2005	

НАБЛЮДЕНИЯ И СЪВЕТИ

въз основа на анкетен лист “Самооценка” и “Оценка на колега”

Вашият профил ясно демонстрира много добрите Ви лидерски заложби чрез едно основно качество – способността Ви да определяте ясни цели и да давате основни насоки в работата. Това Вие успявате да правите успешно не без помощта на авторитета и уважението, с които се ползвате сред колегите си.

Друга отличителна характеристика е високото качество на решенията, които вземате. Способни сте да анализирате самостоятелно всички алтернативи по безпристрастен и реалистичен начин, след като съберете достатъчно информация, мнения и идеи от околните. Така, работният Ви стил е стилът на консултациите.

Ако искате да се справите добре с една задача, следва да се опитвате да изслушвате мнението на околните, преди да вземете самостоятелно решение. Този стил на работа, близък до школата на японския мениджмънт ще е популярен сред колегите Ви и ще прави популярен и Вас.

Ще се справяте много добре при работа по задачи в мениджърски екипи поради точната си преценка за нещата и високото си самообладание. Насочете енергията си към онези области, в които се вземат малко на брой, но важни решения, отколкото там, където се вземат многобройни, но маловажни решения. Научете се да използвате консултирането като Ваша силна черта и окуражавайте околните да идват при Вас за разговор и полезен съвет.

Ако сте на подчинение на друг човек, ще работите по-добре, ако шефът Ви е склонен да получава съвети от подчинените си. Ако работите с колеги от еднакъв ранг, те следва да са възможно по-практични, за да можете да разгърнете по-добре потенциала си. Ако сте мениджър, можете да сте спокойни, тъй като сте способни да ръководите подчинени с разнообразни качества.

Генералният Ви подход към работата следва да е фокусиран към стратегическото лидерство. Вашата личност и чар ще отстъпят леко на заден план, за сметка на стабилното придвижване в правилната посока заедно с всички служители, които по някакъв начин са зависими от Вас и Вашата работа.

И най-накрая, няколко думи за слабостите в екипната Ви работа. Очевидно, да създавате неформални приятелски връзки с колегите си и да работите успешно с абсолютно всички не са сред най-силните Ви страни. Ако искате да неутрализирате поне част от тези свои слабости, бъдете по-дружелюбни и по-приятелски настроени – така ще подобрите личните си отношения с колегите и атмосферата на екипа като цяло. Само внимавайте при това да не изгубите част от вродената Ви решителност, която често Ви помага..

НАЙ-ЧЕСТО ИЗПОЛЗВАНИ ДУМИ ОТ КОЛЕГИТЕ

въз основа на анкетен лист “Оценка на колега”

	Използвани думи	Брой пъти
1.	Авторитетен	6
2.	Организатор	6
3.	Отстоява мнението си	6
4.	Предприемчив	6
5.	Решителен	6
6.	Уверен в себе си	6
7.	Безпристрастен	5
8.	Буди уважение	5
9.	Компетентен	5
10.	Критичен	5
11.	Насърчава околните	5
12.	Отдаден на работата си	5
13.	Поставя цели и приоритети	5
14.	Разумен	5
15.	Реалист	5
16.	С усет към детайлите	5
17.	Гърси по-добри възможности	5
18.	Фокусиран към задачите	5

СЛАБОСТИ, ПОЛУЧИЛИ ОЦЕНКА ОТ КОЛЕГИТЕ

въз основа на анкетен лист “Оценка на колега”

	Използвани думи	Брой пъти
1.	Критичен	5
2.	Доминантен	3
3.	Нетърпелив	1
4.	Страхува се от конфликтите	1

ИЗИСКВАНИЯ НА ДЛЪЖНОСТТА

въз основа на анкетен лист “Изисквания на длъжността”

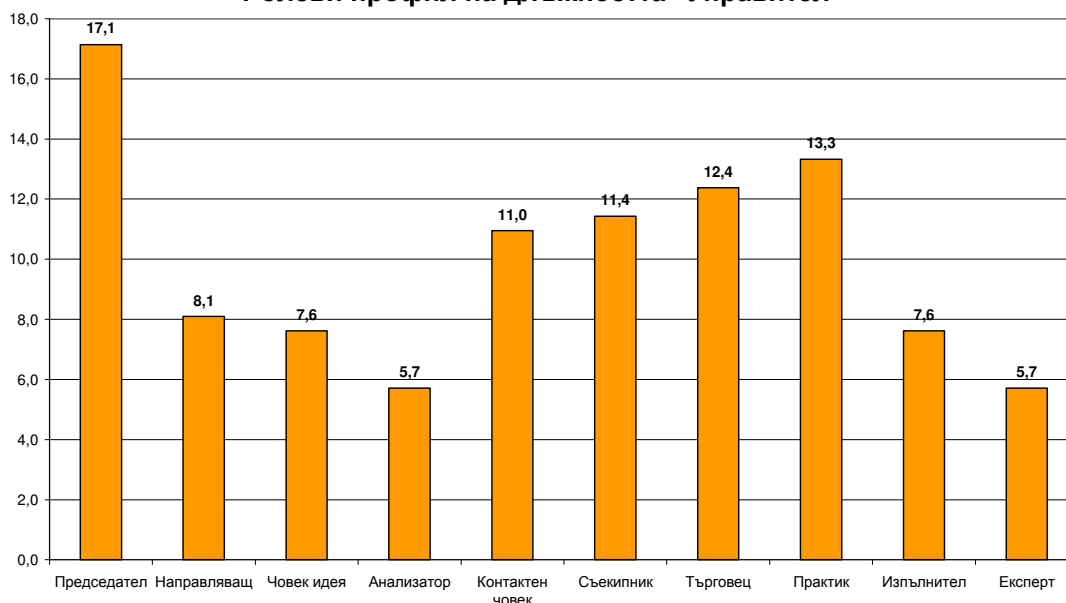
Най-важните характеристики на длъжността “Управител” в “АБВ” ООД (според Татяна Христова и Тодор Христов – външни консултанти) са:

Стратегически поглед	Заемащият длъжността трябва да притежава широк поглед върху работата, отвъд непосредствените собствени задачи и цели.
Дипломатичност	Заемащият длъжността трябва да печели хората около себе си в името на определена цел или кауза.
Организираност	Заемащият длъжността трябва да създава стройна организация на работа с наличните ресурси, като разбира правилно целите и познава начините за постигането им.
Съпричастност	Заемащият длъжността следва да е силно съпричастен към общите цели.
Опит и умения	Заемащият длъжността следва да прилага в работата си знания и умения от специфично образование и/или трудов опит.

РОЛЕВИ ПРОФИЛ НА ДЛЪЖНОСТТА

въз основа на анкетен лист “Изисквания на длъжността”

Ролеви профил на длъжността “Управител”



СРАВНЕНИЕ "ДЪЛЖНОСТ-СЛУЖИТЕЛ"

въз основа на анкетен лист "Самооценка", "Оценка на колега" и "Изисквания на длъжността"

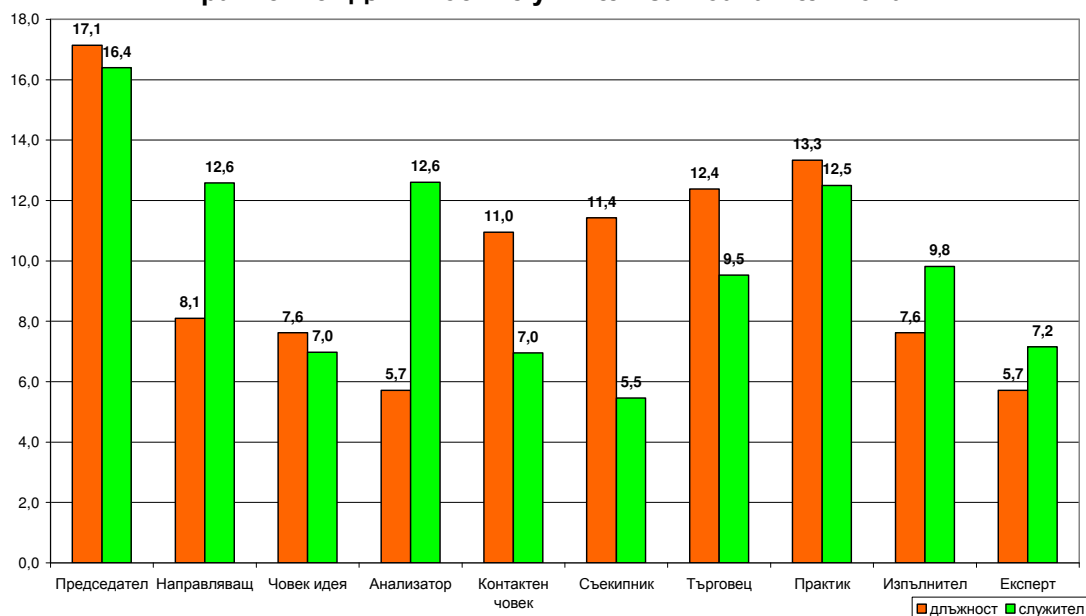
Ето как се справя Йоана Великова с изискванията на длъжността си по шестобалната система ("6" е най-високата оценка):



Стратегически поглед	6,00
Дипломатичност	4,00
Организираност	6,00
Съпричастност	6,00
Опит и умения	4,00

СРАВНЕНИЕ "ДЪЛЖНОСТ-СЛУЖИТЕЛ"

въз основа на анкетен лист "Самооценка", "Оценка на колега" и "Изисквания на длъжността"

Сравнение "Длъжност-Служител" за Йоана Великова



	ЙОАНА ВЕЛИКОВА	
	“АБВ” ООД - СОФИЯ	
	02.09.2005	

РЕЗЮМЕ НА СРАВНЕНИЕТО “ДЛЪЖНОСТ-СЛУЖИТЕЛ”

въз основа на анкетен лист “Самооценка” и “Оценка на колега”

Йоана Великова се справя сравнително успешно с длъжността, която заема. Има няколко важни области, в които следва да подобри работата си. Те са:

- Да печели по-успешно околните в името на определена кауза или цел (не само да определя целите).
- Да натрупа колкото се може повече знания и умения както във връзка с предмета на дейност на организацията си, така и за управлението на хора и групи от хора.

Без тези две важни за мениджърската длъжност поведения, оценяваният служител няма да е напълно ефективен в работата си и в екипната дейност, която извършва със своите колеги.

Екипен одитор:



Годор Христов
02.09.2005