



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Управление талантами версия для руководителей

Иван Иванович Иванов
АБВГД
30-10-2012

Generated by Patent Number 5,551,880

**ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ОТЧЕТ
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**



ВВЕДЕНИЕ Там, где возможности встречаются с талантами®

Отчет "Управление талантами" был создан для того, чтобы помочь человеку понять свои таланты. В отчете содержится обзор трех самостоятельных областей: стилей поведения, внутренних мотиваторов, их сочетания. Понимание сильных сторон и недостатков в этих областях ведет к личному и профессиональному развитию и более высокому уровню внутренней гармонии.

Далее представлен подробный анализ Ваших талантов в трех разделах.

РАЗДЕЛ 1: СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Цель этого раздела - помочь Вам обрести глубокое знание себя и окружающих. Способность к эффективному взаимодействию с людьми может служить причиной успехов или неудач в работе и личной жизни. Эффективное взаимодействие начинается с четкого восприятия самого себя.

РАЗДЕЛ 2: МОТИВАТОРЫ

Этот раздел отчета приводит описание того, что побуждает Вас к действиям. Использование этой информации в жизни и коучинг на ее основе, могут существенно поменять Ваши представления о жизни. Как только Вы узнаете о мотиваторах, которые побуждают Вас к действию, Вы тут же получите возможность понять причины конфликтов.

РАЗДЕЛ 3: СОЧЕТАНИЕ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И ВНУТРЕННИХ МОТИВАТОРОВ

Данный раздел поможет Вам гармонично сочетать в своих действиях аспекты "Как?" и "Почему?". Когда Вы поймете, как взаимодействуют стили поведения и внутренние мотиваторы, Ваша результативность и уровень внутренней гармонии повысятся.



ВВЕДЕНИЕ **Стили поведения**

Исследования в области поведения указывают на то, что наибольшего успеха добиваются люди, которые знают самих себя, как свои сильные, так и слабые стороны. На основе этого они смогут разработать собственную стратегию поведения, позволяющую наилучшим образом соответствовать тем требованиям, которые к ним предъявляет среда.

Поведение личности является ее неотъемлемой характеристикой. Другими словами, значительная часть нашего поведения является врожденной (исходит от нашей «природы»), а другая - зависит от воспитания. Это и есть универсальный язык наших поступков или наблюдаемое поведение человека.

В данном отчете мы оцениваем четыре фактора поведения человека, а именно:

- Как Вы реагируете на проблемы и трудности. (D - Доминирование)
- Как Вы влияете на других. (I - Влияние)
- Как Вы реагируете на изменения. (S - Постоянство)
- Как Вы реагируете на правила и процедуры, установленные другими. (C - Соответствие)

Предметом анализа данного отчета является стиль поведения, т.е. как человек выполняет то или иное действие. Является ли отчет верным на все 100%? И да и нет. Мы оцениваем только поведение. Наш отчет содержит достоверные утверждения, относящиеся к тем областям поведения, в которых можно наблюдать определенные тенденции. Вы можете свободно исключить любое утверждение из отчета, которое, на Ваш взгляд, не имеет к Вам прямого отношения, однако, рекомендуем предварительно посоветоваться с друзьями или коллегами по работе.



ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

В данном разделе дается общая характеристика стиля работы, свойственного такому человеку как Иван Иванович. Эта характеристика относится к базовому, естественному поведению, которое он проявляет в своей работе. Иными словами, если ему предоставить свободу действий, то данное описание будет отражать то, КАК ОН ПРЕДПОЧТЕТ ВЫПОЛНЯТЬ СВОЮ РАБОТУ. Используйте эти общие характеристики для лучшего понимания его естественного поведения.

Иван Иванович не любит, когда другие менеджеры начинают относиться к нему с опаской. Иван Иванович хочет производить впечатление независимого человека, но делает это в вежливой и дружелюбной форме. Иван Иванович производит впечатление человека уверенного в себе. Он - человек, для которого положение и власть являются мотивирующими факторами. Иван Иванович ищет популярности и общественного признания. Он любит иметь дело с людьми в непринужденной обстановке. Он, весьма вероятно, будет на высоте в ситуациях, когда затрагиваются чувства, взгляды, убеждения, эмоции людей. Он гордится своей интуицией, умением "чувствовать" и понимать людей. Иван Иванович любит «растить» сотрудников, создавать коллективы и организации. Иван Иванович высоко ценит связи. Он часто заводит приятельские отношения со своими клиентами. Иван Иванович отличается общительностью и чувствует себя комфортно с незнакомыми людьми. Иван Иванович является руководителем или лидером, который способен наилучшим образом использовать навыки и умения своих людей, добиваясь максимальной отдачи от каждого.

Иван Иванович предпочитает работать с теми, кто быстро принимает решения. Когда его сильно волнует какая-либо проблема, Вы можете столкнуться с проявлением этих чувств в эмоциональной форме. Иван Иванович имеет склонность к быстрым суждениям и импульсивным решениям. Иногда он стремится найти быстрое и простое решение проблемы. Из-за пренебрежения к деталям он может упрощать проблему. Иван Иванович имеет склонность нарушать правила, а затем внушать Вам, что без этого нельзя было обойтись. Иван Иванович может слишком быстро принять решение, которого Вы добиваетесь, без тщательного рассмотрения всех фактов. Иван Иванович быстро принимает решения. Из-за своей доверчивости и стремления к признанию он может



Иван Иванович Иванов



ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ (Продолжение)

неправильно судить о способностях людей.

Иван Иванович легко улаживает конфликты между людьми и верит в то, что "все обязательно наладится, если каждый просто выговорится!" Стиль общения варьируются от приятных бесед до споров. Иван Иванович может держаться напряженно, что не всегда адекватно ситуации.

Иван Иванович имеет склонность сглаживать излишнюю прямолинейность располагающей, приятной манерой общения и обычно выглядит в глазах окружающих человеком дружелюбным и доверчивым. Некоторые считают, что Иван Иванович является излишне разговорчивым и эмоциональным человеком. Иван Иванович старается влиять на людей, склоняя их к своему мнению с помощью убеждения, чем отличается от тех, кто использует более формальные методы воздействия.

Иван Иванович часто будет озвучивать свою потребность к независимости. С большинством людей Иван Иванович чувствует себя комфортно и держится с ними непринужденно и неформально. Даже общаясь с незнакомыми людьми, Иван Иванович старается снять напряжение.





Иван Иванович Иванов

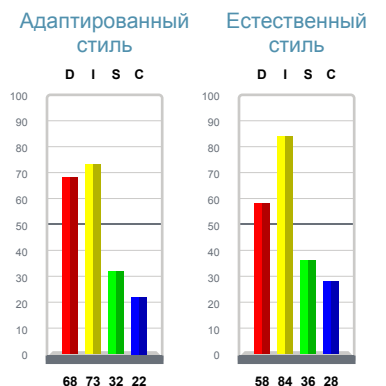


ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Этот раздел отчета содержит информацию о специфических способностях и особенностях поведения, которые Иван Иванович приносит в свою работу. Эти утверждения помогут определить его роль для организации. Организация может разработать систему, чтобы с пользой применить его уникальную ценность и интегрировать его в команду.

- Полагается на себя.
- Уделяет большое внимание людям.
- Мыслит масштабно.
- Вносит свежие идеи при решении проблем, ориентируясь на свои внутренние убеждения, а не на общепринятые традиции.
- Творчески подходит к решению проблем.
- Вызывает чувство уверенности в других людях.
- Хороший командный игрок.





Иван Иванович Иванов

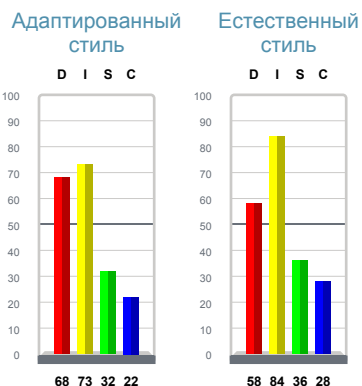


РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ

Большинство людей знают, какой стиль общения по отношению к себе они предпочитают и придают этому серьезное значение. Этот раздел содержит важные рекомендации для улучшения навыков межличностного общения и включает перечень РЕКОМЕНДАЦИЙ, которых следует придерживаться при общении с таким человеком, как Иван Иванович. Ознакомьтесь со всеми рекомендациями и определите из них 3-4 наиболее важные для него. Ознакомьте с этими рекомендациями тех, кто общается с ним наиболее часто.

Рекомендуется:

- Избегать уклончивых ответов, типа "может быть". Отвечайте четко: «да» или «нет».
- Уточнять, проверять все детали.
- Проявлять объективность, демонстрировать сбалансированный подход и не скрывать своих эмоций.
- Излагать проблему в письменном виде.
- Приводить в качестве аргумента те преимущества, которые получит именно он.
- Уделять больше внимания созданию непринужденной, неформальной обстановки и располагающей атмосферы, которая его мотивирует.
- Интересоваться его мнением о людях.
- Предлагать конкретные решения, а не излагать мнения.
- Ссылаться на мнение людей, которых он уважает.
- Не бояться выражать свое несогласие.
- Подтверждать все детали письменно, добиваясь тем самым от него строгого выполнения своих обязательств.
- Выяснять любые детали письменно.
- Общаясь с ним, ориентироваться на его личные желания и устремления.



Иван Иванович Иванов



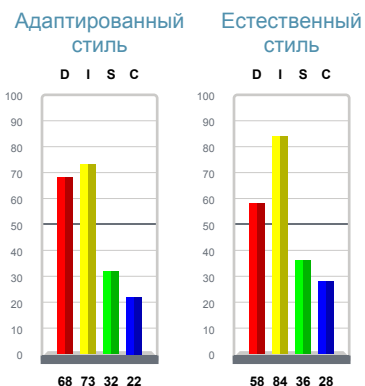
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ (Продолжение)

Этот раздел отчета - перечень того что СЛЕДУЕТ ИЗБЕГАТЬ. Вместе с ним изучите каждое высказывание и определите те способы общения, которые для него малоэффективны и неприятны. Располагая такой информацией, можно выработать тактику общения, подходящую обеим сторонам.

Не рекомендуется:

- Выглядеть формалистом, который имеет обо всем свое мнение, или фокусироваться только на решении поставленных задач.
- Увлекаться фактами, цифрами, рассмотрением альтернатив и абстрактными понятиями.
- Навязывать свой порядок обсуждения, чрезмерно контролировать разговор и подавлять его как собеседника.
- Говорить с ним свысока.
- Вовлекать себя в абстрактные рассуждения о перспективах на будущее - это пустая трата времени.
- Высказывать ему свое мнение, если Вас не просят.
- Диктовать ему свое мнение.
- Проявлять нерешительность в конфликтной ситуации.
- Оставлять решения в подвешенном состоянии.
- Проявлять резкость, отчужденность и холодность.
- Держаться покровительственно.
- Позволять ему утомлять Вас своим многословием.





Иван Иванович Иванов



РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ НАВЫКОВ ОБЩЕНИЯ

В этом разделе даются рекомендации, которые позволят респонденту сделать общение с другими людьми более эффективным. Эти рекомендации включают краткое описание различных типов людей, с которыми Иван Иванович может столкнуться в работе. Научившись взаимодействовать с человеком именно в том стиле, который он предпочитает, Иван Иванович сможет сделать общение с ним более продуктивным. Вероятно, Иван Иванович не сразу сумеет проявить достаточную гибкость и ему потребуется попрактиковаться, чтобы научиться быстро подстраивать свой стиль поведения под собеседника, особенно, если тот будет существенно отличаться от его стиля поведения. Именно гибкость и способность понимать потребности других людей - признак мастерства в общении.

Когда Вы общаетесь с человеком консервативным, аккуратным, внимательным, осмотрительным, который стремится к совершенству и следует правилам:

- Уделяйте больше внимания предварительной подготовке к переговорам.
- Придерживайтесь существа дела.
- Будьте точны и реалистичны.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Неряшливость, легкомысленное и шумное поведение, проявление излишней эмоциональности и панибратства в общении.
- Слишком сильное давление или постановка нереалистичных сроков.
- Неорганизованность и небрежность.

Когда Вы общаетесь с человеком уравновешенным, сдержанным, терпеливым, предсказуемым, который отличается надежностью и постоянством:

- Начинайте разговор с обсуждения вопросов личного характера, чтобы установить контакт – "растопите лед".
- Представьте свой вопрос в мягкой и спокойной форме.
- Задавайте вопросы, начинающиеся со слова «как», если хотите узнать его мнение.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Слишком поспешный переход к делу.
- Доминирование, давление, требовательность.
- Попытки подтолкнуть, заставить быстрее реагировать на поставленные Вами задачи.

При общении с человеком амбициозным, сильным, решительным, волевым, независимым и ориентированным на достижение цели:

- Излагайте информацию ясно, четко, конкретно, кратко и не уходите в сторону от существа вопроса.
- Придерживайтесь сути дела.
- Тщательно подготовьте и систематизируйте документы и материалы, которые вы используете в разговоре.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Разговор о вещах, не относящихся к делу.
- Недосказанность или неясность в обсуждении тех или иных вопросов.
- Внешние проявления неорганизованности.

Когда Вы общаетесь с открытым человеком, хорошим "политиком", обладающим магнетизмом и проявляющим энтузиазм и дружелюбие:

- Создайте теплую и дружескую атмосферу.
- Не злоупотребляйте мелочами и деталями (представьте их в письменном виде).
- Задавайте вопросы, затрагивающие его чувства, если хотите узнать его мнение или побудить его откровенно высказаться.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Резкость, холодность и скрытность.
- Контроль за беседой.
- Акцент на фактах и цифрах, альтернативных вариантах и абстрактных идеях.



ВОСПРИЯТИЕ

«Посмотрите на себя со стороны»

Поведение и чувства человека мгновенно воспринимаются другими людьми. Этот раздел дает дополнительную информацию о том, как Иван Иванович воспринимает себя и о том, как при определенных условиях другие могут воспринимать его поведение. Понимание этого раздела даст ему возможность производить такое впечатление, которое позволит ему управлять ситуацией.

САМОВОСПРИЯТИЕ

Иван Иванович обычно воспринимает себя как человека:

- Проявляющего энтузиазм
- Общительного
- Обаятельного
- Вдохновляющего окружающих
- Побуждающего к действию
- Оптимистичного

ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Умеренный

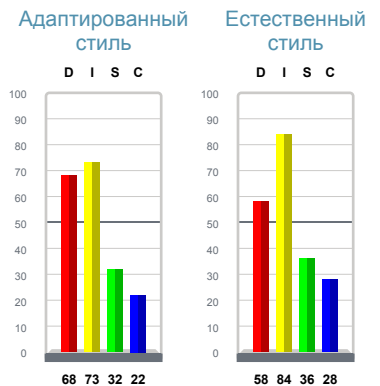
В ситуациях умеренного напряжения, стресса или усталости люди могут воспринимать его как человека:

- Стремящегося быть на виду
- Красноречивого
- Слишком оптимистичного
- Витающего в облаках

ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Экстремальный

И в ситуациях экстремального напряжения, стресса или усталости люди могут воспринимать его как человека:

- Самоуверенного
- Разговорчивого
- Не умеющего внимательно слушать
- Стремящегося к саморекламе



Иван Иванович Иванов



ДЕСКРИПТОРЫ

На основе предоставленных респондентом ответов, система выявляет качества, которые характеризуют его стиль поведения. Выделенные качества демонстрируют то, как Иван Иванович подходит к решению рабочих проблем, влияет на людей, адаптируется к заданному темпу выполнения работы и реагирует на правила и процедуры, установленные другими людьми.

Требовательность	Экспансивность	Флегматичность	Уклончивость
Эгоцентризм	Умение воодушевлять	Расслабленность	Беспокойство
Упорство	Магнетизм	Консерватизм	Внимательность
Амбициозность	Дипломатичность	Сдержанность	Зависимость
Первенство	Энтузиазм	Пассивность	Осторожность
Сила воли	Демонстративному	Терпение	Традиционализм
Напористость	Умение побуждать к действию	Собственничество	Точность
Решимость	Сердечность	Предсказуемость	Аккуратность
Настойчивость	Убедительность	Последовательность	Систематичность
Бойцовские качества	Изысканность	Осмотрительность	Дипломатичность
Решительность	Самообладание	Устойчивость	Пунктуальность
Рискованность	Оптимизм	Стабильность	Тактичность
Любознательность	Доверие		Восприимчивость
Ответственность	Общительность		Взвешенность суждений
Доминирование	Влияние	Постоянство	Соответствие
Консерватизм	Вдумчивость	Мобильность	Твердость
Расчетливость	Достоверность	Активность	Независимость
Стремление к сотрудничеству	Расчетливость	Неугомонность	Своеволие
Нерешительность	Скептицизм	Настороженность	Упрямство
Сдержанность	Логика	Разносторонность	Упорство
Неуверенность	Сдержанность	Демонстративность	
Нетребовательность	Подозрительность	Нетерпеливость	Догматизм
Осторожность	Реализм	Стойкость	Беспорядочность
Мягкость	Проницательность	Устремленность	Самоуверенность
Покладистость	Пессимизм	Гибкость	Раскованность
Скромность	Неуравновешенность	Импульсивность	Властность
Миролюбие	Критичность	Горячность	Несгибаемость
Ненавязчивость		Нервозность	Беспечность к деталям



ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Естественный для респондента способ взаимодействия с людьми, подход к решению проблем, темп выполнения работы и используемые стратегии и процедуры не всегда могут соответствовать рабочей ситуации. Этот раздел чрезвычайно важен, поскольку в нем представлена информация о том, какие требования рабочая среда предъявляет к умению респондента адаптироваться.

ПРОБЛЕМЫ - ТРУДНОСТИ

Естественный

Иван Иванович - весьма предприимчивый, любознательный по своей природе человек, который стремится не уступать первенство другим. Он ориентируется на результат и ищет нестандартные подходы к решению проблем. Иван Иванович, по своей натуре, не любит конфликты, но в определенных ситуациях, если это потребуется для пользы дела, он может пойти на конфронтацию.

Адаптированный

Иван Иванович не видит необходимости менять свой подход к решению проблем, если только окружающая обстановка или условия не изменятся.

ЛЮДИ - КОНТАКТЫ

Естественный

Иван Иванович восхищается своей способностью оказывать влияние на окружающих. Он стремится к контактам со всеми людьми. Иван Иванович доверяет людям и хочет, чтобы они ему тоже доверяли.

Адаптированный

Иван Иванович не видит необходимости менять свой подход к воздействию на людей. Он считает свой естественный стиль поведения наиболее правильным в данных условиях.





ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ (Продолжение)

ТЕМП ИЗМЕНЕНИЙ - ПОСТОЯНСТВО

Естественный

Иван Иванович не любит, когда необходимо постоянно находиться на рабочем месте, отсутствие рутины вовсе его не огорчит. Он чувствует себя комфортно, работая одновременно над несколькими проектами, и легко переходит от одного проекта к другому.

Адаптированный

Иван Иванович полагает, что его естественный стиль поведения адекватен среде. Он относится к людям так, как они того заслуживают, с его точки зрения, судя по результатам их работы.

ПРАВИЛА - ОГРАНИЧЕНИЯ

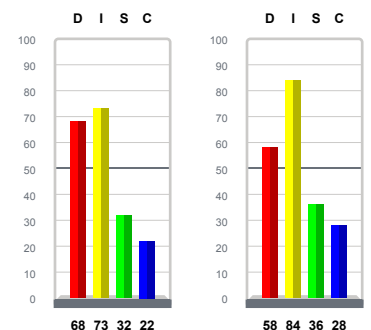
Естественный

Иван Иванович - независимая натура и комфортно чувствует себя в ситуациях, когда число ограничений минимально. Он будет следовать правилам пока они его устраивают. Он имеет склонность восставать против правил, установленных другими, и стремится вносить поправки в любые ограничения.

Адаптированный

Поскольку разница между естественным и адаптированным стилями поведения такого человека, как Иван Иванович, незначительна, у него нет особой необходимости менять свое поведение.

Адаптированный стиль Естественный стиль





АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

Иван Иванович считает, что его нынешняя работа требует от него демонстрации образцов поведения, перечисленных на этой странице. Если следующие далее утверждения НЕ соотносятся с требованиями работы, выясните причины, почему Иван Иванович демонстрирует такое поведение.

- Проявлять позитивность, дружелюбие и общительность.
- Проявлять независимость и новаторский подход к работе.
- Проявлять гибкость.
- Демонстрировать уверенность в себе в трудных ситуациях. «Считаете, я не справлюсь? Посмотрим!»
- Творчески подходить к принятию решений.
- Использует партисипативный стиль управления, т.е. привлекает людей к сотрудничеству.
- Проявлять прямоту и честность в общении.
- Подчеркивать свою независимость.
- Предпринимать рискованные действия, когда другие на это не решаются.
- Поддерживать доброжелательную атмосферу, создавать условия, способствующие переменам.
- Убеждать и мотивировать людей к действию.
- Проявлять оптимизм, устремленность в будущее.
- Привлекать людей для достижения лучших результатов.





Иван Иванович Иванов



"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ"

В этом разделе отчета описаны те ситуации, в которых нерациональное управление временем может существенно влиять на общую эффективность Вашей стратегии распределения времени. Перечисленные здесь возможные причины и способы решения проблемы позволят Вам определить наиболее эффективный план оптимизации использования ВРЕМЕНИ и, тем самым, значительно повысить ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ.

БЕСПОРЯДОК НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

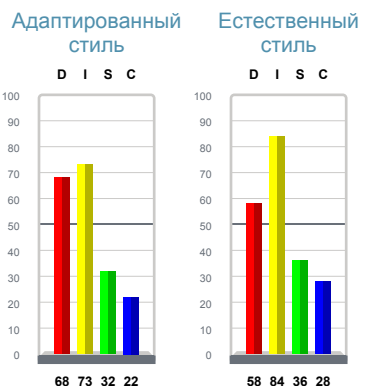
Под этим понимается заваленное различными бумагами, документами и канцелярскими принадлежностями рабочее место. Беспорядок на рабочем месте может существенно влиять на эффективность Вашей работы.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Систематизация материалов, уборка рабочего места воспринимаются как бесполезная трата времени
- Желание все всегда иметь под рукой
- Отсутствие плана систематизации и классификации информации, рабочих материалов
- Отсутствие четких временных рамок выполнения тех или иных задач и проектов

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Обработайте корреспонденцию только один раз, после чего сразу подшивайте ее, регистрируйте или перенаправляйте далее
- Разработайте свою или позаимствуйте у других систему хранения и поиска информации
- Удалите все адреса, которые Вам не нужны
- Помните, что чем больше времени Вы тратите на чтение бесполезных писем, тем меньше времени у Вас остается для более важных дел
- Установите сроки выполнения проектов и держите на столе только те материалы, которые необходимы для выполнения текущих проектов





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

ПОЛИТИКА ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ

В данном контексте политика открытых дверей подразумевает то, что человек открыто общается со всеми, кто хочет с ним встретиться, и совершенно не контролирует количество посетителей.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

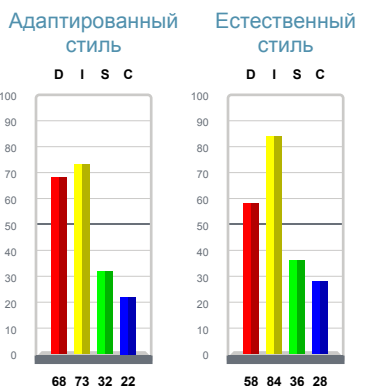
- Желание производить впечатление открытого, готового помочь человека
- Желание пообщаться со всяким, кто заходит
- Неумение говорить "нет"
- Общение с другими воспринимается как возможность отложить выполняемое дело или как оправдание, почему задание не было завершено в срок

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Определить время, когда Вы не будете ни с кем общаться и посвятите себя выполнению задания или проекта
- Выделить определенное время для общения с коллегами
- Научиться распределять задания в порядке приоритета и отказываться от незначимых для дела занятий
- Расположить свое рабочее место так, чтобы не быть все время на виду у проходящих мимо сотрудников
- Избегать ловить взгляд людей, разговаривающих в непосредственной близости от Вашего рабочего места

ЧРЕЗМЕРНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ

Желание контактировать со слишком большим количеством людей подразумевает общение, выходящее за рамки просто делового, что может влиять на качество работы. Желание быть больше, чем просто дружелюбным часто излишне.



Иван Иванович Иванов



"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Наличие большого количества интересов
- Желание быть частью команды
- Потребность в похвале и признании со стороны окружающих

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Четкое понимание временных ограничений
- Выборочное участие в различных делах и мероприятиях
- Контролировать запас своих сил
- Держать первоочередные личные и служебные задачи в центре внимания

НЕУМЕНИЕ СКАЗАТЬ НЕТ

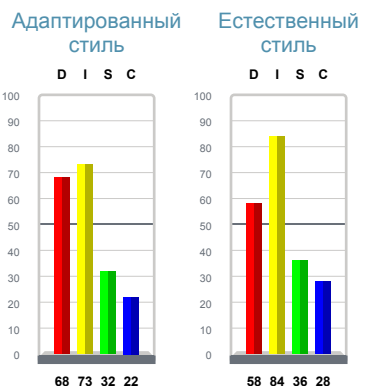
Неумение сказать "нет" свидетельствует об ощущении бессилия, о неспособности отказать в просьбе.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Наличие большого количества интересов, желание быть вовлеченным в происходящее
- Смешивание приоритетов
- Неумение расставлять приоритеты
- Нежелание или боязнь задеть чувства других людей
- Нежелание или боязнь отказать в просьбе вышестоящему лицу
- Нежелание обманывать, придумывать причину отказа

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Реалистичная оценка имеющегося времени
- Понимание пределов своих возможностей
- Выстраивание краткосрочных и долгосрочных приоритетов



Иван Иванович Иванов



"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

- Научиться говорить нет тем людям, чьи просьбы не согласуются с вашими приоритетами

ЧРЕЗМЕРНАЯ ОБЩИТЕЛЬНОСТЬ

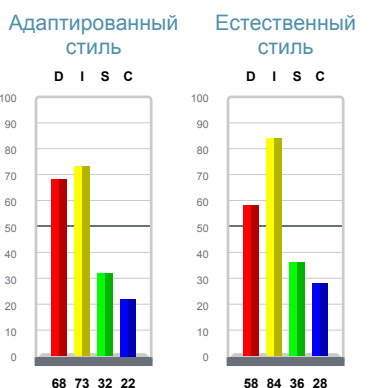
Чрезмерная общительность подразумевает общение, выходящее за рамки обычно требуемого для обсуждения вопроса или задачи времени. Данная черта также указывает на слишком частое общение с теми людьми, которые не способствуют или не помогают выполнению тех или иных первоочередных задач.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Радость от общения с людьми
- Желание нравиться окружающим
- Ощущение подъема творческих сил при общении с другими людьми
- Поощрение визитов и телефонных звонков
- Отсутствие четкого приоритета повседневных задач
- Беспорядок в сроках

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Следовать ежедневным приоритетам, чтобы не отклоняться от поставленной задачи
- Установить четкие временные рамки для неформальных бесед, встреч и обедов
- Контролировать степень свободы общения с другими людьми
- Контролировать и ограничивать продолжительность и количество телефонных разговоров
- Периодически сообщать звонящим и посетителям, что Вас нельзя беспокоить в данный момент



Иван Иванович Иванов



"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

ЗАТЯНУВШИЕСЯ ОБЕДЫ

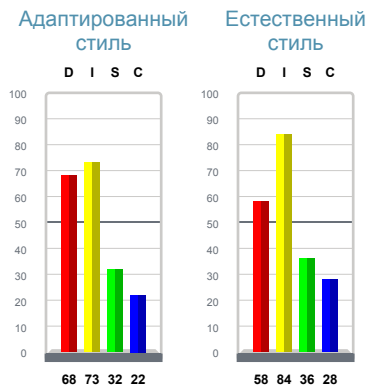
В данном случае имеются в виду такие обеды, которые длятся дольше, чем обычно требуется времени на еду, и не ограничиваются никакими временными рамками.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Увлеченность разговором за обедом, потеря контроля над временем
- Отношение к обедам как к возможности налаживать связи с коллегами
- Предпочтение вести дела в дружеской компании
- Попытка под предлогом обеда уйти от неприятных заданий или встреч

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Выделить на обед определенное время и всегда укладываться в отведенные рамки
- Проводить все встречи в офисе
- Назначать встречи всегда после обеда
- Стараться, чтобы ланч не мешал работе





ОБЛАСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В этом разделе приводится список возможных факторов, мешающих респонденту в полной мере проявить свой потенциал, независимо от того, на какой должности он работает. Изучите все утверждения и вместе с респондентом вычеркните те из них, которые, по-вашему, к нему не относятся. Выделите 1 - 3 фактора, которые мешают респонденту в работе, и составьте план действий для полного или хотя бы частичного устранения этих помех.

Иван Иванович склонен:

- Окружающие могут считать его поверхностным человеком, не вникающим в суть дела.
- Слушать невнимательно, если нет возможности высказать свои идеи.
- Доверять всем людям без исключения, особенно тем, которые стараются расположить его к себе.
- Испытывать трудности с планированием и контролем за использованием времени.
- Проявлять недостаточно внимания к деталям, концентрируясь на результатах: “Не важно, как это сделано, если это сделано успешно”.
- Недостаточно четко и ясно ставить задачи, увлекаться делегированием, чересчур полагаясь на людей, пренебрегая необходимостью контроля за ходом работ.
- Принимать решения без тщательного, глубокого анализа ситуации.
- Проявлять невниманние к деталям, кроме тех случаев, когда они важны для него лично или, если эта работа не занимает много времени.



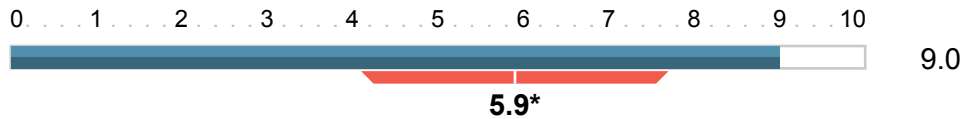


Иван Иванович Иванов

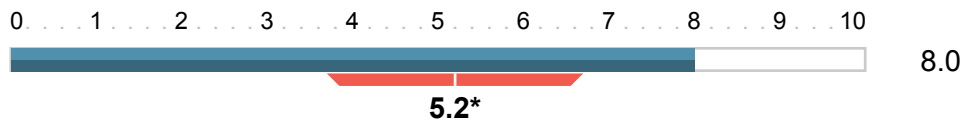


ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

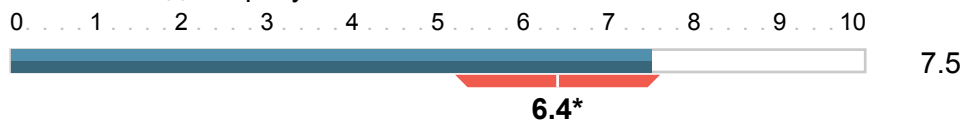
1. ЧАСТОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ - Умение справиться с множеством отвлекающих факторов в долгосрочном периоде, приветливость в отношениях с окружающими.



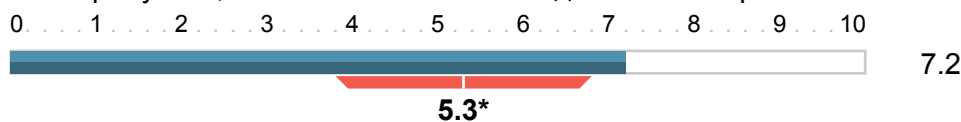
2. УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ - Умение совмещать множество талантов и желание адаптировать их к меняющимся обстоятельствам в соответствии с требованиями.



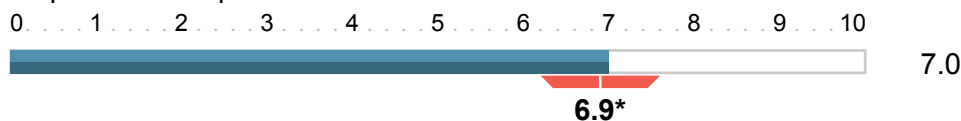
3. ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА ЛЮДЕЙ - Уделять много времени работе с широким кругом самых разных людей для достижения взаимовыгодных результатов.



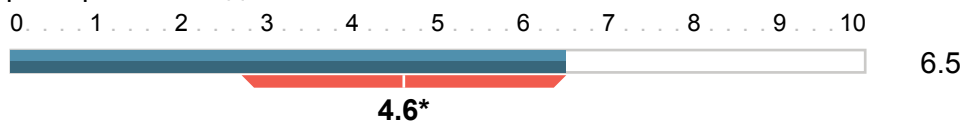
4. СКЛОННОСТЬ К ЧАСТЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ - Умение без предупреждения легко переключаться с одной задачи на другую, и, если требуется, оставлять несколько заданий незавершенными.



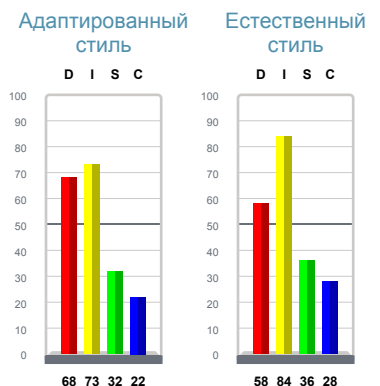
5. ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ - Желание выражать свой искренний интерес к клиентам.



6. СКОРОСТЬ РЕАГИРОВАНИЯ - Решительность, быстрота реагирования и действия.



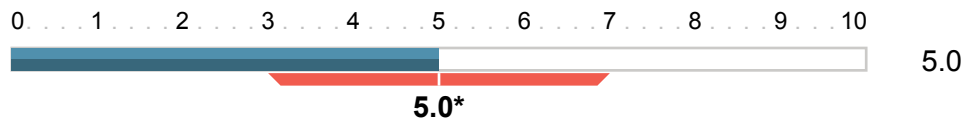
* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



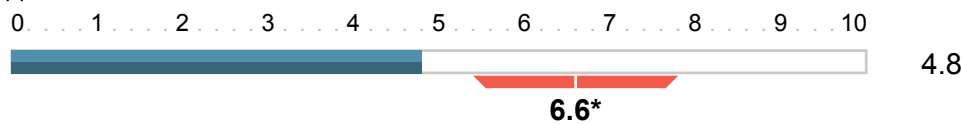


ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

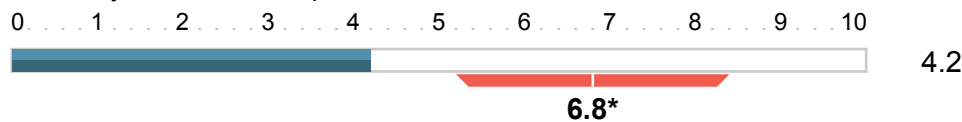
7. СТРЕМЛЕНИЕ БЫТЬ ВПЕРЕДИ - Упорство, прямота, настойчивость и воля к победе.



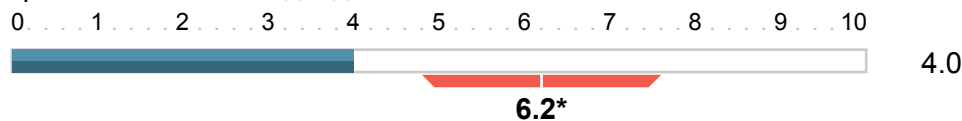
8. ДОВЕДЕНИЕ НАЧАТОГО ДО КОНЦА - Необходимость быть дотошным.



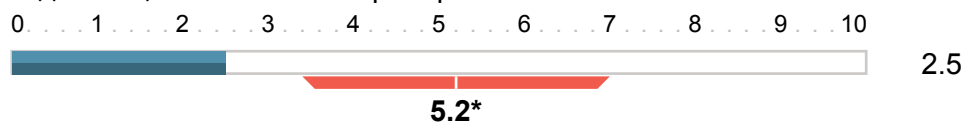
9. СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ - Следование стратегии или, если ее нет, устоявшейся практике.



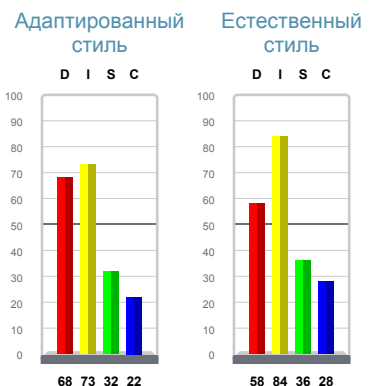
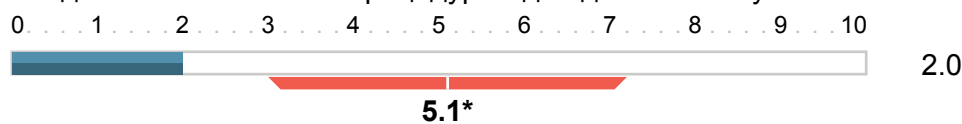
10. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ - Умение делать работу, соблюдая преемственность подхода.



11. АНАЛИЗ ДАННЫХ - Аккуратная работа с информацией, подлежащей постоянной проверке.



12. ХОРОШО ОРГАНИЗОВАННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО - Следование системам и процедурам для достижения успеха.



SIA: 68-73-32-22 (13) SIN: 58-84-36-28 (14)
* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

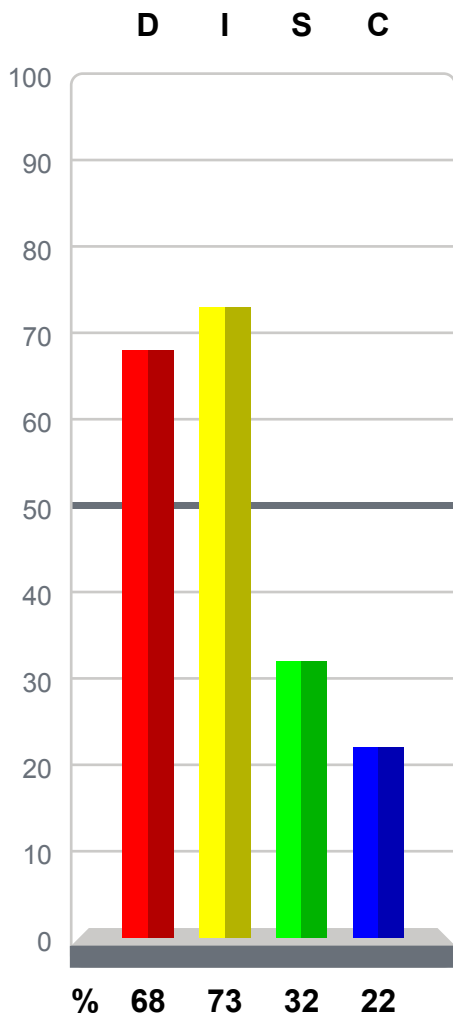


ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

30-10-2012

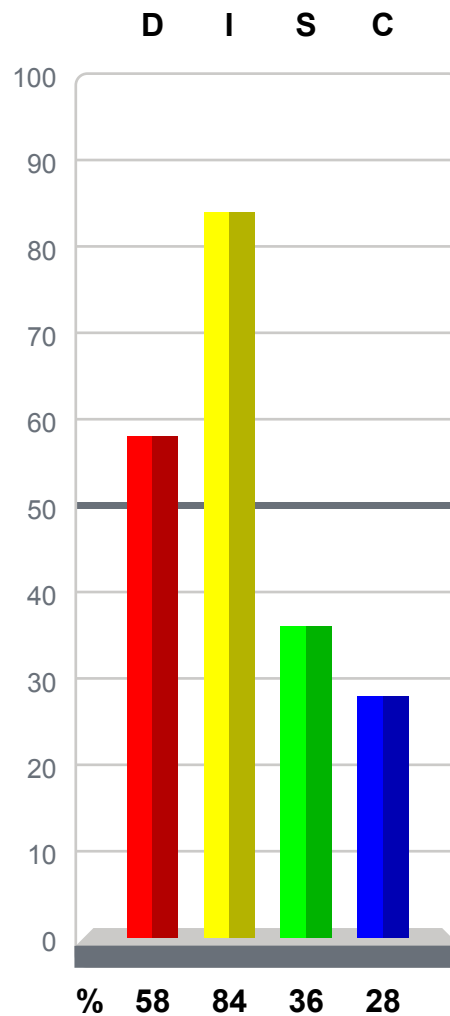
Адаптированный стиль

График I



Естественный стиль

График II



Norm 2012 R4



КОЛЕСО УСПЕХА®

Колесо Успеха является мощным инструментом, который наглядно отражает особенности поведенческого типа индивида. Колесо Успеха позволяет Вам:

- Видеть Ваш естественный стиль поведения (круг).
- Видеть Ваш адаптированный стиль поведения (звезда).
- Выявить степень адаптации Вашего поведения.
- Если Вы располагаете результатами анализа рабочей среды, то проанализируйте расхождения между оценкой Вашего поведения и требованиями к поведению, которые предъявляет рабочая среда.

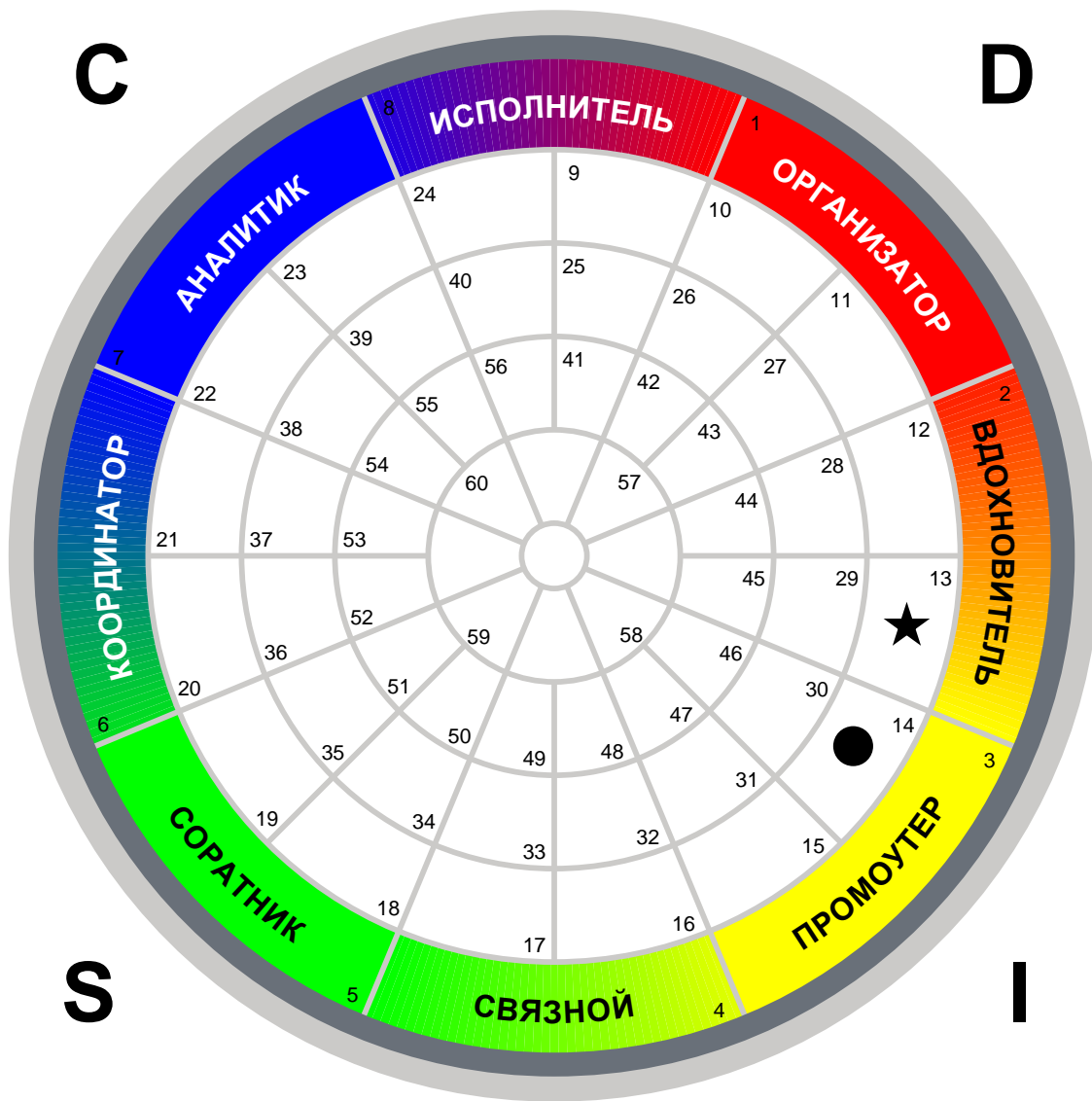
Обратите внимание на то, в каких зонах Колеса Успеха расположены Ваш естественный стиль поведения (круг) и Ваш адаптированный стиль поведения (звезда). Если они находятся в разных зонах, это означает, что Вы адаптируете, меняете свое поведение под воздействием тех или иных условий. Чем дальше друг от друга расположены две полученные точки, тем больше Вы адаптируете свое поведение.

Если оценку прошли несколько членов команды, то рекомендуется подготовить Колесо Успеха для команды в целом, используя результаты оценки каждого. Это позволит лучше понять области возможных конфликтов и определить, как можно улучшить общение, понимание и уважение между членами команды.



КОЛЕСО УСПЕХА®

30-10-2012



Адаптированный: ★ (13) ПРОДВИГАЮЩИЙ ВДОХОВИТЕЛЬ

Естественный: ● (14) ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ ПРОМОУТЕР

Norm 2012 R4



ВВЕДЕНИЕ Раздел "Мотиваторы"

Знание своих индивидуальных внутренних мотиваторов помогает понять, **ПОЧЕМУ** мы совершаем те или иные действия. Изучение личного опыта, профессиональной компетенции, уровня образования и общей подготовки помогут выяснить, на **ЧТО** способен индивид. Оценка стилей поведения позволяет узнать, **КАК** человек ведет себя и добивается результатов в рабочей обстановке. Отчет "Личная мотивация и вовлеченность" измеряет показатели шести основных интересов или мотиваторов (то, как человек оценивает свою жизнь): теоретических, прагматических, эстетических, социальных, индивидуалистических и традиционных.

Внутренние мотиваторы стимулируют поведение человека, и иногда их называют скрытыми мотиваторами, так как их не всегда легко различить. Именно поэтому целью данного отчета является разъяснение и развитие этих мотивирующих факторов, а также тех сильных качеств, на которые человек может опираться в своей работе.

В зависимости от полученных ответов данный отчет отразит Вашу расположенность к каждому из шести внутренних мотиваторов. Те два, или иногда три, внутренних мотиватора, которые окажутся выше остальных, побуждают Вас к действию. Вы будете испытывать положительные эмоции при обсуждении, прослушивании или выполнении какой-либо деятельности, которая удовлетворяет Ваши верхние внутренние мотиваторы.

Результаты, которые Вы получите в данной секции, будут отражать один из трех возможных уровней выраженности для каждого из шести внутренних мотиваторов.

- **СИЛЬНЫЕ** - положительные эмоции, которые Вам необходимо удовлетворять как на работе, так и вне работы.
- **СИТУАТИВНЫЕ** - эмоции и чувства будут расположены от положительных до безразличных, в зависимости от Ваших жизненных приоритетов на данный момент времени. Внутренние мотиваторы данной группы становятся важными тогда, когда удовлетворены Ваши верхние мотиваторы.
- **НИЗКИЕ** - эмоции и чувства будут безразличными, если они относятся к 5му и 6му внутреннему мотиватору.

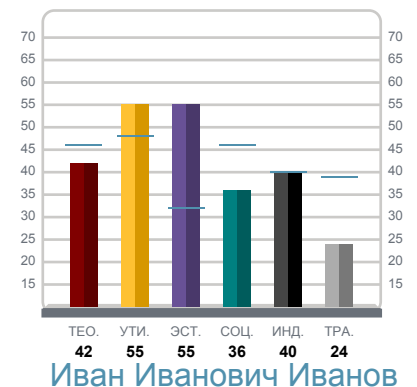
УРОВЕНЬ ВЫРАЖЕННОСТИ ВАШИХ МОТИВАТОРОВ		
1	УТИЛИТАРНЫЙ	Высокий
2	ЭСТЕТИЧЕСКИЙ	Высокий
3	ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ	Ситуационный
4	ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ	Ситуационный
5	СОЦИАЛЬНЫЙ	Низкий
6	ТРАДИЦИОННЫЙ	Низкий



УТИЛИТАРНЫЙ

Для Утилитарного типа личности характерен интерес к деньгам, ко всему, что имеет практическую пользу. Это означает, что человек, принадлежащий к данному типу, стремится к материальному благополучию, которое могут обеспечить деньги, не только для себя, но и для своей семьи. Интересы такого человека связаны с практической стороной бизнеса - производство, маркетинг, потребление товаров, использование кредитов, инвестиции. Этот тип абсолютно практичного человека хорошо вписывается в стереотип бизнесмена. Человек с высоким уровнем интенсивности проявления данного мировоззрения, весьма вероятно, будет оценивать других по уровню их благосостояния.

- Он будет много работать для удовлетворения своих материальных потребностей.
- Он может измерять эффективность своей работы, полученными в результате материальными благами.
- Приобретение материальных благ является результатом его способности доводить дело до конца и добиваться поставленных целей.
- Иван Иванович умеет добиваться поставленных целей.
- Он легко добивается поставленных целей, благодаря умению использовать свой прошлый опыт.
- Иван Иванович может охотно инвестировать свое время и средства в те или иные проекты, ожидая, однако, при этом отдачи от своих вложений.
- Он оценивает вещи с точки зрения их практической пользы и материальной выгоды.

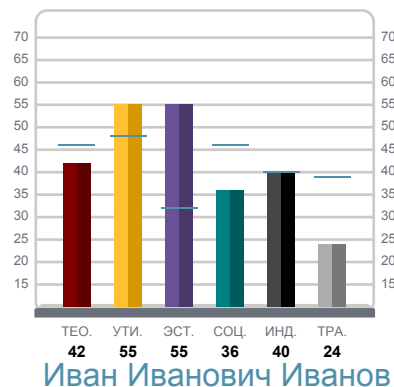




ЭСТЕТИЧЕСКИЙ

Эстетический тип личности демонстрирует интерес к "форме и гармонии". Человек данного типа судит обо всем с позиции красоты, симметрии, совершенства. Жизнь рассматривается им как череда событий, каждое из которых само по себе может являться источником наслаждения. Принадлежность к данному типу не означает, что человек обязательно наделен художественными талантами. Это указывает лишь на то, что интересы личности связаны с эстетической стороной жизни.

- Иван Иванович - человек, который убежден, что успех во многом зависит от того, как люди одеваются. Ему нравится следовать моде и приобретать самые последние модели одежды, если позволяют средства.
- Иван Иванович использует свои эстетические наклонности и вкус, чтобы произвести впечатление на людей.
- Красота формы и чувство гармонии надолго остаются в его памяти.
- Иван Иванович ищет и ценит красоту во всем.
- Иван Иванович оценивает вещи, исходя из их художественной и эстетической ценности, а также из возможности их практического применения.
- Ему нравится окружать себя красивыми вещами, украшать свой быт.

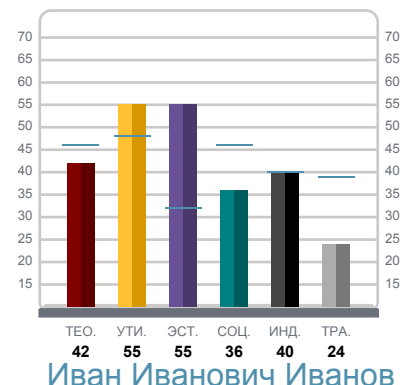




ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ

Основной движущей силой для данного типа личности является поиск ИСТИНЫ через познание окружающего мира. Такой человек не проявляет интереса к красоте или практическому использованию вещей, он стремится исключительно к наблюдениям, размышлениям, поиску первопричины. Человеку, который принадлежит к данному типу, свойственен эмпирический, рациональный, критичный взгляд на вещи. В глазах окружающих он выглядит интеллектуальным человеком. Главная цель его жизни - упорядочить и систематизировать знания. Его девиз: "Знания ради знаний"

- Иван Иванович может стать экспертом, в избранной им области.
- Иван Иванович будет стремиться к расширению своих знаний, если того требуют обстоятельства.
- Ему интересна работа, которая требует глубоких знаний.
- Если та или иная область деятельности вызывает у него особый интерес, Иван Иванович будет успешно применять свои знания в данной области для решения стоящих задач.
- Иван Иванович обычно располагает данными, подтверждающими его точку зрения.
- Если у него нет личного интереса к изучению того или иного предмета или, когда для достижения успеха нет необходимости в подобных знаниях, Иван Иванович будет, скорее всего, полагаться на свою интуицию или на имеющуюся в его распоряжении общую, практическую информацию в данной области.
- Иван Иванович стремится более глубоко изучить тот или иной предмет, когда у него возникает к нему подлинный интерес или, когда знание данного предмета необходимо ему для достижения успеха.

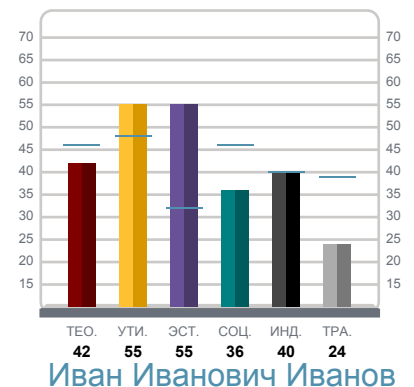




ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ

Власть является основным мотивирующим фактором для индивидуалистического типа личности. Исследования убедительно доказывают, что лидеры, занимающие ответственные руководящие должности в различных сферах деятельности, больше всего ценят власть. Поскольку конкуренция и борьба играют важную роль во всех сферах человеческой жизни, многие философы рассматривают власть, как основной мотивирующий фактор. Однако, у некоторых людей, стремление к власти наиболее ярко выражено. Эти люди стремятся к личной власти, влиянию и славе.

- Степень его контроля зависит от того, насколько данный вопрос важен для него лично. Если личная заинтересованность отсутствует, он не видит особой необходимости в контроле.
- Иван Иванович может упорно и настойчиво добиваться своих целей.
- Временами Иван Иванович стремится к первенству.
- Оценив конкретную ситуацию, он решает, в какой степени ему следует ее контролировать.

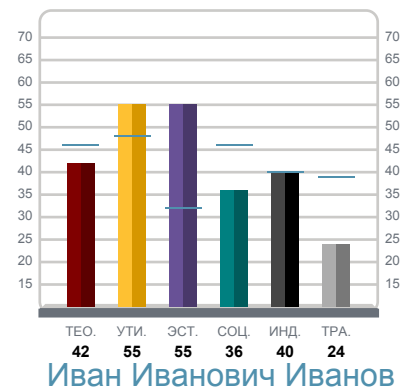




СОЦИАЛЬНЫЙ

Человек, который, согласно результатам отчета, проявляет ярко выраженную склонность к данному мировоззренческому типу, отличается любовью к людям. Личность социального типа высоко ценит людей, ей свойственна доброта, сочувствие к окружающим, отсутствие эгоизма. Люди, принадлежащие к теоретическому, утилитарному и эстетическому типам, кажутся ему равнодушными и холодными. В отличие от индивидуалистического типа, люди социального типа полагают, что стремление к взаимопомощи является единственно правильной формой человеческих отношений. Исследования показывают, что личность социального типа отличается бескорыстием.

- Он проявляет твердость в своих решениях, касающихся людей, его нельзя разжалобить, ссылаясь на неудачно сложившиеся обстоятельства.
- Его основные интересы и стремления связаны с другими ценностями его жизни, представленными в данном отчете.
- Он, как правило, не позволяет другим управлять своей жизнью, кроме тех случаев, когда это совпадает с его личными интересами.
- Полагая, что каждый должен напряженно работать и проявлять настойчивость, Иван Иванович считает, что материальные блага нужно зарабатывать, а не получать даром.
- Иван Иванович проявляет готовность помогать тем людям, которые упорно работают над достижением поставленных задач.
- Иван Иванович не будет помогать людям, если это может нанести вред его интересам.

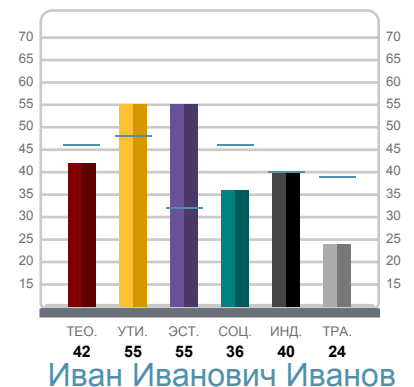




ТРАДИЦИОННЫЙ

Представителей данного типа интересуют прежде всего порядок, единство взглядов, традиции. Люди такого типа любят придерживаться системы, которая бы определяла и регулировала их жизнь, например, религия или определенная система государственной власти.

- Его основные интересы и стремления, связаны с другими ценностями его жизни, представленными в данном отчете.
- Во многих случаях Иван Иванович стремится устанавливать собственные правила, которые позволяют ему действовать, опираясь на интуицию и опыт.
- Уважение и приверженность к традициям не оказывает влияния на его поступки.
- Он не побоится переосмыслить свои взгляды.
- Иван Иванович творчески относится к интерпретации различных взглядов и убеждений и применяет их в жизни избирательно .
- Он - отличается широтой убеждений и взглядов.
- Им трудно манипулировать, так как он не придерживается какой-то одной системы убеждений, которая может дать готовый ответ на любой вопрос.





МОТИВАТОРЫ - НОРМЫ И СРАВНЕНИЯ

На протяжении многих лет Вы постоянно слышите утверждения типа - "на вкус и цвет товарищей нет", "каждому свое", "чужая душа - потемки". Когда Вас окружают люди со схожими внутренними мотиваторами, Вы полны энергии и чувствуете себя комфортно. Однако когда Вы оказываетесь среди людей, с которыми у Вас абсолютно разные внутренние мотиваторы, Вы можете чувствовать себя не в своей тарелке. Эти различия могут вызывать конфликты и стрессовые ситуации. Если Вы попали в подобную ситуацию, то можете сделать следующее:

- Изменить ситуацию.
- Изменить свое восприятие ситуации.
- Смириться с ситуацией.
- Управлять ситуацией.

Данный раздел отразит области, в которых Ваши внутренние мотиваторы могут существенно отличаться от общепринятых и приводить к конфликтам. Чем сильнее Ваши верхние показатели отличаются от наиболее распространенных, тем больше людей будут замечать Вашу склонность к этому мотиватору. Чем сильнее Ваши "нижние" показатели отличаются от общепринятых, тем больше людей будут видеть Ваше негативное или безразличное отношение к этому внутреннему мотиватору. Затемненная область для каждого внутреннего мотиватора отражает средний показатель 68 процентов населения или стандартное отклонение в большую или меньшую сторону от этого показателя.

ТАБЛИЦА НОРМ И СРАВНЕНИЙ - Norm 2012

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ		В пределах нормы
УТИЛИТАРНЫЙ		В пределах нормы
ЭСТЕТИЧЕСКИЙ		Экстремальное отклонение
СОЦИАЛЬНЫЙ		В пределах нормы
ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ		В пределах нормы
ТРАДИЦИОННЫЙ		Отклонение вниз

- 68 процентов населения - средний национальный показатель - ваши показатели

В пределах нормы - одна стандартная девиация от среднего национального показателя

Отклонение вверх - две стандартные девиации выше среднего национального показателя.

Отклонение вниз - две стандартные девиации ниже среднего национального показателя

Экстремальное отклонение - три стандартные девиации от среднего национального показателя



МОТИВАТОРЫ - НОРМЫ И СРАВНЕНИЯ

Мировоззренческие установки, к которым Вы демонстрируете наиболее сильную приверженность по сравнению с другими убеждениями и ценностями.

- Вы стремитесь к самовыражению, поиску формы и гармонии во всех сферах жизни. Люди могут не понимать Вас, полагая, что Вы далеки от реальности и считать, что Ваше искреннее восхищение окружающим миром является чрезмерным и неестественным.

Мировоззренческие установки, которые Вы не разделяете, и поэтому можете испытывать раздражение, когда сталкиваетесь с людьми, демонстрирующим сильную приверженность к подобным убеждениям и ценностям.

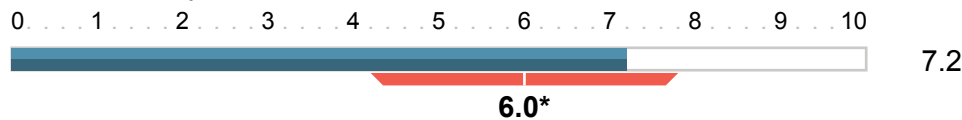
- Вас будут раздражать люди, пытающиеся навязать Вам свой образ жизни. Ваша склонность к поискам новых взглядов на жизнь будет, в свою очередь, вызывать у них отрицательные чувства, они будут пытаться переубедить Вас и склонить к своим принципам.



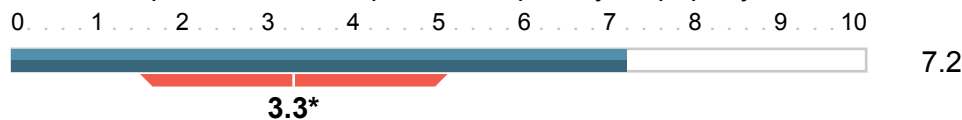
ИЕРАРХИЯ ВНУТРЕННИХ МОТИВАТОРОВ

Ваша мотивация добиваться успеха во всем определяется Вашими скрытыми ценностями. Вы будете энергичны и успешны на своей должности тогда, когда работа, которую Вы выполняете, отвечает Вашим личным ценностям. Эти ценности перечислены ниже от самых верхних до самых нижних.

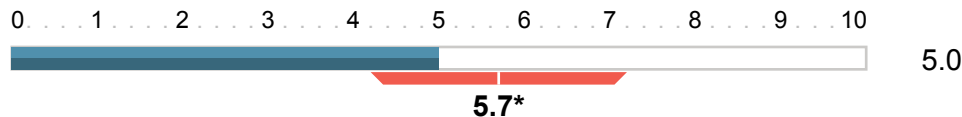
1. УТИЛИТАРНЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит практические достижения, результаты и вознаграждения как результат вложения времени, ресурсов и энергии.



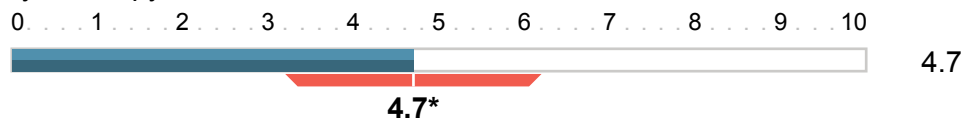
2. ЭСТЕТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит гармонию жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.



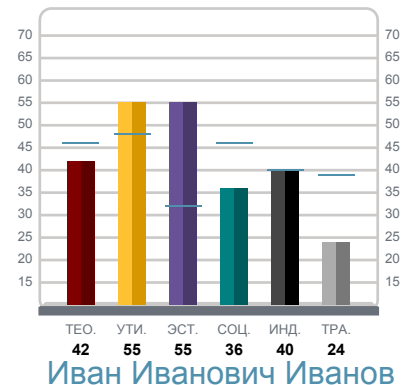
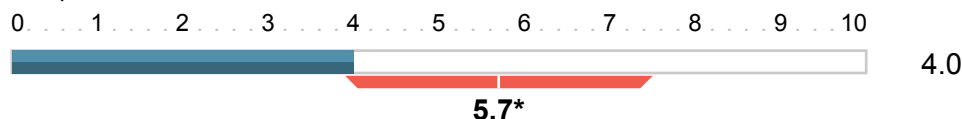
3. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит знания ради знаний, непрерывное обучение и интеллектуальное развитие.



4. ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит уважение, свободу и возможность контролировать свою жизнь и судьбы других людей.



5. СОЦИАЛЬНЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит возможность угодить другим и внести свой вклад в процветание и благополучие общества.





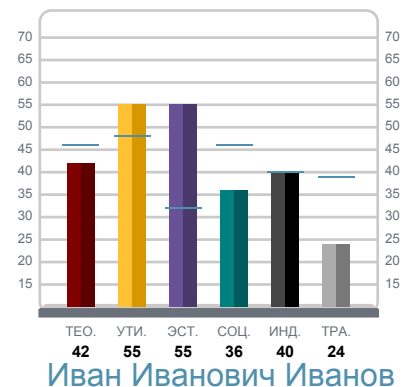
ИЕРАРХИЯ ВНУТРЕННИХ МОТИВАТОРОВ

6. ТРАДИЦИОННЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит присутствие социальной структуре традиции, правила, нормы и принципы.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



MI: 42-55-55-36-40-24 (ТЕО.-УТИ.-ЭСТ.-СОЦ.-ИНД.-ТРА.)
* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

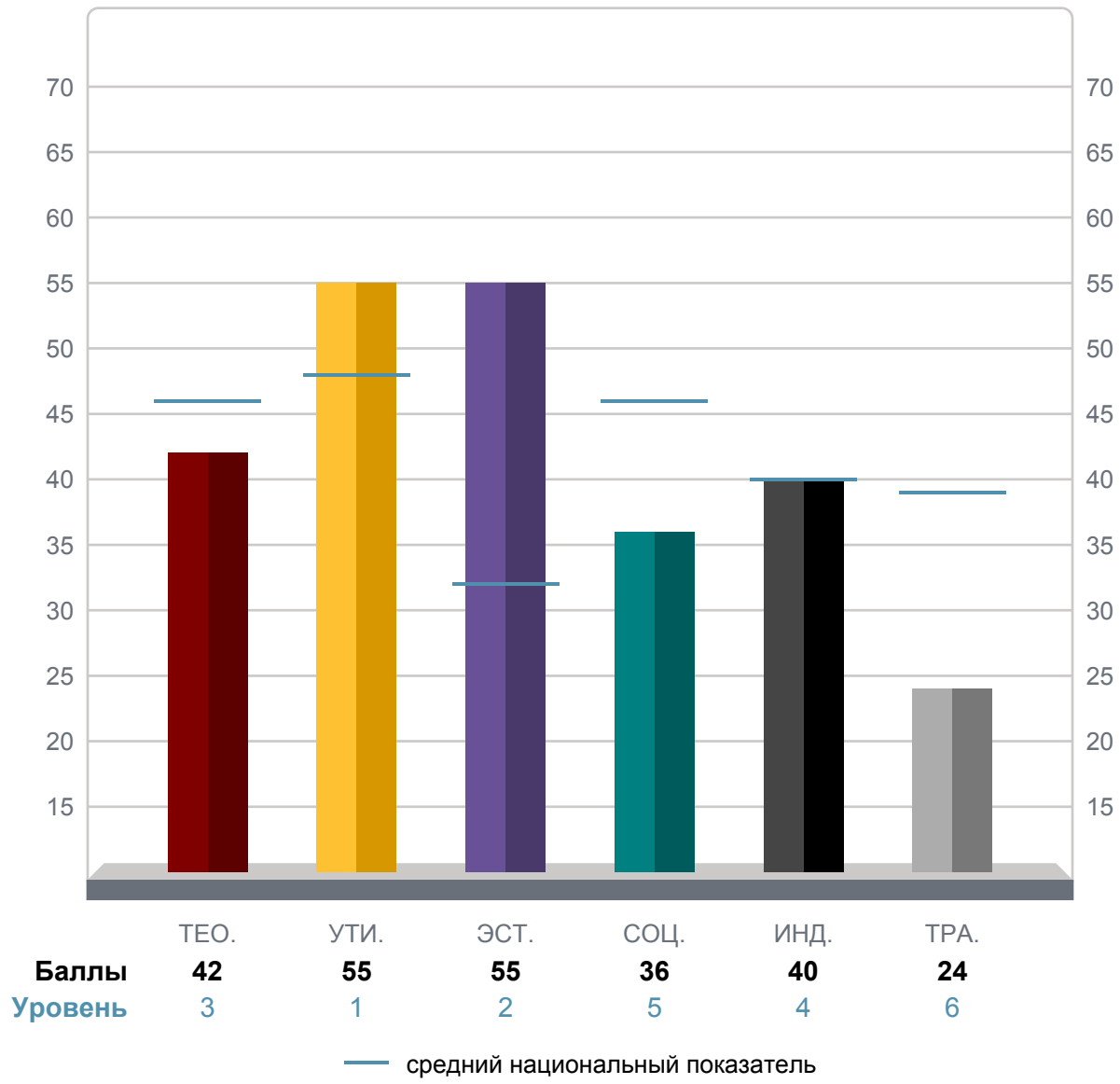


Иван Иванович Иванов



ДИАГРАММА УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ®

30-10-2012

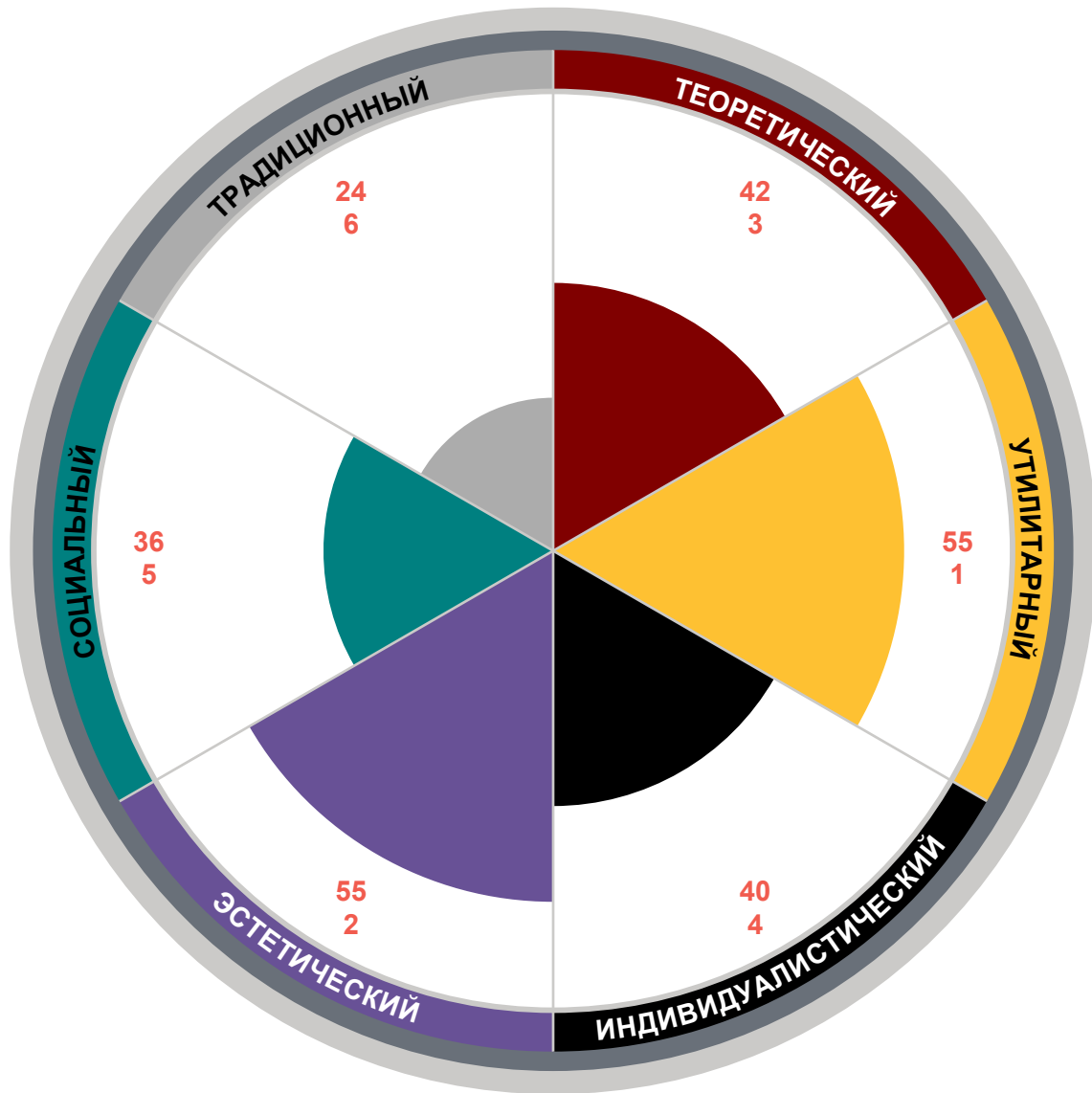


Norm 2012



ДИАГРАММА ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ™

30-10-2012





ВВЕДЕНИЕ

Раздел "Сочетание стилей поведения и внутренних мотиваторов"

Максимальные результативность и удовлетворенность от работы приходят тогда, когда Ваши стили поведения и факторы мотивации сливаются воедино. Они по отдельности оказывают мощное влияние на Ваши действия, однако их сочетание и взаимодействие выводят Вас на качественно новый уровень.

В данном разделе Вы найдете:

- Потенциальные сильные стороны стилей поведения и мотиваторов
- Потенциальные противоречия между стилями поведения и мотиваторами
- Идеальную рабочую обстановку
- Инструменты мотивации
- Инструменты управления



ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ

Данный раздел описывает потенциальные сильные стороны (достоинства) стиля поведения, которого придерживается Иван Иванович, и его двух ведущих мотиваторов. Определите два или три потенциальных достоинства, которые необходимо развивать и использовать для повышения удовлетворенности от работы.

- Способность быть изобретательным и влиятельным для достижения успешных результатов.
- Способность видеть положительное во всех рабочих ресурсах, а также стремление использовать эти ресурсы по назначению.
- Стремление привнести свой энтузиазм в творческий процесс.
- Стремление сделать все возможное и прилагать усилия для сохранения гармонии в коллективе.
- Склонность планировать на будущее.
- Способность принимать решения, основанные на экономии времени, ресурсов, а также на улучшении эффективности работы.
- Стремление поощрять любой полученный опыт.
- Желание выражать свои лидерские способности даже в своих хобби и интересах.





ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ МЕЖДУ СТИЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАТОРАМИ

Данный раздел описывает потенциальные области противоречий между стилем поведения, которого придерживается Иван Иванович, и его двумя ведущими мотиваторами. Определите два или три потенциальных противоречия, которые необходимо свести к минимуму для повышения результативности работы.

- Преувеличение вклада в работу других сотрудников.
- Вероятность упустить детали при оценке результатов.
- Слишком много делится с людьми своими чувствами и эмоциями.
- Ему может быть сложно объективно оценить ситуацию.
- Может принимать скоропалительные решения, которые приводят к плохим инвестициям или пустой трате времени.
- Может часто принимать рискованные решения ради получения большей выгоды.
- Может уделять слишком много внимания стандартам красоты.
- Может быть резким в общении и не до конца высказывает свои мысли и чувства.





ИДЕАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА

Данный раздел определяет идеальную рабочую обстановку, основываясь на естественном стиле и двух ведущих мотиваторах. Людям, которым недостает гибкости, будет некомфортно на должностях, не описанных в данном разделе. Обладающие гибкостью люди сознательно меняют свое поведение и чувствуют себя комфортно в различной рабочей среде. Поработайте с этим разделом, чтобы определить конкретные служебные обязанности и области ответственности, из-за которых Иван Иванович может испытывать чувство удовлетворения или разочарования.

- Среда, в которой приветствуется все передовое и прогрессивное, дающая простор для творчества и инноваций.
- Работа, предполагающая разнообразие деятельности и контактов. Среда, в которой он не будет чувствовать себя прикованным к одному рабочему месту.
- Разнообразии задач.
- Вознаграждения за изменения существующей ситуации, которые позволили увеличить прибыль организации.
- Поощрение оптимистичного настроения по поводу ожидаемых результатов.
- Опыт рассматривается как часть желаемого результата от вложения ресурсов.
- Возможность уверенно высказывать свои идеи и представления.
- Возможность развигать и создавать новые нестандартные идеи совместно с другими сотрудниками.
- Способность действовать креативно для преодоления трудностей и достижения результатов.





ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ

Данный раздел отчета был сформирован на основе анализа желаний и стремлений оцениваемого. Людей всегда мотивирует желаемое, однако, как только человек получает то, чего он хочет, мотивация сразу же пропадает. Совместно с респондентом изучите каждое утверждение, представленное в данном разделе, и выделите те, которые представляют собой в данное время "желания".

Иван Иванович хочет:

- Свободы от излишнего контроля и мелочей.
- Получать помощь и поддержку при выполнении работ, требующих внимания к деталям.
- Решать новые, сложные задачи и проблемы.
- Концентрации внимания на результатах и вознаграждениях, а не на процессах и методах выполнения работы.
- Признания за рациональное использование ресурсов и инвестиций.
- Публичного признания финансовых вознаграждений за прибыль и эффективную работу.
- Понимания руководством того, что сама по себе работа не является желаемым результатом; этот результат должен соответствовать общей атмосфере проекта или организации.
- Доброжелательных и открытых отношений между сотрудниками и начальством.
- Считаться человеком, который с большим энтузиазмом относится к достижению результатов посредством создания гармоничной системы.



ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ

В данном разделе представлены некоторые потребности, которые должны быть удовлетворены, чтобы Иван Иванович мог работать на оптимальном уровне результативности. Некоторые потребности могут быть удовлетворены им самим, в то время как за остальные должно взять на себя ответственность руководство. Человеку трудно влиться в мотивирующую рабочую среду, если его базовые управленческие потребности не удовлетворены. Просмотрите весь список вместе с респондентом и определите 3 или 4 утверждения, которые являются для него наиболее важными. Таким образом, Иван Иванович сможет принять участие в формировании своего собственного плана по управлению им.

Иван Иванович имеет следующие потребности:

- Уделять больше внимания логике своих презентаций и меньше выражать эмоции.
- Лучше контролировать мимику и жесты.
- Понимать свою роль в команде, как ее рядового члена или как лидера.
- Возможность получать вознаграждения за достигнутые результаты.
- Содействие в правильной расстановке приоритетов между целями, основанной не только на получении прибыли, но и на нуждах организации.
- Помощь в становлении баланса между желаемой прибылью и стремлением людей взаимодействовать друг с другом.
- Четкие требования к себе и другим, во избежание ненужных конфликтов внутри коллектива.
- Умение правильно организовать рабочее время поможет достичь баланса между общением в коллективе и рабочей нагрузкой.
- Способность понять желаемую скорость работы каждого сотрудника в отдельности для того, чтобы обеспечить необходимый баланс в коллективе.





ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

Ниже перечислены те области деятельности, в которых респонденту, возможно, следует поработать над собой. Выберите 1 - 3 области и составьте план действий, направленный на достижение желаемых результатов. Изучите отчет на предмет тех областей, в которых респонденту следует улучшить или развить некоторые свои умения.

- Общение (умение слушать)
- Делегирование полномочий
- Принятие решений
- Дисциплина
- Оценка выполнения работы
- Обучение
- Управление временем
- Профессиональные цели
- Личные цели
- Мотивирование других
- Развитие людей
- Семья

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Дата начала: _____ Контрольная дата: _____