



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Управление талантами®

Универсальная версия

Иванна Иванова
21-2-2017

Отражаем ваше будущее
АМАЛЬГАМА
+7 499 490 6303



АМАЛЬГАМА



ВВЕДЕНИЕ Там, где возможности встречаются с талантами®

Отчет TTI Success Insights® "Управление талантами" составлен с целью улучшить понимание человеком своих талантов. Отчет поделен на три основных раздела: стили поведения, внутренние мотиваторы и их взаимодействие друг с другом. Понимание сильных сторон и недостатков в этих областях ведет к личному и профессиональному развитию и более высокому уровню удовлетворения.

Далее представлен подробный анализ Ваших талантов в трех основных разделах.

Стили поведения

Цель этого раздела - помочь обрести более глубокое знание себя и окружающих. Способность к эффективному взаимодействию с людьми может являться "водоразделом" между успехом или неудачей в работе или личной жизни. Эффективное взаимодействие начинается с четкого восприятия самой себя.

Мотиваторы

Этот раздел отчета описывает причины того, что побуждает к действиям. Вместе с практическим применением и коучингом он может драматически повлиять на ценность вашей жизни. Разобравшись в мотиваторах, которые направляют ваши поступки, вы сможете быстро понимать причины конфликтов.

Взаимодействие стилей поведения и мотиваторов

Данный раздел отчета поможет понять сочетание стиля "как?" и причин "почему" ваших поступков. Осознание того, как ваши стили поведения и мотиваторы сочетаются друг с другом увеличит вашу результативность и уровень удовлетворения.



ВВЕДЕНИЕ Раздел "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.

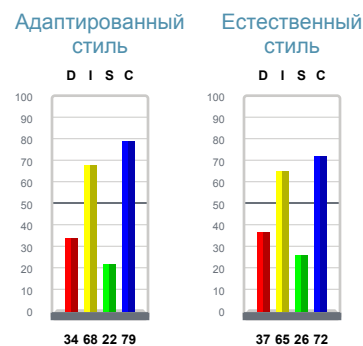


ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

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

Иванна внимательно и щепетильно относится к своим погрешностям и ошибкам. Она стремится избегать их в своей работе. Ее девиз можно выразить одной фразой: “Качество превыше всего!”. Для нее чрезвычайно важно правильно выполнять работу. При выборе между качеством и количеством она отдает предпочтение качеству. Иванна умеет адаптироваться. Иванна лучше добивается результатов, если есть система контроля качества. Она стремится к результату и не любит тратить время на пустые разговоры. Иванна является подлинным приверженцем качества, правил и процедур. Она хочет знать правила, установленные в компании, чтобы следовать им. Она может переживать, когда другие люди их нарушают. Иванна ориентируется на достижение практических результатов. Когда она видит, что что-то не так, то стремится это исправить. Иванна чувствительно относится к любым замечаниям о качестве ее работы. Она постоянно стремится к совершенствованию всего, что делает. Иванна предпочитает порядок, подходит к выполнению своей работы методично и организовано. Иванна хочет производить впечатление ответственного человека и будет избегать поступков, которые люди могли бы трактовать как безответственные.

Иванна - человек, который вполне осознанно приступит к выполнению любой сложной задачи. Иванна следует политике компании, если имеет о ней информацию. Иванна любит собирать данные для принятия решения и может собрать их в таком количестве, что это затрудняет принятие решения. Иванна гордится своей компетентностью и способностью разбираться в ситуации. Стремясь найти наилучший способ решения проблемы, она умеет концентрироваться на изучении информации. Иванна четко представляет социальные, экономические и политические последствия своих решений. Иванна имеет склонность принимать решения после тщательного обдумывания, взвесив все за и против. Иванна хорошо разбирается в ситуациях, когда есть возможность проверить решение

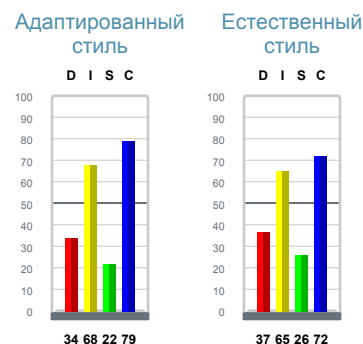




ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА (Продолжение)

на практике. Ее девиз - “Факты и только факты”. Иванна использует данные и факты, которые подтверждают правильность важных решений, поскольку это позволяет ей чувствовать себя более уверенно в том, что ее решение верное.

Иванна - человек, который терпеливо и настойчиво идет к достижению цели. Она предпочитает решать сложные задачи сообща, стремясь к победе команды в целом, и не выпячивать свои заслуги. Она является человеком, которого обычно трудно вывести из себя, но когда ее “терпение лопнет”, она может взорваться, и тогда ее чувства проявятся в полной мере. Иванна обладает интуицией и способностью задавать правильные вопросы для получения объективной и полной информации, которая ей необходима. Поскольку Иванна хочет иметь уверенность, что она делает свою работу правильно, то с удовольствием работает с руководителем, который четко объясняет, что от нее требуется. Иванна стремится к установлению доброжелательных отношений с людьми, считая, что это наилучший способ оказывать на них влияние. Иванна любит задавать уточняющие вопросы для выяснения того, что конкретно имеется в виду. Она собирает данные, чтобы убедиться в правильности принимаемых решений, выполняемой работы и в точности представленной информации. Когда это возможно, Иванна старается избегать прямого конфликта. Иванна любит анализировать мотивы поведения других людей. Это позволяет ей развивать свои интуитивные способности.





ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Этот раздел характеристики содержит информацию об особенностях поведения и талантах, которые Иванна привносит в работу. Эти утверждения могут помочь определить ее роль в организации. Организация может разработать систему для применения с пользой этих ее, особенностей и интеграции в команду.

- Педантичный человек, обладает интуицией.
- Совестьливый человек, отличающийся постоянством и преданностью.
- Быстро действует в любой ситуации.
- Всегда придерживается установленных сроков.
- Решая проблемы, демонстрирует широту взглядов.
- Хорошо сходится с людьми.
- Обладает способностью заниматься различными видами деятельности одновременно.



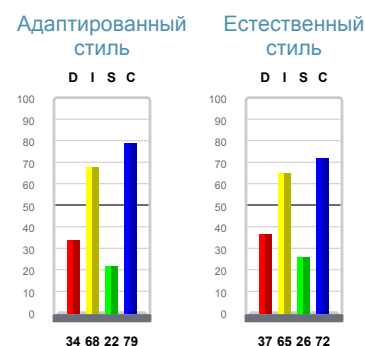


КАК ОБЩАТЬСЯ С РЕСПОНДЕНТОМ

Большинство людей знают, какой стиль общения по отношению к себе они предпочитают. Многие находят этот раздел крайне полезным и точным для выстраивания "продвинутого" общения. На этой странице приведены способы, как ОБЩАТЬСЯ с таким человеком, как Иванна. Прочитайте каждое утверждение и определите 3-4 наиболее полезных для нее. Рекомендуется подчеркнуть самые полезные и ознакомить со списком тех, кто общается с ней наиболее часто.

Способы общения

- Давать возможность поразвлечься и расслабиться.
- Аргументировано и четко представлять свою точку зрения, если Вы с чем-то не согласны.
- Обращаться к чувствам, когда это уместно.
- Проявлять открытость, честность, отсутствие формализма.
- Представлять убедительные, весомые и имеющие практическое значение факты.
- Внимательно отслеживать ход работ на всех этапах, придерживаясь достигнутых с ней договоренностей.
- Обеспечить систему правил, позволяющие ей ориентироваться в расстановке приоритетов и порядке выполнения задач.
- Излагать задачи и требования конкретно и четко и не полагаться на то, что "все само собой разумеется".
- Относиться с пониманием к ее манере слушать выборочно.
- Последовательно поддерживать ее в работе, демонстрируя конкретность и четкость. Ваше слово не должно расходиться с делом.
- Одобрять и поддерживать ее принципы; быть внимательным; вызывать доверие к себе, отмечая все за и против.



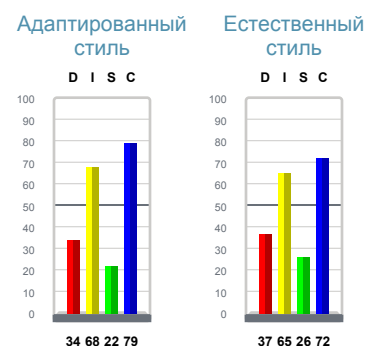


КАК ОБЩАТЬСЯ С РЕСПОНДЕНТОМ (Продолжение)

Этот раздел отчета - перечень, чего **ИЗБЕГАТЬ**, общаясь с таким человеком, как Иванна. Изучите вместе с ней каждое высказывание и определите неприятные и малоэффективные подходы. Поделившись с другими такой информацией, можно договориться о тактике взаимодействия, которая подходит всем.

ИЗБЕГАТЬ при общении

- Говорить слишком медленно, или излишне концентрироваться на деталях.
- Использовать доводы ненадежных источников, полагаясь, что она на это "купится" без тщательной проверки.
- Хитрить, пытаться манипулировать.
- Быть неорганизованным и небрежным человеком.
- Позволять ей сменить тему до того, как Вы закончили ее обсуждение.
- Поспешно принимать решения.
- Недостаточно четко разяснять, что вы ожидаете друг от друга. Убедитесь, что Вы друг друга поняли и следуйте договоренностям.
- Говорить «поверьте мне на слово» - всегда приводите доказательства.
- Полагаться, что вы все понимаете одинаково, без дополнительных разяснений и уточнений.
- Делать критические замечания о качестве ее работы, если Вы не можете доказать это конкретными примерами.
- Высказывать противоречивые суждения.
- Оставлять без контроля ход работ. Убедитесь, что дело доведено до конца.
- Мешкать или тратить время попусту.





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 Иванна может столкнуться в работе. Научившись взаимодействовать с человеком именно в том стиле, который он предпочитает, Иванна сможет сделать общение с ним более продуктивным. Вероятно, Иванна 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 ее 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 панибрательства в общении.
- Слишком сильное давление или постановка нереалистичных сроков.
- Неорганизованность и небрежность.

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 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 ее мнение.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

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

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 ее чувства, если хотите узнать ее 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 ПОВЕДЕНИЯ

Посмотрите на себя со стороны

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

Самовосприятие

Иванна обычно воспринимает себя как человека:

- Точного
- Умеренного
- Компетентного
- Скрупулезного
- Дипломатичного
- Аналитичного

Восприятие окружающими - Умеренный

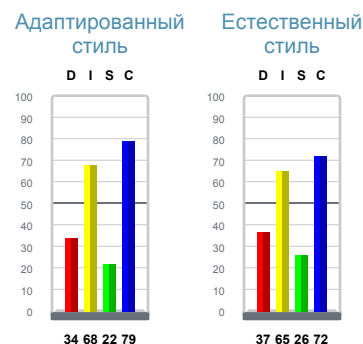
В ситуациях умеренного напряжения, стресса или усталости люди могут воспринимать ее как человека:

- Пессимистично настроенного
- Назойливого
- Разборчивого
- Привередливого

Восприятие окружающими - Экстремальный

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

- Перфекциониста
- Требовательного
- Которому трудно угодить
- Занимающего оборонительную позицию





ИНДИКАТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ

В отчете выделены слова, которые описывают качества, свойственные поведению, такого человека, как Иванна. Они отражают, как она решает проблемы, преодолевает трудности, влияет на людей, реагирует на изменения, на правила и регламенты, установленные другими людьми.

Боец, подгоняющая	Вдохновляющая	Расслабленная	Опасливая
Авторитарная	Притягательная	Пассивная	Осторожная
Ведущая	Энтузиаст	Терпеливая	Уточняющая
Упорная	Побуждающая	Собственническая	Систематичная
Волевая	Убеждающая	Предсказуемая	Точная
Соревнующаяся	Уравновешенная	Последовательная	Открытая
Непреклонная	Оптимистичная	Устойчивая	Взвешенная в суждениях
Любит риск	Доверчивая	Стабильная	Дипломатичная
Доминирование	Влияние	Постоянство	Соответствие
Расчетливая	Вдумчивая	Мобильная	Твердая
Готовая сотрудничать	Оперирует фактами	Активная	Независимая
Нерешительная	Расчетливая	Непоседливая	Своенравная
Настороженная	Скептическая	Нетерпеливая	Упрямая
Покладистая	Логичная	Стойкая	Несистематичная
Скромная	Подозрительная	Горячая	Раскованная
Миролюбивая	Реалистичная	Гибкая	Самоуправная
Ненавязчивая	Проницательная	Импульсивная	Непреклонная



ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Естественный стиль поведения такого человека, как Иванна, который проявляется в решении проблем, общении с людьми, отношении к переменам и различным правилам, не всегда будет соответствовать требованиям среды. Этот раздел содержит важную информацию о том, как Иванна адаптируется к среде.

Проблемы - трудности

Естественный

В подходе к решению проблем Иванна проявляет определенный консерватизм. Реагируя на трудности и проблемы, она будет действовать расчетливо. Иванна сотрудничает с людьми и избегает конфликтов, т.к. хочет выглядеть человеком, с которым работать легко.

Адаптированный

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

Люди - контакты

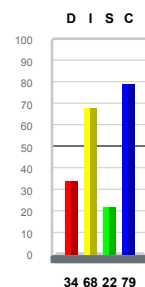
Естественный

Иванна проявляет общительность и оптимизм. Она привлекает и убеждает людей своей позитивной эмоциональностью. Она любит быть в команде и может выступать от ее имени. Она доверяет людям и старается создать атмосферу, располагающую к общению.

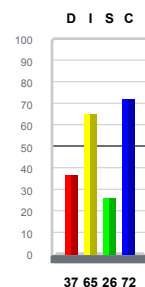
Адаптированный

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

Адаптированный стиль



Естественный стиль





ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ (Продолжение)

Темп изменений - постоянство

Естественный

Иванна предпочитает разнообразие в работе и проявляет желание как можно быстрее переключаться с одного вида деятельности на другой. Она обычно стремится выполнять работу безотлагательно. Она стремится к переменам, хотя бы ради самих перемен.

Адаптированный

Иванна полагает, что ее естественный стиль поведения адекватен среде. Она относится к людям так, как они того заслуживают, с ее точки зрения, судя по результатам их работы.

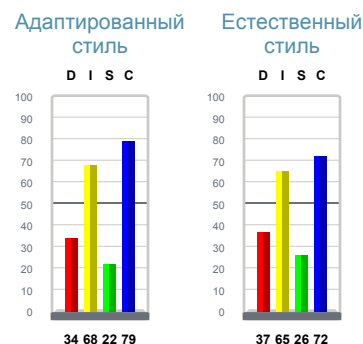
Правила - ограничения

Естественный

Иванна, по своей природе, трепетно и внимательно относится к качеству. Она любит работать в команде, которая ответственно относится к качеству конечного продукта. Она стремится знать все правила и огорчается, когда другие не соблюдают их.

Адаптированный

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





АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

Иванна считает, что ее рабочая среда требует от нее поведения, описанного в этом разделе. Если с вашей точки зрения данные утверждения не относятся к работе, проанализируйте причины такой адаптации ее поведения.

- Соблюдать сроки.
- Проявлять чувство юмора.
- Придерживаться высоких стандартов качества.
- Работать без жесткого контроля.
- Щепетильно относиться к существующим правилам и порядкам.
- Умело справляться с многочисленными, разноплановыми обязанностями.
- Определять качество, как главный приоритет.
- Умело приспосабливаться к быстрым изменениям в окружающей обстановке.
- Критически оценивать информацию.
- Подходить к принятию решений внимательно и продуманно.
- Использовать точный и аналитический подход к решению задач.
- Быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ"

В этом разделе отчета описаны те ситуации, в которых нерациональное управление временем может существенно влиять на общую эффективность 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.

ОСТРАЯ РЕАКЦИЯ НА КОНСТРУКТИВНУЮ КРИТИКУ

Острая реакция на конструктивную критику - это неуместный явный или скрытый ответ на обратную связь и рекомендации.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

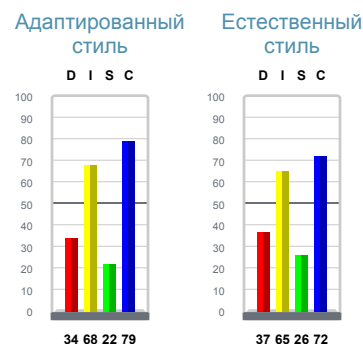
- Ощущение комфорта при использовании старых методов работы.
- Следование высоким стандартам при выполнении работы.
- Уверенность с том, что ваш метод - это правильный метод.
- Неумение разглядеть, какие преимущества дают новые методы работы.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Стараться выслушивать комментарии окружающих, не давая оценок.
- Начните мысленно отвечать: "Это интересно" или "Это возможно"; это способ контролировать импульсивный отрицательный ответ.
- Поделитесь своими эмоциями с коллегами и руководителями.

ПОИСК ЛУЧШИХ, НО НЕ ВСЕГДА ОСУЩЕСТВИМЫХ РЕШЕНИЙ

Постоянный поиск наилучших решений может помешать довести работу до конца. На горизонте постоянно появляется лучшее решение.





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Желание выполнить все с первого раза.
- Желание получить личное одобрение за точность работы.
- Боязнь подвергнуться критике, если решение не сработает.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Установить необходимые стандарты.
- Выбрать решение, соответствующее этим стандартам или превосходящее их.
- Установить сроки принятия решения или выполнения задания.

ПОИСК "ВСЕХ" ФАКТОВ

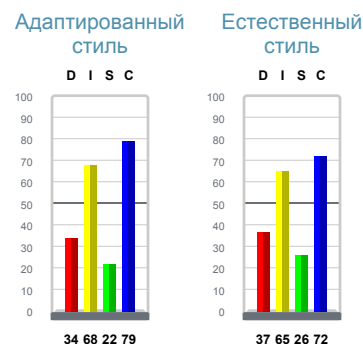
Поиск "всех" фактов - это мысли и действия, направленные на постоянный сбор новой информации и переоценку текущей информации.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Желание быть уверенным/ой и подготовленным/ой.
- Желание избежать ошибок.
- Желание иметь больше времени для завершения намеченных задач.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Установить сроки сбора новой информации или оценки старой информации, а затем приступить к действиям.
- Оценивать важность или факторы риска, чтобы знать, сколько информации необходимо на самом деле.





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

ОЖИДАНИЕ СОБЫТИЙ

Хотя выдержка считается достоинством, не следует забывать, что активные упреждающие действия позволяют лицу, принимающему решения, намного эффективнее контролировать события в своей сфере влияния.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Желание воздействовать на происходящее "здесь и сейчас"
- Страх ввязаться во что-то такое, что выявит неподготовленность.
- Потребность соблюдения высоких стандартов тормозит начало работы.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Планирование альтернативных решений.
- Определить вероятные сценарии.
- Реализовать план, который наилучшим образом удовлетворит эти потребности без ущерба для других сценариев.

ЗАТЯГИВАНИЕ ПРОЦЕССА РАДИ УЛУЧШЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

Затягивание процесса для того, чтобы получить наилучшие результаты - это выполнение и переделка, оценки и переоценки, внесение изменений и возврат к прежнему варианту, как способ "тестирования" наилучшего результата.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Желание сделать все возможное, чтобы гарантировать успех.
- Убеждение, что быстрые действия не приводят к удовлетворительным результатам.
- Надежда, что ситуация разрешится сама собой.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Установить реалистичный график и сроки.
- Следовать установленному графику.





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

- Обратиться за советом или поддержкой к окружающим.

БОЯЗНЬ ОШИБОК

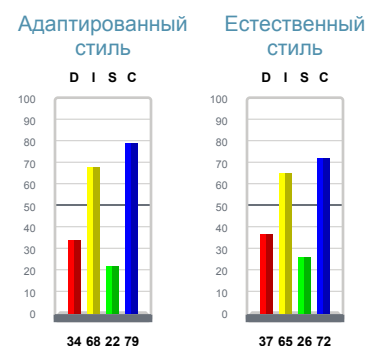
Боязнь ошибок - это ментальный процесс, сосредоточенный на негативных результатах и часто заикливание на прошлых ошибках.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Желание избежать критики.
- Принятие любой критики на свой счет.
- Желание производить впечатление эффективного и компетентного человека.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Тренировать концентрацию внимания на своих предыдущих успехах.
- Для каждой вероятной ошибки запишите по два возможных положительных результата для выполненного задания.
- Сосредоточьтесь на нескольких возможных исходах ситуации.





ОБЛАСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Ниже перечислены возможные области ограничений. При этом они не связаны с какой-либо конкретной работой. Иванна, возможно, захочет внимательно рассмотреть. Вычеркните то, что не имеет смысла. Подчеркните маркером от 1 до 3 ограничивающих ее результативность области и составьте план действий по устранению или минимизации их воздействия.

Иванна имеет склонность:

- Испытывать трудности с принятием решений, поскольку стремится принять единственно правильное решение. Если не было прецедента подобных успешных решений в прошлом, то она будет ждать указаний.
- Быть излишне самокритичным, производить впечатление неуверенного в себе человека.
- Не говорить о своих чувствах, за исключением ситуаций, когда дружеская, доверительная обстановка к этому располагает.
- Подбирать людей во многом похожих на себя.
- Занимать оборонительную позицию, если ей что-то угрожает, и использовать просчеты и ошибки других для своей защиты.
- Уступать, во избежание полемики и споров.
- Требовать полного и подробного разъяснения прежде, чем согласиться на изменения.
- Чересчур увлекаться деталями и использовать детали для обоснования своей позиции.

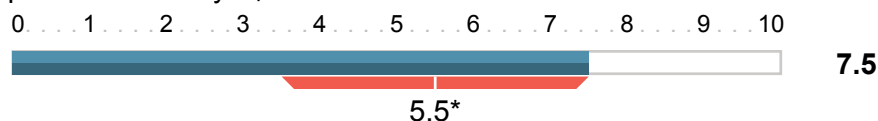




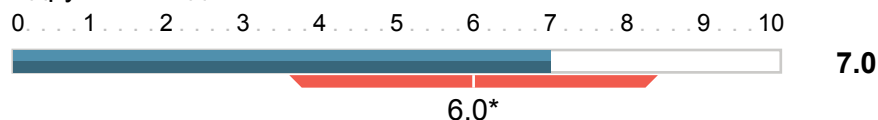
ИЕРАРХИЯ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ

Графики иерархии стилей поведения показывают ранжированный список 12 поведенческих качеств, которые наиболее часто востребованы в рабочем процессе. Ранжировка помогает понять, в какой из этих областей вы будете наиболее эффективны, исходя из вашего естественного стиля поведения.

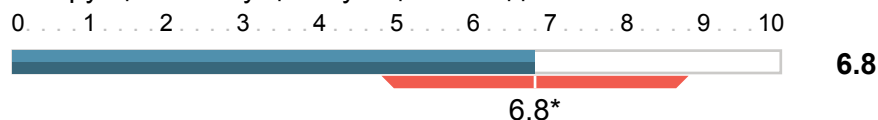
1. Универсальный - С легкостью адаптироваться к различным ситуациям.



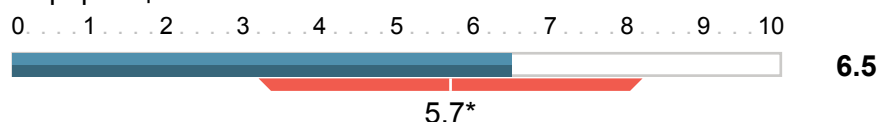
2. Взаимодействие - Часто взаимодействовать и общаться с другими людьми.



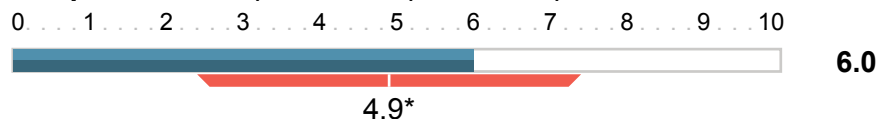
3. Соблюдение правил - Придерживаться правил, инструкций или существующих методов.



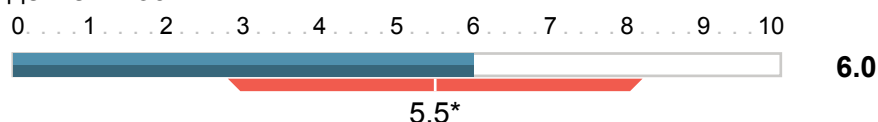
4. Анализ - Составлять, подтверждать и систематизировать информацию.



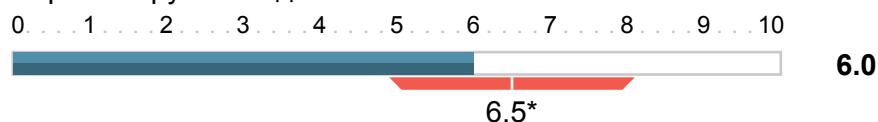
5. Срочность - Принимать срочные меры.



6. Организованное рабочее место - Устанавливать и поддерживать определенный порядок в повседневной деятельности.



7. Ориентированный на людей - Строить отношения с широким кругом людей.

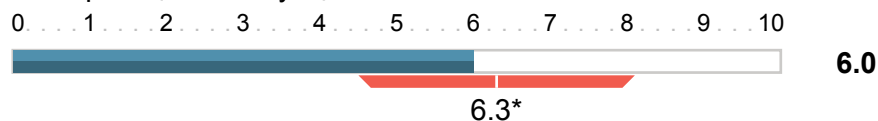


* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

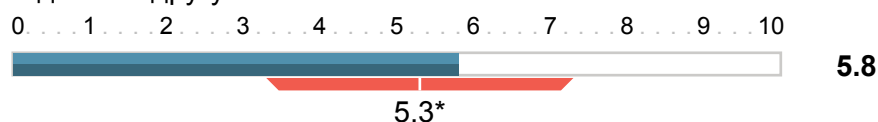


ИЕРАРХИЯ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ

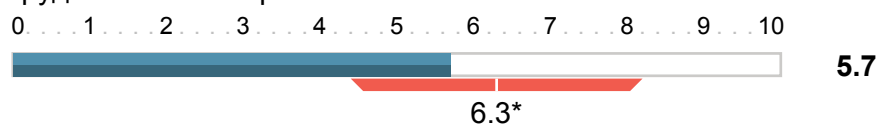
8. Последовательный - Предсказуемо работать в повторяющихся ситуациях.



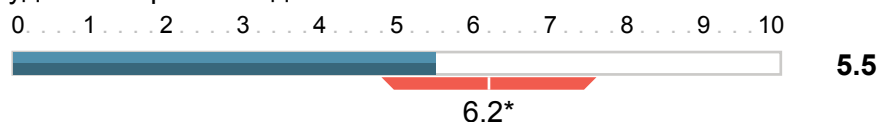
9. Частые изменения - Быстро переключаться с одной задачи на другую.



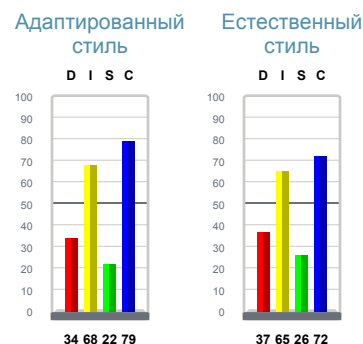
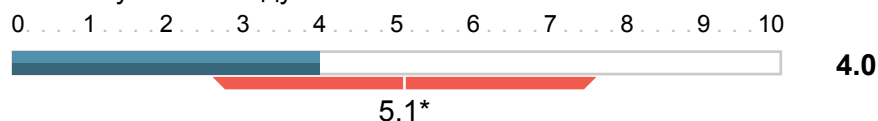
10. Стабильность - Доводить задачи до конца, несмотря на трудности или сопротивление.



11. Ориентированный на клиента - Выявлять и удовлетворять ожидания клиентов.



12. Стремление быть первым - Есть желание побеждать или получать выгоду.



SIA: 34-68-22-79 (60) SIN: 37-65-26-72 (60)

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

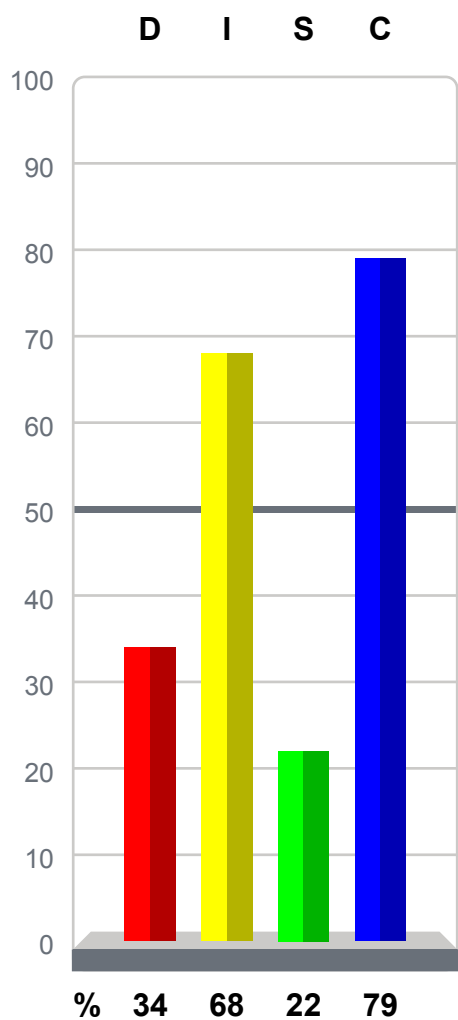


ГРАФИКИ СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

21-2-2017

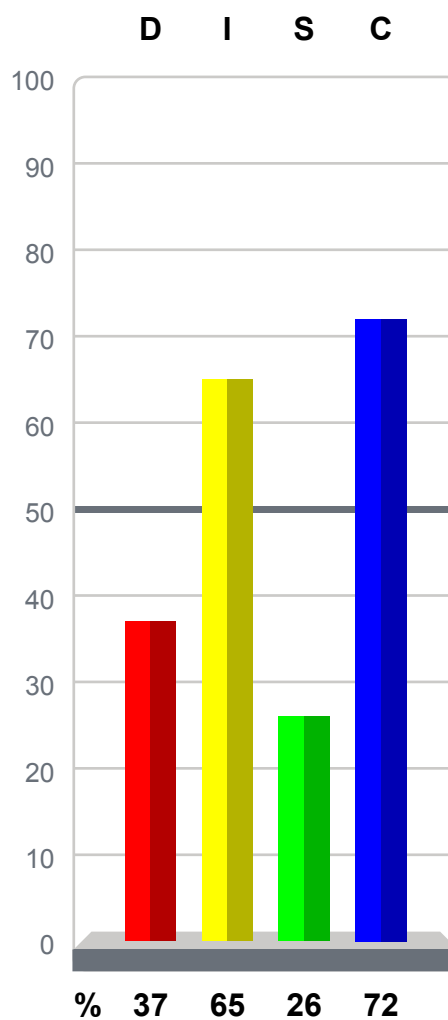
Адаптированный стиль

График I



Естественный стиль

График II



Нормы для русскоговорящих 2014 R4



КОЛЕСО УСПЕХА®

Колесо успеха - мощный инструмент, который популярен в мире. В дополнение к полученному тексту о вашем стиле, Колесо успеха дает визуальное представление, что позволяет вам:

- Увидеть маркер своего естественного стиля поведения (кружок).
- Увидеть маркер своего адаптированного стиля поведения (звездочка).
- Обратить внимание на степень адаптации своего поведения.

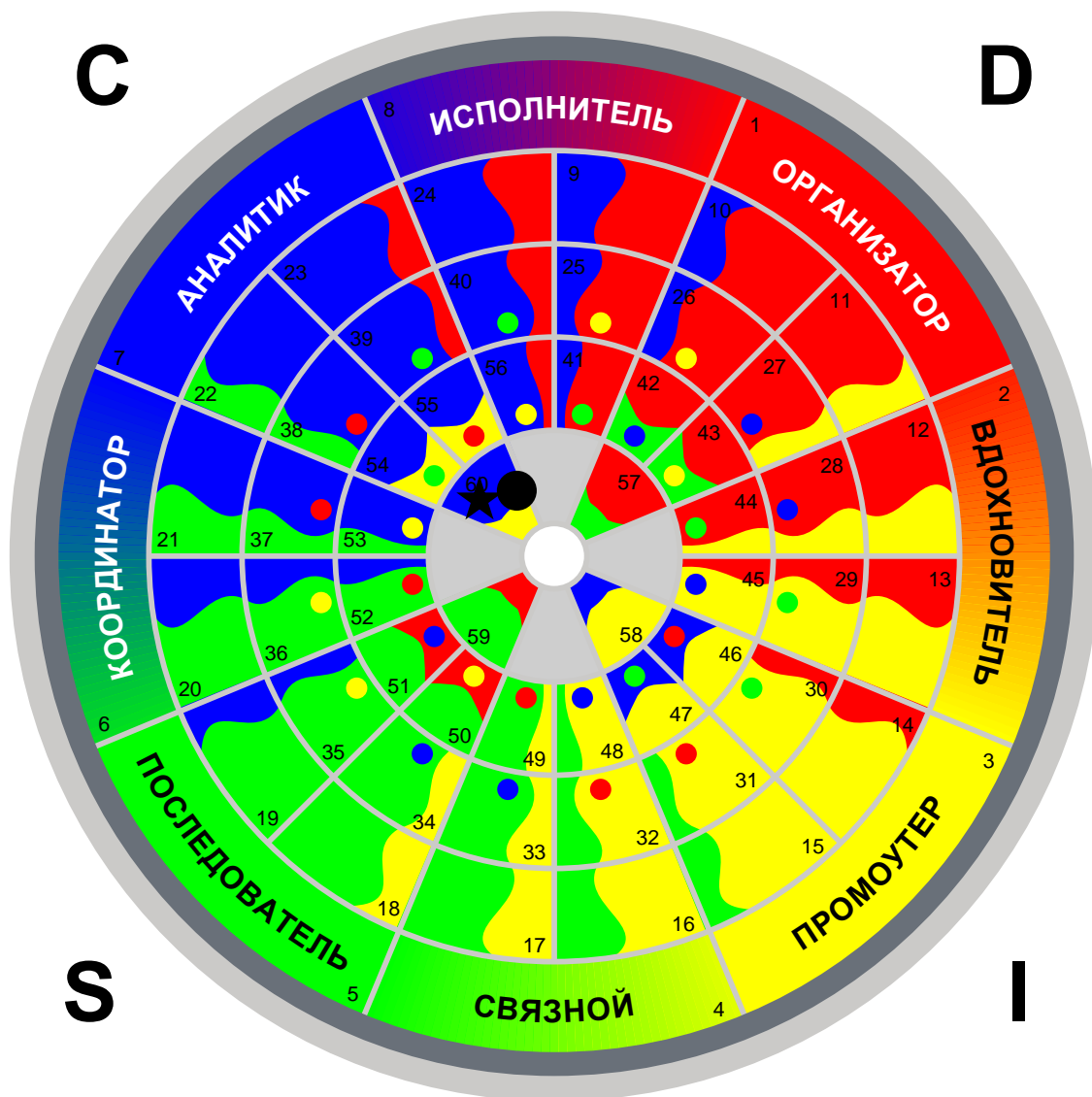
На следующей странице посмотрите как ваш естественный стиль поведения (кружок) и адаптированный (звездочка) нанесены на Колесо. Если они находятся в разных секторах, значит вы адаптируете свой стиль поведения. Чем дальше друг от друга маркеры, тем больше вы адаптируете свой стиль поведения.

Если вы входите в группу или команду, для которой также проводится оценка стиля поведения, будет полезно нанести маркеры естественного и адаптированного стиля поведения каждого участника на одно Колесо успеха. Благодаря этому вы сразу сможете, например, распознать, где возможны конфликты. Вы также сможете определить зоны для улучшения качества общения, понимания и признания заслуг.



КОЛЕСО УСПЕХА®

21-2-2017



Адаптированный: ★ (60) ПРОДВИГАЮЩИЙ АНАЛИТИК (ПРОТИВОРЕЧИВЫЙ)
Естественный: ● (60) ПРОДВИГАЮЩИЙ АНАЛИТИК (ПРОТИВОРЕЧИВЫЙ)

Нормы для русскоговорящих 2014 R4

T: 9:47



ВВЕДЕНИЕ Раздел мотиваторы

Знание мотиваторов человека помогает понять, ПОЧЕМУ он действует. Изучение личного опыта, человека, отзывов о нем, образования и профессиональной подготовки помогает понять, КАК человек ведет себя и проявляет в работе. Отчет о личной мотивации и вовлеченности дает результаты измерения шести основных интересов или мотиваторов (что считает важным в жизни): теоретического, утилитарного, эстетического, социального, индивидуалистического и традиционного.

Внутренние мотиваторы помогают инициировать поведение человека, иногда их называют скрытыми мотиваторами, так как они не проявляются в явно видимой форме. Именно поэтому целью данного отчета является выявление и усиление видимости этих мотивирующих факторов человека, чтобы он мог воспользоваться их сильными проявлениями в работе.

На основании ваших ответов на вопросник этот отчет показывает ранжировку ваших предпочтений по каждому из шести мотиваторов относительно друг друга. Первые ваши два, а иногда и три мотиватора побуждают вас к действию. Когда вы испытываете положительные эмоции, разговаривая или слушая, или делая что-то, что удовлетворяет ваши ведущие мотиваторы.

Анализ результатов диагностики в этом разделе отчета приводится по одному из трех уровней значимости для каждого из шести ваших мотиваторов.

- **Сильный** - позитивные эмоции, требующие удовлетворения как на работе, так и вне нее.
- **Ситуационный** - ваши эмоции принимают диапазон от позитивных до безразличия в зависимости прочих приоритетов данный момент вашей жизни. Эти мотиваторы имеют тенденцию играть большую роль по мере удовлетворения ведущих мотиваторов.
- **Безразличие** - эмоциональное безразличие по отношению к 5му и 6му мотиваторам.

Порядок расположения ваших мотиваторов

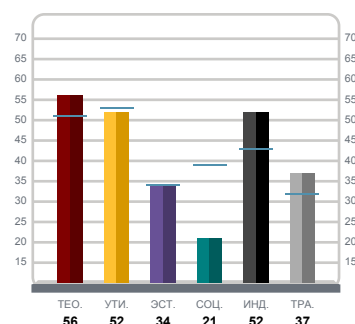
1й	Теоретический	Сильный
2й	Утилитарный	Сильный
3й	Индивидуалистический	Ситуационный
4й	Традиционный	Ситуационный
5й	Эстетический	Нейтральный
6й	Социальный	Нейтральный



Теоретический

Главный стимул для данного мотиватора - открытие ИСТИНЫ. Руководствуясь этим стимулом, человек занимает "познавательную" (когнитивную) позицию. Такой человек не склонен судить о красоте или практическом использовании вещей, он стремится исключительно к наблюдениям и размышлениям. Поскольку интересы теоретического человека лежат в эмпирической, критической и рациональной сфере, в глазах окружающих он выглядит интеллектуалом. Главная цель его жизни - упорядочить и систематизировать знания. Его девиз - "знания ради знаний".

- Хорошая работа для такого человека, как Иванна, означает, что в ней потребуются его знания.
- Такой человек, как Иванна, может стать экспертом в избранной ею области.
- она, как правило, располагает данными в поддержку своих убеждений.
- Такой человек, как Иванна, обладает замечательной способностью использовать накопленные знания для решения существующих проблем.
- Ее трудно оторвать от хорошей книги.
- Такой человек, как Иванна, чувствует себя комфортно рядом с людьми, которые разделяют ее интерес к знаниям, и особенно с теми, кто разделяет его убеждения.

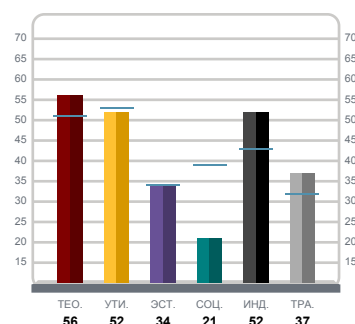




Утилитарный

Для Утилитарного типа личности характерен интерес к деньгам и ко всему, что имеет практическую пользу. Это означает, что такой человек стремится к материальному благополучию, которое могут обеспечить деньги, не только для себя, но и для своей настоящей или будущей семьи. Его мотивирует практическая сторона бизнеса - производство, маркетинг и потребление товаров, использование кредитов, накопление материального богатства. Этот тип весьма практичен и хорошо вписывается в стереотип бизнесмена. У человека с высоким баллом по данному мотиватору, скорее всего, будет высокая потребность быть самым богатым.

- Она легко добивается поставленных целей, благодаря своей способности интегрировать прошлое и настоящее.
- Она оценивает вещи с точки зрения их практической пользы и материальной выгоды.
- Накопление материальных благ - результат ее способности доводить дело до конца и добиваться поставленных целей.
- Такой человек, как Иванна, умеет добиваться поставленных целей.
- она может использовать богатство в качестве критерия эффективности своей работы.
- Она будет много работать для удовлетворения своих потребностей.
- Такой человек, как Иванна, как правило, охотно вкладывает свое время и ресурсы, но ожидая возврата от своих вложений.

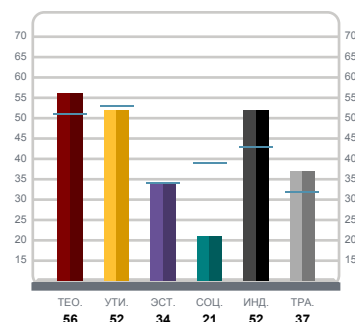




Индивидуалистический

Основной мотиватор для этого типа личности - ВЛАСТЬ, и не обязательно политическая. Исследования показали, что руководителей в большинстве сфер деятельности интересует именно власть. Поскольку конкуренция и борьба играют важную роль во всех сферах человеческой жизни, многие философы рассматривают власть как один из самых универсальных и фундаментальных мотивирующих факторов. Однако у отдельных личностей стремление к непосредственному проявлению этого мотива стоит на первом месте - это желание личной власти, влияния и известности.

- Такой человек, как Иванна, может упорно и настойчиво добиваться удовлетворения своих потребностей.
- она будет оценивать каждую ситуацию в отдельности и определять, в какой мере ей следует ее контролировать.
- Временами такой человек, как Иванна, стремится к первенству.
- Степень ее контроля будет увеличиваться в зависимости от того, насколько для нее важны вопросы, связанные с ситуацией. Если личная заинтересованность отсутствует, она не видит особой необходимости в контроле.

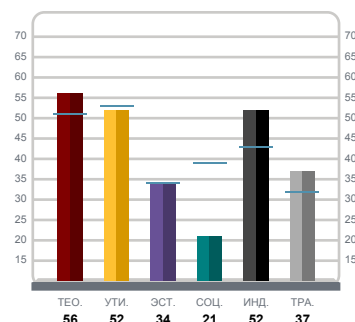




Традиционный

Наибольший интерес для представителей данного типа представляют такие понятия, как "единство", "порядок" и "традиция". Людям с высоким баллом по этому мотиватору необходима система жизненных ценностей. Эту систему можно найти в таких вещах, как консерватизм или в любой организации, где предусмотрены определенные нормы, правила и жизненные принципы.

- Такой человек, как Иванна, поступает так, как подсказывает совесть.
- она будет твердо придерживаться убеждений в рамках системы, в которой она чувствует себя наиболее комфортно, и не будет слишком настаивать на своих убеждениях или подходах при недостаточно выраженном интересе.
- Такой человек, как Иванна, должен иметь возможность выбирать систему ценностей и правил, которых будет придерживаться.
- Временами такой человек, как Иванна, оценивает людей, исходя из своих жизненных принципов.

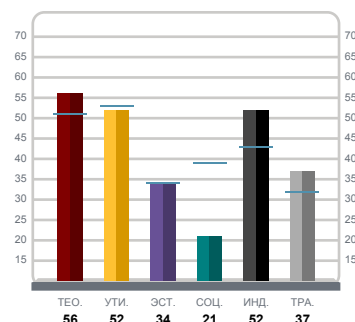




Эстетический

Эстетический тип личности демонстрирует интерес к "форме и гармонии". Человек данного типа судит обо всем с позиции красоты, гармонии, совершенства. Жизнь рассматривается как последовательность событий, каждое из которых само по себе может является источником наслаждения. Высокий балл здесь не обязательно означает, что человек наделен артистическими талантами. Это указывает лишь на то, что интересы личности связаны с эстетической стороной жизни.

- Невзрачность окружающей обстановки не будет душить ее творческую натуру.
- Она придерживается прагматичного подхода к событиям.
- Такой человек, как Иванна, не всегда заботится о красоте и форме окружающей ее обстановки.
- Практичность "предмета" важнее, чем его красота, форма и гармония.
- Основные мотиваторы такого человека, как Иванна, обнаружатся в одном или двух других мотиваторах, которые обсуждаются в настоящем отчете.
- Теоретически такой человек, как Иванна, понимает, что окружающая обстановка должна быть красивой, но реально ей трудно покупать красивые вещи.
- она очень практичный человек, который не придает значения тому, чтобы быть в гармонии с окружающим миром.

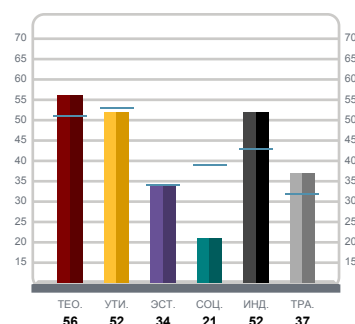




Социальный

Человек с очень высоким баллом по этому мотиватору обладает врожденной любовью к людям. Социальный человек ценит людей, поэтому он добр, отзывчив и бескорыстен. Люди, принадлежащие к теоретическому, утилитарному и эстетическому типам, представляются ему холодными и равнодушными. В отличие от представителей индивидуалистического типа, люди социального типа рассматривают взаимопомощь как единственно приемлемую форму человеческих отношений. Исследования показывают, что в своем чистом виде интерес социального типа бескорыстен.

- Такой человек, как Иванна, будет сомневаться, стоит ли помогать людям, если это может повредить ей лично.
- Полагая, что каждый в состоянии проявлять упорство и настойчивость, она считает, что все должно быть заработано, а не получено даром.
- Она, как правило, не позволяет другим управлять своей жизнью, кроме тех случаев, когда это совпадает с ее личными интересами.
- Такой человек, как Иванна, проявляет готовность помогать тем людям, которые упорно трудятся ради достижения собственных целей.
- Она будет тверда в своих решениях и не поддастся неблагоприятному стечению обстоятельств.
- Ее основные жизненные интересы находятся в одной или двух других сферах, обсуждающихся в данном отчете.





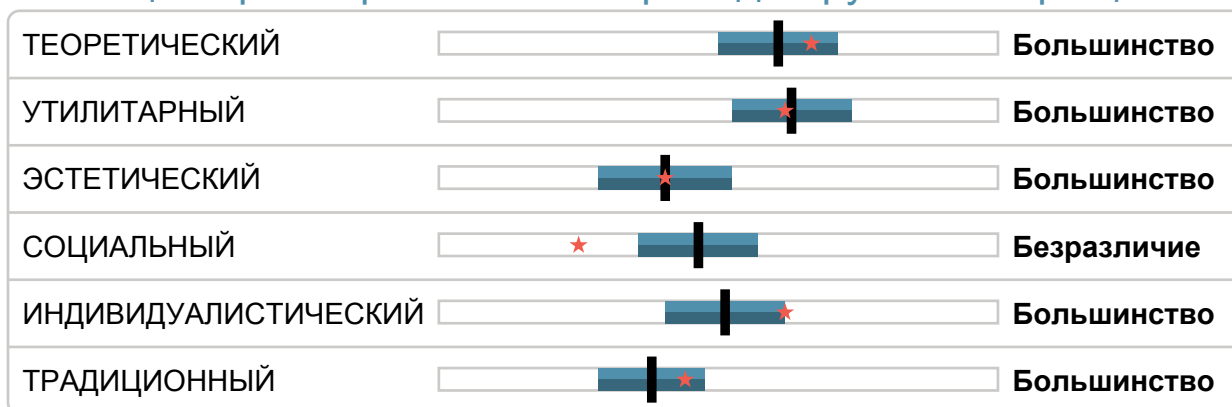
Мотиваторы - нормы и сравнения

Многие годы вы слышали утверждения типа "на вкус и цвет товарищей нет", "каждому свое", "чужая душа - потемки". Когда в вашем окружении находятся люди со схожими внутренними мотиваторами, вы вписываетесь в эту группу и получаете заряд энергии. Напротив, будучи окруженной людьми с существенно отличающимися мотиваторами, вас могут посчитать за белую ворону. Эти различия могут вести к стрессу и конфликтам. **Попав в подобную ситуацию, вы можете:**

- Изменить ситуацию.
- Изменить свое восприятие ситуации.
- Самоустраниться.
- Справиться с ситуацией.

Этот раздел описывает проявление мотиваторов за пределами общепринятой нормы и когда они могут провоцировать конфликт. Чем выше нормы для большинства людей - тем больше люди будут подмечать вашу увлеченность этим мотиватором. Чем ниже нормы - тем больше вас будут воспринимать безразличным или даже отрицательно настроенным в отношении такого мотиватора. Затемненная область для каждого внутреннего мотиватора показывает норму для большинства - 68% процентов населения, которая находится в пределах одного стандартного отклонения выше и ниже от средней по населению.

Таблица норм и сравнений - Нормы для русскоговорящих 2014



- 68 процентов населения - средний национальный показатель - ваш уровень

Большинство или в пределах нормы - это одно стандартное отклонение от среднего национального показателя.
Выраженность - два стандартных отклонения выше среднего национального показателя.
Безразличие - два стандартных отклонения ниже среднего национального показателя
Экстремально - три стандартных отклонения от среднего национального показателя



Мотиваторы - нормы и сравнения

Области, где выраженный энтузиазм других людей может вызывать раздражение, так как вы не разделяете их энтузиазма:

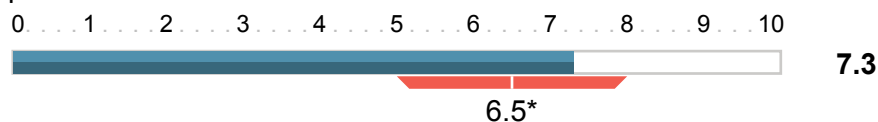
- Поскольку вы рассчитываете только на себя, вам может быть некомфортно с людьми, которые стараются вам помочь или угодить.



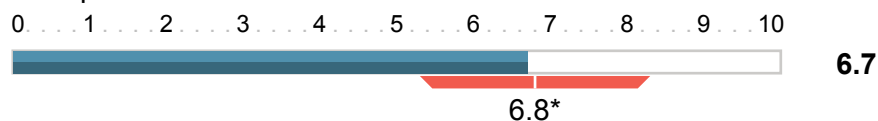
ИЕРАРХИЯ МОТИВАТОРОВ

Ваша мотивация к успеху во всем, что вы делаете, определяется глубинными ценностями. Вы почувствуете прилив сил и успешность в работе тогда, когда содержание работы поддерживает личные ценности. Они приведены ниже в порядке от самых выраженных до наименее выраженных.

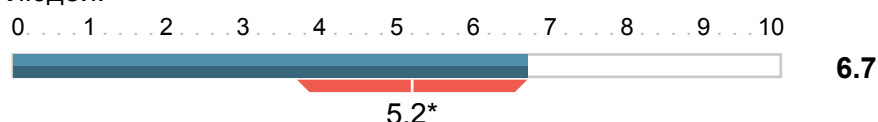
1. Теоретический - Вознаграждает тех, кто ценит знания ради знаний, непрерывное обучение и интеллектуальный рост.



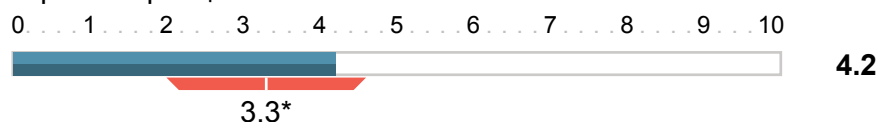
2. Утилитарный/экономический - Вознаграждает тех, кто ценит практические достижения, результаты и вознаграждения как результат вложения времени, ресурсов и энергии.



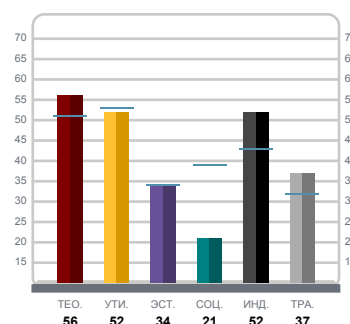
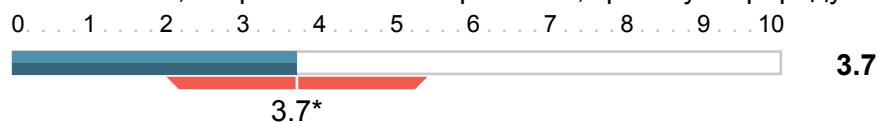
3. Индивидуалистический/политический - Вознаграждает тех, кто ценит собственное признание, свободу и возможность контролировать свою жизнь и судьбы других людей.



4. Традиционный/регуляторный - Вознаграждает тех, кто ценит традиции, сложившиеся в социальной среде, правила, нормы и принципы.



5. Эстетический - Вознаграждает тех, кто ценит гармонию в своей жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.





ИЕРАРХИЯ МОТИВАТОРОВ

6. Социальный - Вознаграждает тех, кто ценит возможность услужить другим и внести свой вклад в процветание и благополучие общества.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



1.5

4.5*

MI: 56-52-34-21-52-37 (ТЕО.-УТИ.-ЭСТ.-СОЦ.-ИНД.-ТРА.)

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

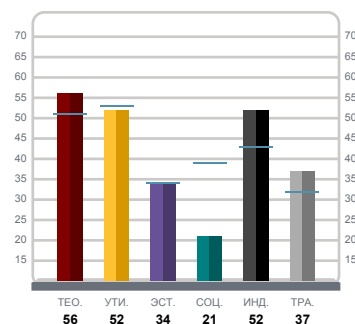
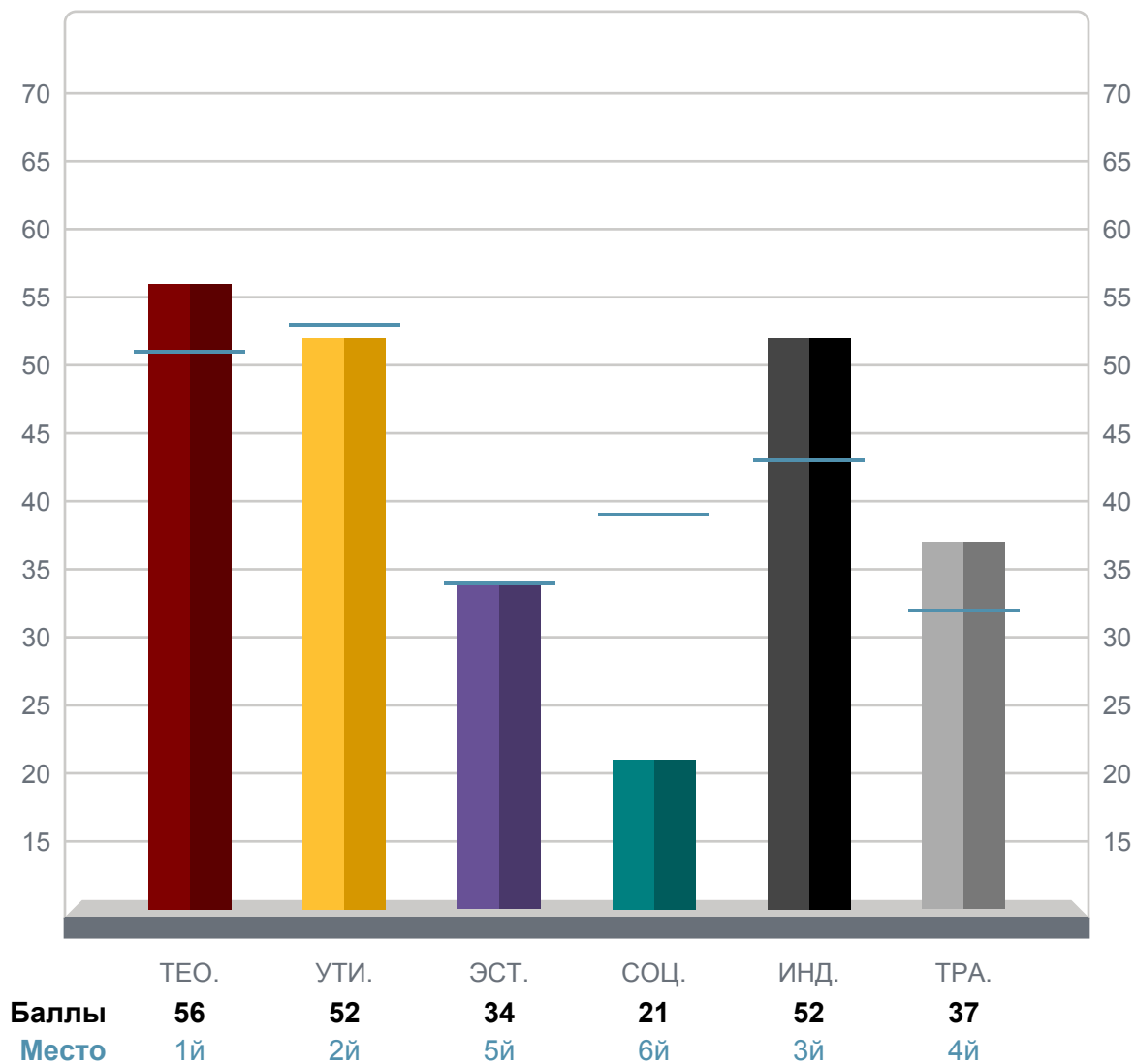




ГРАФИК УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ®

21-2-2017

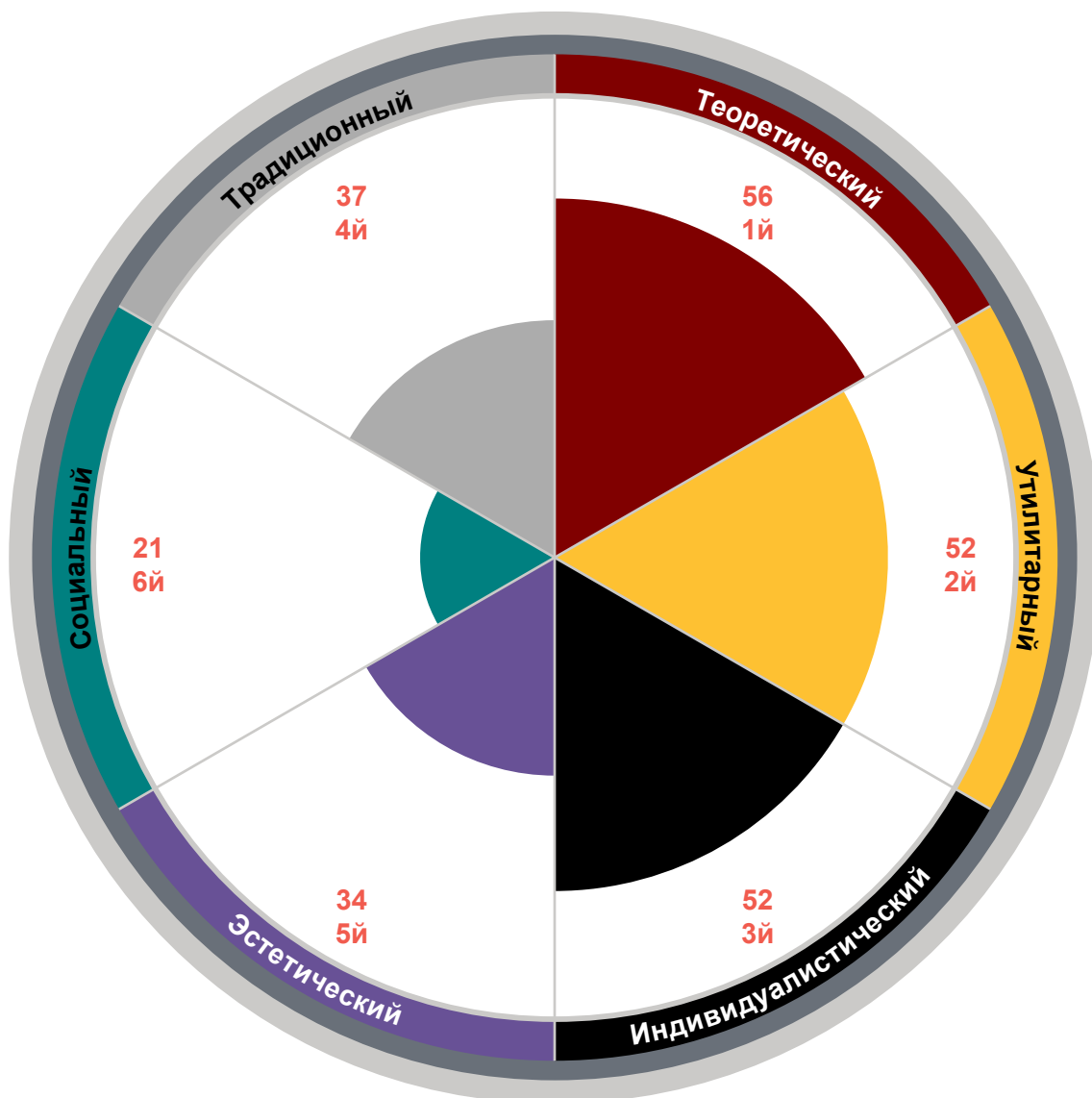


Нормы для русскоговорящих 2014



ДИАГРАММА ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ™

21-2-2017





ВВЕДЕНИЕ

Раздел о взаимодействии стилей поведения и мотиваторов

Сочетание стилей поведения и мотиваторов оказывает предельное по мощности воздействие на увеличение удовлетворения от работы и результативности. По отдельности они оказывают сильное влияние на ваши действия, однако синергия от взаимодействия и того и другого выводит человека на совершенно 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

В этом разделе описаны потенциальные сильные стороны такого человека, как Иванна, исходя из его стиля поведения и двух ведущих мотиваторов. Выявите две или три потенциальных сильных стороны, которые необходимо усилить и вознаградить, чтобы повысить удовлетворенность работой.

- Охотно задает вопросы и собирает все данные, чтобы всегда добиваться наилучшего результата, насколько это возможно.
- Задает много вопросов, чтобы найти правильные ответы.
- Предлагает объективную точку зрения на то, как можно достичь цели в установленных рамках.
- Ожидания ясны, осязаемы и сосредоточены на практических результатах.
- Ищет позитивную сторону в любой ситуации.
- Мотивирует других продолжать образование.
- Как правило, видит перспективы и предприимчива в достижении результатов.
- практична и авторитетна в подготовке эффективных результатов.



ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ МЕЖДУ СТИЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАТОРАМИ

Этот раздел описывает потенциальные области противоречий между стилем поведения такого человека, как Иванна, и его двумя ведущими мотиваторами. Выявите два или три потенциальных противоречия, которые необходимо свести к минимуму для повышения эффективности работы.

- Может казаться человеком, который излишне сосредоточен на данных или теории.
- Может занять оборонительную позицию, когда непроверяемые факты ставятся под сомнение.
- Просчитывает каждую переменную, которая может быть не лучшим использованием ее времени.
- Может излишне сосредоточиться на негативной стороне инвестиций и, следовательно, упустить возможность.
- Как правило, ведет разработку на основании ограниченных данных.
- Желание делиться информацией может препятствовать ее способности слушать и учиться.
- Эффективность снижается из-за пустых разговоров.
- Переоценивает вклад других сотрудников.



ИДЕАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА

Данный раздел описывает идеальную рабочую обстановку, основываясь на естественном стиле и двух ведущих мотиваторах такого человека, как Иванна. Люди, которым недостает гибкости почувствуют себя некомфортно, выполняя работу, которая отличается от описанной в данном разделе. Гибкие и сообразительные люди подстраивают свое поведение и чувствуют себя комфортно в различных условиях. Используйте этот раздел для определения задач и обязанностей, при выполнении которых Иванна чувствует удовлетворение и тех, которые гнетут ее.

- Знакомая, привычная обстановка.
- Работа, предполагающая разнообразие деятельности и контактов. Среда, в которой она не будет чувствовать себя прикованным к одному рабочему месту.
- Условия, в которых ее интуиция может быть востребована.
- Окружение, в котором приветствуется подготовленность к совещаниям.
- Команда руководителей, приветствующая изучение новых концепций или теорий.
- Место, где можно поинтересоваться новыми открытиями.
- Четко определенные правила, процедуры и направления для достижения запланированных результатов.
- Способность достигать целей, используя логические и практические подходы.
- Выгода от действий, ориентированных на работу с людьми, ценится выше, чем от действий, ориентированных на задачи.



ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ

Этот раздел отчета составлен на основе анализа желаний респондента. Людей мотивирует то, чего они хотят; следовательно, удовлетворенные желания больше не мотивируют. Изучите каждое из утверждений этого раздела вместе с респондентом и выделите те из них, которые представляют "желаниями".

Иванна хочет:

- Продвижения по служебной лестнице по мере ее готовности.
- Наличия правил безопасности.
- Получать лестные отзывы, признание и поощрения за свой вклад в работу.
- Знания причин и детальной информации о процессе и процедурах для обеспечения их правильности.
- Информации, как правильно выполнять работу, не совершая ошибок.
- Возможности находить новую информацию, которой будет полезно поделиться с другими.
- Устранять беспокойство, получая данные и информацию, необходимые для принятия решений и решения проблем.
- Документации о потенциальной окупаемости проектов и целей.
- Свободы привлекать окружающих в праздновании достижений.



ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ

В данном разделе представлены некоторые потребности, которые должны быть удовлетворены, чтобы Иванна могла работать на оптимальном уровне. Некоторые потребности могут быть удовлетворены ей самой, а об удовлетворении других должно позаботиться руководство. Человеку трудно войти в мотивирующее окружение, когда его базовые управленческие потребности не удовлетворяются. Просмотрите список вместе с респондентом и определите 3 или 4 наиболее важных для нее утверждения. Это позволит респонденту принять участие в формировании собственного плана по руководству им.

Такому человеку, как Иванна, необходимо следующее:

- Регулярно получать оценку своей работы.
- Получать достойное материальное вознаграждение, а не просто слова благодарности.
- Проявлять больше объективности, оценивая людей, поскольку по своей природе она является очень доверчивым человеком.
- Понимать, какое количество подробностей необходимо для продвижения идеи.
- Продолжать свое обучение в группе, а не самостоятельно.
- Искать способы упорядочить мысли для того, чтобы эффективно донести нужную информацию.
- Возможность доказать, что стандарты и политика компании способны обеспечить отдачу от инвестиций.
- Помощь в осознании баланса между совершенством и отдачей от инвестиций.
- Контролировать свой энтузиазм, чтобы быть эффективным слушателем.



ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

Настоящий раздел предназначен для определения областей развития. Выделите 1-3 области развития и разработайте план действий.

- Навыки общения (умение слушать)
- Делегирование
- Принятие решений
- Дисциплинирование
- Оценивание работы
- Обучение
- Управление временем
- Постановка карьерных целей
- Постановка личных целей
- Мотивирование других
- Развитие других
- Семья

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Дата начала: _____ Контрольная дата: _____