



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Управление талантами - версия для руководителей

Иван Иванович Иванов
АБВГД
13-6-2013



ВВЕДЕНИЕ

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.

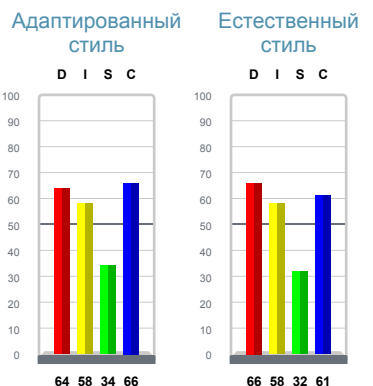


ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

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 - целеустремленный руководитель. Он убежден, что сотрудников необходимо постоянно стимулировать и побуждать к достижению поставленных в работе целей. Иван Иванович - инициатор, человек, который любит новые проекты и чувствует себя наиболее комфортно будучи вовлеченным в широкий спектр деятельности. Иван Иванович является человеком, которому необходимо научиться расслабляться и распределять свои силы. Он может расходовать слишком много энергии, пытаясь управлять собой и другими людьми. Иван Иванович ориентируется на достижение цели и работает на результат. Он - член команды, пытающийся сконцентрировать внимание других на поставленной задаче. Иван Иванович глубоко переживает, если другие, работая с ним, не разделяют его чувства ответственности. Он предпочитает вести себя с окружающими прямолинейно и напористо. Его стремление к достижению результатов очевидно для подчиненных. Многие люди воспринимают его как инициатора, нацеленного на достижение результатов. Иван Иванович может потерять интерес к проекту, когда основные трудности остаются позади, и сразу же взяться за другой сложный проект. Иван Иванович ориентируется исключительно на результат и выполняет проекты по возможности быстро и ответственно. Иван Иванович ответственно подходит к срокам выполнения работ и испытывает раздражение при задержках и срывах.

Иван Иванович обладает способностью принимать решения, сопряженные с большим риском, но иногда ему следует обратиться за советом, прежде чем действовать. Такой человек, как Иван Иванович, должен понимать, что ему следует заранее прорабатывать план проекта от начала до конца прежде, чем к нему приступить. Он всегда готов посоветовать, как, с его точки зрения, можно решить проблему наилучшим образом. Иногда он может быть человеком настолько приверженным своему мнению по конкретной проблеме, что с трудом допускает других до участия в ее



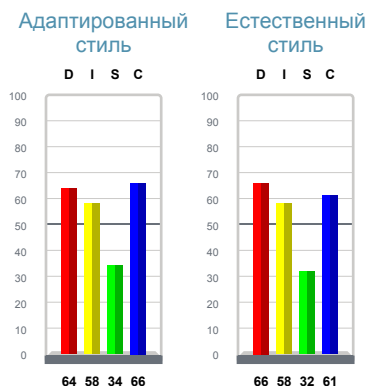


ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ (Продолжение)

решении. Иван Иванович хорошо решает проблемы и выявляет их причины, он всегда ищет новые варианты решения стандартных проблем. В процессе принятия решений Иван Иванович иногда проявляет излишнюю эмоциональность. Он будет работать до тех пор, пока не решит сложную проблему. Последующую рутинную работу Иван Иванович может найти скучной и неинтересной. Сталкиваясь с необходимостью принятия сложного решения, он попытается заинтересовать Вас и "продать" Вам свои идеи.

Иван Иванович имеет склонность проявлять нетерпимость по отношению к людям, чьи действия и поступки он не совсем понимает, а также к тем, кто, с его точки зрения, думает слишком медленно. Он является человеком, чья творческая и активная натура может мешать ему общаться с окружающими. Он может представлять информацию в такой форме, которая не всегда понятна для некоторых людей. Иван Иванович является человеком, который оспаривает, ставит под сомнение мнение других, если оно не совпадает с его собственным. Он является человеком, которому следует проявлять больше терпения и уточнять, насколько правильно окружающие поняли то, что он хотел им сказать. Иван Иванович может иногда скрывать свои истинные чувства под маской дружелюбия, но в критических ситуациях они могут проявляться. Он является человеком, которому нравятся люди, умеющие грамотно представить свой вопрос так, чтобы добиться положительного результата. В этом случае он может быстрее оценить ситуацию или принять решение. Он обладает способностью влиять на людей, будучи человеком прямым, дружелюбным и ориентированным на результат. Он является человеком, которому нравятся люди, готовые рассматривать его мнение, как альтернативу их собственному мнению. Ему легче принимать решения при наличии альтернативных вариантов; при этом он будет ценить свое мнение больше, чем мнение других!



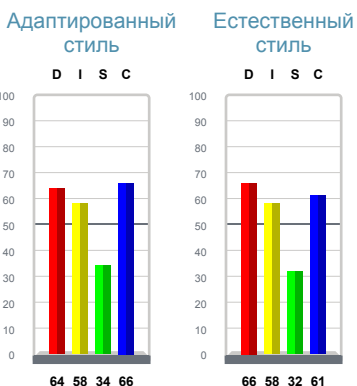




ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Этот раздел отчета содержит информацию о специфических способностях и особенностях поведения, которые Иван Иванович привносит 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.

- Легко адаптируется в новом коллективе и будет достойно представлять интересы компании.
- Новатор.
- Всегда придерживается установленных сроков.
- Принимает решения, исходя из коммерческой целесообразности.
- Осознает необходимость срочных действий, когда этого требует ситуация.
- Почти никогда не унывает.
- Быстро действует в любой ситуации.
- Обладает творческим подходом к решению проблем.



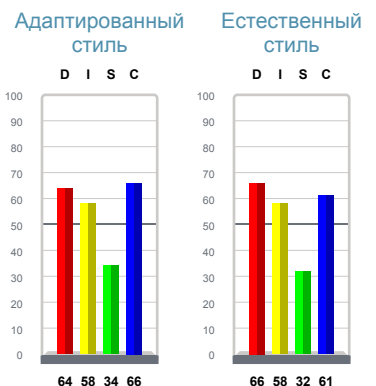


РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ

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:

- Обеспечить систему правил, позволяющие ему ориентироваться в расстановке приоритетов и порядке выполнения задач.
- Выражать мысли ясно, конкретно, коротко и по делу.
- Излагать задачи и требования конкретно и четко и не полагаться на то, что "все само собой разумеется".
- Четко излагать все требования и цели, иметь все необходимые материалы в одном «пакет».
- Придерживаться в беседе сути дела. Предоставьте ему возможность самостоятельно решать, когда перейти к общению на отвлеченные темы.
- Давать возможность поразвлечься и расслабиться.
- Создавать такие условия, когда Вас не будут отвлекать и прерывать во время общения.
- Поддерживать суть идеи или предложения, а не человека, который их высказывает.
- Проявлять открытость, честность, отсутствие формализма.
- Регулярно выражать ему признательность за его участие в работе.
- Убедиться, что Ваша информация воспринята.
- Относиться с пониманием к его манере слушать выборочно.





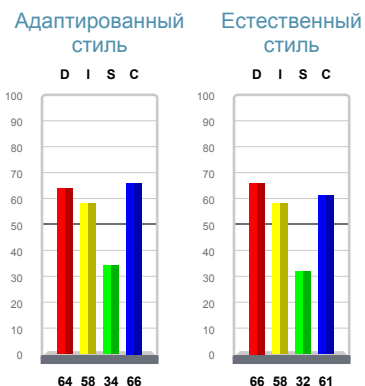
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ (Продолжение)

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:

- Впадать в азарт и давать твердые гарантии в ситуациях, когда велика вероятность того, что они не будут выполнены.
- Забывать или терять вещи, проявлять неорганизованность или неаккуратность и отвлекать его от дела.
- Убеждать, используя аргументы, ориентированные на его личную заинтересованность
- Переходить на его личность в ходе бурного обсуждения.
- Задавать риторические или бесполезные вопросы.
- Позволять ему сменить тему до того, как Вы закончили ее обсуждение.
- Тратить его время на пустые разговоры.
- Держаться покровительственно.
- Выражаться туманно, чего-то недоговаривать, если хотите избежать резко отрицательной реакции с его стороны.
- Пытаться строить личные отношения.
- Указывать или приказывать.







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:

- Первопроходца
- Умещающего уверенно отстоять свое мнение
- Способного успешно конкурировать
- Уверенного в себе
- Конструктивного
- Победителя

ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Умеренный

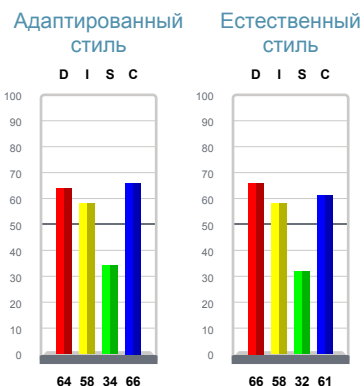
В ситуациях умеренного напряжения, стресса или усталости люди могут воспринимать его как человека:

- Требовательного
- Нервного
- Эгоцентричного
- Агрессивный

ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Экстремальный

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

- Резкого
- Контролирующего
- Властного
- Твердо убежденного в своих взглядах





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	Догматизм
Нетребовательность	Подозрительность	Нетерпеливость	Беспорядочность
Осторожность	Реализм	Стойкость	Самоуверенность
Мягкость	Проницательность	Устремленность	Раскованность
Покладистость	Пессимизм	Гибкость	Властность
Скромность	Неуравновешенность	Импульсивность	Несгибаемость
Миролюбие	Критичность	Горячность	Беспечность к деталям
Ненавязчивость		Нервозность	



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.

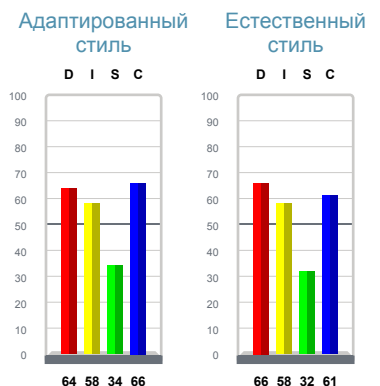
ЛЮДИ - КОНТАКТЫ

Естественный

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

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

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

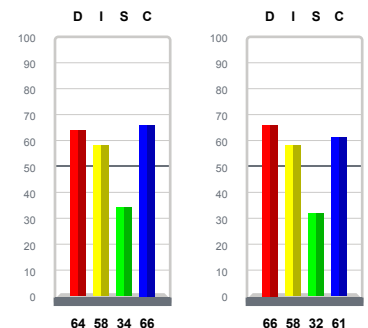
Естественный

Иван Иванович, не являясь, в сущности, человеком "косным" и консервативным, тем не менее, знает и понимает последствия несоблюдения правил. Он проявляет взвешенную оценку при пересмотре правил. Для него нет ничего более важного, чем осознание того, что он хорошо выполняет свою работу.

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

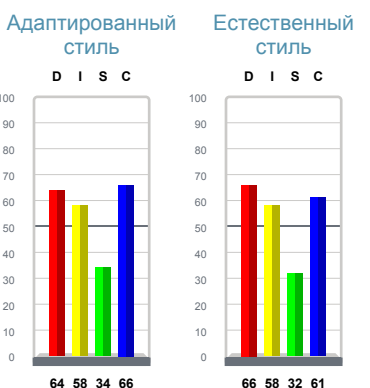




АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

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.

- Соблюдать сроки.
- Точно следовать стандартам качества.
- Использовать точный и аналитический подход к решению задач.
- Щепетильно относиться к существующим правилам и порядкам.
- Критически оценивать информацию.
- Подходить к принятию решений внимательно и продуманно.
- Предварительно оценивать риски.
- Умело справляться с многочисленными, разноплановыми обязанностями.
- Умело приспосабливаться к быстрым изменениям в окружающей обстановке.
- Проявлять чувство юмора.
- Быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.





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:

- Не понимать людей более медлительных, чем он и того, что они могут испытывать трудности, имея дело с ним.
- Прерывать работу над проектами, менять планы и графики, оставлять проекты незавершенными.
- Уклоняться от рутинной работы и не понимать людей, которые ее охотно выполняют. Исключение составляют те случаи, когда без выполнения рутинной работы нельзя добиться необходимого результата.
- Обвинять, отрицать и защищать свою позицию, даже если в этом нет необходимости.
- Срывать выполнение некоторых заданий, из-за стремления к разнообразию деятельности, а также из-за присущей ему манеры разбрасываться, перескакивать с одного на другое.
- Испытывать трудности, работая в команде в качестве рядового члена, а не лидера.
- Брать на себя слишком много, опережая события.







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: _____



ИНДИКАТОР ФАКТОРОВ ПОВЕДЕНИЯ

Менеджмент-Персонал

Классификация поведения является сложной задачей, т.к. существует много критериев и факторов, на которых может основываться классификация. Данный отчет основан на оценке исключительно поведенческих качеств. Оценка поведенческих качеств может отражать то, как и в какой мере они проявляются в работе. При этом, возраст, опыт, подготовка или система ценностей во внимание не принимаются.

Данный отчет графически представляет 12 поведенческих качеств и то, в какой степени они развиты и проявляются в Вашей деятельности. Эти качества были тщательно подобраны таким образом, что при соответствии оценки индивида требованиям, которые предъявляет к этим поведенческим качествам рабочая среда, каждый сможет добиться успеха.

График естественного поведения представляет то поведение, которое свойственно Вам от природы и, которое Вы можете проявлять в своей работе. График адаптированного поведения отражает то, как Вы приспосабливаете свое поведение к условиям рабочей среды, т.е. то поведение, которое, по Вашему мнению, необходимо для успеха в работе. Если Ваш График адаптированного поведения существенно отличается от Графика естественного поведения, то это свидетельствует о том, что Вы находитесь под давлением обстоятельств, требующих от Вас необходимости “маскировать” свое естественное поведение.

Сравните свои графики. Подумайте о том, какое значение имеет каждый из факторов поведения (D,I,S,C) для успеха в Вашей работе. График адаптированного поведения отражает те факторы, которые были выявлены на основе определений опросника, отмеченных Вами, как наиболее Вас характеризующие.

Понимание Вами своего поведения позволит Вам выработать такую линию поведения, которая будет способствовать успеху в Вашей работе.



АНАЛИЗ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ



РЕШИТЕЛЬНОСТЬ/ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА РЕЗУЛЬТАТ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



ЧУВСТВО НЕОБХОДИМОСТИ БЕЗОТЛАГАТЕЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЙ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



ВИДЕНИЕ БУДУЩЕГО

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



МОТИВИРОВАНИЕ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КОЛЛЕГАМИ/КЛИЕНТАМИ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10





АНАЛИЗ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ



УМЕНИЕ СЛУШАТЬ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ РАБОТ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



РАБОТА С ДОКУМЕНТАМИ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



ВНИМАНИЕ К ДЕТАЛЯМ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

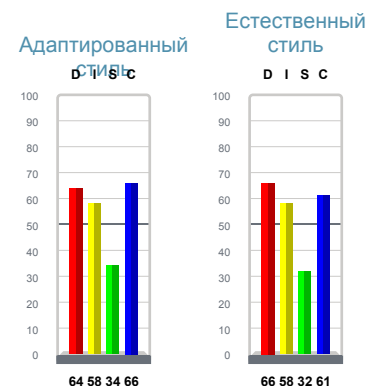
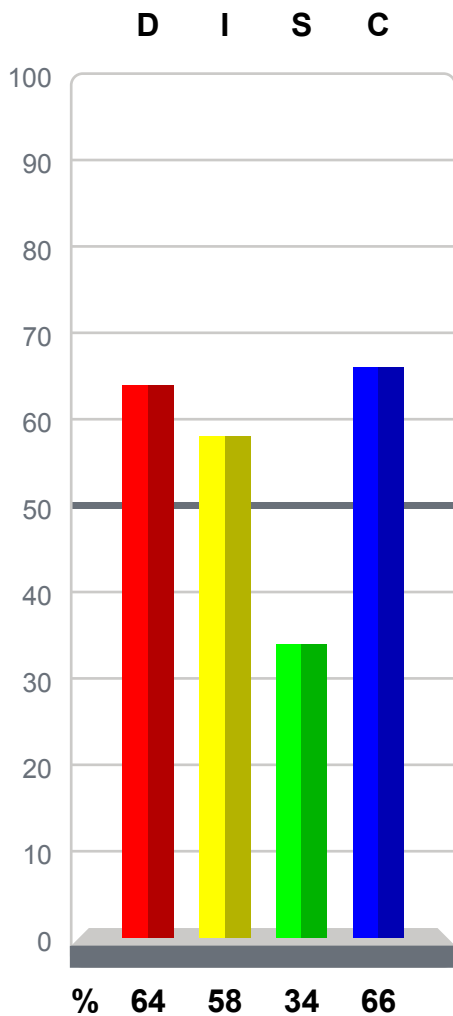




ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ® 13-6-2013

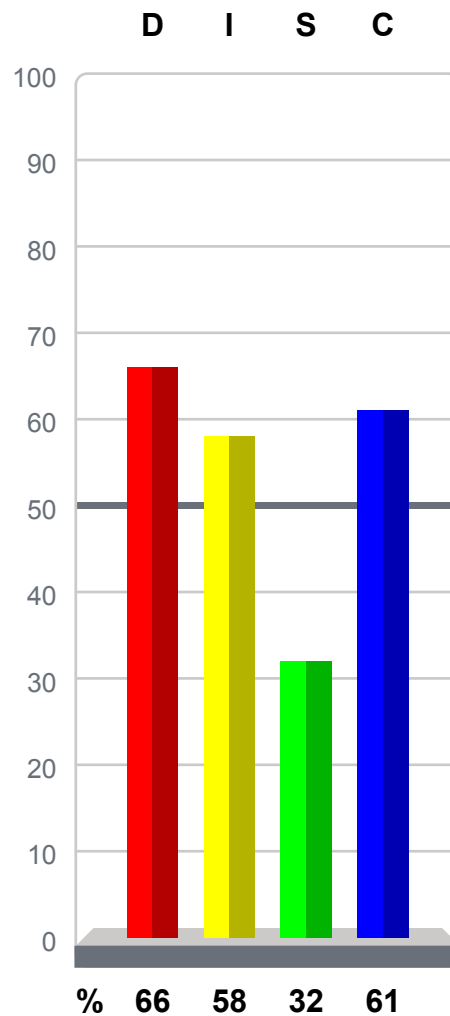
Адаптированный стиль

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.

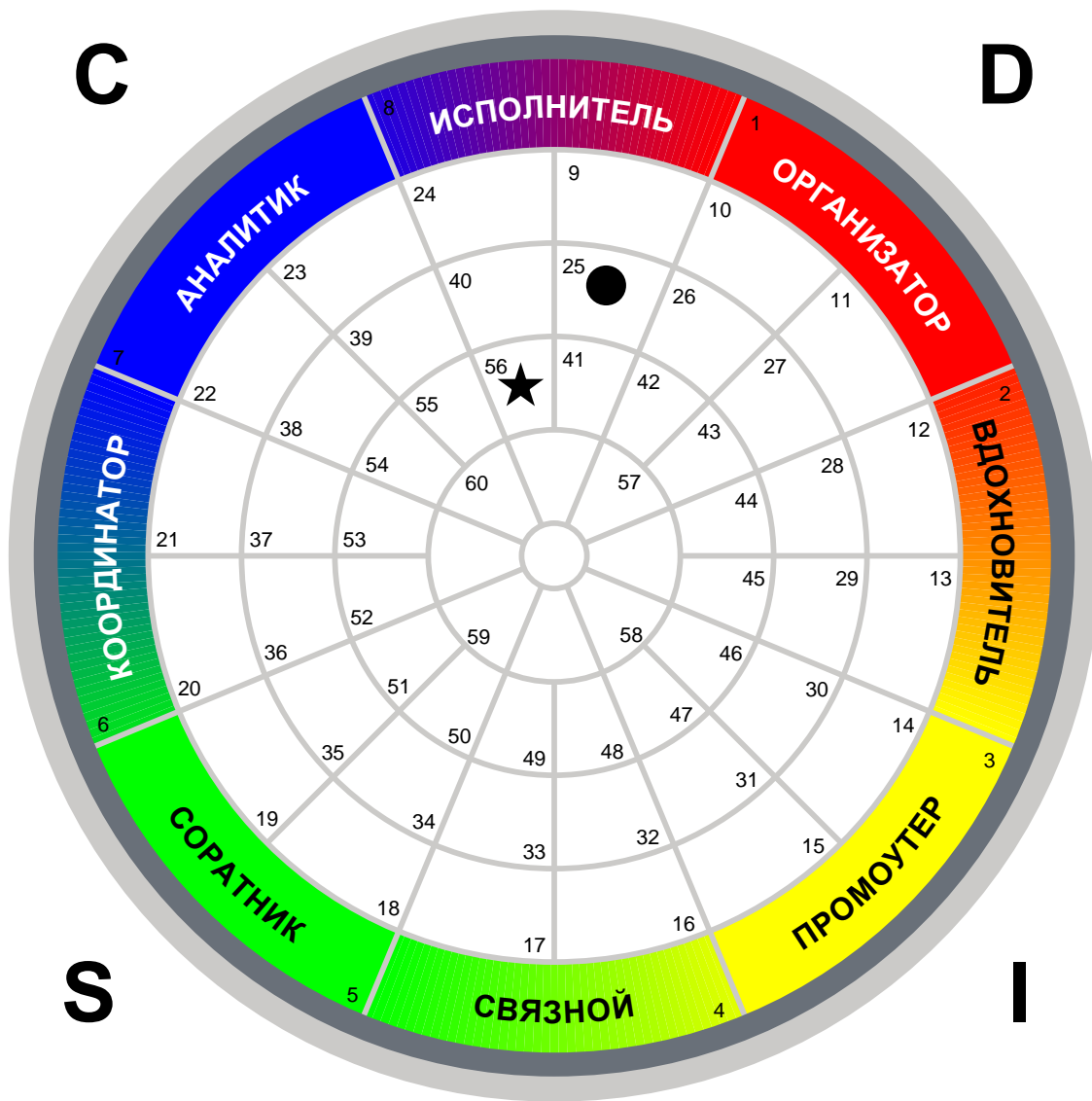
Обратите внимание на то, в каких зонах Колеса Успеха расположены Ваш естественный стиль поведения (круг) и Ваш адаптированный стиль поведения (звезда). Если они находятся в разных зонах, это означает, что Вы адаптируете, меняете свое поведение под воздействием тех или иных условий. Чем дальше друг от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

13-6-2013



Адаптированный: ★ (56) АНАЛИЗИРУЮЩИЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ (ПРОТИВОРЕЧИВЫЙ)

Естественный: ● (25) НАПРАВЛЯЮЩИЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ (ГИБКИЙ)

Norm 2012 R4