



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Управление талантами

универсальная версия

Иван Иванович Иванов  
20-6-2013

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.



## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

*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 добивается результата благодаря своей настойчивости. Он использует силу и стойкость характера для достижения своих целей. Иван Иванович не любит соперничать и конкурировать, поскольку в подобных ситуациях он перестает чувствовать «дух команды». Иван Иванович - хороший, надежный "командный игрок". Как правило, лояльность и работа в команде имеют для него большое значение. Иван Иванович не любит высказывать свое мнение до тех пор, пока не соберет достаточно информации, обосновывающей это мнение. Иван Иванович устанавливает доверительные отношения с относительно небольшой группой коллег. В критических ситуациях он проявляет высокую объективность. Иван Иванович часто проявляет практичность и трезвость мышления. Он - человек, который любит порядок и организованность как в личной, так и в профессиональной жизни, и в таких условиях будет действовать более эффективно. Иван Иванович желает выглядеть человеком ответственным и будет избегать поведения, которое люди могут расценить как безответственное. Терпение, самоконтроль и осмотрительность характерны для его естественного поведения.

Иван Иванович легче принимает решения, если знает, что те, кого он уважает, думают то же самое. В этом случае он чувствует уверенность и дружескую поддержку. Иван Иванович стремится обдумывать важное решение прежде, чем действовать. Ему необходима уверенность, что действия приведут к желаемому результату. Иван Иванович предпочитает планировать свою работу и следовать этому плану. Окружающие могут высоко ценить это качество и воспринимать его участие в команде, как вливание «свежей крови». Сообщая плохие новости, Иван Иванович, обычно, стремится их смягчить, опасаясь испортить отношения. Обычно, Иван Иванович принимает решение окончательно и бесповоротно,



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

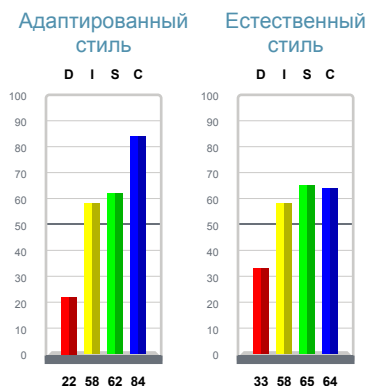
---

---

---

---

---



Иван Иванович Иванов



## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА (Продолжение)

поскольку решение было принято им после сбора многочисленных фактов, и он не желает снова повторять этот процесс. Иван Иванович хорошо разбирается в тех ситуациях, которые позволяют проверить решения на практике. Его девиз: «Факты и только факты». Иван Иванович может бороться за свои убеждения или за то, во что он страстно верит. Для него важно строить планы и следовать им.

Иван Иванович - обычно внимательный, сочувствующий и понимающий других человек. Однако, иногда может проявлять упрямство, особенно, когда его идеалы и убеждения подвергаются сомнению. Иван Иванович считает, что конфликты - не лучший способ решения разногласий. Он чувствует, что лучше добиваться своего терпением и упорством. Иван Иванович предпочитает знать, каких отношений ожидают от него в коллективе, а также каковы обязанности других членов команды. Он лучше общается в рамках установленной системы взаимоотношений. Иван Иванович будет демонстрировать открытость по отношению к тем, кому доверяет, хотя, для того, чтобы достичь необходимого уровня доверия, ему может потребоваться какое-то время. Иван Иванович любит дружелюбный и открытый стиль общения. Он не такой человек, которого легко вывести из себя. Он может скрывать свои переживания, т.к. не любит демонстрировать свои чувства. Иван Иванович хорошо вписывается в динамичный коллектив. Его умение говорить и слушать является важным вкладом в работу команды.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

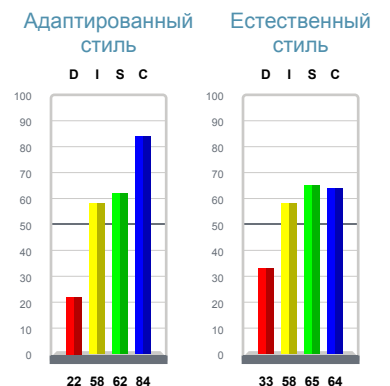
---

---

---

---

---



Иван Иванович Иванов



## 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.*

- Гибкий человек.
- Хорошо примиряет группировки – вносит спокойствие и стабильность.
- Работает на общее дело, поддерживает и идет за лидером.
- Относится с уважением к вышестоящим руководителям и существующему порядку.
- Умеет нейтрализовать конфликтную ситуацию.
- Отличается терпением и участием по отношению к другим.
- Умеет строить и поддерживать хорошие отношения.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

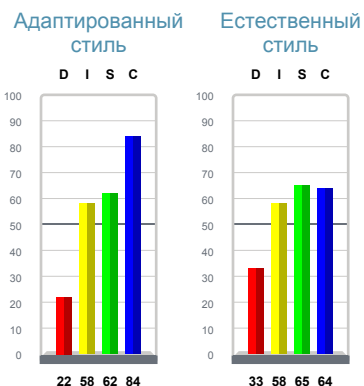
---

---

---

---

---



Иван Иванович Иванов



## РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ

Большинство людей знают, какой стиль общения по отношению к себе они предпочитают, и придадут этому большое 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.

### Рекомендуем:

- Работать над новыми задачами, придерживаясь плана-графика.
- Предоставлять ему достаточно времени для того, чтобы убедиться в достоверности Вашей информации – будьте точны и реалистичны.
- Создавать располагающую атмосферу.
- Доказывать, что его решение сведет риск к минимуму, убеждая, что это принесет ему пользу.
- Подкреплять свои высказывания точными фактами и данными.
- Не спешить и проявлять настойчивость.
- Демонстрировать искренность, обращая внимание на манеры и тональность голоса.
- Вести обсуждение в форме обмена мнениями.
- Представлять убедительную, реальную и имеющую практическое значение информацию.
- Искать причину его несогласия или сопротивления в ваших личных взаимоотношениях, если Вы не можете договориться с ним по тем или иным вопросам.
- Предоставлять ему возможность задавать вопросы.
- Стараться понять его личные цели, помогая ему в их достижении; внимательно слушать и чутко реагировать на то, что он говорит .



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



Иван Иванович Иванов



## РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ (Продолжение)

Этот раздел отчета - перечень того, что НЕОБХОДИМО ИЗБЕГАТЬ, общаясь с таким человеком, как Иван Иванович. Вместе с респондентом 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:

- Общаться с ним, когда Вы очень разгневаны.
- Манипулировать им или оказывать давление, чтобы добиться его согласия, злоупотребляя тем, что он, скорее всего, не будет сопротивляться.
- Обещать то, что Вы не сможете выполнить.
- Подвергать сомнению представленные факты и цифры.
- Использовать ненадежные источники информации.
- Говорить слишком громко или вступать в горячую полемику.
- Торопить его в процессе принятия решений.
- Говорить быстро и отрывисто.
- Слишком давить и ставить нереалистичные сроки.
- Слишком доминировать или быть слишком требовательным человеком; оказывать давление, пользуясь своим служебным положением.
- Давать обещания, которые Вы не можете выполнить.
- Перескакивать с одного на другое в хаотичном порядке в ходе презентации или обсуждения.



---

---

---

---

---

---

---

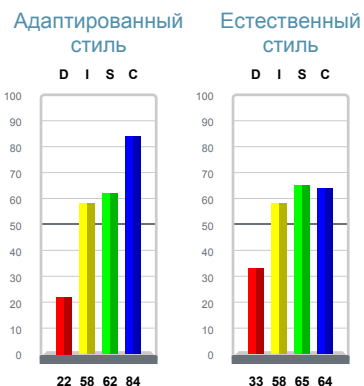
---

---

---

---

---



Иван Иванович Иванов





## РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ НАВЫКОВ ОБЩЕНИЯ

В этом разделе даются рекомендации, которые позволят респонденту сделать общение с другими людьми более эффективными. 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 ПОВЕДЕНИЯ

## «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:

- Уважительного
- Вдумчивого
- Доброжелательного
- Надежного
- Умеющего работать в команде
- Умеющего слушать

### ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Умеренный

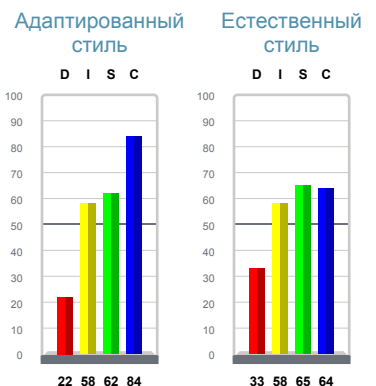
В ситуациях умеренного напряжения, стресса или усталости люди могут воспринимать его как человека:

- Сдержанного
- Сомневающегося
- Безразличного
- Негибкого

### ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Экстремальный

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

- Проявляющего собственные склонности
- Упрямого
- Беспристрастного
- Хладнокровного



Иван Иванович Иванов



## ДЕСКРИПТОРЫ

В отчете выделены те слова, которые описывают качества, свойственные поведению, такого человека, как Иван Иванович. Они отражают то, как он решает проблемы, преодолевает трудности, влияет на людей, реагирует на изменения, а также на правила и регламенты, установленные другими людьми.

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



# ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

*Естественный стиль поведения такого человека, как Иван Иванович, 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 Иван Иванович адаптируется к среде.*

## ПРОБЛЕМЫ - ТРУДНОСТИ

### Естественный

Иван Иванович отличается осторожностью при решении проблем и не требует, чтобы его мнения или взгляды принимались безоговорочно. Иван Иванович любит решать проблемы в команде. Он будет искать компромисс, а не стремиться к победе за счет поражения других.

### Адаптированный

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

## ЛЮДИ - КОНТАКТЫ

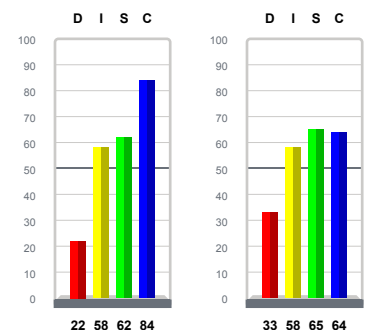
### Естественный

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.

Адаптированный стиль      Естественный стиль





# ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ (Продолжение)

## ТЕМП ИЗМЕНЕНИЙ - ПОСТОЯНСТВО

### Естественный

Иван Иванович - человек осмотрительный и постоянный. Он поддержит перемены, только если они имеют смысл и подтверждаются его прошлым опытом. Он будет сопротивляться переменам 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

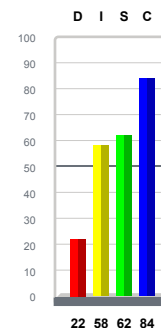
### Естественный

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.

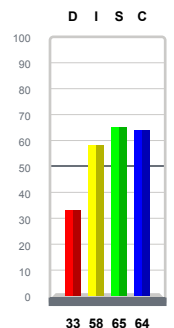
### Адаптированный

Иван Иванович, по своей природе, заботится о качестве и стандартах, связанных с качеством. Он хочет знать правила для того, чтобы их придерживаться.

Адаптированный стиль



Естественный стиль

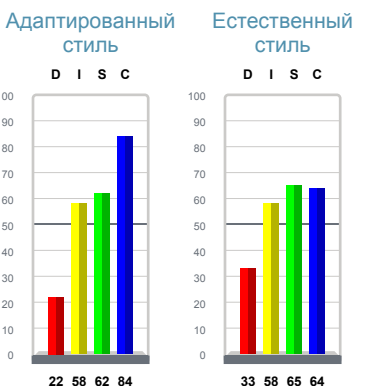




## АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

Иван Иванович считает, что его рабочая среда требует от него поведения, описанного в этом разделе. Если с Вашей точки зрения данные утверждения не относятся к работе, проанализируйте причины такой адаптации его поведения.

- Проявлять отзывчивость и готовность помочь, работая с клиентами или заказчиками.
- Не требовать к себе слишком много внимания со стороны окружающих и не отнимать их время.
- Определять качество, как главный приоритет.
- Щепетильно относиться к существующим правилам и порядкам.
- Использовать точный и аналитический подход к решению задач.
- Использовать практический, обоснованный подход к принятию решений.
- Предварительно оценивать риски.
- Сотрудничать и оказывать помощь.
- Проявлять свойственный ему консерватизм и не стремиться к первенству.
- Вести себя сдержанно в конфликтных ситуациях.
- Быть хорошим командным игроком.



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.

### НЕОПРЕДЕЛЕННЫЙ КРУГ ОБЯЗАННОСТЕЙ

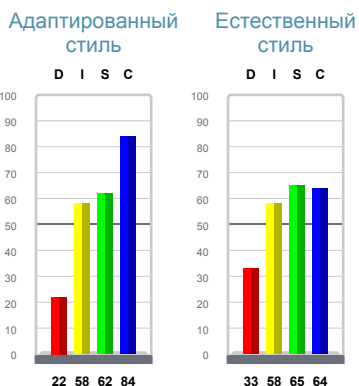
Не обсудив с руководством и четко не определив круг своих обязанностей, сложно понять, каких результатов от Вас ожидает начальство. Подразумевается, что руководство понимает вашу работу и согласно с вашей оценкой требований.

#### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Неуверенность в том, как Вас воспримут
- Нежелание превышать полномочия
- Желание быть частью команды
- Стремление помогать окружающим только в тех сферах, где у Вас имеются соответствующие полномочия

#### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- В неформальной обстановке обсудить с руководителем то, каких результатов он от Вас ожидает
- Поделиться с руководителем своими ожиданиями
- Выяснить и определить с коллегами свои обязанности и сферы ответственности
- Изучить и обсудить статьи на тему "управление по целям"





## "ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

### ОТТЯГИВАНИЕ НЕПРИЯТНЫХ ДЕЛ

Откладывание неприятных дел подобно промедлению. Однако оно подразумевает постоянное изменение текущих приоритетов. Человек таким образом пытается отсрочить выполнение неприятного для себя дела.

#### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Предпочтение неконфликтной рабочей обстановки и дружеских взаимоотношений
- Потребность испытывать ощущение успеха при выполнении задания и выполнение поэтому сначала всех простых заданий

#### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

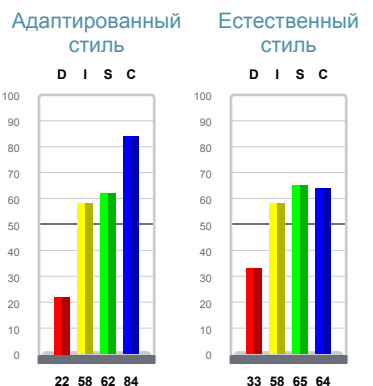
- Изменить заведенный ход работы и постараться хотя бы одну неделю начинать с неприятных заданий
- Воспринимать выполнение неприятных заданий как двойной успех
- Вознаграждать себя за каждое неприятное задание, которое было выполнено без проволочек
- Не бояться противодействовать тем людям, которые являются причиной вашего дискомфорта и открыто обсуждать проблемы

### ПРИВЫЧКИ

Под привычкой понимается особое поведение, способ выполнения чего-либо или образ мыслей, сложившийся со временем в результате повторения, собственного убеждения или подкрепления со стороны окружающих.

#### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Наличие сложившегося удобного режима, порядка выполнения деятельности
- Ощущение безопасности благодаря наличию таких способов выполнения деятельности
- Сопротивление изменениям



Иван Иванович Иванов





## "ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

- Регулярное получение похвалы за демонстрацию определенного поведения

### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Пересмотреть и проанализировать все свои привычки и определить, какие из них способствуют достижению успеха, а какие препятствуют
- Попробовать применить новые стратегии выполнения работы
- Узнать мнение окружающих о различных подходах к выполнению работы
- Регулярно изменять установившийся ход работы

## НЕИСПОЛЬЗОВАНИЕ СВОИХ ВЛАСТНЫХ ПОЛНОМОЧИЙ

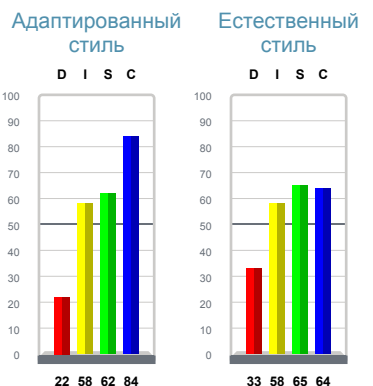
*Неиспользование своих властных полномочий подразумевает неспособность принимать решения, которые могут противоречить интересам некоторых людей из Вашего окружения или которые могут поставить под угрозу выполнение некоторых задач. Так же это говорит о склонности избегать сложных, неприятных встреч и телефонных разговоров.*

### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Желание производить впечатление человека, готового всегда поддержать
- Вера в то, что люди будут все делать правильно
- Боязнь обидеть окружающих
- Боязнь вызвать конфликт между членами команды

### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Четко определить и описать требуемые цели с точки зрения результатов работы
- Письменно описать причины, по которым принимается то или иное решение



Иван Иванович Иванов



## "ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

- Поручить своему помощнику или ассистенту сообщить о принятом Вами решении
- Выбрать своим ассистентом сильную личность
- Распределите с ассистентом роли "хорошего/плохого парня"

## СОПРОТИВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМ

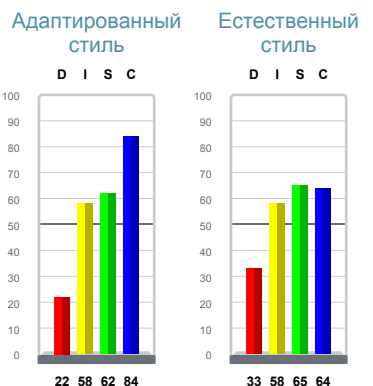
*Сопrotивление изменениям подразумевает сознательное либо бессознательное уклонение от участия в происходящих изменениях. Сопrotивление изменениям может быть как активным, так и пассивным, когда человек избегает выполнять задания новым способом или все время ищет оправдания того, почему не были выполнены какие-либо задачи.*

### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Сильная потребность в безопасности
- Желание сохранить сложившуюся ситуацию
- Наличие давно устоявшихся процедур, систем выполнения работы
- Ощущение того, что хотя бы одна из частей возможных изменений противоречит Вашей системе ценностей
- Ощущение того, что изменение не повлияет на успех выполнения работы

### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Признать, что изменение является неотъемлемой частью любой работы
- Начать выписывать все "за" и "против" каждого возможного изменения
- Анализировать все минусы изменений
- Если Вы видите, что хотя бы один недостаток изменений перечеркивает любую возможность таких изменений, поделитесь своими опасениями с коллегами и обратитесь к окружающим за советом или поддержкой



Иван Иванович Иванов



## ОБЛАСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

*Здесь приведены факторы поведения, которые могут ограничивать возможности более эффективной работы такого человека как Иван Иванович, вне зависимости от выполняемых им обязанностей. Ознакомьтесь с перечисленными факторами и вычеркните те из них, которые не имеют к нему прямого отношения. Определите 1-3 фактора, на которые ему необходимо обратить внимание в первую очередь, и разработайте план действий для их устранения.*

### Иван Иванович имеет склонность:

- Воспринимать критику его работы как личный выпад.
- Перекладывать принятие решения на других, даже если он знает правильное решение.
- Протівиться и проявлять нерешительность, когда надо действовать быстро. Без разъяснения необходимости его срочных действий, он будет сопротивляться в пассивно-агрессивной манере.
- Избегать ответственности, переоценивая сложность ситуации.
- Обижаться, если оспариваются его личные взгляды.
- Занимать оборонительную позицию в рискованных ситуациях. Стремиться к сохранению существующего положения вещей (статус-кво).
- Не поддерживать изменения и перемены, если он чувствует, что они необоснованны.
- Проявлять чрезмерный консерватизм, выжидать и избегать всего нового.
- Уступать, чтобы избежать полемики и споров, и не создавать напряженность.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

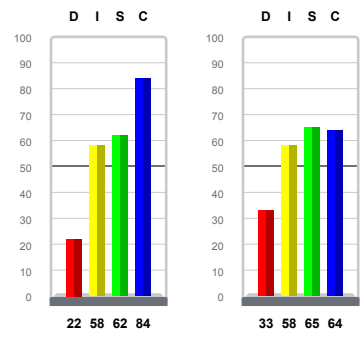
---

---

---

---

Адаптированный стиль      Естественный стиль

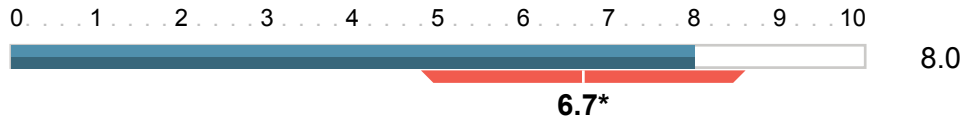


Иван Иванович Иванов

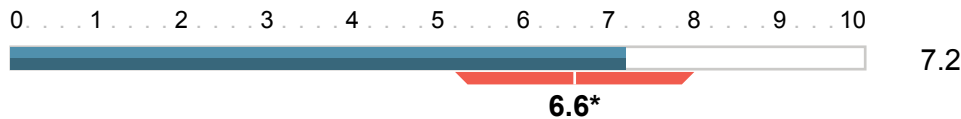


# ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

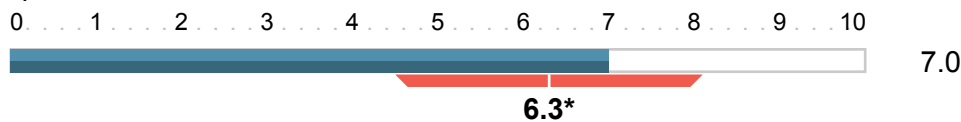
**1. СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ** - Следование стратегии или, если ее нет, устоявшейся практике.



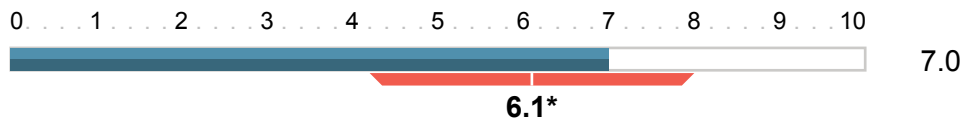
**2. ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ** - Желание выражать свой искренний интерес к клиентам.



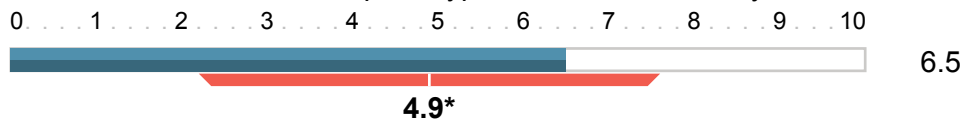
**3. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ** - Умение делать работу, соблюдая преемственность подхода.



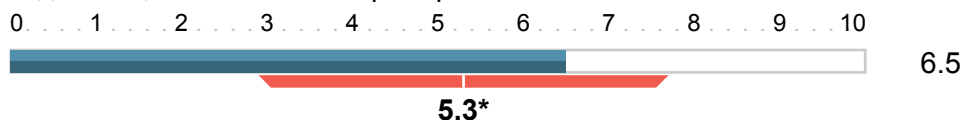
**4. ДОВЕДЕНИЕ НАЧАТОГО ДО КОНЦА** - Необходимость быть дотошным.



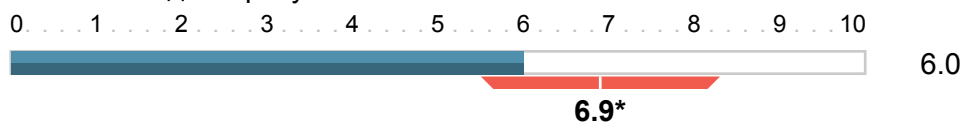
**5. ХОРОШО ОРГАНИЗОВАННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО** - Следование системам и процедурам для достижения успеха.



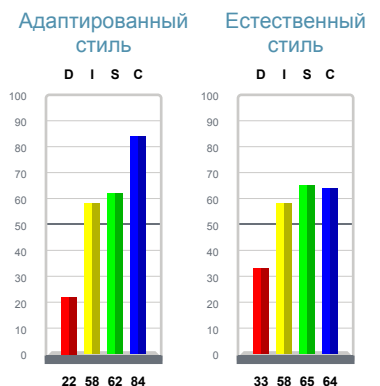
**6. АНАЛИЗ ДАННЫХ** - Аккуратная работа с информацией, подлежащей постоянной проверке.



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



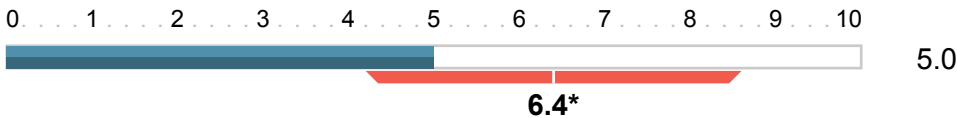
\* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



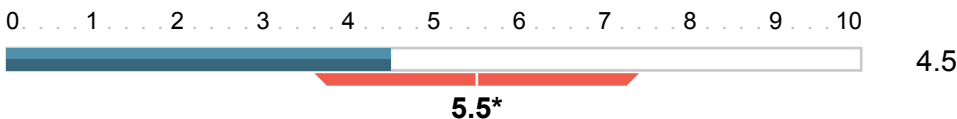


## ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

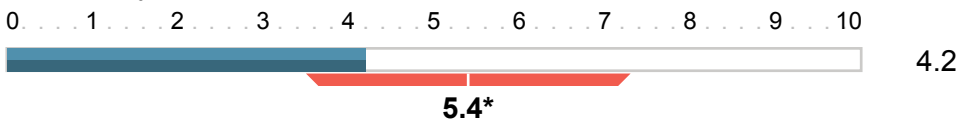
**8. ЧАСТОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ** - Умение справляться с множеством отвлекающих факторов в долгосрочном периоде, приветливость в отношениях с окружающими.



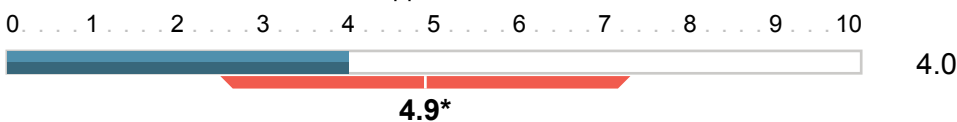
**9. УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ** - Умение совмещать множество талантов и желание адаптировать их к меняющимся обстоятельствам в соответствии с требованиями.



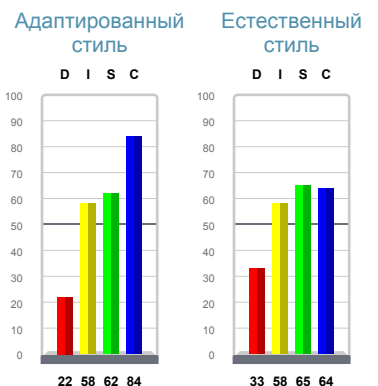
**10. СКЛОННОСТЬ К ЧАСТЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ** - Умение без предупреждения легко переключаться с одной задачи на другую, и, если требуется, оставлять несколько заданий незавершенными.



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



**12. СКОРОСТЬ РЕАГИРОВАНИЯ** - Решительность, быстрота реагирования и действия.



SIA: 22-58-62-84 (53) SIN: 33-58-65-64 (36)

\* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

Иван Иванович Иванов

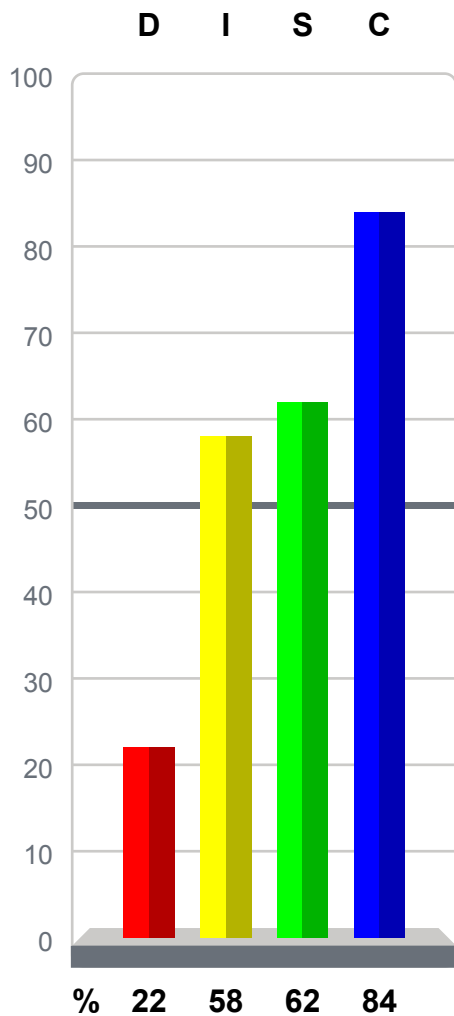


# ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

20-6-2013

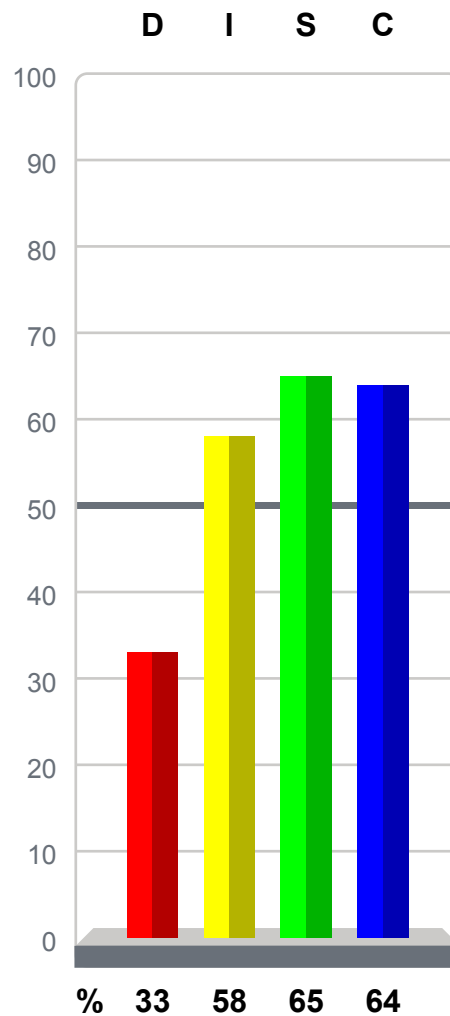
## Адаптированный стиль

### 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.

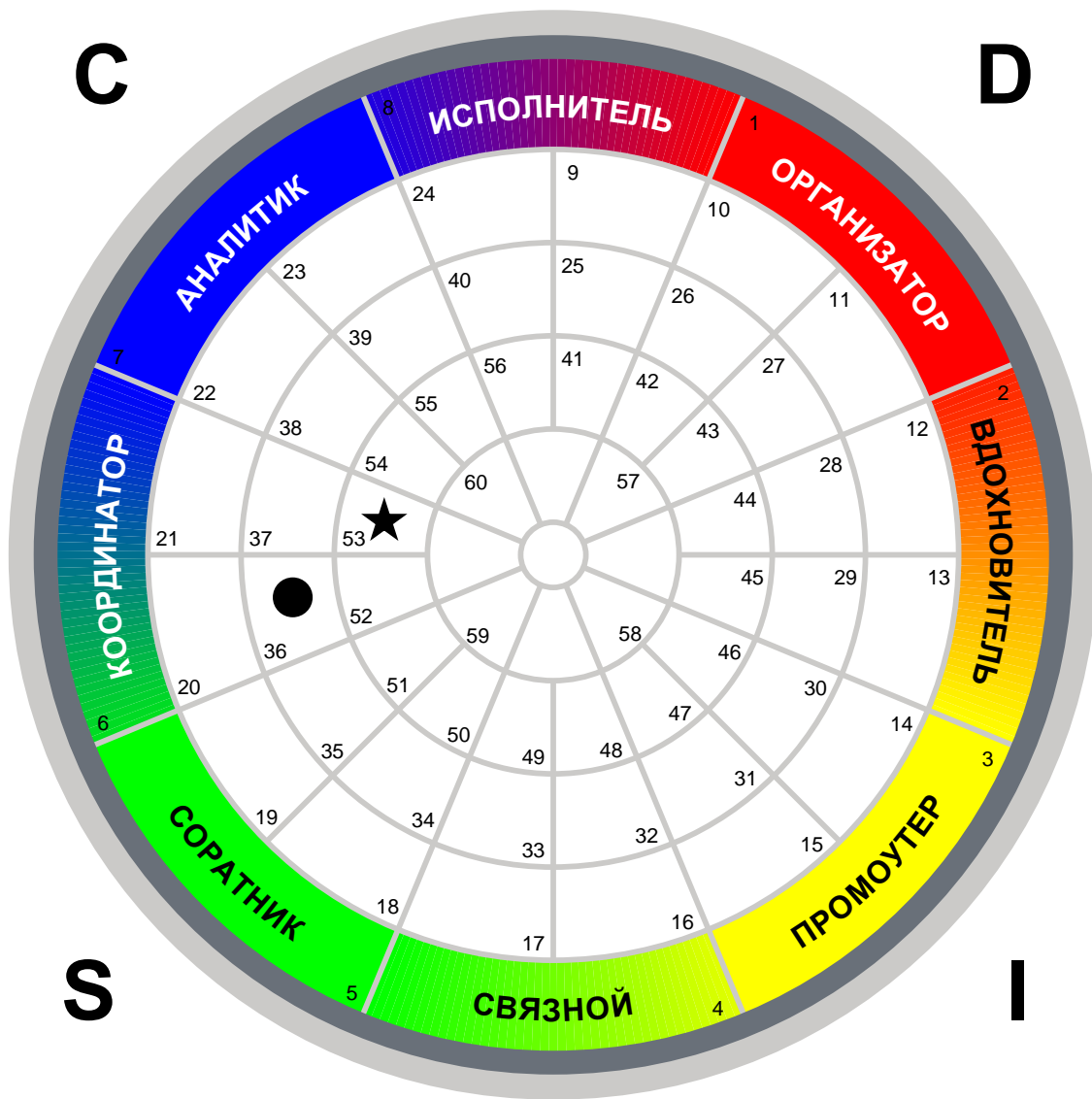
Обратите внимание на то, в каких зонах Колеса Успеха расположены Ваш естественный стиль поведения (круг) и Ваш адаптированный стиль поведения (звезда). Если они находятся в разных зонах, это означает, что Вы адаптируете, меняете свое поведение под воздействием тех или иных условий. Чем дальше друг от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

20-6-2013



Адаптированный: ★ (53) АНАЛИЗИРУЮЩИЙ КООРДИНАТОР (ПРОТИВОРЕЧИВЫЙ)  
Естественный: ● (36) ПОДДЕРЖИВАЮЩИЙ КООРДИНАТОР (ГИБКИЙ)

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.

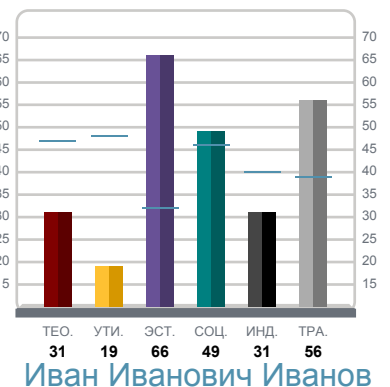
УРОВЕНЬ ВЫРАЖЕННОСТИ ВАШИХ МОТИВАТОРОВ		
1	ЭСТЕТИЧЕСКИЙ	Высокий
2	ТРАДИЦИОННЫЙ	Высокий
3	СОЦИАЛЬНЫЙ	Ситуационный
4	ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ	Ситуационный
5	ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ	Низкий
6	УТИЛИТАРНЫЙ	Низкий



## 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 является источником наслаждения. Принадлежность к данному типу не означает, что человек обязательно наделен артистическими талантами. Это указывает лишь на то, что интересы личности связаны с эстетической стороной жизни.*

- Хорошее настроение и стремление хорошо выглядеть является одной из его целей.
- Признание его творческих способностей является для него высшей наградой, высшим достижением.
- Он предпочитает традиционные, классические, а не абстрактные формы в искусстве.
- Его интересует изучение и понимание общей картины, ситуации в целом.
- Его внутреннее стремление к творчеству может быть ограничено, только внешними обстоятельствами.
- Иван Иванович может проявлять большой интерес к вопросам охраны окружающей среды, иногда демонстрируя определенный консерватизм в этих вопросах.
- Иван Иванович стремится к чувству гармонии с окружающим миром, к гармоничным взаимоотношениям с людьми.
- Он живет в гармонии со своими чувствами и хочет, чтобы все, что его окружает поддерживало эту гармонию.
- Иван Иванович испытывает удовольствие от красоты окружающего мира и хочет, чтобы другие люди разделяли эти чувства.
- Иван Иванович стремится к самореализации и удовлетворению своих потребностей.

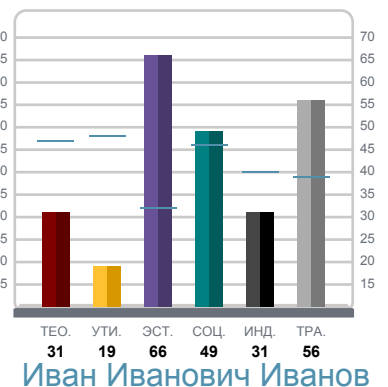




# ТРАДИЦИОННЫЙ

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.

- Он оценивает людей, исходя из своих жизненных принципов.
- Иван Иванович любит систему и порядок в своей жизни.
- Иван Иванович поступает так, как подсказывает совесть.
- Следование проверенным процедурам для него важнее, чем оперативное решение проблемы.
- Он свято верит в правоту своих взглядов.

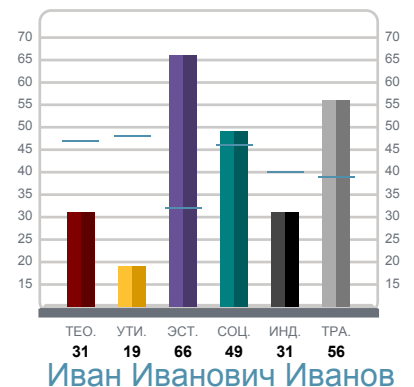




## СОЦИАЛЬНЫЙ

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.

- Иван Иванович обязательно поможет человеку или команде в трудную минуту, нужно только найти к нему правильный подход.
- Его желание помогать людям, иногда даже в ущерб своим интересам, зависит от конкретной ситуации.

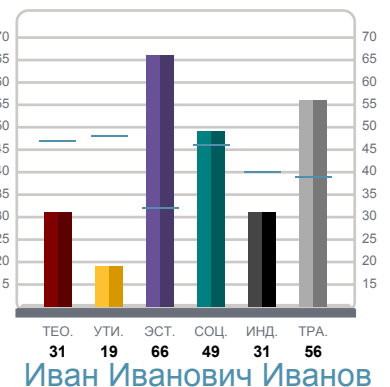




## ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ

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"

- 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.
- 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 может стать экспертом, в избранной им области.
- Ему интересна работа, которая требует глубоких знаний.
- Иван Иванович будет стремиться к расширению своих знаний, если того требуют обстоятельства.
- Иван Иванович обычно располагает данными, подтверждающими его точку зрения.

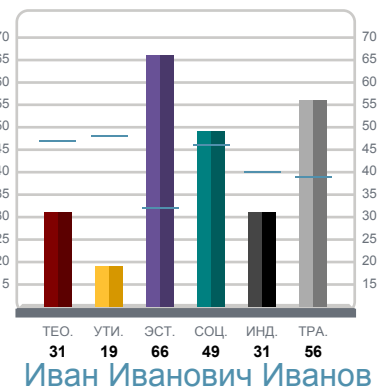




## ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ

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.

- Стабильность для него превыше всего. Он считает, что терпение и стойкость в конце концов принесут успех.
- Стремление полностью контролировать ситуацию не является для него главным мотивирующим фактором.
- Иван Иванович считает, что бороться нужно сообща, всей командой, а не в одиночку.
- Он не будет пытаться отстаивать свою точку зрения или изменять точку зрения окружающих.
- До тех пор, пока это не противоречит его личным убеждениям, он позволяет другим людям задавать тон и руководить его деятельностью.
- Его основные интересы и стремления, связаны с другими ценностями его жизни, представленными в данном отчете.
- По сравнению с другими людьми, Иван Иванович менее самолюбивый человек.

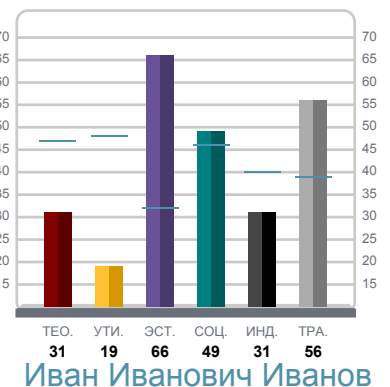




## УТИЛИТАРНЫЙ

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.

- Иван Иванович тратит деньги на удовлетворение своих подлинных потребностей и интересов, связанных с главными ценностями в его жизни.
- Разговоры о деньгах не вызывают у него большого интереса.
- Иван Иванович доволен своим существующим финансовым положением и не будет стремиться его улучшить.
- У него нет сильной потребности в том, чтобы иметь много денег.
- Его трудно увлечь, вдохновить обещаниями материальных благ, если в его представлении эти вещи являются излишеством.
- Иван Иванович не будет демонстрировать свое материальное благополучие, чтобы произвести впечатление на окружающих.
- Иван Иванович может довольствоваться приемлемым для него уровнем жизни и будет его поддерживать.
- Иван Иванович не видит необходимости демонстрировать свое материальное благополучие, чтобы произвести впечатление на окружающих, поскольку его мотивируют другие факторы.
- Деньги для него не являются показателем успеха.
- Финансовая стабильность и благополучие являются для него скорее долгосрочной целью, а не первоочередной задачей.





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

- 68 процентов населения - средний национальный показатель - ваши показатели

**В пределах нормы** - одна стандартная девиация от среднего национального показателя

**Отклонение вверх** - две стандартных 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.
- Вы выбрали для себя систему убеждений и правил, в рамках которой Вы живете. Все Ваши решения основываются на тех принципах, которые диктует данная система убеждений. Ваши принципы значат для Вас больше, чем успех и деньги. Люди иногда думают, что Вы пытаетесь им навязать свои принципы и правила, слишком предвзято и односторонне судите о многих вещах. Они подозревают, что Вы пытаетесь выглядеть "святее, чем папа римский". Иногда, люди считают Вас слишком ограниченным человеком.

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

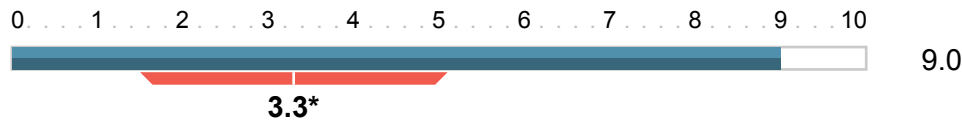
- Вы не понимаете людей, которые тратят время и средства на обучение.
- Вас разочаровывают люди, которые на все смотрят с позиций выгоды для себя. Вас волнуют другие вещи.



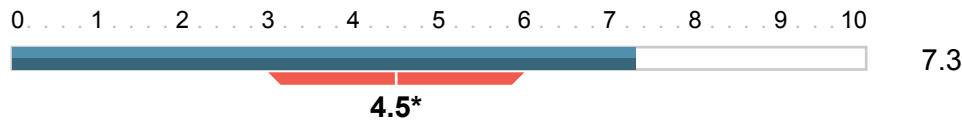
# ИЕРАРХИЯ ВНУТРЕННИХ МОТИВАТОРОВ

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.

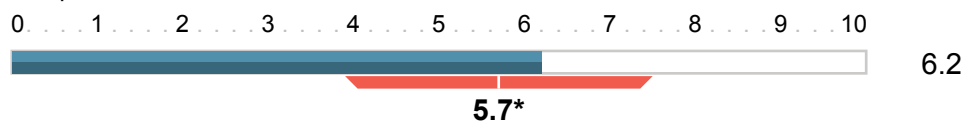
**1. ЭСТЕТИЧЕСКИЙ** - Вознаграждает тех, кто ценит гармонию жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.



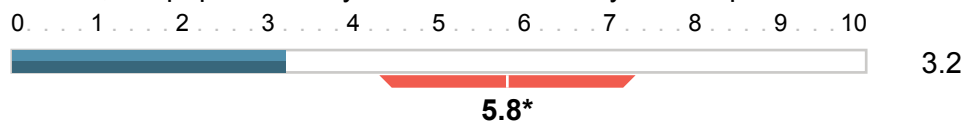
**2. ТРАДИЦИОННЫЙ** - Вознаграждает тех, кто ценит присущие социальной структуре традиции, правила, нормы и принципы.



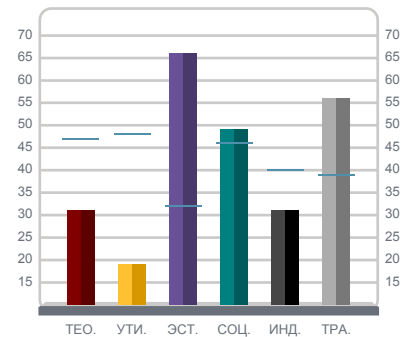
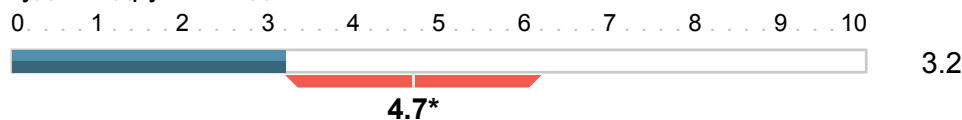
**3. СОЦИАЛЬНЫЙ** - Вознаграждает тех, кто ценит возможность угодить другим и внести свой вклад в процветание и благополучие общества.



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



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

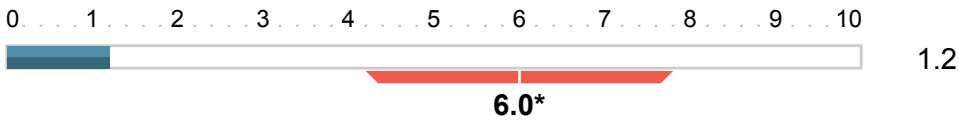


Иван Иванович Иванов

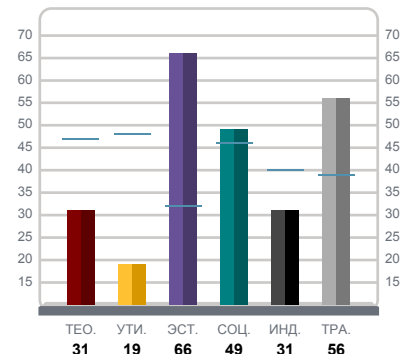


# ИЕРАРХИЯ ВНУТРЕННИХ МОТИВАТОРОВ

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



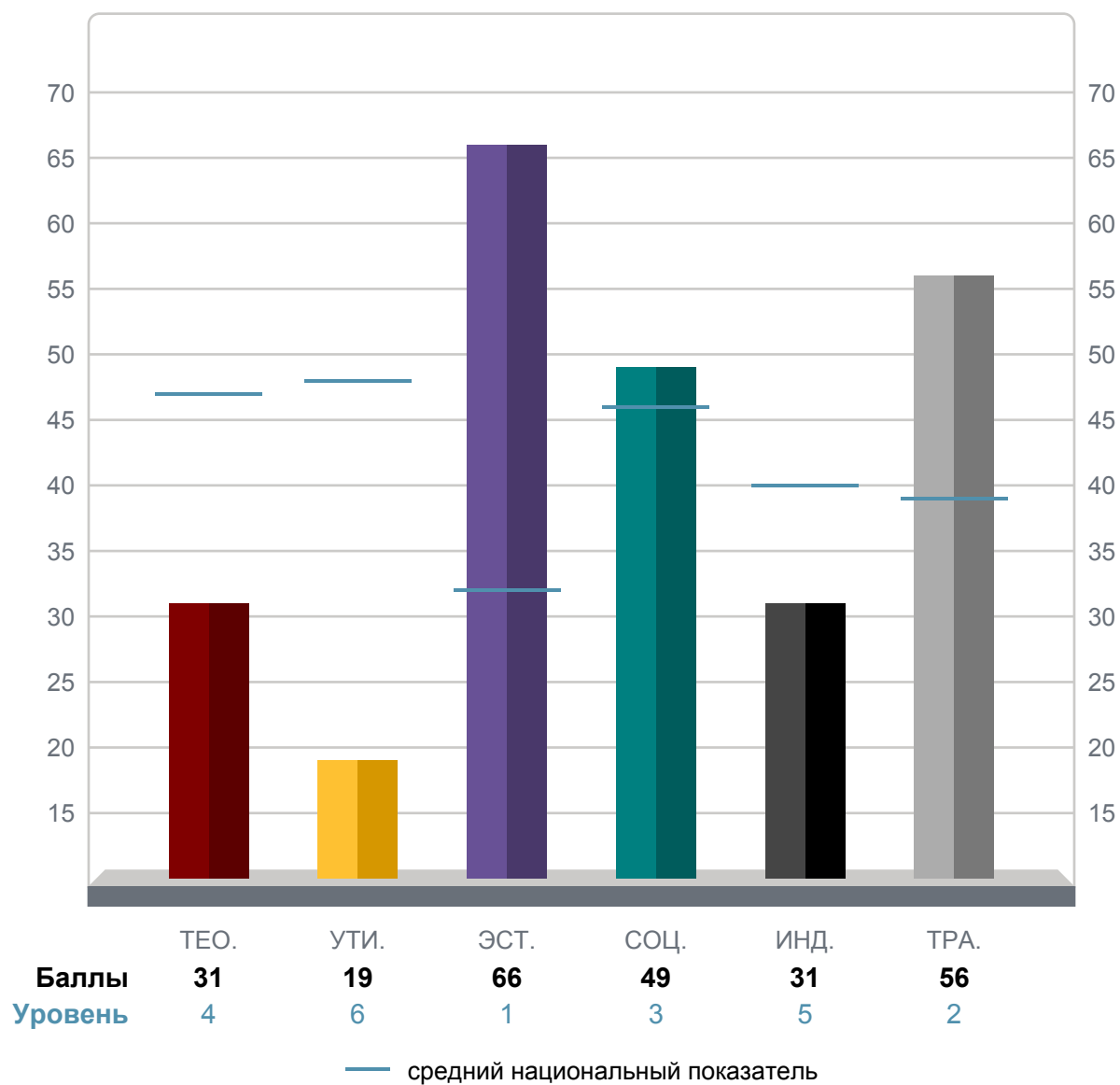
MI: 31-19-66-49-31-56 (ТЕО.-УТИ.-ЭСТ.-СОЦ.-ИНД.-ТРА.)  
\* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



Иван Иванович Иванов



# ДИАГРАММА УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ® 20-6-2013

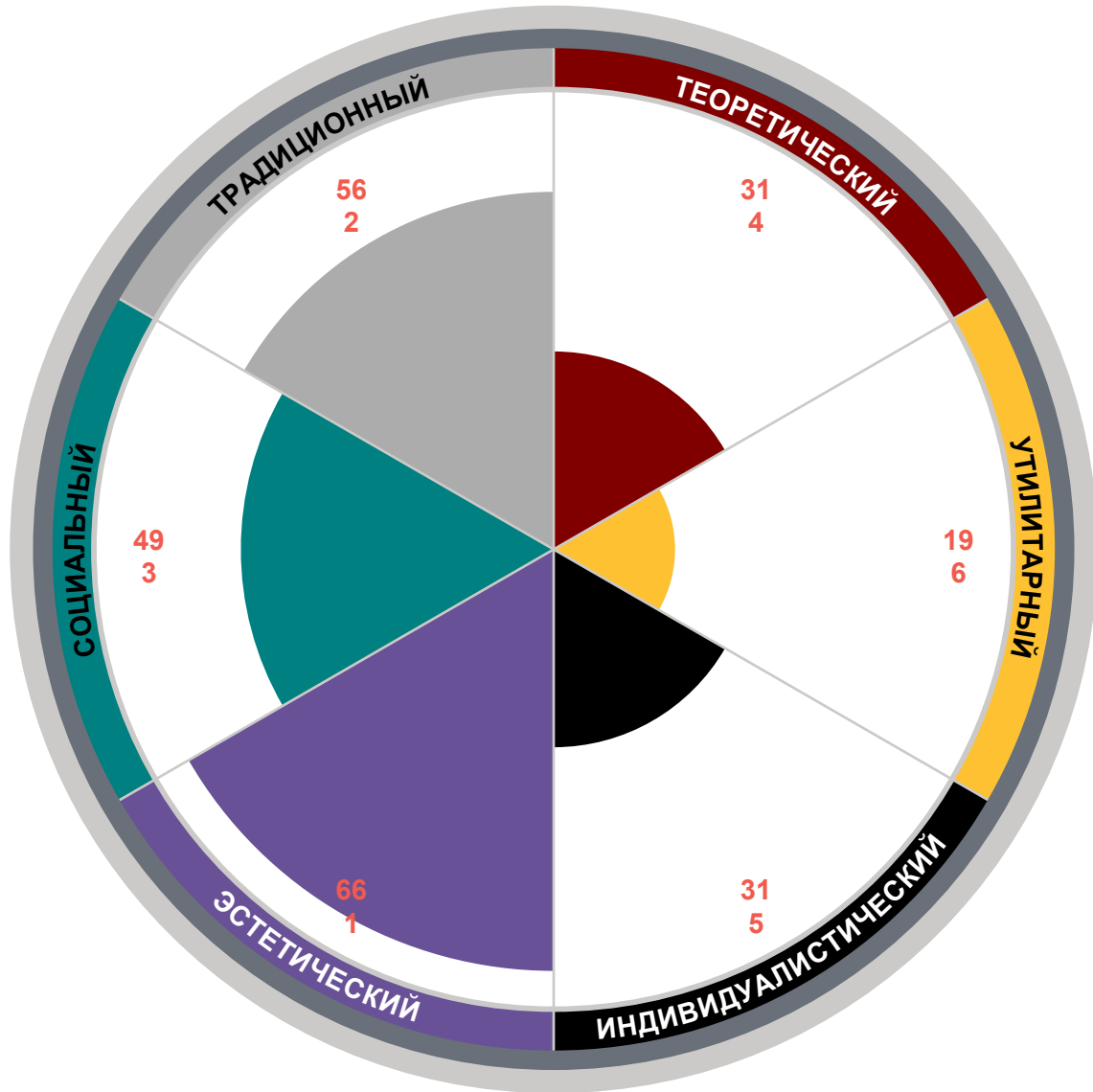


Norm 2012



# ДИАГРАММА ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ™

20-6-2013





## 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.

- Стремление поддержать руководителя и основные корпоративные принципы, которые привнесут красоту и творческую деятельность в работу организации.
- Способность быть любезным и уступчивым членом команды, что способствует гармонии в организации.
- Поддержка той или иной системы или метода.
- Приверженность и поддержание долговременных отношений.
- Уделяет пристальное внимание деталям и тщательно работает над проектом для улучшения результата.
- Способность успешно сочетать творческий подход с приверженностью к проверенным методам.
- Стремление выполнять работу правильно с первого раза.
- Чувствует себя комфортно в дружном коллективе, который придерживается традиций.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 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.*

- Ему может быть трудно расставить приоритеты, касающиеся его чувств.
- Если рабочая обстановка дала трещину, он стремится сделать все, чтобы исправить положение.
- Ему сложно принимать сложные решения, если системе происходят изменения.
- Может испытывать трудности, так как одновременно стремится угождать всем и при этом обеспечивать соблюдение всех правил.
- Ощущение того, что работа могла быть выполнена лучше, если бы уделялось больше внимания опыту, полученному в ходе реализации проекта.
- Воспринимает критику слишком близко к сердцу, и ему нужно время, чтобы прийти в себя.
- Может найти ошибки в своей системе, которую всегда считал безошибочной.
- Может полностью переключиться на новые способы выполнения работы, особенно если они не соответствуют привычным методам.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---





## 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.*

- Знакомая, привычная обстановка.
- Стабильная и предсказуемая обстановка.
- Условия, в которых его интуиция может быть востребована.
- Достаточное количество времени, чтобы довести работу до конца, и при этом не нарушить равновесие в организации.
- Способность выполнять различные задания и проекты в сотрудничестве с постоянным и дружным коллективом.
- Разрешение пересекать внешние границы для раскрытия личного творческого потенциала.
- Желание представлять собой надежного и верного командного игрока, который работает на организацию.
- Рабочая обстановка, в которой соблюдение этических норм также важно, как и достижение результатов.
- Руководитель, который дает определенные указания, согласующиеся с системой организации, её миссией и концепцией развития.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## 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:

- Изложенных в письменном виде рабочих процедур и правил.
- Чувствовать уважение и поддержку со стороны товарищей по команде.
- Иметь уверенность, что он правильно делает свою работу.
- Понимания руководством того, что Иван Иванович будет концентрироваться на поддержании морального духа и здорового баланса всей компании.
- Поддерживать общий моральный дух и гармонию в организации.
- Доступ ко всем схемам и информации для функционального использования.
- Достаточное количество времени для того, чтобы привыкнуть к изменениям, которые касаются систем и структур организации.
- Одобрение высоких стандартов работы и способности их поддерживать.
- Считаться экспертом в стратегии, системах и философии компании.



## 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:

- Создать условия, благоприятные для перемен.
- Иметь уверенность и подтверждение того, что он делает работу правильно.
- Получать материальное вознаграждение, а не просто похвалу и благодарность.
- Руководитель, который умеет выслушать своих сотрудников и уважает их точку зрения.
- Содействие в понимании иерархии, особенно когда появляются задания, с которыми ей необходимо справиться.
- Руководитель, который возложит ответственность за ожидаемые результаты компании и соблюдение ее политики на других.
- Поддерживать стремление сотрудника твердо и преданно защищать правила и системы организации.
- Способность подкреплять убеждения и системы фактами и проверенной информацией.
- Быть защитником новых идей посредством изучения всех фактов и информации, и понимания, как все элементы взаимодействуют друг с другом.



## 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
- Дисциплина
- Оценка работы
- Обучение
- Управление временем
- Цели карьеры
- Личные цели
- Мотивирование других
- Развитие других
- Семья

Область: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Область: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Область: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Дата начала: \_\_\_\_\_ Контрольная дата: \_\_\_\_\_