



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Менеджмент-Персонал™

Иван Иванович Иванов
АБВГД
20-5-2013



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.



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 - оптимист, человек активный и энергичный, который всегда верит в достижение результата. Слово “не могу” для него не существует. Иван Иванович обладает настолько сильным самолюбием, что некоторые люди могут посчитать его эгоцентричным человеком. 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 ответственно подходит к срокам выполнения работ и испытывает раздражение при задержках и срывах. Иван Иванович - целеустремленный и напористый боец. Ориентированность на результат является одной из сильных сторон его личности. Многие люди воспринимают его как инициатора, нацеленного на достижение результатов. Иван Иванович стремится к тому, чтобы другие видели, что он полагается на себя и готов заплатить за достижение успеха. Иван Иванович предпочитает разнообразие и перемены. Он проявляет себя наилучшим образом, когда одновременно выполняет несколько проектов. Иван Иванович ориентируется исключительно на результат и выполняет проекты по возможности быстро и ответственно.

Иван Иванович любит принимать решения быстро. Иногда он может быть человеком настолько приверженным своему мнению по конкретной проблеме, что с трудом допускает других до участия в ее решении. Многим его решения кажутся слишком рискованными. Однако, как только решение принято, он обычно активно участвует в его успешной реализации. Он всегда готов посоветовать, как, с его точки зрения, можно решить проблему наилучшим образом. Сталкиваясь с необходимостью принятия сложного решения, он попытается заинтересовать Вас и "продать" Вам свои идеи. Он - человек решительный и предпочитает







ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА Продолжающийся

работать на решительного руководителя. Он может испытывать стресс, если его руководитель не обладает подобным качеством. Он предпочитает, чтобы его полномочия соответствовали ответственности. Он будет работать до тех пор, пока не решит сложную проблему. Последующую рутинную работу Иван Иванович может найти скучной и неинтересной.

Иван Иванович 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. Он может потерять интерес к тому, что говорят другие, если ни говорят путанно и не по теме. Его мысли уже ушли вперед. Ему может не хватать терпения слушать и общаться с теми, кто действует не так быстро как он. Он обладает способностью влиять на людей, будучи человеком прямым, дружелюбным и ориентированным на результат. 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, которому следует проявлять больше терпения и уточнять, насколько правильно окружающие поняли то, что он хотел им сказать. 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! Он может иногда скрывать свои истинные чувства под маской дружелюбия, но в критических ситуациях они могут проявляться.







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.

- Мыслит масштабно.
- Обладает позитивным чувством юмора.
- Обладает гибкостью, ищет наиболее оптимальные решения.
- Вызывает чувство уверенности в других людях.
- Ориентируется на трудные и интересные задачи.
- Принимает решения, исходя из коммерческой целесообразности.
- Уделяет большое внимание людям.
- Разрешает конфликты путем переговоров.
- Мотивирует других на достижение целей.





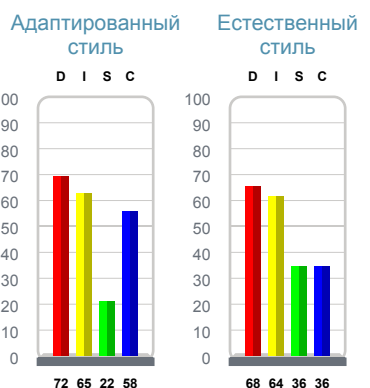


РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ

Большинство людей знают, какой стиль общения по отношению к себе они предпочитают, и придают 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:

- Продумывать вопросы, предлагать альтернативные решения, предоставляя ему возможность выбора для принятия собственного решения.
- Создавать теплую и дружескую обстановку.
- Создавать и обеспечивать такие условия, в которых он может действовать наиболее эффективно.
- Интересоваться его мнением о людях.
- Предлагать ему идеи для их дальнейшего воплощения в жизнь.
- Больше говорить лично о нем, о его целях и о том, что его интересует.
- Мотивируя и убеждая, делать акцент на целях и результатах.
- Внимательно следить за языком жестов, быстро реагируя на все проявления одобрения и неодобрения.
- Внимательно следить за языком жестов, быстро реагируя на все проявления нетерпения и неодобрения.
- Представлять факты в логическом порядке; хорошо планировать свое выступление, переговоры.
- Поддерживать суть идеи или предложения, а не человека, который их высказывает.
- Четко излагать все требования и цели, иметь все необходимые материалы в одном «пакет».





РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ

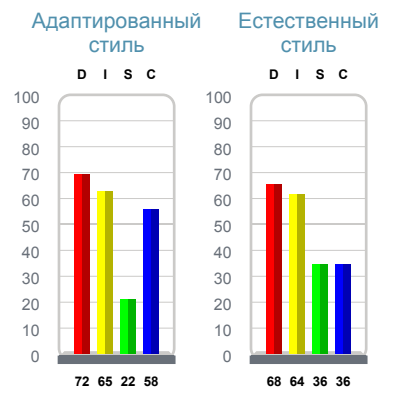
Продолжающийся

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:

- Задавать риторические или бесполезные вопросы.
- Тратить его время на пустые разговоры.
- Переходить на его личность в ходе бурного обсуждения.
- Говорить с ним свысока.
- Проявлять резкость, отчужденность и холодность.
- Пытаться строить личные отношения.
- Оставлять решения в подвешенном состоянии.
- Забывать или терять вещи, проявлять неорганизованность или неаккуратность и отвлекать его от дела.
- Диктовать ему свое мнение.
- Увлекаться фактами, цифрами, рассмотрением альтернатив и абстрактными понятиями.
- Повторять одно и то же по многу раз.







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.



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	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	



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:

- Не понимать людей более медлительных, чем он и того, что они могут испытывать трудности, имея дело с ним.
- Работать одновременно над слишком большим количеством проектов и заданий, от чего повышается вероятность "провалов" в работе, особенно тогда, когда нет достаточной поддержки и ресурсов.
- Испытывать трудности в определении правильного баланса между работой и отдыхом.
- Не доводить начатые проекты до конца из-за того, что постоянно берется за новые.
- Предъявлять к себе и другим настолько высокие требования, что это тормозит решение многих вопросов.
- Прерывать работу над проектами, менять планы и графики, оставлять проекты незавершенными.
- Быть человеком импульсивным и искать перемен ради самих перемен. Может каждый день менять приоритеты.
- Делать непродуманные замечания, которые часто рассматриваются как личные выпады.
- 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.







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: _____



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



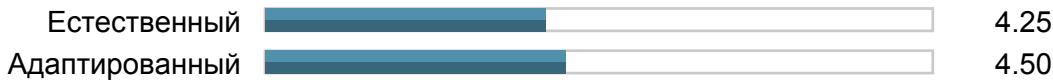
КОНТРОЛЬ ЗА ХОДОМ РАБОТ

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



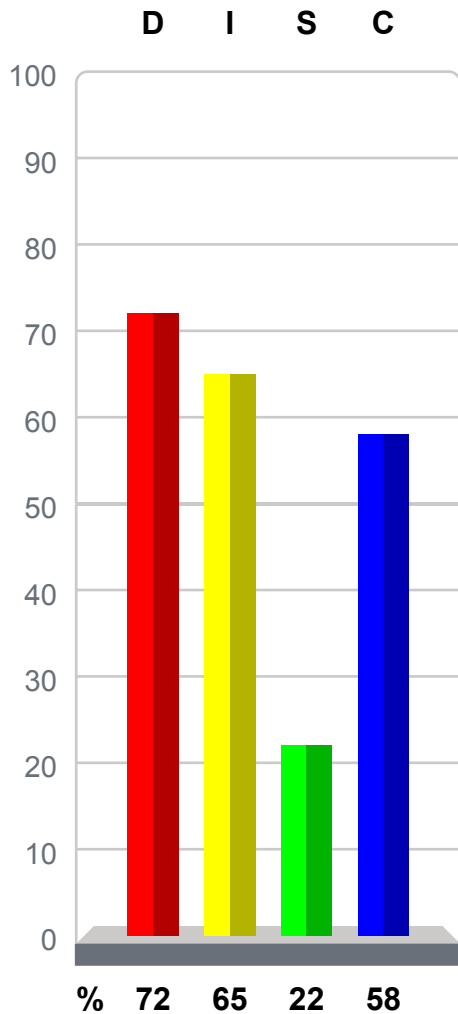


ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

20-5-2013

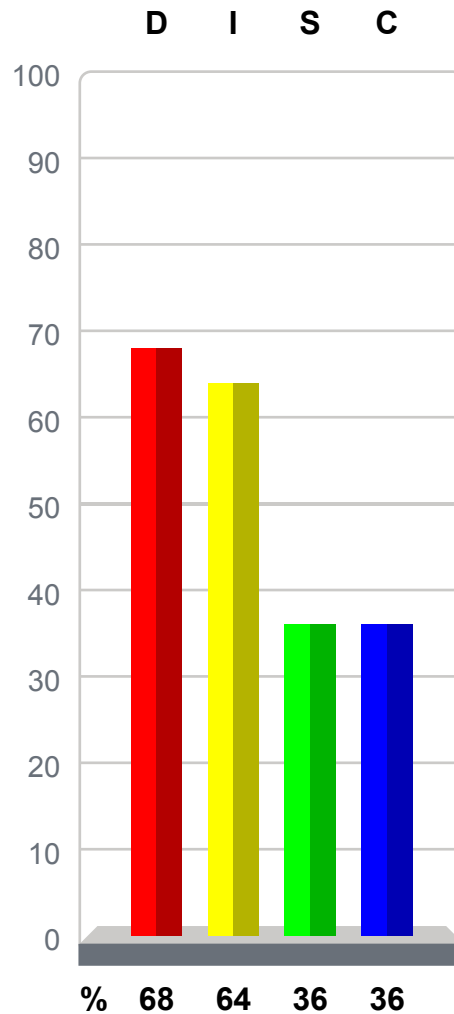
Адаптированный стиль

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.

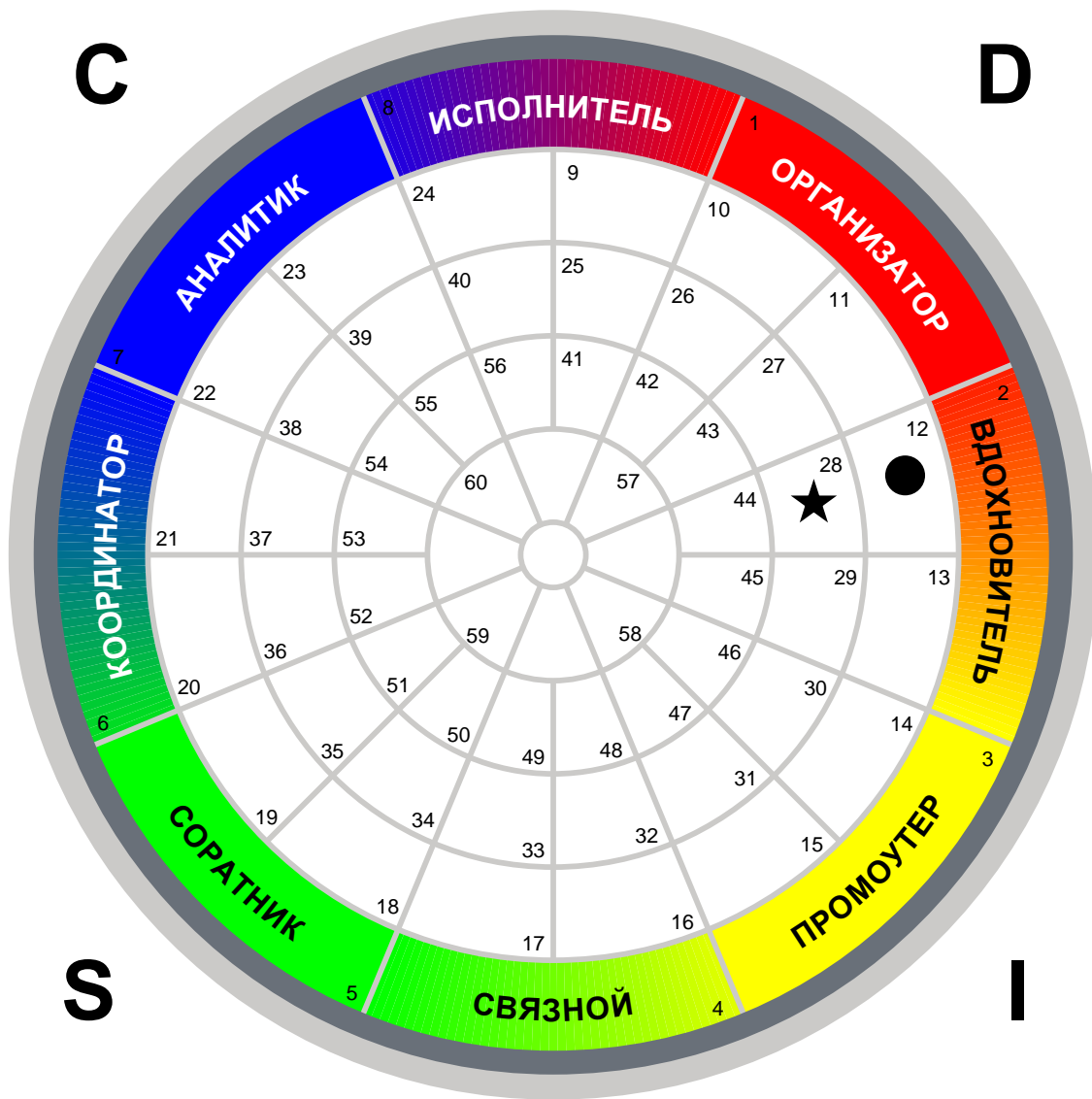
Обратите внимание на то, в каких зонах Колеса Успеха расположены Ваш естественный стиль поведения (круг) и Ваш адаптированный стиль поведения (звезда). Если они находятся в разных зонах, это означает, что Вы адаптируете, меняете свое поведение под воздействием тех или иных условий. Чем дальше друг от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

20-5-2013



Адаптированный: ★ (28) НАПРАВЛЯЮЩИЙ ВДОХОВИТЕЛЬ (ГИБКИЙ)

Естественный: ● (12) НАПРАВЛЯЮЩИЙ ВДОХОВИТЕЛЬ

Norm 2012 R4