



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®
Универсальная версия

Ferris Tester
Tester
TTI Test Organization
18-7-2018



МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР ОЦЕНКИ
И РАЗВИТИЯ



ВВЕДЕНИЕ Там, где возможности встречаются с талантами®

Отчет TTI Success Insights® Talent Insights создан с целью улучшения понимания талантов человека. В отчете содержится информация о трех различных областях: поведенческих характеристиках, движущих силах мотивации и раздел с их объединением. Понимание сильных и слабых сторон в этих областях ведет к личному и профессиональному развитию и более высокому уровню удовлетворенности.

Далее представлен подробный анализ ваших талантов в трех основных разделах.

Стили поведения

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

Движущие силы мотивации

В этом разделе отчета представлена информация о тех причинах ваших действий, которые благодаря практике и наставничеству могут очень сильно повлиять на ваше отношение к жизни. Узнав о мотивации, управляющей вашими действиями, вы незамедлительно сможете понять причины конфликта.

Объединяя стили поведения и движущие силы мотивации

Этот раздел отчета поможет вам совместить понимание того, почему и как вы действуете. Сумев понять, как сочетаются ваши стили поведения и движущие силы мотивации, вы повысите свою результативность и уровень получаемого удовлетворения.



ВВЕДЕНИЕ Раздел "стили поведения"

Исследования в области поведения показывают, что наиболее эффективными людьми являются те, кто понимают себя, свои сильные и слабые стороны. Таким образом они могут разрабатывать стратегии, которые позволяют справляться с требованиями окружающей их среды.

Поведение человека является обязательной и неотъемлемой частью его сущности. Другими словами, многое из нашего поведения проистекает от "природы" (врожденное), и многое приходит из "воспитания" (взращенное). Все это является универсальным языком того, "как мы действуем", или нашим наблюдаемым поведением.

В данном отчете мы измеряем четыре фактора нормального поведения. Это то:

- Как вы реагируете на проблемы и трудности.
- Как вы, по вашему мнению, влияете на других.
- Как вы реагируете на темп окружения.
- Как вы реагируете на правила и процедуры, установленные другими.

В этом отчете анализируется стиль поведения, а именно, то, в какой манере действует человек. Верен ли отчет на 100%? И да, и нет, и возможно. Мы оцениваем только поведение. Мы лишь даем описание утверждений из областей поведения, в которых проявляются тенденции. Чтобы повысить точность, смело вносите комментарии или правки в любое из утверждений отчета, которое, возможно, имеет или не имеет к вам отношение, но только после того, как уточните мнение друзей и коллег.

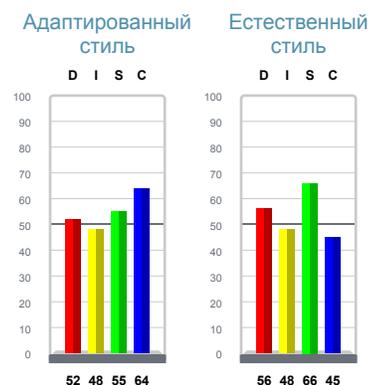


ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

В отчете, основанном на ответах респондента, подобраны общие характеристики для того, чтобы дать широкое понимание его рабочего стиля. Эти характеристики описывают базовое естественное поведение, которое Ferris проявляет в работе. А именно, данное описание отражает, КАК ОН ПРЕДПОЧЕЛ БЫ ВЫПОЛНЯТЬ СВОЮ РАБОТУ, если ему предоставить свободу действий. Используйте эти общие характеристики для лучшего понимания естественного стиля поведения, которым обладает Ferris.

Ferris предпочитает добиваться победы с помощью настойчивости. Чтобы достичь целей, он использует такие свои качества, как усердие и постоянство. Ему нравится начинать и заканчивать дело. Люди, которые с ним работают, знают, что могут на него положиться. Ему иногда трудно расслабиться, пока работа не будет завершена. Свободное время часто проводит с друзьями и семьей. Он — командный игрок, однако также может проявлять стремление к независимости. Временами Ferris хотел бы замедлить ход событий и сократить количество проектов, в которые его хотят вовлечь. Он стремится получить от людей поддержку и внутреннее удовлетворение, т.к. это помогает ему достичь личных целей. Он обычно испытывает чувство сильной привязанности к своему коллективу и семье. Внешне может казаться, что Ferris всецело принимает других людей. Однако он может иметь глубоко скрытое мнение, не очевидное для окружающих. Ferris добивается победы усердной работой и настойчивостью. Ему нравится заниматься одним делом, пока оно не будет завершено. Он может проявлять открытость, терпение и терпимость к различиям. Свойство его натуры не судить других является очень сильной стороной. Он преуспевает в сборе информации, поскольку обладает восприимчивостью и хорошо слушает.

Ferris проявляет неутомимость и стойкость в достижении целей. Когда стараются повлиять на него, важно использовать логику. Ferris обращает больше внимания на логику, а не на эмоциональную "шумиху". Он легче принимает решения, когда знает, что те, кого он уважает, поступают так же. В этом случае у него возникает чувство "семьи" и стабильности. Он часто обдумывает важные решения, прежде чем действовать. Ferris может считаться с чужими чувствами и искреннее сопереживать тем, кто испытывает трудности. В напряженной ситуации Ferris может проявлять объективность, тщательно подбирая цифры и факты. Таким образом он может отстаивать свои решения. Он предпочитает планировать свою

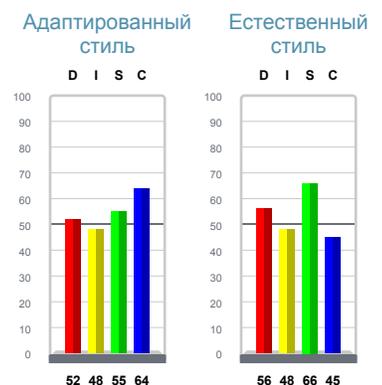




ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА (продолжение)

работу и следовать этому плану. Окружающие могут считать, что он привносит в команду свежие веяния. Он успешно анализирует ситуации, которые можно прочувствовать, прощупать, рассмотреть, "расслышать", лично отследить или испытать на себе. Его девиз: "Факты и только факты".

Ferris редко показывает свои эмоции, т.е. сохраняет бесстрастное выражение лица. У окружающих может возникать чувство, что он недружелюбен, но, на самом деле, это не так. Временами Ferris может быть открытым. Будучи интровертом, он вступит в разговор на отвлеченные темы, когда этого потребуют обстоятельства. Он сдержан с теми, кого не знает или кому не доверяет. Но, когда доверительные отношения сложились, он может быть открытым и искренним. Он предпочитает знать, какой вклад ожидает от него команда, а также каковы обязанности других членов рабочей группы. Он лучше общается в рамках установленной системы взаимоотношений. Ferris сторонится активного общения в незнакомом коллективе. Однако он будет более разговорчив с теми, кому доверяет и кого знает долгое время. Он может держать при себе некоторую информацию до тех пор, пока ему не зададут конкретных вопросов. Он будет неохотно делиться сведениями кроме тех случаев, когда чувствует уверенность в своих знаниях по определенному вопросу. Его больше мотивирует логика, чем эмоции. По его мнению, логика лежит в основе исследования реальных фактов. Он склонен собственнически относиться к информации, т.е. он не станет добровольно делиться сведениями с теми, кто не входит в его команду. Это может быть и благом, и бедствием для руководства.

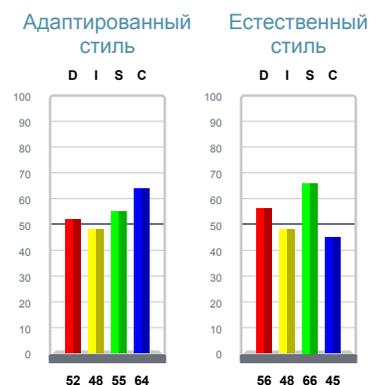




ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В этом разделе отчета указаны конкретные способности и стиль поведения, которые Ferris приносит в работу. С помощью этих описаний можно качественно определить его роль в организации. В дальнейшем организация может разработать систему, которая позволит получать конкретную пользу от такого человека, как Ferris, и интегрировать его в команду.

- Хороший слушатель.
- Ориентирован на людей.
- Ориентирован на клиента.
- Всегда ищет логические решения.
- Обладает стойкостью.
- Успешно конкурирует.
- Новатор.
- Будет вступать в организации, чтобы представлять там компанию.



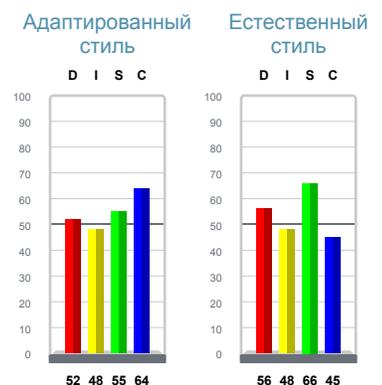


КАК ОБЩАТЬСЯ С РЕСПОНДЕНТОМ

Большинство людей знают, какой стиль коммуникации для них комфортен, и остро воспринимают то, как с ними общаются. Многие считают, что этот раздел чрезвычайно важен и полезен для эффективного межличностного общения. На этой странице приведены рекомендации, как ОБЩАТЬСЯ с таким человеком, как Ferris. Прочитайте каждое утверждение и определите 3-4 рекомендации, наиболее значимые для общения с ним. Советуем выделить цветным маркером самые важные указания на то, "КАК ОБЩАТЬСЯ", и ознакомиться с ними тех, с кем Ferris контактирует чаще всего.

Как общаться

- Мотивировать и убеждать, ссылаясь на цели и результаты.
- Считывать язык жестов — следить за проявлением нетерпения или недовольства.
- Начинать общение с краткого разговора на личные темы. "Растопить лед".
- Создавать и обеспечивать такие условия, в которых он может эффективно действовать.
- Излагать свой вопрос искренним тоном, мягко и дружелюбно.
- Представлять факты в логическом порядке; четко планировать свое выступление.
- Четко оценивать (лучше письменно) его личный вклад.
- Предлагать вопросы, альтернативы и возможность выбора, чтобы он принял собственное решение.
- Выражать мысли ясно, конкретно, коротко и по делу.
- Создавать атмосферу дружелюбия.
- Задавать конкретные (предпочтительно "что?") вопросы.
- Говорить по делу. Предоставить ему возможность решать, хочет ли он беседовать на отвлеченные темы.
- Внимательно отслеживать первые признаки возможного несогласия или недовольства.



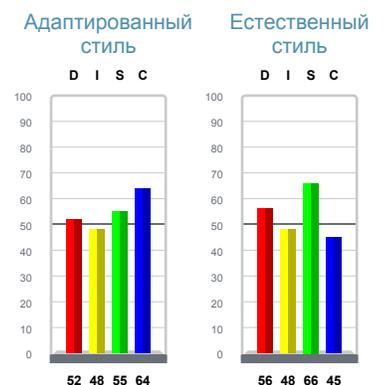


КАК ОБЩАТЬСЯ С РЕСПОНДЕНТОМ (продолжение)

В этом разделе отчета представлен перечень того, чего СЛЕДУЕТ ИЗБЕГАТЬ при общении с таким человеком, как Ferris. Изучите вместе с ним каждый пункт и определите, какие методы общения будут ему неприятны и снизят его эффективность. Поделившись такой информацией, обе стороны могут договориться о тактике взаимодействия, которая подходит всем.

ИЗБЕГАТЬ при общении

- Стремительно приступать к делу или обсуждению вопросов.
- Забывать или терять вещи, проявлять неорганизованность или неаккуратность, вводить его в заблуждение или отвлекать от дела.
- Давать заверения и гарантии, которые не можете соблюсти.
- В случае несогласия с ним переходить на личности.
- Постоянно решать за него, поскольку в этом случае Ferris утратит инициативу. Оставлять его без поддержки.
- Формально и жестко придерживаться деловой части или, напротив, терять из вида цели обсуждения, стремясь быть слишком ориентированным на личные отношения.
- Задавать риторические или бесполезные вопросы.
- Быть резким и стремительным.
- Относиться свысока или унижать его, прибегая к хитрости или подачкам.
- Быть многословным.
- Выражаться туманно; приводить в качестве аргумента чьи-либо мнения и предположения.
- Указывать или приказывать.
- Приходить с готовым решением или принимать решение вместо него.





РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ НАВЫКОВ ОБЩЕНИЯ

В этом разделе даются рекомендации, которые позволят респонденту улучшить общение с окружающими. Рекомендации включают краткое описание различных типов людей, с которыми Ferris может взаимодействовать. Научившись взаимодействовать с людьми в комфортном для них стиле, Ferris будет эффективнее общаться с ними. Вероятно, Ferris не сразу сумеет проявить достаточную гибкость, и ему потребуется практика, чтобы научиться подстраивать свою манеру общения под собеседника, особенно если тот будет от него отличаться. Именно гибкость и способность понимать потребности других людей — признак мастерства в общении.

При общении с человеком зависимым, четким, консервативным, стремящимся к совершенству, старательным, сговорчивым:

- Готовьте свой "вопрос" заранее.
- Говорите по делу.
- Будьте прилежны и реалистичны.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Проявлять легкомыслие, небрежность, панибратство или шуметь.
- Слишком давить или назначать нереалистичные сроки.
- Быть неорганизованным или небрежным.

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

- Излагайте информацию ясно, конкретно, кратко и придерживайтесь сути.
- Говорите по делу.
- Приходите подготовленным — со всеми вспомогательными материалами "в одном пакете".

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Говорить о вещах, не относящихся к делу.
- Прибегать к уловкам, чего-то недоговаривать
- Производить впечатление неорганизованного человека.

При общении с человеком терпеливым, предсказуемым, надежным, постоянным, расслабленным и скромным:

- Начинайте разговор с вопросов личного характера — "растопите лед".
- Представьте свой вопрос в мягкой, неагрессивной форме.
- Задавайте вопросы с "как?", чтобы узнать их мнение.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Стремительно переходить к делу.
- Доминировать или требовать.
- Вынуждать их быстро реагировать на поставленные вами задачи.

При общении с человеком притягательным, полным энтузиазма, дружелюбным, демонстративным и влиятельным:

- Создайте теплую и дружескую атмосферу.
- Не злоупотребляйте в разговоре деталями (представьте их в письменном виде).
- Задавайте вопросы "из области чувств", чтобы узнать его мнение или получить комментарии.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Проявлять резкость, холодность или что-то скрывать.
- Контролировать беседу.
- Злоупотреблять фактами, цифрами, альтернативами или абстрактными понятиями.



ВОСПРИЯТИЕ ПОВЕДЕНИЯ

Посмотрите на себя со стороны

Поведение и чувства человека мгновенно передаются другим людям. Этот раздел дает дополнительную информацию о том, как Ferris воспринимает себя и как при определенных условиях другие могут воспринимать его поведение. Понимание этого раздела даст такому человеку, как Ferris, возможность создать себе имидж, который позволит ему управлять ситуацией.

Самовосприятие

Ferris обычно воспринимает себя так — он человек:

- уважительный
- доброжелательный
- командный
- внимательный
- надежный
- слушающий хорошо

Восприятие окружающими - Умеренный

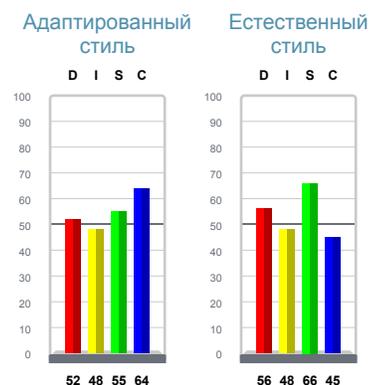
В ситуациях умеренного давления, напряжения, стресса или усталости Ferris может восприниматься окружающими, как человек

- недемонстративный
- неозабоченный
- сомневающийся
- негибкий

Восприятие окружающими - Экстремальный

В ситуациях экстремального напряжения, стресса или усталости Ferris может восприниматься окружающими, как человек

- собственнический
- отстраненный
- неподатливый
- равнодушный





ИНДИКАТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ

В отчете, основанном на ответах, которые дал Ferris, выделены слова, описывающие его поведение. Они описывают, как он решает проблемы, преодолевает трудности, влияет на людей, реагирует на изменения и на установленные другими людьми правила и регламенты.

Ведущий	Вдохновляющий	Расслабленный	Осторожный
Амбициозный	Притягательный	Пассивный	Тщательный
Новаторский	Полный энтузиазма	Терпеливый	Уточняющий
Волевой	Побуждающий	Собственнический	Систематичный
Целеустремленный	Убедительный	Предсказуемый	Прилежный
Соперничающий	Уравновешенный	Последовательный	Незаикленный
Решительный	Оптимистичный	Постоянный	Взвешенный в суждениях
Предприимчивый	Доверяющий	Стабильный	Дипломатичный
Доминирование	Влияние	Постоянство	Соответствие
Расчетливый	Вдумчивый	Мобильный	Устойчивый
Сотрудничающий	Опирающийся на факты	Активный	Независимый
Сомневающийся	Расчетливый	Непоседливый	Своевольный
Осторожный	Скептический	Нетерпеливый	Упрямый
Приятный, покладистый	Логичный	Устойчивый к давлению	Несистематичный
Скромный	Недоверчивый	Жаждающий	Вольный
Миролюбивый	Сухой	Гибкий	Самоуправный
Ненавязчивый	Проницательный	Импульсивный	Непреклонный



ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Естественный стиль поведения, который демонстрирует Ferris и который проявляется в решении проблем, общении с людьми, отношении к переменам и правилам, не всегда может соответствовать требованиям среды. Этот раздел содержит важную информацию о том, как в напряженной ситуации и в условиях стресса Ferris адаптируется к среде.

Проблемы — Трудности

Естественный

Ferris — человек достаточно любознательный. Он хочет, чтобы его воспринимали как смельчака, который во всем стремится быть первым. Он ориентируется на результат и ищет прогрессивные подходы к решению проблем. Ferris не обязательно стремится к конфликтам, но, если проблема все-таки возникает, не станет уходить от конфронтации.

Адаптированный

В сложившейся ситуации Ferris не видит необходимости менять свой подход к решению проблем и сложных задач.

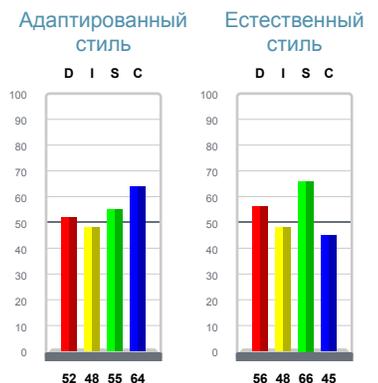
Люди — Контакты

Естественный

Ferris убеждает людей на основе фактов и логики. Он воспринимает все слишком буквально и прямолинейно. Ferris может пытаться влиять на свое окружение, используя аналитический и объективный подход.

Адаптированный

Ferris не видит необходимости менять подход к тому, как влиять на людей и склонять их к своей точке зрения. Он считает, что его естественный стиль поведения отвечает требованиям среды.





ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ (продолжение)

Темп изменений — Постоянство

Естественный

Ferris — человек размеренный и постоянный. Он готов меняться, если новые веяния имеют смысл и согласуются с прошлым опытом. Он будет сопротивляться переменам ради самих перемен.

Адаптированный

Ferris полагает, что его естественный стиль поведения – это то, что нужно окружению. Довольствуется тем, что у него есть при таком уровне затраченных усилий и постоянства. Иногда Ferris хотел бы, чтобы мир "притормозил".

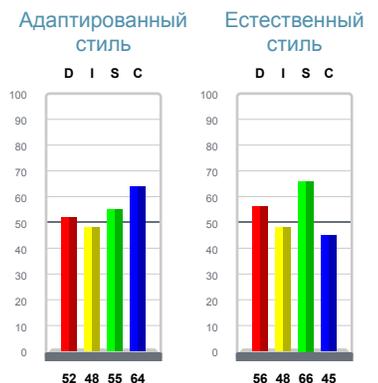
Правила — Ограничения

Естественный

Ferris — натура независимая и, отчасти, своевольная. Он открыт к новым предложениям и иногда может казаться человеком, который находится "в свободном полете". Он наиболее комфортно чувствует себя в определенных ситуациях, где ограничения могут быть "ослаблены".

Адаптированный

Ferris считает, что к правилам необходимо относиться без догматизма. Однако он осознает и понимает, к каким последствиям приводит нарушение правил и процедур.

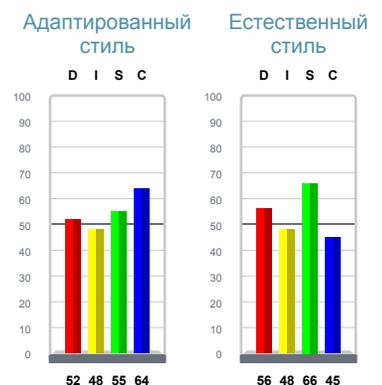




АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

Ferris считает, что его сегодняшняя рабочая среда требует от него поведения, описанного на этой странице. Если следующие утверждения НЕ СВЯЗАНЫ с должностью, проанализируйте, почему он адаптирует поведение таким образом.

- Избегать конфликтов.
- Проявлять дипломатичность в командной работе.
- Проявлять терпение и умение слушать.
- Исправно следовать высоким стандартам качества.
- Ограничивать контакты с людьми.
- Хорошо продумывать или сводить к минимуму изменения в повседневной работе.
- Принимать логически обоснованные решения.
- Оценивать риски прежде, чем приступать к действиям.
- Следовать традиционной рабочей модели, ориентированной на качество.
- Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте.
- Сохранять приверженность установленным правилам и процедурам.
- Щепетильно относиться к существующим правилам и нормам.





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ"

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

ПРИВЫЧКИ

Привычка - это определенный образ мыслей, поведение или способ делать что-либо такое, что было приобретено путем повторения или подкрепления - как самостоятельного, так и со стороны других людей.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Есть установленные процедуры, что вполне удобно.
- Наличие таких процедур дает ощущение безопасности.
- Сопротивление изменениям ради изменений как таковых.
- Регулярное получение похвалы за определенное поведение.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

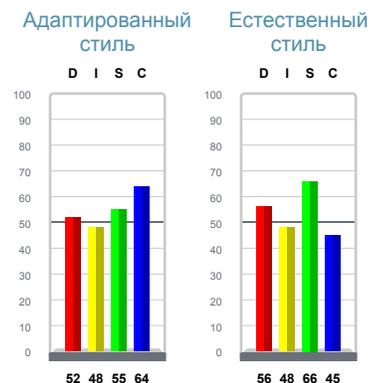
- Оценить привычки и решить, какие из них способствуют достижениям, а какие препятствуют успеху.
- Попробовать применить новые способы выполнения определенной задачи.
- Обратиться с просьбой порекомендовать другие подходы.
- Осознанно практиковать изменение устоявшегося порядка вещей.

ОТКАЗ ДЕЛИТЬСЯ ИНФОРМАЦИЕЙ

Отказ делиться информацией - это неспособность или нежелание обсудить какую-либо информацию с окружающими.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Считать, что другим неинтересна эта информация.
- Непонятно, как будет использована/принята информация.



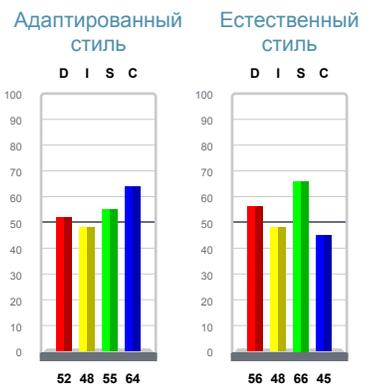


"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (продолжение)

- Не делиться информацией до тех пор, пока об этом не попросят.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Дать окружающим понять, что они сами должны обратиться за информацией.
- Делиться информацией с теми людьми, мнению которых доверяете.



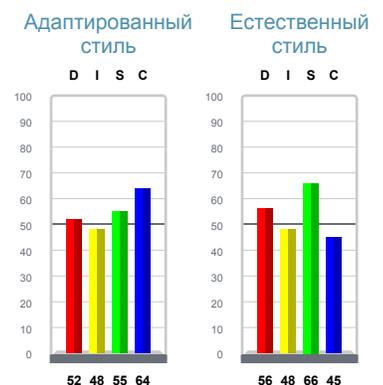


ОБЛАСТИ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В этом разделе приведен перечень возможных ограничений такого человека, как Ferris, безотносительно какой-либо конкретной должности. Ferris и вы, вместе, просмотрите весь список и вычеркните те ограничения, которые к нему не относятся. Выделите цветом от 1 до 3 ограничений, которые мешают его результативности и разработайте план действий по устранению или снижению их влияния.

Ferris имеет склонность:

- Недооценивать свои способности.
- Бездействовать, если кто-то нарушает правила и указания.
- Затаивать обиду, если его личные взгляды подвергаются нападкам.
- Воспринимать критику своей работы как личный выпад.
- Не информировать окружающих о ходе работы над задачей.
- Испытывать сложности при самостоятельном определении приоритетности новых задач.
- Противиться и проявлять нерешительность, когда необходимы быстрые действия. Без надлежащей информации он будет сопротивляться в пассивно-агрессивной манере.

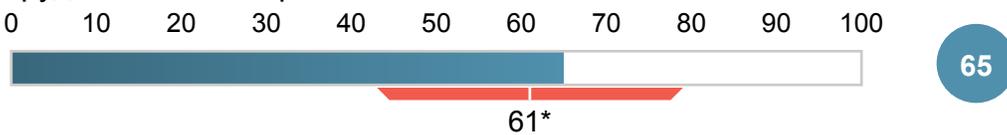




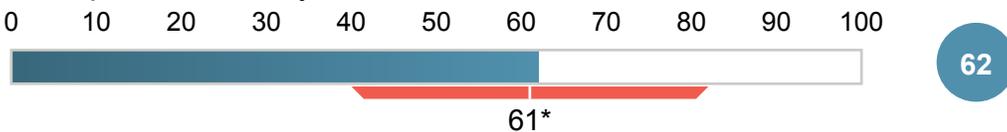
РАНЖИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК

Шкалы показывают ранжирование ваших поведенческих характеристик на основе естественного поведения по 12 областям, которые часто встречается в деловой обстановке. Они помогут вам понять, в каких из этих областей вы будете обладать большей естественной эффективностью.

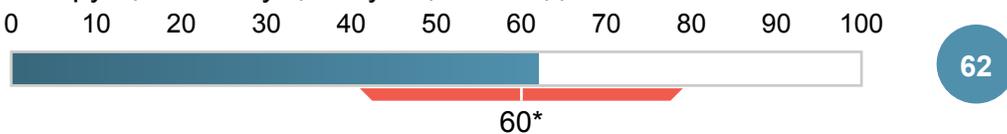
1. Настойчивость - Доводить задачи до конца, несмотря на трудности или сопротивление.



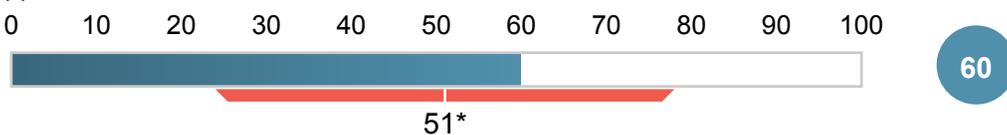
2. Последовательность - Предсказуемо работать в повторяющихся ситуациях.



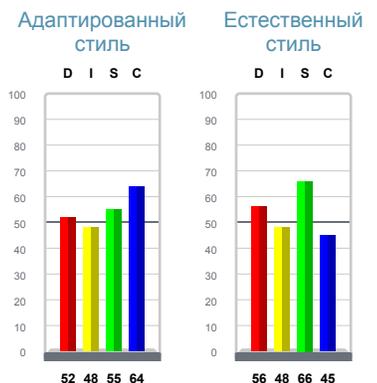
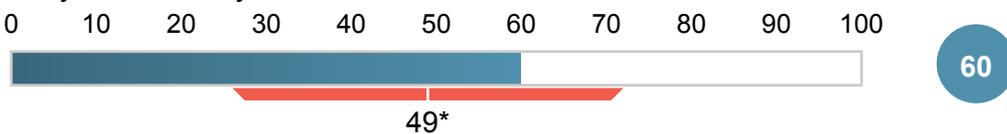
3. Следование правилам - Придерживаться правил, инструкций или существующих методов.



4. Организованное рабочее место - Устанавливать и соблюдать определенный порядок в повседневной деятельности.



5. Стремление быть первым - Стремиться побеждать или получать выгоду.

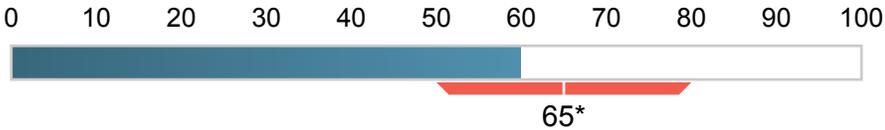


* результаты 68% респондентов попадают в закрашенную область.

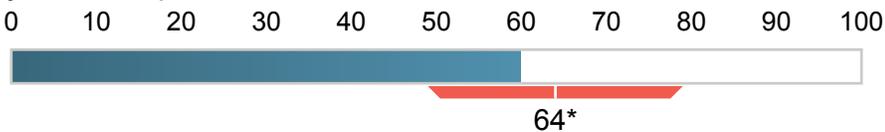


РАНЖИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК

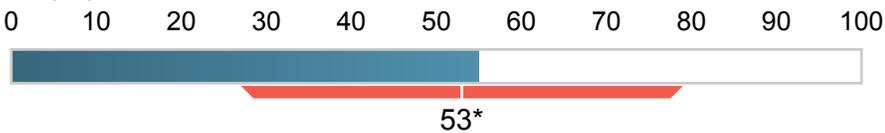
6. Ориентированность на людей - Строить отношения с широким кругом людей.



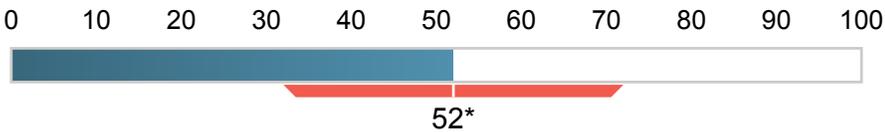
7. Ориентированность на клиента - Выявлять и удовлетворять ожидания клиентов.



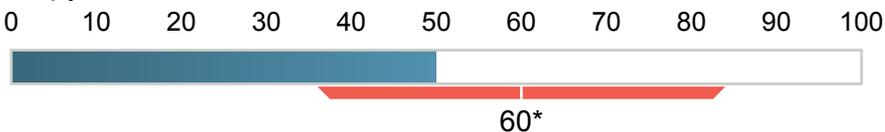
8. Анализ - Составлять, подтверждать и систематизировать информацию.



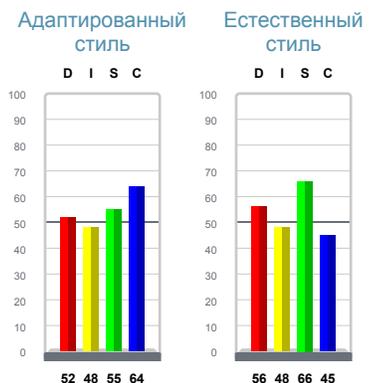
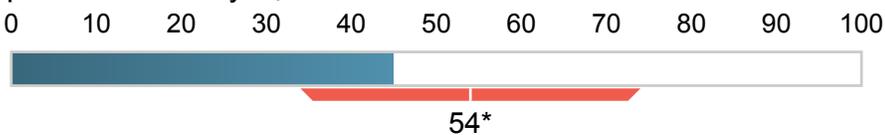
9. Частые изменения - Быстро переключаться с одной задачи на другую.



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



11. Универсальность - С легкостью адаптироваться к различным ситуациям.

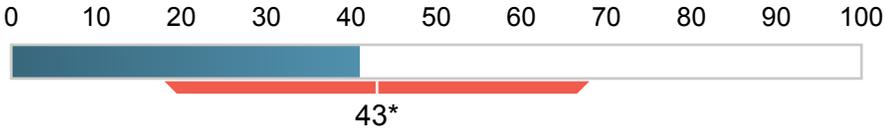


* результаты 68% респондентов попадают в закрашенную область.

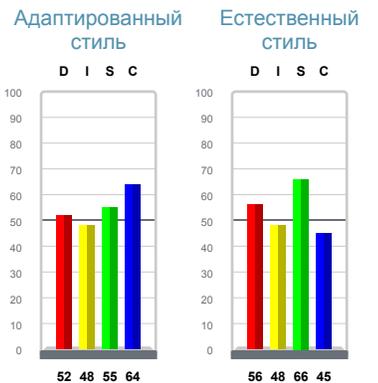


РАНЖИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК

12. Чувство срочности - Принимать срочные меры.



41



SIA: 52-48-55-64 (37) SIN: 56-48-66-45 (59)

* результаты 68% респондентов попадают в закрашенную область.

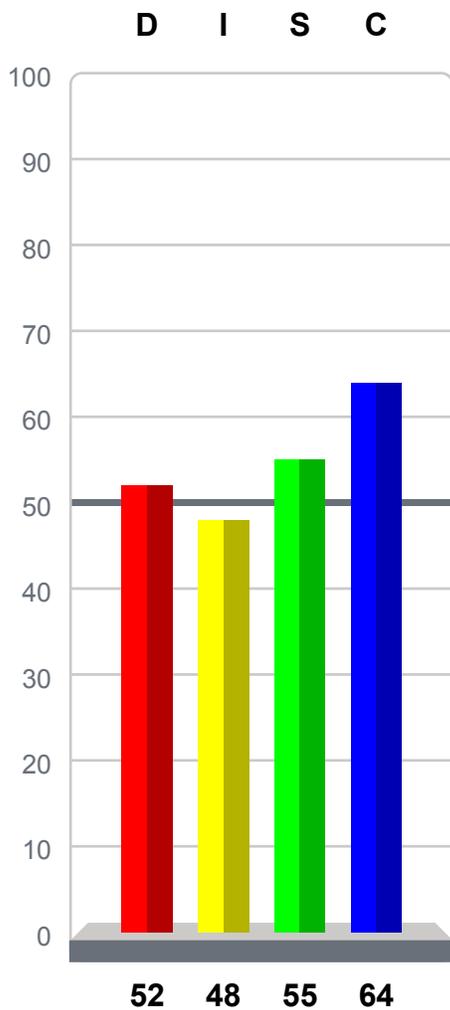


ГРАФИКИ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ®

18-7-2018

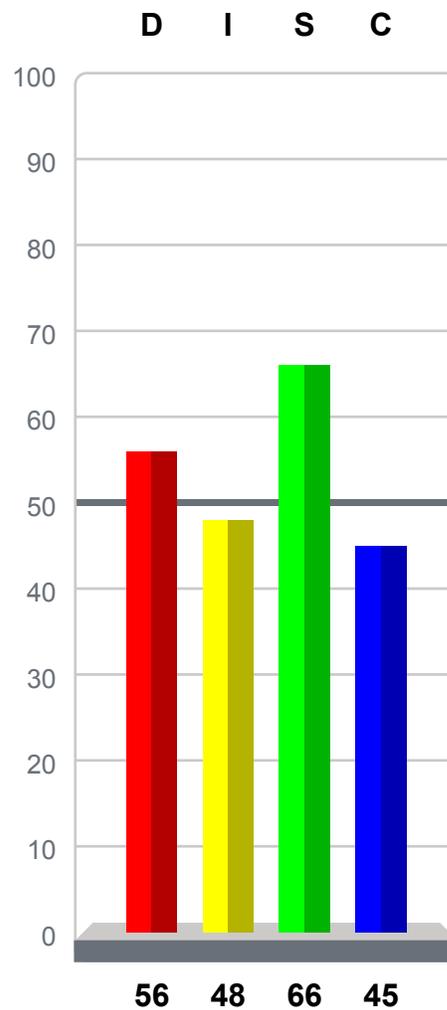
Адаптированный стиль

График I



Естественный стиль

График II



нормы 2017 R4



ПОЛЕВОЕ КОЛЕСО SUCCESS INSIGHTS®

Полевое колесо Success Insights® - мощный инструмент, получивший популярность во всем мире. В дополнение к полученному тексту о вашем стиле колесо придает визуальное представление, что позволяет:

- Увидеть свой естественный стиль поведения (кружок).
- Увидеть свой адаптированный стиль поведения (звездочка).
- Обратить внимание на степень адаптации своего поведения.

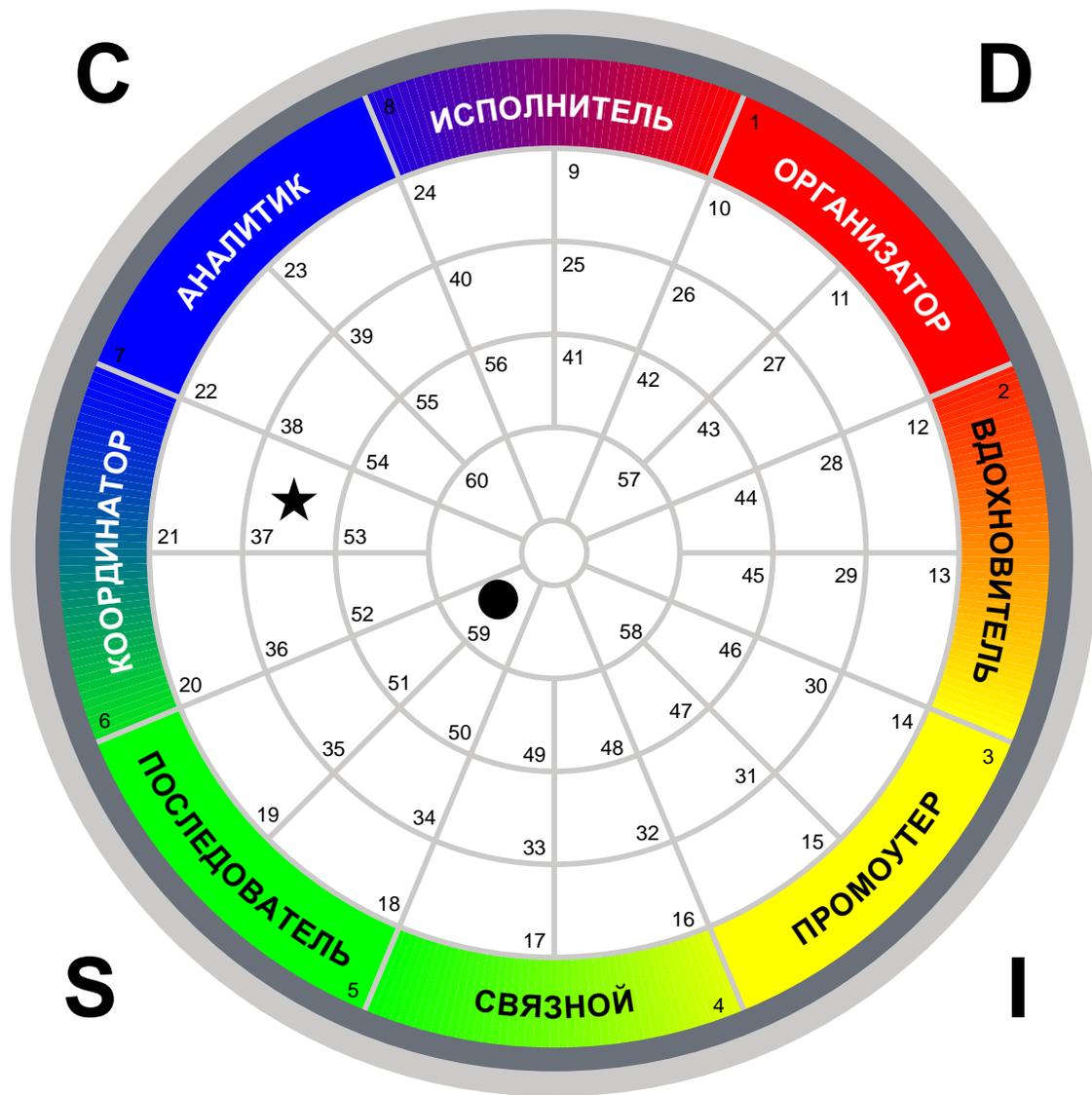
Обратите внимание, как на следующей странице на Колесе расположены маркеры Естественного стиля поведения (кружок) и Адаптированного стиля (звездочка). Если они находятся в разных секторах, это означает, что вам приходится адаптироваться в поведении. И чем дальше они друг от друга, тем о более высоком уровне адаптации идет речь.

Если вся ваша команда уже прошла диагностику стилей поведения, было бы полезно встретиться и создать общее Колесо, где будут отмечены Естественные и Адаптированные стили поведения каждого из вас. Это позволит сразу увидеть возможные зоны конфликта. И то, где можно улучшить коммуникацию, взаимопонимание и добиться большего уважения друг к другу.



ПОЛЕВОЕ КОЛЕСО SUCCESS INSIGHTS®

18-7-2018



Адаптированный стиль: ★ (37) АНАЛИЗИРУЮЩИЙ КООРДИНАТОР (ГИБКИЙ)

Естественный стиль: ● (59) ОРГАНИЗУЮЩИЙ ПОСЛЕДОВАТЕЛЬ (ПРОТИВОРЕЧИВЫЙ)

нормы 2017 R4



Что такое движущие силы мотивации

Эдуард Шпрангер впервые дал определение шести основным категориям или типам мотиваторов человека, которые побуждают его действовать. К ним относятся: теоретический, утилитарный, эстетический, социальный, индивидуалистический и традиционный.

Изучив оригинальный труд Эдварда Шпрангера, компания TTISI разработала модель 12 движущих сил мотивации®. 12 движущих сил мотивации® распределяются по 6 шкалам, у каждой из которой есть два полюса с противоположными значениями. В основе шкал лежат 6 категорий, обозначенных ключевыми словами-понятиями. К ним относятся знание, польза, эстетика, люди, власть и порядок.

Вы научитесь объяснять, разъяснять и усиливать влияние некоторых движущих сил мотивации на собственную жизнь. Данный отчет даст вам больше возможностей для развития своих уникальных достоинств, которые помогают вам в работе и в личной жизни. Вы узнаете, как ваши стремления, основанные на 12 движущих силах мотивации®, формируют ваше мировоззрение и точное понимание себя как уникальной личности.

Пожалуйста, уделите особое внимание своим четырем ведущим движущим силам мотивации, поскольку они отражают то, что активнее всего побуждает человека к действию. Набор же следующих четырех движущих сил мотивации также оказывает на человека сильное влияние, но только в определенных ситуациях. Наконец, последние четыре движущие силы в конце списка отражают аспекты, которые безразличны человеку, или которые он полностью игнорирует.

Анализ содержания данного отчета позволит вам глубже понимать один из ключевых элементов Науки самопознания™. Благодаря ему вы сможете:

- Определять и понимать свои уникальные движущие силы мотивации
- Понимать и уважать движущие силы мотивации других людей
- С целью улучшения процесса общения находить методы распознавания и понимания того, как ваши личные движущие силы мотивации взаимодействуют с окружающими.



Общая характеристика

На основе ваших ответов в отчете приводятся утверждения, помогающие получить глубокое понимание того, ПОЧЕМУ ВЫ ДЕЛАЕТЕ ТО, ЧТО ДЕЛАЕТЕ. Эти утверждения описывают вашу мотивацию в работе. При этом, когда две движущие силы мотивации вступают в противоречие друг с другом, вы можете столкнуться с внутренним конфликтом типа "Я-Я". Для лучшего понимания своих движущих сил изучите этот раздел с общим описанием.

Ferris склонен рассматривать деньги в качестве необходимого инструмента, а не показателя успеха. Он склонен в большей степени ценить процесс и вовлеченных в него людей, чем конечный результат. Он может концентрироваться на текущей задаче, прежде чем проанализировать возможности наиболее выгодного применения своих способностей и навыков. При хорошем самочувствии и внешнем виде Ferris склонен ощущать большую продуктивность. Форма и гармония дарят ему незабываемые впечатления. Он предпочитает работать в эстетически приятной обстановке. Возможно, Ferris заряжается энергией, получая общественное признание. Он хочет, чтобы его достижения признавали. Если цель отвечает его личным интересам, Ferris будет щедро отдавать свое время, делиться исследованиями и информацией. Его намерение помогать людям зависит от того, кто именно нуждается в помощи. Он обладает потенциалом для того, чтобы стать экспертом в избранной области. Он может искать новые способы выполнения рутинных задач.

Ferris часто может щедро делиться своим временем, способностями и ресурсами. Для такого человека, как Ferris, вознаграждение вкладываемых им времени, способностей или ресурсов может не являться движущей силой мотивации. Такому человеку, как Ferris, создание обстановки и впечатлений, приятных для других людей, приносит удовлетворение. Он имеет склонность раскрываться в полной мере в среде, в которой у него есть возможность создавать гармонию и баланс в окружающих его обстановке и отношениях. В условиях коллективной работы Ferris будет стремиться к сохранению индивидуальности. Он хочет контролировать собственную судьбу и демонстрировать свою независимость. Он может попытаться помочь человеку или группе справиться с неприятностями. Он может колебаться, когда помогает другим людям, если это противоречит его интересам. Ferris будет



Общая характеристика

стремиться к приобретению знаний, исходя из того, насколько этого требует ситуация. Когда Ferris испытывает особый интерес, он будет хорошо сочетать предшествующий опыт с новыми знаниями. Он может быть разборчив в выборе традиций, которые будет перенимать. Он может собирать элементы различных систем принципов, чтобы при необходимости внедрять их.

Иногда Ferris понимает, насколько важно следовать системе принципов, а также то, как ее можно применить в конкретной ситуации. Он имеет склонность читать статьи, соответствующие его интересам. Он хочет помогать людям, если они хотят работать для достижения своих целей. Он стремится к получению руководящих должностей. Ferris будет оценивать обстоятельства и предметы, исходя из их художественной ценности и уникальных качеств. Для получения ценного взаимодействия Ferris пытается концентрироваться на всей ситуации в целом. Повышенное внимание к роли денег может привести к тому, что Ferris потеряет интерес к разговору. Он склонен выполнять задачи ради их выполнения как такового.



Сильные и слабые стороны

Этот раздел дает общее понимание сильных и слабых сторон четырех ведущих движущих сил мотивации или, иными словами, ведущего кластера движущих сил такого человека, как Ferris. Помните о том, что чрезмерное использование сильных сторон может восприниматься окружающими как недостаток.

Потенциальные сильные стороны

- Ferris теоретически мог бы больше концентрироваться на выполнении задачи, чем на эффективности.
- Для него показателем успеха иногда является результат, а не вложенные ресурсы.
- Он может оказывать помощь и предоставлять ресурсы, меньше всего ожидая что-либо для себя в ответ.
- Он может стремиться создавать гармонию и баланс в окружающих его обстановке и отношениях.
- Ferris может ценить впечатления от своего окружения и получать от них удовольствие.
- Он теоретически способен разрабатывать выигрышные стратегии и сценарии.
- Он может стремиться развивать других людей или помогать им, когда видит возможности в будущем.

Потенциальные слабые стороны

- Ferris имеет свойство легкомысленно относиться к тому, что является показателем результативности.
- Выполняя задачи, Ferris может придавать ценность ограничениям во времени, используемых ресурсах или способностях.
- Не исключено, что Ferris может тратить ресурсы впустую.
- Его озабоченность внешней формой может замедлять прогресс, снижать функциональность и осязаемые результаты.
- Если Ferris сталкивается с дисгармонией или отвлекающим фактором в одной области, они могут повлиять на другую или на все сферы жизни.
- Он склонен больше ценить "я", чем "мы".
- Он может ожидать чего-то взамен каждый раз, когда помогает или оказывает услугу другим людям.



Источники энергии и стресса

В этом разделе дается общее понимание источников энергии и стресса ведущих четырех движущих сил мотивации или, иными словами, ведущего кластера движущих сил такого человека, как Ferris. Помните о том, что чрезмерное использование источников энергии может восприниматься окружающими как источник стресса.

Потенциальные источники энергии

- Ferris получает удовольствие, работая над проектами, где нет ограничений.
- Он действует спонтанно.
- Он получает заряд энергии, выполнив задачу.
- Он стремится к балансу в жизни.
- Ferris ценит красоту и гармонию.
- Руководство группой доставляет ему удовольствие.
- Ему нравится находить и иметь при себе сторонников.

Потенциальные источники стресса

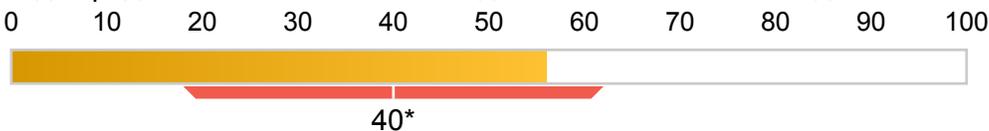
- Как правило, Ferris не хочет, чтобы основное внимание уделялось процессу.
- Ему не нравится оценивать практические результаты.
- Он испытывает стресс, когда показателем успеха является эффективность.
- Он избегает хаоса.
- Унылое окружение не доставляет ему удовольствия.
- Он раздражается, когда выполняет незаметную работу.
- Ему не нравится принимать решения, опираясь на эмоции.



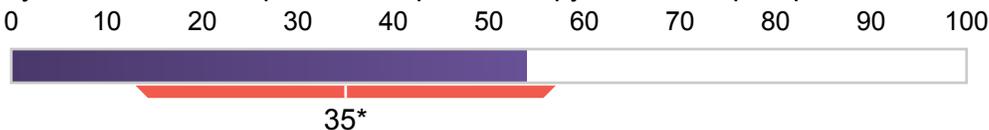
Ведущий кластер движущих сил

Ваши ведущие движущие силы мотивации формируют кластер сил, который побуждает вас действовать. Анализ кластера целиком, а не отдельных сил, поможет определить ваше индивидуальное сочетание факторов мотивации. Чем меньше разница в баллах у движущих сил мотивации в кластере, тем больше вы сможете извлечь из каждой силы. Проанализируйте, какая из сил действует на вас больше всего, а затем оцените, как другие силы в ведущем кластере могут поддерживать или дополнять ее, формируя ваш уникальный набор движущих сил мотивации.

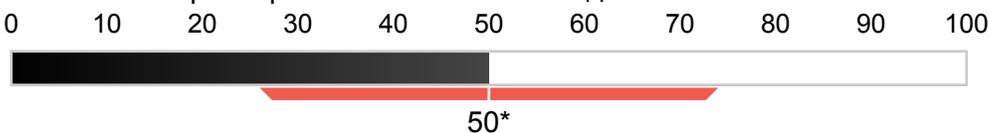
1. Самоотверженный - это человек, который вдохновляется выполнением задач ради высшего блага без ожидания чего-либо в ответ для себя.



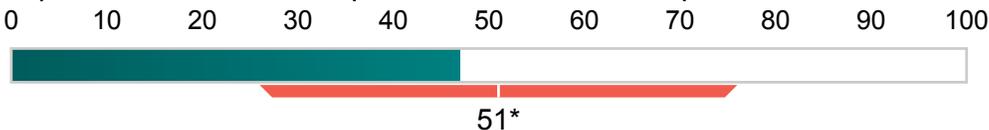
2. Ощущающий - это человек, которого вдохновляют впечатления, субъективное восприятие и гармония окружающего пространства.



3. Властвующий - это человек, которого вдохновляет статус, признание и возможность распоряжаться личной свободой.



4. Расчетливый - это человек, который вдохновляется помощью другим с определенной целью, не ради помощи или поддержки как таковых.

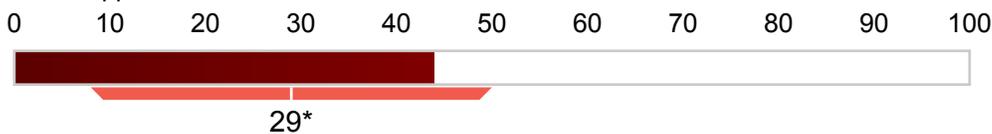




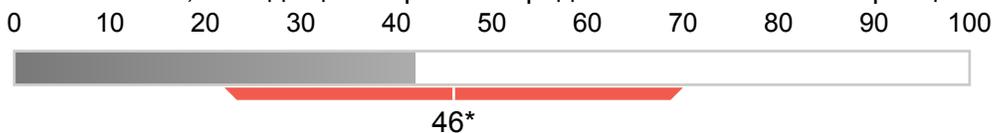
Ситуационный кластер движущих сил

Ваши средние по выраженности движущие силы мотивации образуют кластер сил, который задействуется в зависимости от конкретной ситуации. Хотя он и не так значим, как ведущий кластер, в определенных случаях он может влиять на ваши поступки.

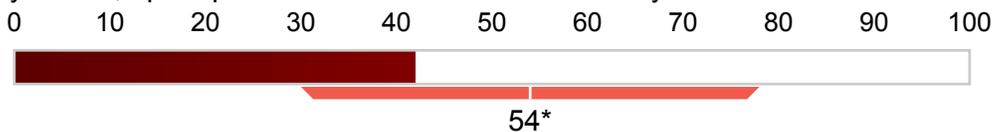
5. Интуитивный - это человек, которого вдохновляет использование имеющегося опыта, интуиции и поиск конкретных знаний, когда они необходимы.



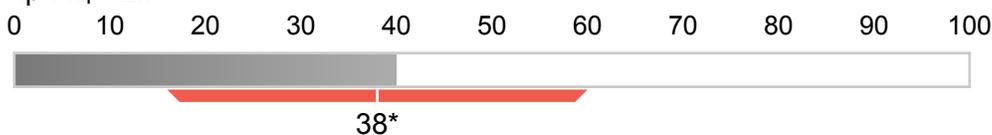
6. Гибкий - это человек, которого вдохновляют новые идеи, подходы и возможности, выходящие за рамки определенных жизненных принципов.



7. Интеллектуальный - это человек, которого вдохновляет возможность учиться, приобретать знания и постигать истину.



8. Структурированный - это человек, которого вдохновляют традиционные подходы, проверенные методы и устоявшиеся жизненные принципы.

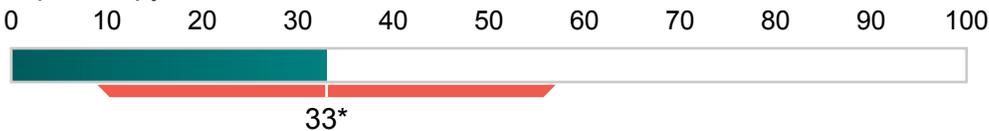




Нейтральный кластер движущих сил

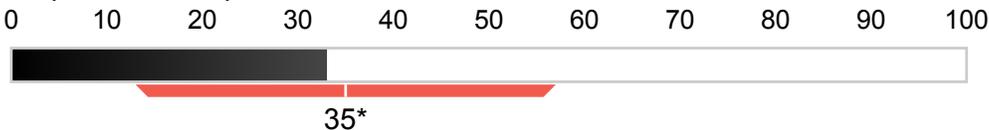
Вы можете быть безразличны к некоторым или ко всем движущим силам в этом кластере. Однако при общении с людьми эти силы могут вызывать отторжение среди тех, у кого одна или несколько таких сил, напротив, являются ведущими.

9. Альтруистический - это человек, который получает вдохновение, делая хорошо другим людям или помогая им.



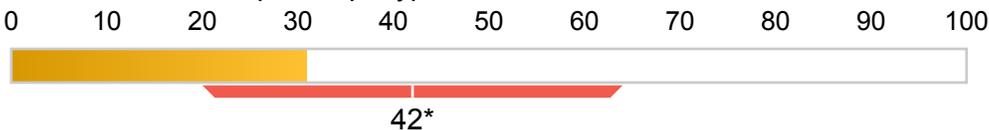
33

10. Сотрудничающий - это человек, который вдохновляется вспомогательной ролью и внесением своего вклада без особой потребности в признании.



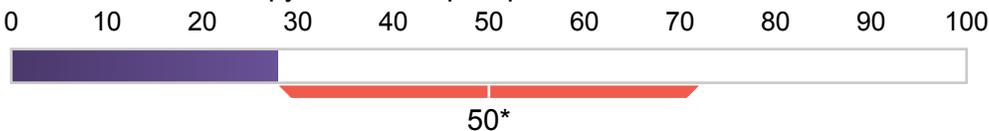
33

11. Практичный - это человек, которого вдохновляют практические результаты, максимальная эффективность и отдача от вложения времени, способностей, энергии и ресурсов.



31

12. Объективный - это человек, которого вдохновляет функциональность и объективность окружающего пространства.



28

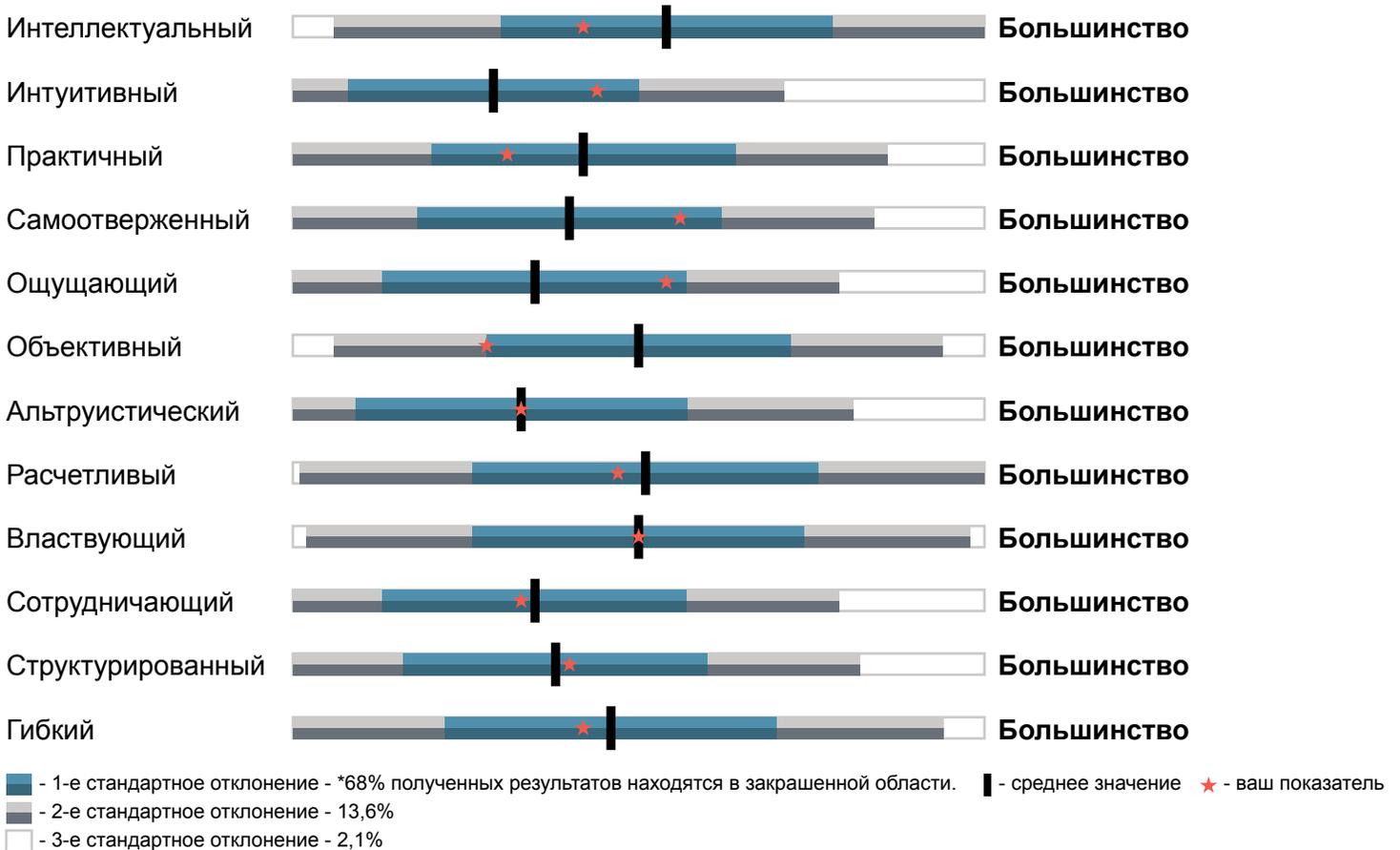


Чем вы отличаетесь от других?

Наверняка вы много раз слышали высказывания: «На вкус и цвет товарищей нет», «Каждому свое» и «Моя хата с краю, ничего не знаю». Находясь в окружении людей со схожими движущими силами мотивации, человек легко вливается в него и заряжается энергией. И напротив, людям, чьи движущие силы существенно отличаются от ваших, вы можете казаться белой вороной. Такие различия могут провоцировать стресс или конфликты.

Этот раздел посвящен тем областям, в которых ваши движущие силы отличаются от нормы и, следовательно, могут приводить к конфликту. Чем сильнее ваши показатели выходят за верхнюю границу среднего значения и чем больше вы выделяетесь, тем больше людей будут замечать вашу увлеченность данной движущей силой мотивации. Чем сильнее ваши показатели выходят за пределы нижней границы среднего значения, тем больше людей будут обращать внимание на игнорирование вами данной движущей силы или безразличие к ней. Окрашенная синим цветом область шкалы представляет 68% всех результатов или показатели, находящиеся в пределах одного стандартного отклонения выше или ниже среднего значения.

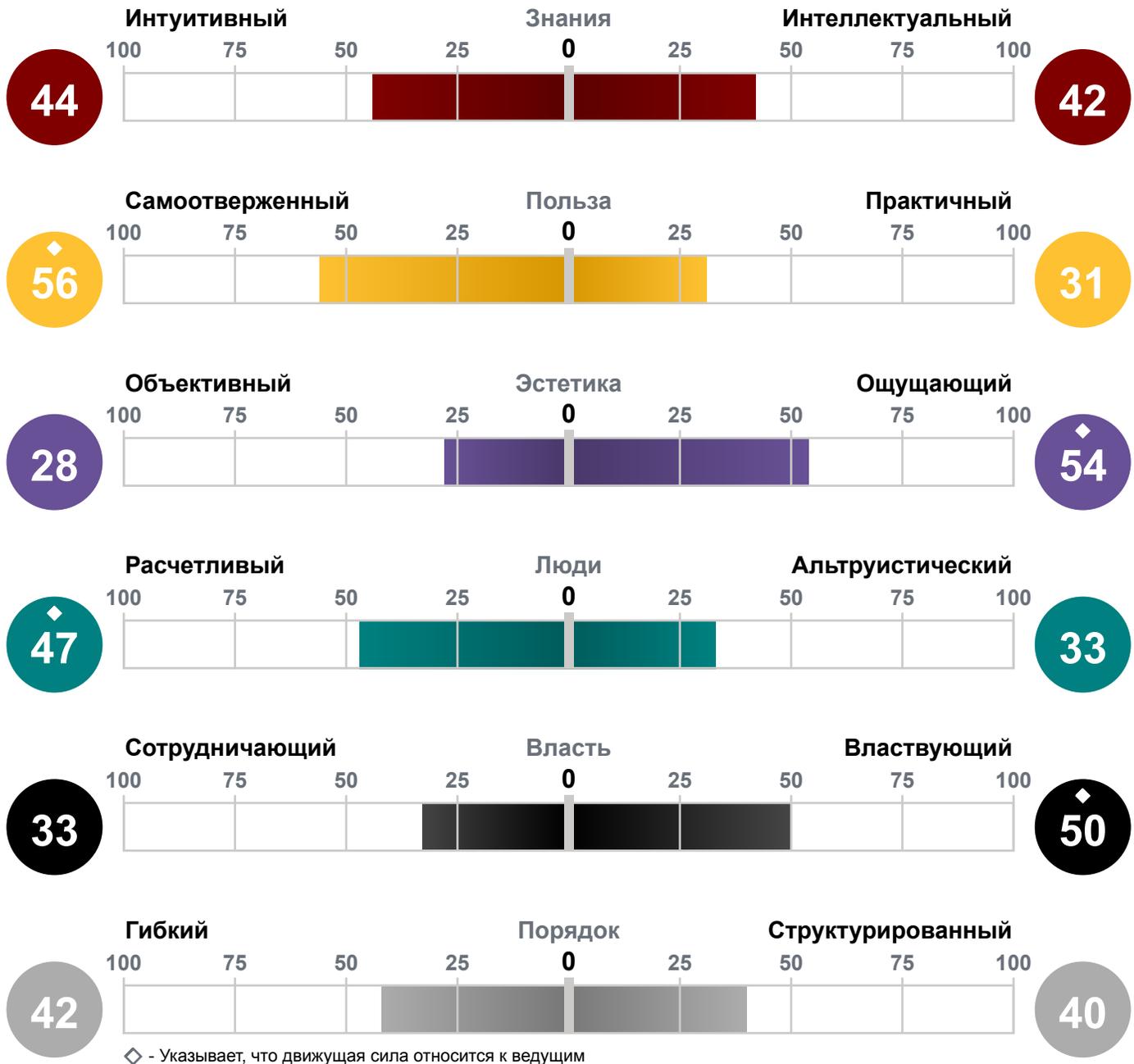
Сравнение с нормами - нормы 2017



Большинство - одно стандартное отклонение от среднего значения.
Выраженность - два стандартных отклонения выше среднего значения
Безразличие - два стандартных отклонения ниже среднего значения
Крайность - три стандартных отклонения от среднего значения

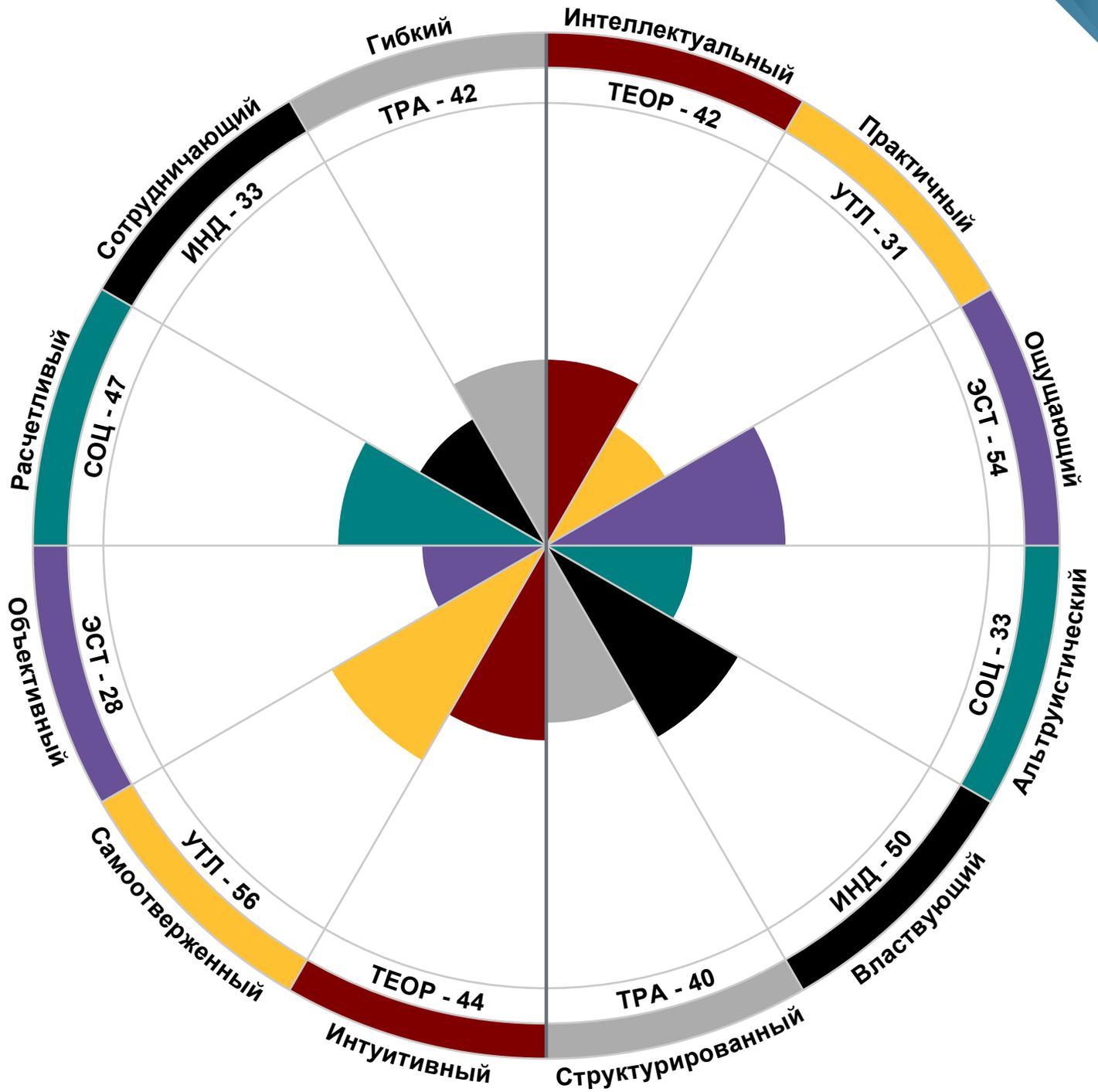


Шкалы движущих сил мотивации



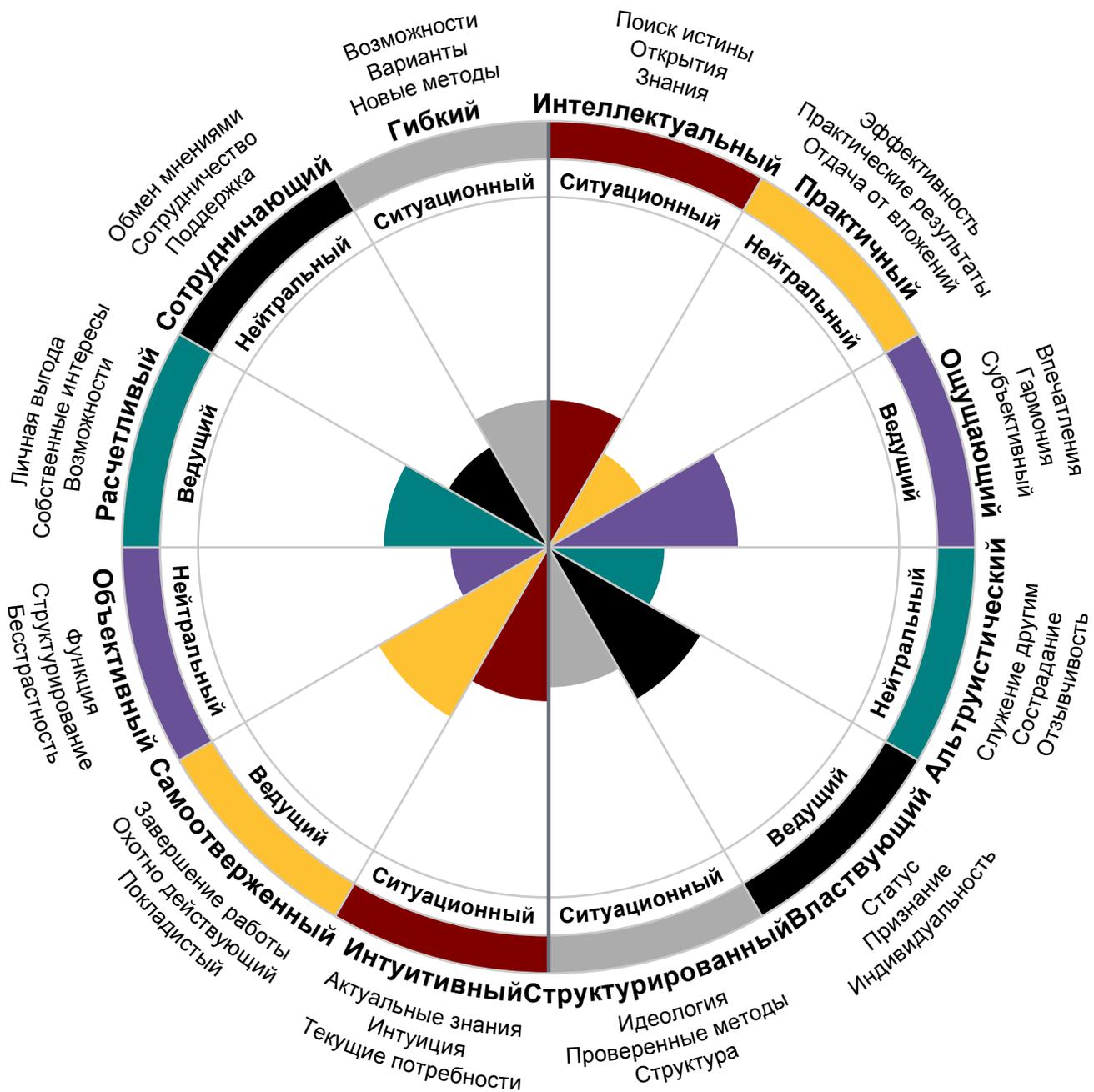


Колесо движущих сил мотивации





Колесо индикаторов движущих сил





ВВЕДЕНИЕ

Раздел об интеграции стилей поведения и источников вдохновения

Колоссальная сила, способствующая повышению удовлетворенности работой и производительности, возникает в результате взаимодействия стиля поведения с мотиваторами - источниками вдохновения. Каждая из этих составляющих сама по себе является мощным фактором для изменения ваших действий, но синергический эффект их совмещения выводит вообще на совершенно новый уровень.

В данном разделе вы найдете:

- Потенциальные сильные стороны стилей поведения и мотиваторов
- Потенциальные противоречия между стилем поведения и мотиваторами
- Идеальная рабочая обстановка
- Инструменты мотивации
- Инструменты управления



ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ

В этом разделе описываются потенциальные области развития, находящиеся между стилем поведения и четырьмя основными мотиваторами у такого человека, как Ferris. Определите две-три потенциальные сильные стороны, которые необходимо довести до максимума и воздать им должное, чтобы усилить чувство удовлетворенности работой.

- Хочет внести свой вклад на благо организации.
- Проявляет лояльность и последовательность в использовании предоставленных ресурсов.
- Использует методичный подход к внедрению изменений, которые могут оказать положительное влияние на людей и компанию.
- Надежный, последовательный и самобытный член коллектива.
- Поддерживает руководителя и то, что привносит красоту и творчество.
- Связующий элемент, гармонизирующий общее видение.
- Методически следует стратегии достижения.
- Хочет контролировать собственную судьбу, но делает это гибко.
- Спокойно и методично ведет за собой личным примером.
- Сдерживает эмоции при решении человеческих проблем, что идет на пользу организации.
- Готов поддержать систему, лежащую в основе процесса, когда другие работают, не жалея сил.
- Будет настойчив в продвижении к общей цели.



ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ МЕЖДУ СТИЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАТОРАМИ

В этом разделе описываются потенциальные зоны конфликта между стилем поведения такого человека, как Ferris, и четырьмя его ведущими мотиваторами. Определите два-три потенциальных конфликта, которые следует нивелировать для повышения результативности в работе.

- Может концентрировать внимание на людях и на процессе, когда боится перемен.
- Может пытаться помочь в выполнении повседневных задач, если чувствует, что приходится торопиться.
- Может "сложить все яйца в одну корзину", не слишком беспокоясь об отдаче.
- Хочет улучшить обстановку, но борется с необходимостью перемен.
- Не нравятся необоснованные изменения в его обстановке из-за нарушения баланса.
- Трудно работать с различными ситуациями, связанными с объективной точкой зрения.
- Страх перед изменениями препятствует его продвижению по службе.
- Прощает, но с трудом забывает.
- Имеет твердое мнение, но не всегда хочет им поделиться.
- Рассматривает перемены ради перемен как негативный фактор для себя и для организации.
- Когда совершается ошибка, может не возлагать вину на других, а концентрирует внимание на том, как выполнить текущую задачу.
- Испытывает трудности, когда надо настоять на своем, даже если понимает, что это именно то, что нужно для дела.



ИДЕАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА

Человек демонстрирует большую вовлеченность и производительность, когда его рабочая обстановка соответствует утверждениям, описанным в этом разделе. В данном разделе определена идеальная рабочая среда на основании поведенческого стиля такого человека, как Ferris, и четырех его ведущих мотиваторов. Используйте этот раздел для идентификации конкретных задач и зоны ответственности, которые он будет воспринимать как источник вдохновения.

- Время, позволяющее завершить текущие задачи и проекты, до того, как будут внесены изменения.
- Вознаграждение за методичные и непрерывные усилия на благо организации.
- Работа за кулисами - важная часть выполнения задачи.
- Время, чтобы довести работу до конца так, чтобы не нарушить равновесие в организации.
- Руководитель, который ценит и понимает важность гармоничной работы в команде и доведения дел до конца.
- Время для осмысления и уважение за сохранение равновесия.
- Признание и вознаграждение за последовательность, стабильность и методичность.
- Возможность подвергнуть сомнению перемены ради перемен.
- Собрание для эффективного использования лояльности и долгосрочных взаимоотношений ради продвижения по карьерной лестнице.
- Среда, в которой приветствуется понимание и признание уникальных способностей других людей.
- Вознаграждение должно быть заработано усердным трудом и настойчивостью, а не получено даром.
- Работа в команде рассматривается как ресурс для достижения результатов.



ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ

Все люди разные, и их мотивируют различные вещи. Этот раздел отчета составлен с помощью анализа мотиваторов, которыми обладает такой человек, как Ferris. Рассмотрите каждое утверждение, представленное в этом разделе, совместно и отметьте те, которые представляются ему "привлекательными".

Ferris хочет:

- Право помогать другим для достижения целей в логической и предсказуемой манере.
- Понимание со стороны руководства, что вознаграждение должно происходить по-разному.
- Возможность быть лояльным и преданным членом коллектива на благо организации.
- Понимания со стороны руководства, что Ferris будет сосредоточен на поддержании морального духа и баланса в компании.
- Четко обозначенные точки начала и завершения для максимального эмоционального накала.
- Достаточного количества времени на дизайн рабочего места и своего окружения.
- Менеджер, который понимает его целеустремленный подход к лидерству.
- Признание за лояльность и службу.
- Контроля за поддержанием последовательности и методичности процесса.
- Поддерживать людей, которые могут повысить прибыльность организации.
- Время, чтобы спокойно изменить ситуацию к лучшему как внутренне, так и внешне.
- Поддерживать мотив, если этот мотив выгоден организации.



ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ

В этом разделе представлен ряд потребностей, удовлетворение которых необходимо для того, чтобы такой человек, как Ferris, достиг оптимальной производительности. Одни потребности он может удовлетворить сам, другие - с помощью руководителей. Человеку трудно вписаться в мотивационную среду, когда не удовлетворены его основные управленческие потребности. Просмотрите список утверждений вместе с ним и определите 3-4 утверждения, которые для него наиболее важны. Это позволит ему принять участие в создании плана по управлению собой.

Такому человеку, как Ferris, необходимо следующее:

- Поделиться ресурсами в целях повышения результативности деятельности организации.
- Быть частью коллектива, выясняя возможности кадров в организации.
- Поддержка в отстаивании блага организации.
- Дружественно настроенный руководитель, прислушивающийся к его сбалансированной точке зрения.
- Оказание помощи в адаптации к переменам путем предоставления информации и логического обоснования для поддержания равновесия в организации.
- Руководитель, который старается выяснить его мнение и точку зрения.
- Руководитель, который понимает его потребность считаться человеком, который доведет проект до конца и не подведет.
- Помощь в понимании необходимости перемен, чтобы он мог контролировать область, в которой происходят изменения.
- Поддержка его способности занять определенную позицию по вопросам, связанным с лояльностью.
- Максимально повышать его способность отделять эмоции от дела.
- Участвовать в долгосрочном планировании, когда люди рассматриваются в этом плане в качестве ресурса.



ПЛАН РАЗВИТИЯ

Ниже перечислены области, которые Ferris, может быть, захочет совершенствовать. Обведите от 1 до 3 областей и разработайте планы развития для достижения желаемых результатов. Просмотрите отчет на предмет областей, которые, возможно, требуют развития.

- Коммуникация (умение слушать)
- Делегирование
- Принятие решений
- Поддержание дисциплины
- Оценивание результативности
- Обучение
- Управление временем
- Карьерные цели
- Личные цели
- Мотивирование других
- Развитие других
- Семья

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Дата начала: _____ Контрольная дата: _____