TTI SUCCESS INSIGHTS®

Анализ факторов мотивации™

Иван Иванович Иванов

21-2-2020

Центр оценки и развития FORTEM
Moscow
+7 495 799 17 82
info@fortem-center.ru

FORTEM
ЦЕНТР ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under

КАК РАБОТАТЬ С ОТЧЁТОМ

Понимание ценностей других людей помогает нам объяснить, ПОЧЕМУ они совершают те или иные действия. Изучение личного и профессионального опыта, уровня образования и квалифицированности поможет выяснить, на ЧТО они способны. Оценки стилей поведения позволяет узнать, КАК человек ведет себя и добивается профессиональных результатов. Оценка личной мотивации и вовлечённости Motivation Insights® измеряет относительную выраженность шести базовых интересов или типов ценностей (то, что человек ценит в жизни), а именно: теоретического, утилитарного/экономического, эстетического, социального/альтруистического, индивидуалистического/политического и традиционного/регуляторного.

Тип ценностей	стремление к
Теоретический	**знаниям**
Утилитарный/Экономический	**деньгам**
Эстетический	**красоте и гармонии**
Социальный/Альтруистический	**помощи людям**
Индивидуалистический	**власти**
Традиционный/Регуляторный	**порядку и системе**

Типы ценностей обуславливают поведение человека и иногда называются скрытыми мотиваторами, поскольку их не всегда легко определить. Цель этого отчёта состоит в том, чтобы помочь выявить и раскрыть некоторые из этих мотивирующих факторов, а также развить те сильные стороны человека, которые он использует в своей работе.

На основе ваших ответов в данном отчёте представлено ваше отношение к каждому из шести типов ценностей. Понимание ценностей других людей помогает нам объяснить, почему они совершают те или иные действия. Измерение ценностей позволяет нам понять, что мотивирует человека, и определить его сильные стороны, которые делают его уникальным сотрудником организации. Таким образом, ценности определяют поведенческий стиль человека.

Анализ факторов мотивации

Данный отчёт является результатом тщательного статистического анализа ответов на опросник «Анализ факторов мотивации™». В разработке этого инструмента принимали участие тысячи профессионалов. Он основан на современных научных данных о когнитивных способностях и особенностях памяти человека. Отчёт составлен в интерактивном формате, а его разделы легко запоминаются.

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

КАК РАБОТАТЬ С ОТЧЁТОМ

Как извлечь максимум пользы из данного отчёта

1. Рассматривайте данный отчёт как рабочий документ. Добавляйте и исключайте все, что считаете нужным, делайте пометки. Рекомендуем периодически возвращаться к отчёту, перечитывать, переосмысливать и корректировать его.

2. Прочитайте отчёт и выберите то, что для кажется вам сейчас наиболее важным. Анализируя содержащуюся в отчёте информацию и свой личный опыт, определите наиболее правильные действия в будущем.

3. Если ситуация позволяет, поделитесь информацией из Раздела по командообразованию со своими коллегами и руководителями в той степени, насколько вам это комфортно. Возможно, они тоже захотят обсудить с вами результаты своих отчётов.

4. Используйте отчёт в качестве «справочника по управлению собой» или руководства к действию, позволяющего разобраться в проблемах, с которыми вы можете столкнуться в работе, а также достичь максимальной эффективности.

5. Совместные обсуждения могут дать толчок дальнейшим действиям.

Отчёт включает:

- Каждому из шести типов ценностей посвящены следующие разделы: общая характеристика; ценность для организации; ключевые факторы управления и мотивации; обучение и профессиональное развитие; непрерывное повышение качества работы.

- Раздел норм и сравнений, показывающий результаты сравнения ваших мотиваторов с усреднёнными показателями.

- График факторов мотивации

- Колесо факторов мотивации

- План по работе с ценностями для закрепления сильных сторон и дальнейшего роста и развития.

- Раздел по командообразованию для упрощения процесса обмена полезной информацией с окружающими.

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

Индивидуалистический

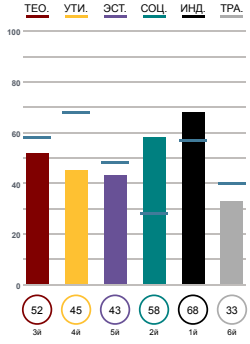
Первостепенным интересом для индивидуалистического типа личности является ВЛАСТЬ. Исследования показали, что большинство лидеров в различных областях придают большое значение такой ценности, как власть. Поскольку конкуренция и борьба играют важную роль во всех сферах жизни, многие философы считают стремление к власти наиболее универсальным и фундаментальным из всех мотивов. Однако у некоторых людей властность выражена наиболее ярко. Они стремятся к личной власти, влиянию и известности.

Общая характеристика

- Иван Иванович очень стремится быть самому себе хозяином.
- Он удивляет окружающих спонтанными идеями и реакциями.
- Любит работать самостоятельно, используя собственные методы.
- Любит работу и задачи, выполнение которых способствует росту его авторитета и вызывает у окружающих уважение.
- Предпочитает сам решать, каким образом следует выполнить задачу или проект.
- Он излучает много энергии, которую следует направлять в нужное русло.
- Стремится найти свою «нишу», область деятельности, в которой он может преуспеть.
- Склонен немного выходить за общепринятые рамки, если действительно хочет добиться победы.
- Комфортно чувствует себя в центре внимания и с удовольствием демонстрирует свою уникальность или творческие способности.

Ценность для организации

- Умеет отстаивать своё мнение и не боится высказывать нестандартные идеи и по-своему подходить к решению проблем.
- Выдвигает творческие идеи.
- Не боится рисковать, если риски взвешены и просчитаны.
- На работе энергично выдвигает множество нестандартных идей.
- Любит выступать перед большими и маленькими группами и обычно производит впечатление докладчика, который способен увлечь аудиторию.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

Индивидуалистический

Факторы управления и мотивации

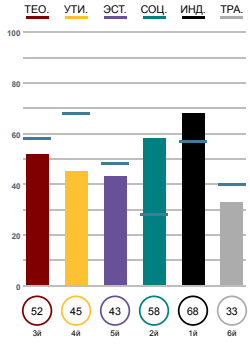
- Предоставьте ему пространство для роста и экспериментирования с новыми проектами, идеями и обязанностями.
- Создайте условия для постоянного обучения и развития.
- Создайте среду, в которой у него будет возможность демонстрировать свой уникальный вклад в работу команды.
- Любит выступать перед большими и маленькими аудиториями. Используйте это.
- Будьте открыты к его предложениям. Постарайтесь понять, что Иван Иванович может действовать по-своему, отлично от стандартных процедур.

Обучение и профессиональное развитие

- Желательно предлагать широкий выбор учебных и развивающих программ.
- Постарайтесь предоставить ему простор для творчества и выражения своей уникальности.
- Покажите, как программа обучения связана с расширением возможности внести особый и уникальный вклад в работу команды.

Непрерывное повышение качества работы

- Нестандартные методы не всегда приводят к успеху и могут служить причиной конфликтов с окружающими, если не проявлять деликатность.
- Многих конфликтов, связанных с несоответствием ценностей, можно избежать, если он будет подстраивать свои индивидуалистические наклонности под интересы других людей и понимать необходимость рабочих инструкций.
- Ему следует больше слушать окружающих и меньше говорить самому.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

СОЦИАЛЬНЫЙ/АЛЬТРУИСТИЧЕСКИЙ

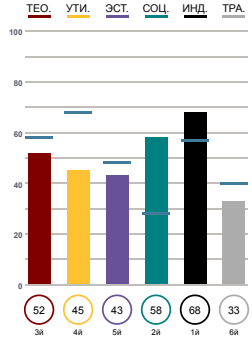
Человек, который проявляет ярко выраженную склонность к социальному/альтруистическому типу, отличается врождённой любовью к людям. Представители данного типа высоко ценят других людей, им свойственна доброта, сочувствие и неэгоистичность. Такие люди, вероятнее всего, считают теоретические, утилитарные и эстетические ценности холодными и бесчеловечными. В отличие от индивидуалиста, социальный/альтруистический человек считает помощь другим единственной правильной формой взаимоотношений. Исследования показывают, что в чистом виде социальный/альтруистический интерес бескорыстен.

Общая характеристика

- Демонстрирует сильную потребность помогать людям в достижении целей и успеха.
- Его тон голоса и общение с окружающими отражают большую искренность.
- Его не нужно просить о помощи. Он готов бескорыстно отдавать своё время, способности и энергию другим людям.
- Предпочитает отдавать, а не получать, даже в работе.
- Стремится способствовать благополучию окружающих.
- Демонстрирует альтруистическое стремление помогать людям.
- Любит знакомить людей, имеющих нечто общее.

Ценность для организации

- Демонстрирует глубокое личное и профессиональное уважение к членам команды.
- Любит расширять контакты с людьми, помогая им.
- Очень хорошо работает в команде.
- Весьма охотно уделяет своё время на то, чтобы помочь, научить, наставить.
- Готов помогать людям, даже если это не входит в его должностные обязанности.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

СОЦИАЛЬНЫЙ/АЛЬТРУИСТИЧЕСКИЙ

Факторы управления и мотивации

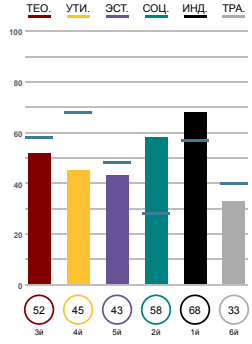
- Дайте ему возможность помогать окружающим добиваться успеха и профессионально расти.
- Не злоупотребляйте его стремлением «отдавать» себя людям. Пусть он сам решает, когда стоит помочь.
- Проявляйте искренний интерес к его предложениям.
- Его очень мотивирует возможность помогать в достижении успехов, развитии и решении проблем как членам своей команды, так и внешним клиентам. Используйте это качество с пользой.
- Помните, что Иван Иванович относится ко всему с большой искренностью и ожидает от людей того же.

Обучение и профессиональное развитие

- Обучение и профессиональное развитие должны быть связаны с возможностью еще больше помогать членам своей команды.
- Учебные программы усилят его желание помогать окружающим, а также обучать и наставлять их, как внутри организации, так и вне её.
- Процесс обучения будет более успешным, если позволит ему делиться с окружающими новыми знаниями и навыками.

Непрерывное повышение качества работы

- Склонен тратить слишком много времени, способностей и энергии.
- Не выполняет собственную работу, помогая другим с их заданиями.
- Может слишком часто брать на себя роль учителя или помощника.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

Теоретический

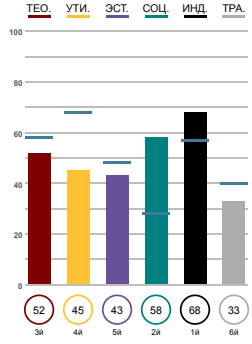
Основной движущей силой, связанной с этим типом ценностей, является жажда ЗНАНИЙ и стремление УЧИТЬСЯ. Следуя этому стремлению, человек демонстрирует «познавательное» отношение к действительности. Такой человек проявляет меньше интереса к красоте или практической ценности вещей, он стремится исключительно к наблюдению и рациональному обоснованию. Поскольку интересы человека с теоретическим складом основаны на опыте, рациональном и критическом осмыслении действительности, его часто считают интеллектуалом. Главная цель жизни такого человека – приобретение и систематизация знаний: знания ради знаний.

Общая характеристика

- Теоретический мотиватор не является для него самым важным или ведущим.
- Иван Иванович может найти баланс между людьми с выраженным теоретическим подходом и теми, кто не стремится к знаниям. Он находит общий язык и с первыми, и со вторыми.
- Способен понять необходимость увидеть общую картину, а также уделять внимание деталям и рутинным вопросам, не впадая при этом в крайность.
- Привносит баланс и стабильность в разнообразные профессиональные вопросы, влияющие на команду.
- Принимая решение, Иван Иванович обычно уделяет достаточное внимание деталям, не увязая при этом в мелочах.

Ценность для организации

- Иван Иванович демонстрирует необходимый уровень профессиональных знаний и востребован среди сотрудников.
- Привносит гибкость в работу команды, то есть при необходимости уделяет внимание деталям, а в остальное время руководствуется практическими соображениями.
- В команде играет роль стабилизирующей силы.
- Понимает потребности людей как с высоким, так и низким теоретическим мотиватором.
- Проявляет интерес к техническим деталям, не увязая в них.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

Теоретический

Факторы управления и мотивации

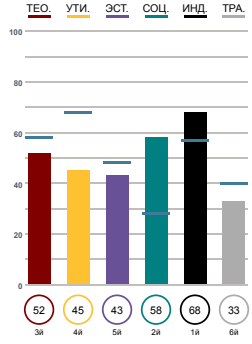
- Помните, что Иван Иванович может быть принести пользу команде в роли стабилизирующего, уравновешивающего фактора в работе над задачами и проектами, требующими специальных знаний.
- Иван Иванович демонстрирует в работе стремление к знаниям, характерное для многих профессионалов.
- К его предложениям стоит прислушиваться, чтобы найти золотую середину.
- Для того, чтобы составить более полное представление о ключевых факторах управления и мотивации, обратите внимание на стремление к другим типам ценностей, которое может быть выражено сильнее или слабее, чем приверженность к теоретическим ценностям.

Обучение и профессиональное развитие

- Достаточно гибок и принимает участие в большинстве учебных программ, предлагаемых в компании.
- Хорошо понимает потребности выраженных теоретиков, стремящихся получить больше информации, и людей с низким теоретическим мотиватором, которым нужна только необходимая информация.
- Чтобы лучше понять потребности профессионального роста, обратите внимание на степень приверженности к другим типам ценностей.

Непрерывное повышение качества работы

- Возможно, ему следует более убедительно высказывать своё мнение по некоторым сложным теоретическим вопросам.
- Возможно, ему следует занимать боле твёрдую позицию в отношении командных инициатив.
- Чтобы определить степень важности теоретического фактора, возможно, следует изучить отношение к другим типам ценностей.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

УТИЛИТАРНЫЙ/ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

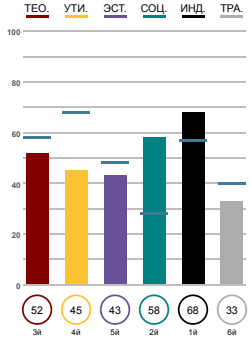
Для утилитарного/экономического типа личности характерен интерес к деньгам и всему полезному. Это означает, что человек хочет получить гарантии безопасности, которые деньги дают не только ему самому, но и его семье, сейчас и в будущем. Эта ценность подразумевает практическую деятельность в деловой сфере – производство, маркетинг и потребление товаров, использование кредитов, а также накопление материальный благ. Человек такого типа абсолютно практичен и укладывается в стереотип о среднестатистическом деловом человеке. У получивших высокий балл, скорее всего, существует высокая потребность превзойти других по уровню материального благополучия.

Общая характеристика

- В отношении денег Иван Иванович считается человеком довольно практичным и реалистичным.
- Ему не свойственно потребительское отношение к людям («А что я буду с этого иметь?»).
- Мотивирующие его факторы должны рассматриваться в совокупности с другими выраженными типами ценностей.
- Он способен понимать и разделять взгляды представителей как более выраженного, так и менее выраженного утилитарного/экономического мотиватора.
- Данный показатель не следует отождествлять с уровнем материального благосостояния. Многие представители выраженного утилитарного или экономического мотиватора уже реализовали свои основные материальные потребности. В результате, деньги как таковые перестают быть для них главным мотивирующим фактором.
- Данный показатель соответствует финансовой мотивации среднестатистического бизнесмена.

Ценность для организации

- Его мотивируют не только деньги. График факторов мотивации отражает сильную приверженность и к другим типам ценностей.
- Хорошо работает в команде, помогая коллегам и не требуя за это финансовой отдачи.
- Не впадает в крайности, и благодаря этому является стабилизирующей силой, когда возникают проблемы экономического характера.
- Способен достичь баланса между интересами и точками зрения людей, чьи финансовые интересы кардинально расходятся.
- Как правило, хорошо работает в команде, так как следит за тем, чтобы здоровая конкуренция не переросла в конфликт.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

УТИЛИТАРНЫЙ/ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

Факторы управления и мотивации

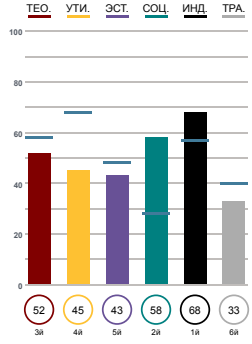
- Используйте его способность уравновешивать точки зрения людей с более и менее высоким утилитарным/экономическим мотиватором.
- Помните, что его мотивирует не только зарплата. Обязательно учитывайте другие факторы мотивации в работе.
- Изучите График факторов мотивации, чтобы определить более значимые для него мотиваторы, а также те, которые выражены слабо или уже удовлетворены.
- Не оценивайте его работу исключительно по финансовым показателям.

Обучение и профессиональное развитие

- Может проявлять некоторую гибкость в своих предпочтениях. Ему нравится обучение, предполагающее как сотрудничество, так и элементы конкуренции.
- Чтобы определить более подробные характеристики, изучите особенности профессионального развития по другим типам ценностей.
- Иван Иванович поддерживает учебные и развивающие мероприятия и охотно принимает в них участие.

Непрерывное повышение качества работы

- Делайте акцент на проектах или направлениях деятельности, которые могут принести более значительное финансовое вознаграждение.
- Учитывайте, что людям с высоким экономическим мотиватором свойственно стремление «выпячивать» свои достоинства и высказывать свои идеи.
- Если комфортный уровень материального благополучия уже достигнут, то ему, возможно, следует позволить окружающим, ещё не достигнувшим этого уровня, более активно выражать своё мнение.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

ЭСТЕТИЧЕСКИЙ

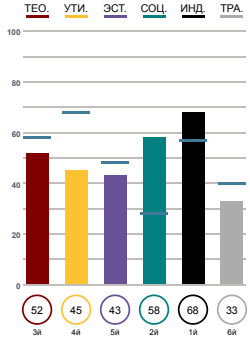
Высокий эстетический показатель отражает относительный интерес к «форме и гармонии». Каждое впечатление оценивается с точки зрения изящества, симметрии, совершенства. Жизнь может расцениваться как цепь событий, каждое из которых само по себе приносит наслаждение. Высокий балл по этому типу ценностей не обязательно означает, что респондент обладает творческими способностями. Он отражает преобладающий интерес к творческим эпизодам жизни.

Общая характеристика

- Изучите График факторов мотивации, чтобы определить более выраженные типы ценностей, чем эстетический.
- Умеет давать другим членам команды возможность высказать идеи и проявить креативность. Может не испытывать потребности в том, чтобы выделяться.
- Проявляет живой интерес к уровню доходов организации и не желает тратить время или деньги на вопросы, связанные с окружающей обстановкой, если они не влияют на продуктивность.
- То, что имеет для него главное значение, связано с другими типами ценностей, описанными в данном отчёте.
- Умом он может понимать необходимость красоты и художественного смысла, но может не стремиться окружить себя ими.
- Иван Иванович – очень практичный человек и относится к эстетической стороне окружающей его рабочей обстановки достаточно равнодушно.
- Иван Иванович предпочитает оценивать события с практической точки зрения.

Ценность для организации

- Непривлекательная обстановка не будет негативно сказываться на его продуктивности и креативности.
- Рассматривает ситуации более комплексно, не ограничиваясь эстетической перспективой.
- Нелегко поддаётся эмоциональному воздействию.
- Обладает хорошим деловым чутьём и умением извлекать практическую пользу.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

ЭСТЕТИЧЕСКИЙ

Факторы управления и мотивации

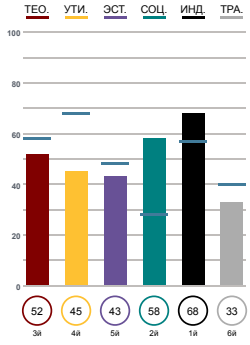
- Не перегружайте его задачами, требующими творческого подхода и самовыражения.
- Используйте практичность, которую он проявляет в процессе руководства и в работе над проектами.
- Обратите внимание на особенности Графика факторов мотивации и структурируйте рабочую среду таким образом, чтобы максимально использовать наиболее ярко выраженные области мотивации.
- Учитывайте, что в командной деятельности практические способности не менее важны, чем творческие.
- Используйте формы поощрения, которые сделают работу более разнообразной или интересной, особенно ориентированные на высокие баллы в Графике факторов мотивации.

Обучение и профессиональное развитие

- Учебные и развивающие мероприятия должны быть максимально связаны с практической деятельностью.
- Прагматично подходит к выбору места проведения тренингов и проявляет гибкость в отношении окружающего пространства, в котором они будут проходить.
- Объясните, как учебные мероприятия и профессиональный рост связаны с его личными интересами.

Непрерывное повышение качества работы

- В некоторых ситуациях может ощущаться недостаток креативности и самовыражения.
- Ему следует внимательнее относиться к потребности других людей в эстетически привлекательной обстановке.
- Ему следует быть более открытым и восприимчивым по отношению к творческим начинаниям окружающих.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

ТРАДИЦИОННЫЙ/РЕГУЛЯТОРНЫЙ

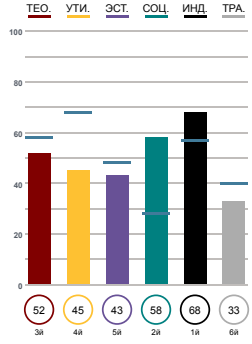
Для представителей данного типа наиболее важны такие понятия, как «целостность», «порядок» или «традиции». Такие люди стремятся к системе для руководства ею в жизни. Эта система может найти выражение в консерватизме или неком авторитете, предполагающем чёткие правила и жизненные принципы.

Общая характеристика

- Способен творчески подходить к принятию решений и изменять правила, если это необходимо.
- Стремится к переменам и хорошо адаптируется к новым проектам.
- Считает, что нужно экспериментировать и пробовать новое.
- Любит упорно работать, особенно если видит результаты своих усилий.
- Не любит, когда инструкций и правил слишком много.
- Ставит под сомнение авторитет.
- Иногда обходит правила, творчески решая проблемы.
- Нарушает правила неумышленно, в силу своей изобретательности и стремления к креативности.

Ценность для организации

- Умеет быстро принимать решения без лишней эмоциональности.
- Творчески подходит к решению проблем.
- Находит оригинальные решения, иногда на собственном опыте, просчитывая риски и проявляя креативность, а не действуя по предписанным инструкциям.
- Как правило, быстро учится, работая над новыми проектами и с новыми процедурами.
- Задаёт много вопросов.
- Ищет творческие способы решения проблем.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

ТРАДИЦИОННЫЙ/РЕГУЛЯТОРНЫЙ

Факторы управления и мотивации

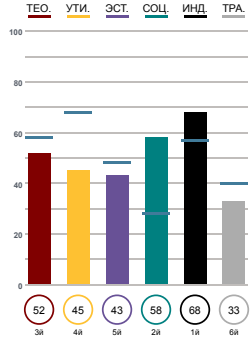
- Ценит честность и искренность, когда окружающие дают обратную связь.
- Нуждается в детальных инструкциях, чтобы правильно выполнить рутинные аспекты работы с первого раза.
- Максимально освобождайте его от рутинной работы (включая работу с документами). Возможно, следует предоставить ему помощника, которому можно поручить подобные дела.
- Максимально используйте его способность адаптироваться к новым проектам и идеям.
- Используйте его способность видеть общую картину и доносить это видение до окружающих.

Обучение и профессиональное развитие

- Может предпочитать более динамичные, спонтанные или творческие формы обучения.
- Как правило, проявляет гибкость и хорошо адаптируется к различным формам обучения.
- Может предпочитать творчески подходить к обучению и придумывать собственный учебный план или учебные задания.

Непрерывное повышение качества работы

- Не игнорируйте важные детали.
- Ему следует проявлять больше терпения в общении с людьми, более ориентированными на правила, чем он.
- Не забывайте о выражении лица и следите за своими комментариями, не соглашаясь с людьми, разделяющими другую точку зрения.



Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

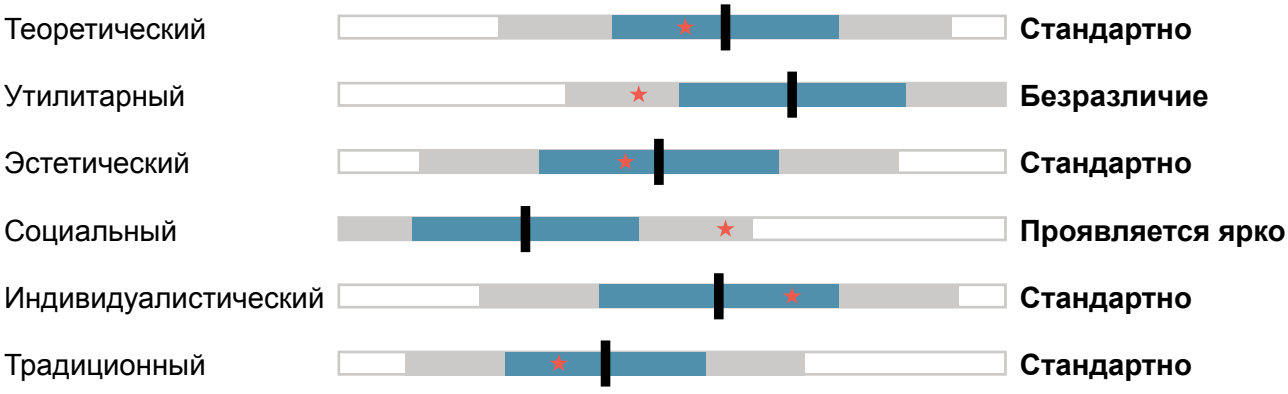
Мотиваторы — нормы и отклонения от них

На протяжении многих лет вы слышали утверждения: «На вкус и цвет товарищей нет», «Каждому своё», «Люди поступают по-своему, а не по-твоему». Когда вокруг вас находятся люди со схожими внутренними ценностями, вы вписываетесь в эту группу и получаете заряд энергии. Однако, если вы окружены людьми, чьи ценности существенно отличаются от ваших, вас могут счесть белой вороной. Осознавая эти различия, каждый участник процесса общения стабилизирует его, привнося свои сильные качества. В противном случае эти различия могут привести к стрессу или конфликтам. **Попав в подобную ситуацию, вы можете:**

- Изменить ситуацию.
- Изменить своё восприятие ситуации.
- Уйти от ситуации.
- Справиться с ситуацией.

Этот раздел посвящён тем областям, в которых ваши ценности 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 увлечённость данным типом ценностей. Чем сильнее ваши показатели выходят за пределы нижней границы среднего значения, тем больше людей будут обращать внимание на игнорирование вами данного типа ценностей или возможное негативное отношение к нему. Окрашенная синим цветом область шкалы представляет 68% всех результатов или показатели, находящиеся в пределах одного стандартного отклонения выше или ниже среднего значения.

Нормы и отклонения от них - Нормы для русскоговорящих 2017



- 1-е стандартное отклонение — 34,1% - * результаты 68% респондентов. ▌- средняя для нормы ★ - ваша оценка
- 2-е стандартное отклонение — 13,6%
- 3-е стандартное отклонение — 2,1%

Стандартно — в пределах нормы от среднего значения
Проявляется ярко — два стандартных отклонения выше среднего значения
Безразличие — два стандартных отклонения ниже среднего значения
Экстремально — три стандартных отклонения от среднего значения

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

Мотиваторы — нормы и отклонения от них

Области, в которых вы проявляете больше энтузиазма или сильного желания по сравнению с другими:

- Вы настолько стремитесь избавить человечество от боли и конфликтов, что даже готовы взять чужую боль на себя. Вы бескорыстно отдаете своё время, способности и ресурсы людям, практически не требуя ничего взамен. Окружающие могут считать вас бесхарактерным человеком, который готов все отдать первому встречному, не заботясь о себе и своей семье. Они могут считать вас слабым человеком, чье доброе сердце легко использовать.

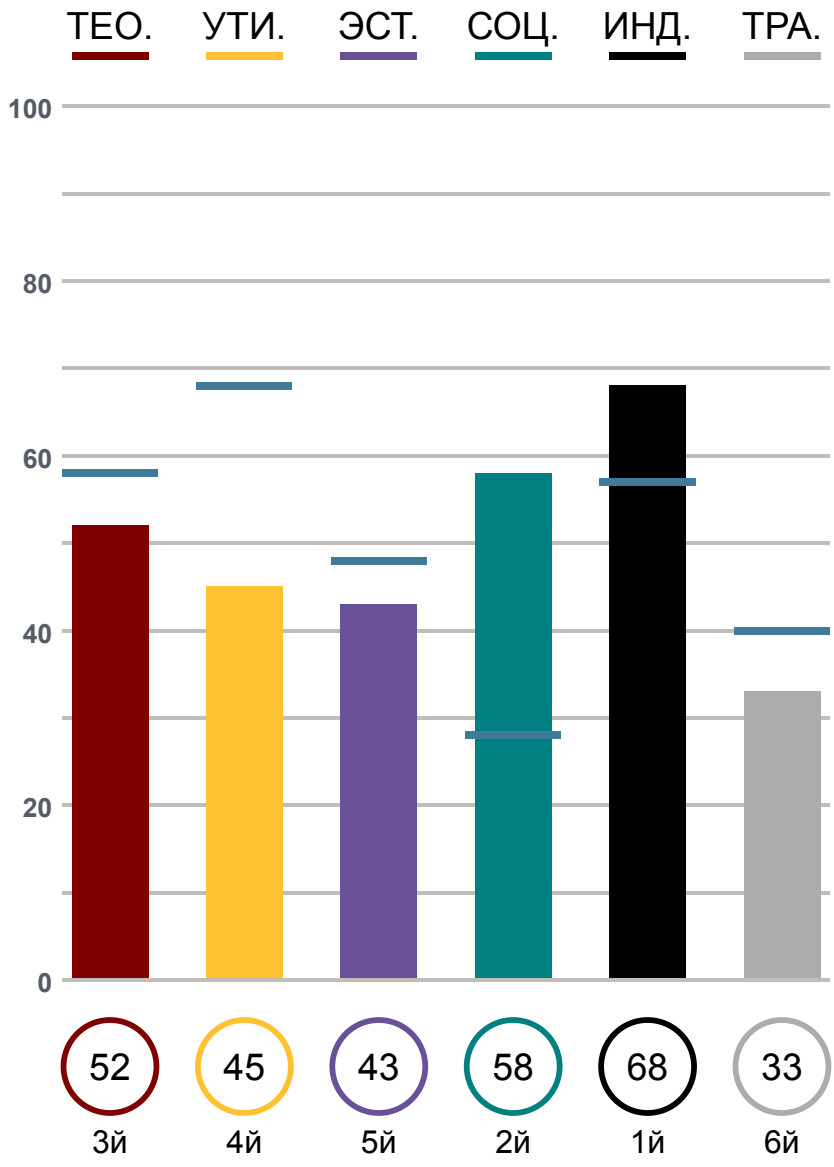
Области, где выраженный энтузиазм других людей может вызывать у вас раздражение, так как вы не разделяете их увлечения:

- Вас раздражают люди, которые смотрят на мир с точки зрения отдачи от своих вложений. Для вас важнее другие вещи.

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

Диаграмма «Управление мотивацией»®

Диаграмма мотиваторов наглядно показывает, что является мотивирующим для такого человека, как Иван Иванович, и насколько сильно. Такими типами мотиваторов являются: теоретический, утилитарный, эстетический, социальный и традиционный.



среднее значение

Нормы для русскоговорящих 2017

21-2-2020

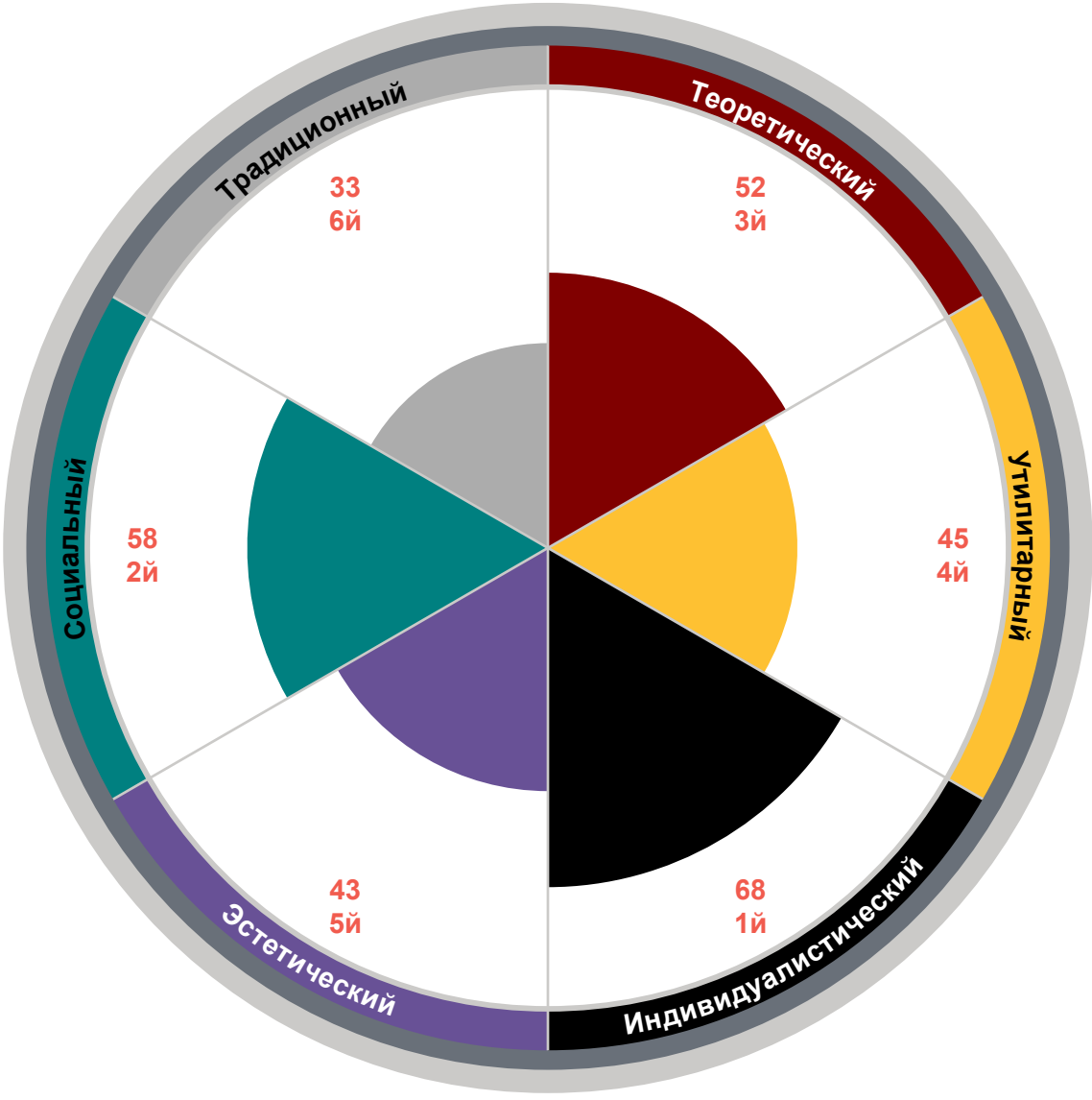
T: 0:39

Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

Колесо мотиваторов™

21-2-2020



T: 0:39

Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

План по работе с ценностями

Данный план развития — это инструмент для личностного роста и непрерывного самосовершенствования. Ознакомившись с информацией в отчёте, ответьте на следующие вопросы, касающиеся вашей профессиональной среды:

Область 1: Какова общая или глобальная миссия вашей команды или компании?

Укажите одно или два ваших сильных качества, которые вы привносите в общую миссию организации.

Область 2: Каковы ближайшие или краткосрочные задачи, цели или миссия небольшой группы людей, с которыми вы выполняете повседневную работу?

Укажите одно или два ваших сильных качества (отличные от уже названных), которые позволяют вам добиваться краткосрочных целей и решать повседневные задачи.

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

План действий для повышения качества работы

Опираясь на анализ информации, содержащейся в вашем отчёте, ответьте на следующие вопросы.

Шаг 1: Я буду продолжать делать следующее:

Укажите три вещи, которые вам хорошо даются и которые вы будете продолжать делать.

1.

2.

3.

Шаг 2: Я в некоторой степени изменю следующее:

Укажите две вещи, которые вы подправите, скорректируете или немного измените для повышения личной эффективности.

1.

2.

Шаг 3: Я перестану делать или постараюсь исключить следующее:

Укажите одну вещь, которую вы попытаетесь перестать делать для повышения личной эффективности.

1.

Дата: _____

Запланированная дата контроля со стороны наставника или коллеги: _____

Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

В каждой представленной в отчёте категории определите наиболее важный для вас аспект. Если вам трудно решить, какой из них имеет первоочерёдное значение, оставьте строку пустой. Данный обзор должен дать толчок диалогу между вами, вашими коллегами и руководителем. Это обсуждение должно быть двусторонним процессом, и у каждого его участника должна быть копия своего отчёта.

(Следует помнить, что эти аспекты связаны с субъективными стремлениями и что «скрытые мотиваторы» не всегда очевидны со стороны. Тем не менее, именно они имеют решающее значение для вашей успешности в долгосрочной перспективе. Данный список наглядно объясняет, почему мы поступаем именно так, как поступаем).

Общая характеристика

1. Теоретический _____
_____
2. Утилитарный/Экономический _____
_____
3. Эстетический _____
_____
4. Социальный/Альтруистический _____
_____
5. Индивидуалистический _____
_____
6. Традиционный/Регуляторный _____
_____

Ценность для организации

1. Теоретический _____
_____
2. Утилитарный/Экономический _____
_____
3. Эстетический _____
_____
4. Социальный/Альтруистический _____
_____
5. Индивидуалистический _____
_____
6. Традиционный/Регуляторный _____
_____

Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.

Факторы управления и мотивации:

1. Теоретический _____
2. Утилитарный/Экономический _____
3. Эстетический _____
4. Социальный/Альтруистический _____
5. Индивидуалистический _____
6. Традиционный/Регуляторный _____

Обучение и профессиональное развитие:

1. Теоретический _____
2. Утилитарный/Экономический _____
3. Эстетический _____
4. Социальный/Альтруистический _____
5. Индивидуалистический _____
6. Традиционный/Регуляторный _____

Непрерывное повышение качества работы:

1. Теоретический _____
2. Утилитарный/Экономический _____
3. Эстетический _____
4. Социальный/Альтруистический _____
5. Индивидуалистический _____
6. Традиционный/Регуляторный _____

Непрерывное повышение качества работы: (выберите два наиболее важных аспекта, независимо от того, к какому из типов ценностей они относятся).

1. _____
2. _____

Иван Иванович Иванов

Copyright © 1989-2021. Use by Success Insights Int'l, Inc. permitted under license agreement. All rights reserved.