



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Управление талантами

универсальная версия

Петр Павлович Кузнецов

Директор
Портал РАМН
23-1-2018



ВВЕДЕНИЕ Там, где возможности встречаются с талантами®

Отчет "Управление талантами" был создан для того, чтобы помочь человеку понять свои таланты. В отчете содержится обзор трех самостоятельных областей: стилей поведения, внутренних мотиваторов, их сочетания. Понимание сильных сторон и недостатков в этих областях ведет к личному и профессиональному развитию и более высокому уровню внутренней гармонии.

Далее представлен подробный анализ Ваших талантов в трех разделах.

РАЗДЕЛ 1: СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Цель этого раздела - помочь Вам обрести глубокое знание себя и окружающих. Способность к эффективному взаимодействию с людьми может служить причиной успехов или неудач в работе и личной жизни. Эффективное взаимодействие начинается с четкого восприятия самого себя.

РАЗДЕЛ 2: МОТИВАТОРЫ

Этот раздел отчета приводит описание того, что побуждает Вас к действиям. Использование этой информации в жизни и коучинг на ее основе, могут существенно поменять Ваши представления о жизни. Как только Вы узнаете о мотиваторах, которые побуждают Вас к действию, Вы тут же получите возможность понять причины конфликтов.

РАЗДЕЛ 3: СОЧЕТАНИЕ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И ВНУТРЕННИХ МОТИВАТОРОВ

Данный раздел поможет Вам гармонично сочетать в своих действиях аспекты "Как?" и "Почему?". Когда Вы поймете, как взаимодействуют стили поведения и внутренние мотиваторы, Ваша результативность и уровень внутренней гармонии повысятся.



ВВЕДЕНИЕ **Стили поведения**

Исследования в области поведения указывают на то, что наибольшего успеха добиваются люди, которые знают самих себя, как свои сильные, так и слабые стороны. На основе этого они смогут разработать собственную стратегию поведения, позволяющую наилучшим образом соответствовать тем требованиям, которые к ним предъявляет среда.

Поведение личности является ее неотъемлемой характеристикой. Другими словами, значительная часть нашего поведения является врожденной (исходит от нашей «природы»), а другая - зависит от воспитания. Это и есть универсальный язык наших поступков или наблюдаемое поведение человека.

В данном отчете мы оцениваем четыре фактора поведения человека, а именно:

- Как Вы реагируете на проблемы и трудности. (D - Доминирование)
- Как Вы влияете на других. (I - Влияние)
- Как Вы реагируете на изменения. (S - Постоянство)
- Как Вы реагируете на правила и процедуры, установленные другими. (C - Соответствие)

Предметом анализа данного отчета является стиль поведения, т.е. как человек выполняет то или иное действие. Является ли отчет верным на все 100%? И да и нет. Мы оцениваем только поведение. Наш отчет содержит достоверные утверждения, относящиеся к тем областям поведения, в которых можно наблюдать определенные тенденции. Вы можете свободно исключить любое утверждение из отчета, которое, на Ваш взгляд, не имеет к Вам прямого отношения, однако, рекомендуем предварительно посоветоваться с друзьями или коллегами по работе.

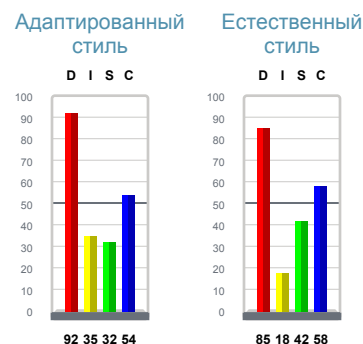


ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

В данном разделе дается общая характеристика стиля работы, свойственного такому человеку, как Петр Павлович. 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.

Петр Павлович может быть человеком резким и критичным к людям, которые не соответствуют его требованиям. Петр Павлович умеет видеть то, что другим не под силу. Творческое мышление позволяет ему видеть общую картину в целом. Петр Павлович является человеком, которому необходимо научиться расслабляться и распределять свои силы. Он может расходовать слишком много энергии, пытаясь управлять собой и другими людьми. Петр Павлович ориентируется на достижение цели и работает на результат. Он - член команды, пытающийся сконцентрировать внимание других на поставленной задаче. Петр Павлович может потерять интерес к проекту, когда основные трудности остаются позади, и сразу же взяться за другой сложный проект. Петр Павлович ориентируется исключительно на результат и выполняет проекты по возможности быстро и ответственно. Петр Павлович может не доверять другим в работе над его проектами, особенно, если они проявили неспособность работать в соответствии с его требованиями. Порой он может неохотно делегировать те или иные задачи. Петр Павлович - целеустремленный и напористый боец. Ориентированность на результат является одной из сильных сторон его личности. Его тяга к конкретным результатам равна стремлению все делать правильно. Петр Павлович ответственно подходит к срокам выполнения работ и испытывает раздражение при задержках и срывах.

Петр Павлович будет работать до тех пор, пока не решит сложную проблему. Последующую рутинную работу Петр Павлович может найти скучной и неинтересной. Иногда он может быть человеком настолько приверженным своему мнению по конкретной проблеме, что с трудом допускает других до участия в ее решении. Он любит все новое и необычное. Он предпочитает находить собственное решение проблем. Он - человек, который отличается логикой, проницательностью и аналитическим складом ума в процессе



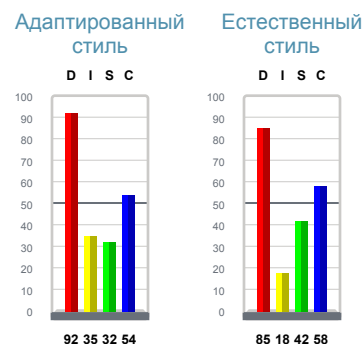


ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА (Продолжение)

принятия решений. Петр Павлович хорошо решает проблемы и выявляет их причины, он всегда ищет новые варианты решения стандартных проблем. Ему нравится задавать тон в определении методов и средств, направленных на достижение результатов. Такому человеку, как Петр Павлович, необходимо иметь свободу действия и полномочия, чтобы найти верное решение и проверить свои выводы. Он обычно берет таймаут, сталкиваясь с необходимостью принятия ключевого решения для того, чтобы не спеша проанализировать данные и факты. Окружающие могут усмотреть в этом нерешительность. На самом деле, он просто просчитывает возможные последствия своего решения.

Петр Павлович 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, умеющие грамотно представить свой вопрос так, чтобы добиться положительного результата. В этом случае он может быстрее оценить ситуацию или принять решение. Ему может не хватать терпения слушать и общаться с теми, кто действует не так быстро как он. Он может потерять интерес к тому, что говорят другие, если ни говорят путанно и не по теме. Его мысли уже ушли вперед. Петр Павлович не стремится к конфликтам, но будет активно противостоять тем, кто стоит на его пути к успеху. Он является человеком, который хорошо воспринимает тех людей, которые в общении с ним говорят ясно, точно и кратко. Петр Павлович отличается в общении прямоотой и отстраненностью, которые некоторые люди считают равнодушием и грубостью. Он является человеком, чья творческая и активная натура может мешать ему общаться с окружающими. Он может представлять информацию в такой форме, которая не всегда понятна для некоторых людей.





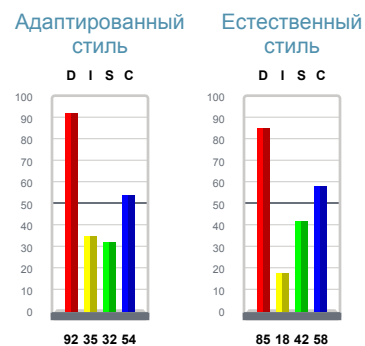


ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Этот раздел отчета содержит информацию о специфических способностях и особенностях поведения, которые Петр Павлович 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.

- Проявляет инициативу.
- Новатор.
- Инициатор.
- Ищет возможности для улучшения работы организации, не останавливается на достигнутом.
- Бесстрастно представляет факты.
- Успешно конкурирует.
- Обладает гибкостью, ищет наиболее оптимальные решения.







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 Петр Павлович. 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:

- Соблюдать дистанцию.
- Ссылаться на мнения экспертов.
- Создавать и обеспечивать такие условия, в которых он может действовать наиболее эффективно.
- Оспаривать факты, не затрагивая личность, если вы не согласны.
- Уважительно относиться к его спокойной манере поведения.
- Представлять детали в письменном виде.
- Внимательно слушать его.
- Выражать мысли ясно, конкретно, коротко и по делу.
- Внимательно следить за языком жестов, быстро реагируя на все проявления нетерпения и неодобрения.
- Придерживаться в беседе сути дела. Предоставьте ему возможность самостоятельно решать, когда перейти к общению на отвлеченные темы.
- Четко излагать все требования и цели, иметь все необходимые материалы в одном «пакет».
- Мотивируя и убеждая, делать акцент на целях и результатах.





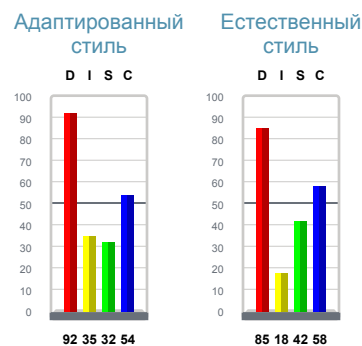
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ (Продолжение)

Этот раздел отчета - перечень того, что НЕОБХОДИМО ИЗБЕГАТЬ, общаясь с таким человеком, как Петр Павлович. 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:

- Переходить на его личность в ходе бурного обсуждения.
- Забывать или терять вещи, проявлять неорганизованность или неаккуратность и отвлекать его от дела.
- Представлять себя экспертом там, где Вы таковым не являетесь.
- Злоупотреблять в разговоре профессиональным "жаргоном".
- Указывать или приказывать.
- Оставлять вопросы открытыми, т.е. когда существует возможность неоднозначной интерпретации результатов обсуждения.
- Утверждать то, что Вы не в состоянии доказать.
- Приходить с готовым решением или принимать решение вместо него.
- Тратить его время на пустые разговоры.
- Выражаться туманно, чего-то недоговаривать, если хотите избежать резко отрицательной реакции с его стороны.
- Задавать риторические или бесполезные вопросы.







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 Петр Павлович может столкнуться в работе. Научившись взаимодействовать с человеком именно в том стиле, который он предпочитает, Петр Павлович сможет сделать общение с ним более продуктивным. Вероятно, Петр Павлович 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.

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 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.

Когда Вы общаетесь с открытым человеком, хорошим "политиком", обладающим магнетизмом и проявляющим энтузиазм и дружелюбие:

- Создайте теплую и дружескую атмосферу.
- Не злоупотребляйте мелочами и деталями (представьте их в письменном виде).
- Задавайте вопросы, затрагивающие его чувства, если хотите узнать его мнение или побудить его откровенно высказаться.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Резкость, холодность и скрытность.
- Контроль за беседой.
- Акцент на фактах и цифрах, альтернативных вариантах и абстрактных идеях.



ВОСПРИЯТИЕ ПОВЕДЕНИЯ

«Посмотрите на себя со стороны»

Поведение и чувства человека мгновенно воспринимаются другими людьми. Этот раздел дает дополнительную информацию о том, как Петр Павлович воспринимает себя и о том, как при определенных условиях другие могут воспринимать его поведение. Понимание этого раздела даст ему возможность производить такое впечатление, которое позволит ему управлять ситуацией.

САМОВОСПРИЯТИЕ

Петр Павлович обычно воспринимает себя как человека:

- Первопроходца
- Умеющего уверенно отстаивать свое мнение
- Способного успешно конкурировать
- Уверенного в себе
- Конструктивного
- Победителя

ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Умеренный

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

- Требовательного
- Нервного
- Эгоцентричного
- Агрессивный

ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Экстремальный

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

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





ДЕСКРИПТОРЫ

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

Упорство	Умение воодушевлять	Расслабленность	Осторожность
Амбициозность	Магнетизм	Пассивность	Внимательность
Первенство	Энтузиазм	Терпение	Точность
Сила воли	Умение побуждать к действию	Собственничество	Систематичность
Решимость	Убедительность	Предсказуемость	Пунктуальность
Бойцовские качества	Самообладание	Последовательность	Восприимчивость
Решительность	Оптимизм	Устойчивость	Взвешенность суждений
Рискованность	Доверие	Стабильность	Дипломатичность
Доминирование	Влияние	Постоянство	Соответствие
Расчетливость	Вдумчивость	Мобильность	Твердость
Стремление к сотрудничеству	Достоверность	Активность	Независимость
Нерешительность	Расчетливость	Неугомонность	Своеволие
Осторожность	Скептицизм	Нетерпеливость	Упорство
Покладистость	Логика	Стойкость	Беспорядочность
Скромность	Подозрительность	Устремленность	Раскованность
Миролюбие	Реализм	Гибкость	Властность
Ненавязчивость	Проницательность	Импульсивность	Несгибаемость



ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Естественный стиль поведения такого человека, как Петр Павлович, который проявляется в решении проблем, общении с людьми, отношении к переменам и различным правилам, не всегда будет соответствовать требованиям среды. Этот раздел содержит важную информацию о том, как Петр Павлович адаптируется к среде.

ПРОБЛЕМЫ - ТРУДНОСТИ

Естественный

Петр Павлович решает сложные вопросы и проблемы напористо, решительно и властно, проявляя требовательность к себе и окружающим. Он отличается индивидуализмом и активно ставит новые, все более сложные цели. Петр Павлович уверенно берется за решение проблем и наилучшим образом проявляет себя в тех условиях, когда у него есть широкие полномочия и возможность решать сложные задачи.

Адаптированный

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

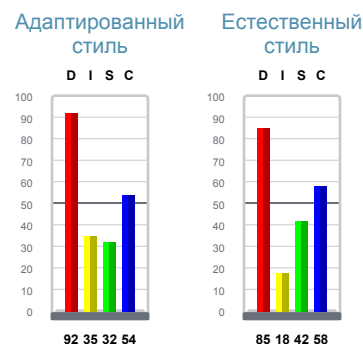
ЛЮДИ - КОНТАКТЫ

Естественный

Пытаясь воздействовать на людей Петр Павлович проявляет сдержанность и стремится к тому, чтобы факты и цифры говорили сами за себя. Он считает, что убеждает прямота и объективность фактов. Уровень его доверия к собеседнику определяется тем, что тот говорит и как ведет себя в конкретной ситуации - "прошлое остается в прошлом". Он представляет факты и положение дел, не приукрашивая их.

Адаптированный

Воздействуя на людей, Петр Павлович стремится опираться на факты и логику. Он считает, что люди ценят прямоту.





ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ (Продолжение)

ТЕМП ИЗМЕНЕНИЙ - ПОСТОЯНСТВО

Естественный

Петр Павлович не любит, когда необходимо постоянно находиться на рабочем месте, отсутствие рутины вовсе его не огорчит. Он чувствует себя комфортно, работая одновременно над несколькими проектами, и легко переходит от одного проекта к другому.

Адаптированный

Петр Павлович полагает, что его естественный стиль поведения адекватен среде. Он относится к людям так, как они того заслуживают, с его точки зрения, судя по результатам их работы.

ПРАВИЛА - ОГРАНИЧЕНИЯ

Естественный

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

Адаптированный

Поскольку разница между естественным и адаптированным стилями поведения такого человека, как Петр Павлович, незначительна, у него нет особой необходимости менять свое поведение.

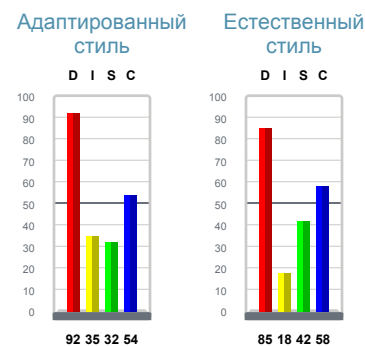


АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

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

- Быстро реагировать в критических ситуациях или в условиях перемен, одновременно проявляя стремление добиться немедленных результатов.
- Быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.
- Работать без жесткого контроля.
- Проявлять настойчивость в доведении работы до конца.
- Проявлять гибкость, особенно с теми людьми, которые придерживаются другого стиля работы.
- Осознавать важность правил и процедур, но не попадать под их зависимость.
- Умело справляться с многочисленными, разноплановыми обязанностями.
- Демонстрировать готовность и умение решать проблемы.
- Действовать и реагировать на изменения в работе, когда подобный опыт отсутствует.
- Соблюдать сроки.
- Выполнять самые разные обязанности.
- Видеть общую картину, не упуская при этом детали из вида.







"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ"

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

АНТИКРИЗИСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Антикризисное управление подразумевает стиль руководства, направляемый неподдающимся контролю внешними факторами. Такой стиль управления направлен на активную борьбу с уже возникшими проблемами, а не предвосхищение и предупреждение возможных сложностей.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Недостаточное планирование действий
- Установка нереалистичных сроков выполнения задач
- Постоянный поиск новых, требующих решения проблем

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

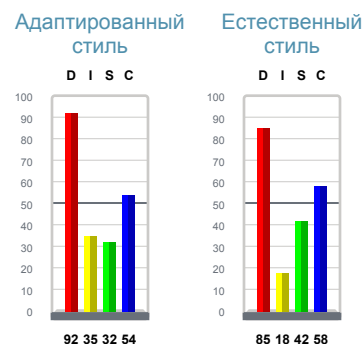
- Разработать четкий план действий
- Выделить ключевых сотрудников для решения конкретных проблем
- Получить рекомендации от наиболее важных лиц
- Делегировать полномочия и ответственность, когда это возможно

ОТСУТСТВИЕ ПИСЬМЕННОГО ПЛАНА

В данном случае в качестве плана может выступать и общий бизнес-план, включающий описание миссии, целей, задач, использования ресурсов и др. Или же план может содержать простое описание приоритетов и ежедневный письменный план действий.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Ориентация на действия, стремление выполнять все немедленно





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

- Частое изменение приоритетов (вследствие личного или стороннего вмешательства)
- Успешный прошлый опыт достижения успеха без плана
- Желание "плыть по течению" и не быть стесненным письменным ежедневным планом

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Выписать и расположить в соответствии с приоритетом личные и рабочие ценности
- Составить долгосрочный письменный план в соответствии со своими ценностями
- Признать, что четкое осознание приоритетов позволяет сделать случайные жизненные изменения задуманными и сознательно контролируруемыми

НЕЭФФЕКТИВНОЕ ДЕЛЕГИРОВАНИЕ ПОЛНОМОЧИЙ

Неэффективное делегирование полномочий подразумевает неумение определять, какие задачи требуют Вашего личного внимания, а какие могут быть выполнены другими.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Нежелание уступить контроль
- Недоверие к способностям окружающим
- Непонимание способностей и возможностей других людей
- Страх перед способностями, талантом других людей
- Нежелание отягощать окружающих

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Направлять и обучать окружающих
- Создать команду, на которую можно положиться
- Дать окружающим возможность помочь Вам
- Признать, что время потраченное на обучение других людей, позволит Вам в будущем иметь намного больше времени на выполнение важных, первоочередных задач





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

"ТУШЕНИЕ МЕЛКИХ ПОЖАРОВ"

"Тушение мелких пожаров" означает отход от первоочередных задач и излишняя концентрация сил и внимания на различных второстепенных проблемах, которые быстро возникают и так же быстро уходят.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Стремление решать возникающие проблемы быстро и иногда не дождавшись получения необходимой информации
- Недостаточный уровень делегирования полномочий
- Отсутствие стандартов выполнения рабочих процедур
- Неправильная расстановка приоритетов
- Неумение правильно определить, каких затрат сил и энергии потребует та или иная проблема

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

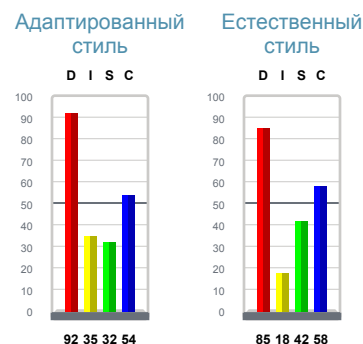
- Разработать план действий
- Создать эффективные алгоритмы выполнения задач и знакомых проблем
- В управлении ориентироваться на конкретные цели

НЕПОСТОЯНСТВО

Непостоянство подразумевает восприятие и оценку одного и того же вопроса или требования совершенно по-разному в различных ситуациях. Непостоянство включает неумение незамедлительно принять важное решение и не отступить от него.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Недостаточная уверенность в информации
- Боязнь сделать неправильное решение
- Отсутствие методичного процесса принятия решения
- Надежда, что вопросы или проблемы разрешатся со временем сами собой



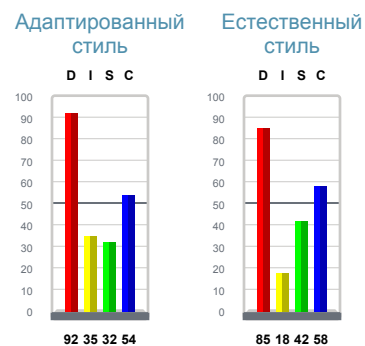


"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Признать, что наиболее верное решение должно основываться на опыте и доступной информации
- Установить временные рамки для принятия решения
- Разработать стратегию анализа проблемы и принятия решения
- Обратиться за советом или помощью к ключевым лицам, имеющим отношение к решаемой Вами проблеме или задаче





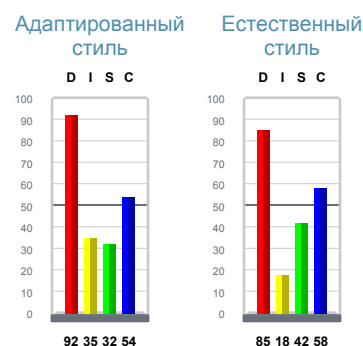
ОБЛАСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Здесь приведены факторы поведения, которые могут ограничивать возможности более эффективной работы такого человека как Петр Павлович, 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.

Петр Павлович имеет склонность:

- Испытывать трудности с делегированием полномочий и заданий, поскольку не умеет ждать и, как следствие, делает все самостоятельно.
- Испытывать трудности, работая в команде в качестве рядового члена, а не лидера.
- 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.
- Оказывать давление на людей вместо того, чтобы мотивировать и направлять их, полагая, что окружающие похожи на него.
- Чрезмерно использовать угрозы в качестве стимула к действиям, так как оно является очень требовательным человеком.
- Обвинять, отрицать и защищать свою позицию, даже если в этом нет необходимости.
- Пренебрегать необходимостью проявлять гибкость и такт, как только он достигнет желаемого результата.
- Прерывать работу над проектами, менять планы и графики, оставлять проекты незавершенными.

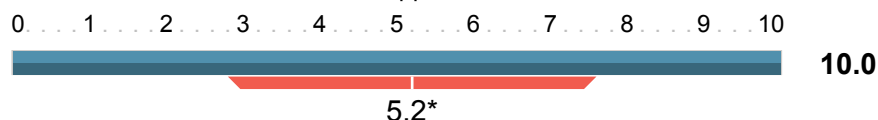




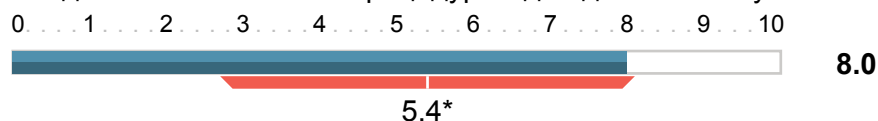


ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

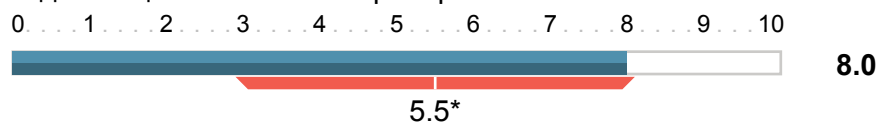
1. СТРЕМЛЕНИЕ БЫТЬ ВПЕРЕДИ - Упорство, прямота, настойчивость и воля к победе.



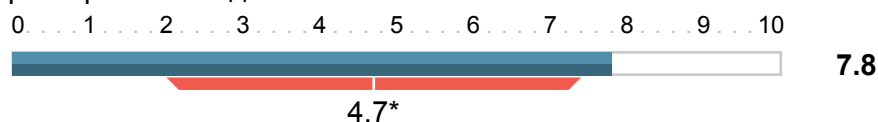
2. ХОРОШО ОРГАНИЗОВАННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО - Следование системам и процедурам для достижения успеха.



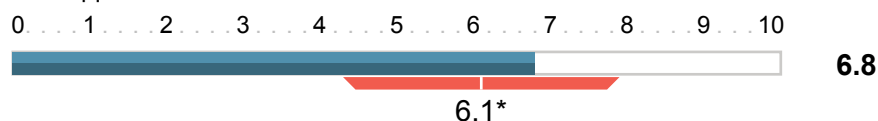
3. АНАЛИЗ ДАННЫХ - Аккуратная работа с информацией, подлежащей постоянной проверке.



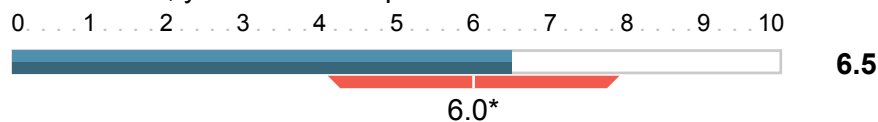
4. СКОРОСТЬ РЕАГИРОВАНИЯ - Решительность, быстрота реагирования и действия.



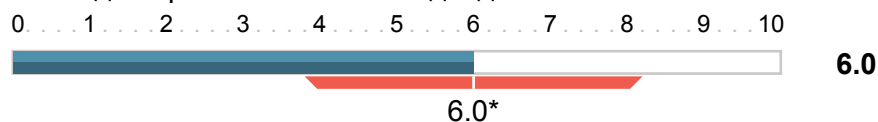
5. ДОВЕДЕНИЕ НАЧАТОГО ДО КОНЦА - Необходимость быть дотошным.



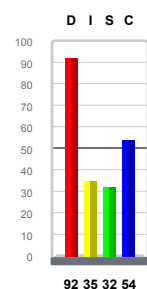
6. СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ - Следование стратегии или, если ее нет, устоявшейся практике.



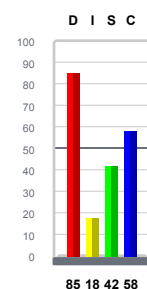
7. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ - Умение делать работу, соблюдая преемственность подхода.



Адаптированный стиль



Естественный стиль



* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.2

5.3*

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.3

5.5*

10. ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ - Желание выразить свой искренний интерес к клиентам.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.0

6.1*

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.5

5.8*

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

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

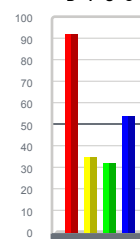


3.0

6.3*

Адаптированный стиль

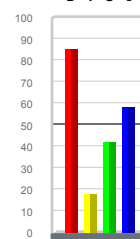
D I S C



92 35 32 54

Естественный стиль

D I S C



85 18 42 58

SIA: 92-35-32-54 (10) SIN: 85-18-42-58 (10)

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

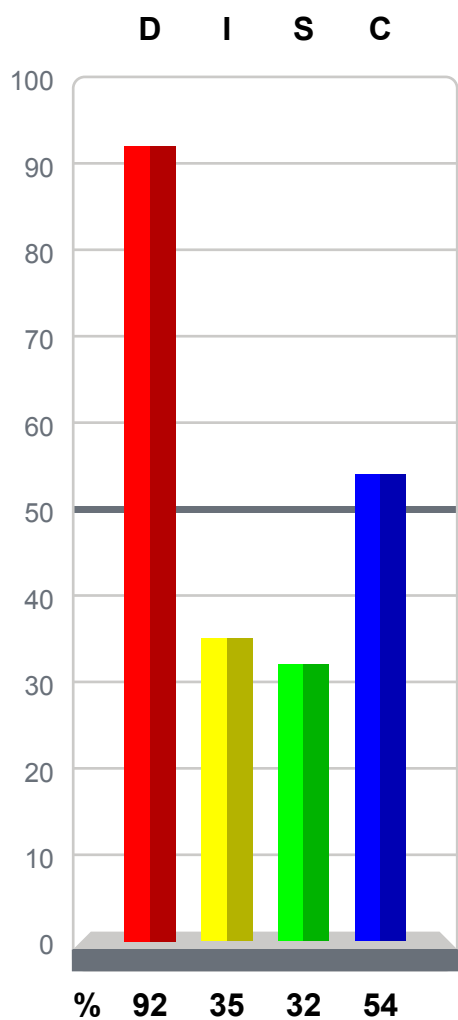


ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

23-1-2018

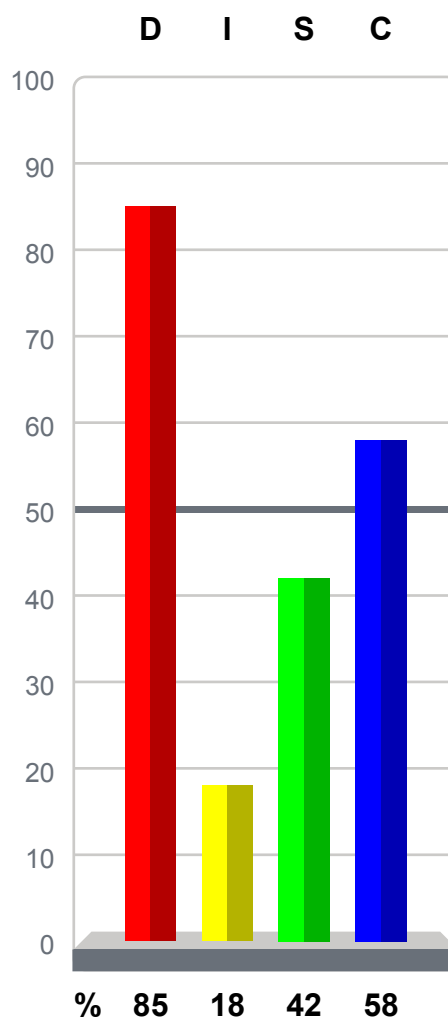
Адаптированный стиль

График I



Естественный стиль

График II



Нормы для русскоговорящих 2017 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.

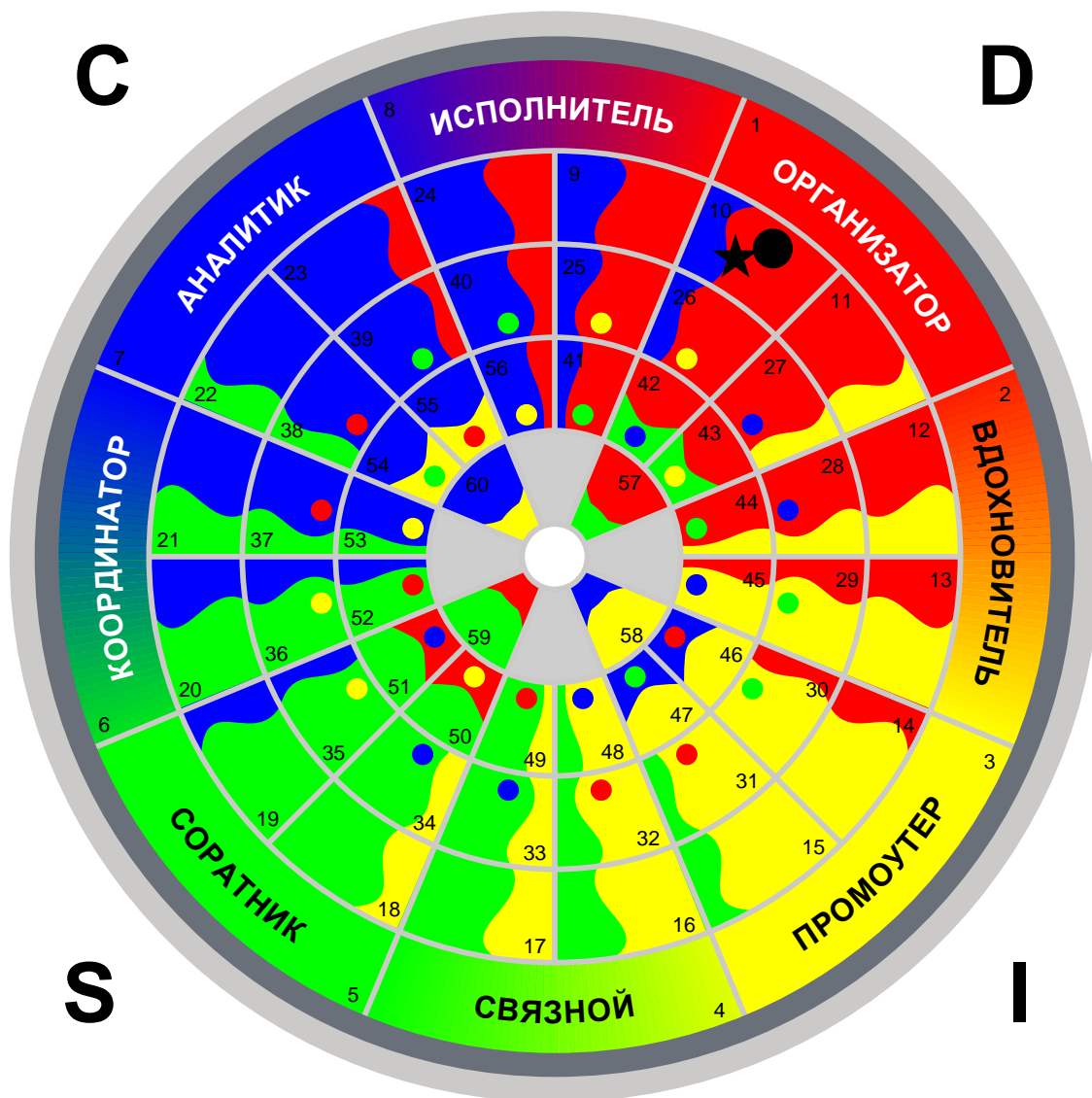
Обратите внимание на то, в каких зонах Колеса Успеха расположены Ваш естественный стиль поведения (круг) и Ваш адаптированный стиль поведения (звезда). Если они находятся в разных зонах, это означает, что Вы адаптируете, меняете свое поведение под воздействием тех или иных условий. Чем дальше друг от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

23-1-2018



Адаптированный: ★ (10) ВНЕДРЯЮЩИЙ ОРГАНИЗАТОР
Естественный: ● (10) ВНЕДРЯЮЩИЙ ОРГАНИЗАТОР

Нормы для русскоговорящих 2017 R4



ВВЕДЕНИЕ Раздел "Мотиваторы"

Знание своих индивидуальных внутренних мотиваторов помогает понять, **ПОЧЕМУ** мы совершаем те или иные действия. Изучение личного опыта, профессиональной компетенции, уровня образования и общей подготовки помогут выяснить, на **ЧТО** способен индивид. Оценка стилей поведения позволяет узнать, **КАК** человек ведет себя и добивается результатов в рабочей обстановке. Отчет "Личная мотивация и вовлеченность" измеряет показатели шести основных интересов или мотиваторов (то, как человек оценивает свою жизнь): теоретических, прагматических, эстетических, социальных, индивидуалистических и традиционных.

Внутренние мотиваторы стимулируют поведение человека, и иногда их называют скрытыми мотиваторами, так как их не всегда легко различить. Именно поэтому целью данного отчета является разъяснение и развитие этих мотивирующих факторов, а также тех сильных качеств, на которые человек может опираться в своей работе.

В зависимости от полученных ответов данный отчет отразит Вашу расположенность к каждому из шести внутренних мотиваторов. Те два, или иногда три, внутренних мотиватора, которые окажутся выше остальных, побуждают Вас к действию. Вы будете испытывать положительные эмоции при обсуждении, прослушивании или выполнении какой-либо деятельности, которая удовлетворяет Ваши верхние внутренние мотиваторы.

Результаты, которые Вы получите в данной секции, будут отражать один из трех возможных уровней выраженности для каждого из шести внутренних мотиваторов.

- **СИЛЬНЫЕ** - положительные эмоции, которые Вам необходимо удовлетворять как на работе, так и вне работы.
- **СИТУАТИВНЫЕ** - эмоции и чувства будут расположены от положительных до безразличных, в зависимости от Ваших жизненных приоритетов на данный момент времени. Внутренние мотиваторы данной группы становятся важными тогда, когда удовлетворены Ваши верхние мотиваторы.
- **НИЗКИЕ** - эмоции и чувства будут безразличными, если они относятся к 5му и 6му внутреннему мотиватору.

УРОВЕНЬ ВЫРАЖЕННОСТИ ВАШИХ МОТИВАТОРОВ

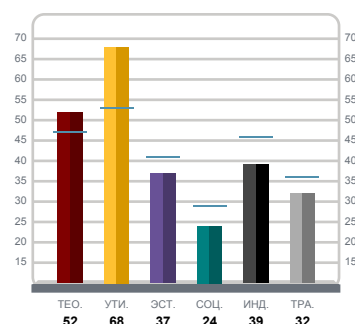
1	УТИЛИТАРНЫЙ	Высокий
2	ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ	Высокий
3	ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ	Ситуационный
4	ЭСТЕТИЧЕСКИЙ	Ситуационный
5	ТРАДИЦИОННЫЙ	Низкий
6	СОЦИАЛЬНЫЙ	Низкий



УТИЛИТАРНЫЙ

Для Утилитарного типа личности характерен интерес к деньгам, ко всему, что имеет практическую пользу. Это означает, что человек, принадлежащий к данному типу, стремится к материальному благополучию, которое могут обеспечить деньги, не только для себя, но и для своей семьи. Интересы такого человека связаны с практической стороной бизнеса - производство, маркетинг, потребление товаров, использование кредитов, инвестиции. Этот тип абсолютно практичного человека хорошо вписывается в стереотип бизнесмена. Человек с высоким уровнем интенсивности проявления данного мировоззрения, весьма вероятно, будет оценивать других по уровню их благосостояния.

- Деньги для него - показатель, мерило успеха.
- Перечень того, что он хочет приобрести достаточно велик, и он будет напряженно работать, чтобы все это получить.
- Он считает, что материальное благополучие обеспечивает возможность свободы выражения его идей и взглядов.
- Петр Павлович будет защищать свою собственность, чтобы сохранить свое материальное благополучие в будущем.
- Петр Павлович уверенно смотрит в будущее.
- Петр Павлович будет напряженно работать для того, чтобы иметь возможность приобретать красивые, дорогие вещи, поскольку это одна из главных целей его жизни.
- Деньги для него - источник благополучия, к которому он стремится не только ради себя, но и ради своей семьи.
- Для него очень важно иметь больше денег, чем другие.
- Он бывает очень практичным человеком.
- Петр Павлович поддерживает порядок во всех своих финансовых и коммерческих делах.
- Петр Павлович - человек, которого мотивируют достигнутые им результаты.

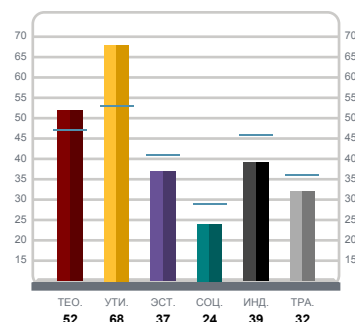




ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ

Основной движущей силой для данного типа личности является поиск ИСТИНЫ через познание окружающего мира. Такой человек не проявляет интереса к красоте или практическому использованию вещей, он стремится исключительно к наблюдениям, размышлениям, поиску первопричины. Человеку, который принадлежит к данному типу, свойственен эмпирический, рациональный, критичный взгляд на вещи. В глазах окружающих он выглядит интеллектуальным человеком. Главная цель его жизни - упорядочить и систематизировать знания. Его девиз: "Знания ради знаний"

- Петр Павлович чувствует себя комфортно в окружении людей, которые имеют такую же тягу к знаниям, особенно, если они разделяют его убеждения.
- Петр Павлович может стать экспертом, в избранной им области.
- Его трудно оторвать от хорошей книги.
- Он, обычно, располагает данными, подтверждающими его точку зрения.
- Ему интересна работа, которая требует глубоких знаний.
- Петр Павлович обладает замечательной способностью использовать накопленные знания для решения стоящих перед ним задач и проблем.

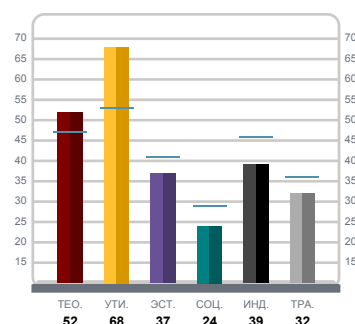




ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ

Власть является основным мотивирующим фактором для индивидуалистического типа личности. Исследования убедительно доказывают, что лидеры, занимающие ответственные руководящие должности в различных сферах деятельности, больше всего ценят власть. Поскольку конкуренция и борьба играют важную роль во всех сферах человеческой жизни, многие философы рассматривают власть, как основной мотивирующий фактор. Однако, у некоторых людей, стремление к власти наиболее ярко выражено. Эти люди стремятся к личной власти, влиянию и славе.

- Петр Павлович может упорно и настойчиво добиваться своих целей.
- Степень его контроля зависит от того, насколько данный вопрос важен для него лично. Если личная заинтересованность отсутствует, он не видит особой необходимости в контроле.
- Оценив конкретную ситуацию, он решает, в какой степени ему следует ее контролировать.
- Временами Петр Павлович стремится к первенству.

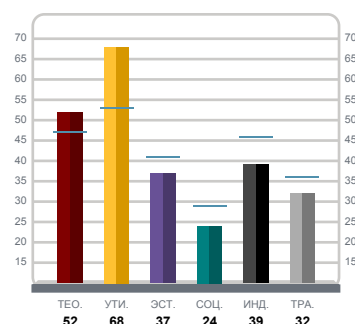




ЭСТЕТИЧЕСКИЙ

Эстетический тип личности демонстрирует интерес к "форме и гармонии". Человек данного типа судит обо всем с позиции красоты, симметрии, совершенства. Жизнь рассматривается им как череда событий, каждое из которых само по себе может являться источником наслаждения. Принадлежность к данному типу не означает, что человек обязательно наделен художественными талантами. Это указывает лишь на то, что интересы личности связаны с эстетической стороной жизни.

- Потребность в чувстве прекрасного зависит от конкретной ситуации и не распространяется на все явления окружающего мира.
- Временами, он имеет склонность искать красоту во всем, что его окружает.
- Петр Павлович может заботиться о том, чтобы у членов его семьи были красивые вещи, но при этом не придавать особого значения гармонии взаимоотношений.
- В некоторых случаях он может ценить прекрасное. Например, он может восхищаться естественной красотой горных вершин, но демонстрировать при этом полное равнодушие к творчеству Пикассо или Рембранта.

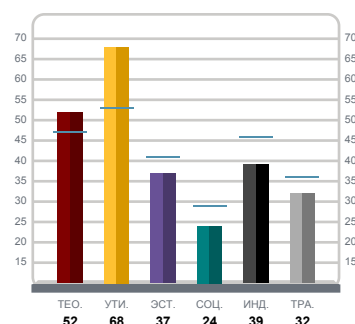




ТРАДИЦИОННЫЙ

Представителей данного типа интересуют прежде всего порядок, единство взглядов, традиции. Люди такого типа любят придерживаться системы, которая бы определяла и регулировала их жизнь, например, религия или определенная система государственной власти.

- Его основные интересы и стремления, связаны с другими ценностями его жизни, представленными в данном отчете.
- Уважение и приверженность к традициям не оказывает влияния на его поступки.
- Петр Павлович творчески относится к интерпретации различных взглядов и убеждений и применяет их в жизни избирательно .
- Им трудно манипулировать, так как он не придерживается какой-то одной системы убеждений, которая может дать готовый ответ на любой вопрос.
- Он не побоится переосмыслить свои взгляды.
- Он - отличается широтой убеждений и взглядов.
- Во многих случаях Петр Павлович стремится устанавливать собственные правила, которые позволяют ему действовать, опираясь на интуицию и опыт.

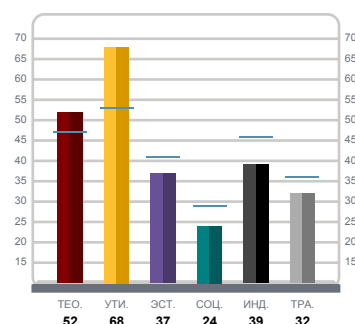




СОЦИАЛЬНЫЙ

Человек, который, согласно результатам отчета, проявляет ярко выраженную склонность к данному мировоззренческому типу, отличается любовью к людям. Личность социального типа высоко ценит людей, ей свойственна доброта, сочувствие к окружающим, отсутствие эгоизма. Люди, принадлежащие к теоретическому, утилитарному и эстетическому типам, кажутся ему равнодушными и холодными. В отличие от индивидуалистического типа, люди социального типа полагают, что стремление к взаимопомощи является единственно правильной формой человеческих отношений. Исследования показывают, что личность социального типа отличается бескорыстием.

- Петр Павлович не будет помогать людям, если это может нанести вред его интересам.
- Его основные интересы и стремления связаны с другими ценностями его жизни, представленными в данном отчете.
- Он, как правило, не позволяет другим управлять своей жизнью, кроме тех случаев, когда это совпадает с его личными интересами.
- Он проявляет твердость в своих решениях, касающихся людей, его нельзя разжалобить, ссылаясь на неудачно сложившиеся обстоятельства.
- Петр Павлович проявляет готовность помогать тем людям, которые упорно работают над достижением поставленных задач.
- Полагая, что каждый должен напряженно работать и проявлять настойчивость, Петр Павлович считает, что материальные блага нужно зарабатывать, а не получать даром.





МОТИВАТОРЫ - НОРМЫ И СРАВНЕНИЯ

На протяжении многих лет Вы постоянно слышите утверждения типа - "на вкус и цвет товарищей нет", "каждому свое", "чужая душа - потемки". Когда Вас окружают люди со схожими внутренними мотиваторами, Вы полны энергии и чувствуете себя комфортно. Однако когда Вы оказываетесь среди людей, с которыми у Вас абсолютно разные внутренние мотиваторы, Вы можете чувствовать себя не в своей тарелке. Эти различия могут вызывать конфликты и стрессовые ситуации. Если Вы попали в подобную ситуацию, то можете сделать следующее:

- Изменить ситуацию.
- Изменить свое восприятие ситуации.
- Смириться с ситуацией.
- Управлять ситуацией.

Данный раздел отразит области, в которых Ваши внутренние мотиваторы могут существенно отличаться от общепринятых и приводить к конфликтам. Чем сильнее Ваши верхние показатели отличаются от наиболее распространенных, тем больше людей будут замечать Вашу склонность к этому мотиватору. Чем сильнее Ваши "нижние" показатели отличаются от общепринятых, тем больше людей будут видеть Ваше негативное или безразличное отношение к этому внутреннему мотиватору. Затемненная область для каждого внутреннего мотиватора отражает средний показатель 68 процентов населения или стандартное отклонение в большую или меньшую сторону от этого показателя.

ТАБЛИЦА НОРМ И СРАВНЕНИЙ - Нормы для русскоговорящих 2017

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ		В пределах нормы
УТИЛИТАРНЫЙ		Отклонение вверх
ЭСТЕТИЧЕСКИЙ		В пределах нормы
СОЦИАЛЬНЫЙ		В пределах нормы
ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ		В пределах нормы
ТРАДИЦИОННЫЙ		В пределах нормы

- 68 процентов населения - средний национальный показатель - ваши показатели

В пределах нормы - одна стандартная девиация от среднего национального показателя

Отклонение вверх - две стандартных девиации выше среднего национального показателя.

Отклонение вниз - две стандартные девиации ниже среднего национального показателя

Экстремальное отклонение - три стандартные девиации от среднего национального показателя



МОТИВАТОРЫ - НОРМЫ И СРАВНЕНИЯ

Мировоззренческие установки, к которым Вы демонстрируете наиболее сильную приверженность по сравнению с другими убеждениями и ценностями.

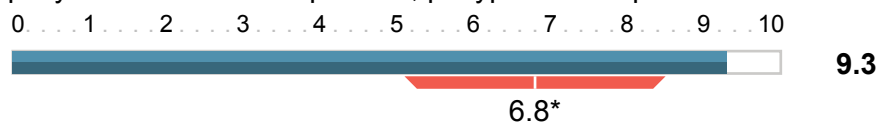
- Вы стремитесь к эффективности и практичности во всех сферах жизни, пытаетесь получить выгоду от затраченных усилий и средств. Людям может казаться, что Вы ничего не делаете просто так, без выгоды для себя. Люди полагают, что Вы могли бы проявлять большее бескорыстие.



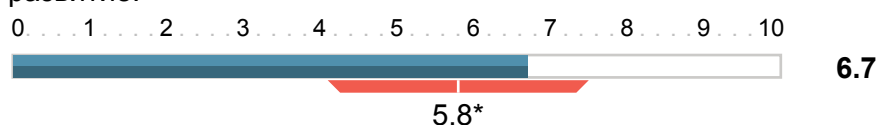
ИЕРАРХИЯ ВНУТРЕННИХ МОТИВАТОРОВ

Ваша мотивация добиваться успеха во всем определяется Вашими скрытыми ценностями. Вы будете энергичны и успешны на своей должности тогда, когда работа, которую Вы выполняете, отвечает Вашим личным ценностям. Эти ценности перечислены ниже от самых верхних до самых нижних.

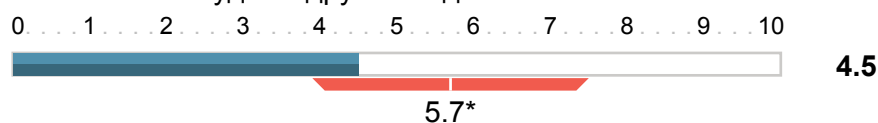
1. УТИЛИТАРНЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит практические достижения, результаты и вознаграждения как результат вложения времени, ресурсов и энергии.



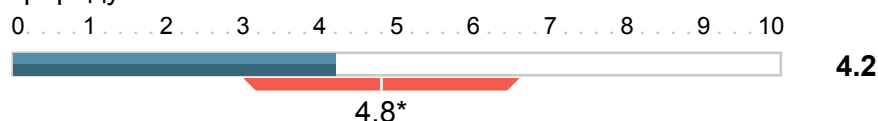
2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит знания ради знаний, непрерывное обучение и интеллектуальное развитие.



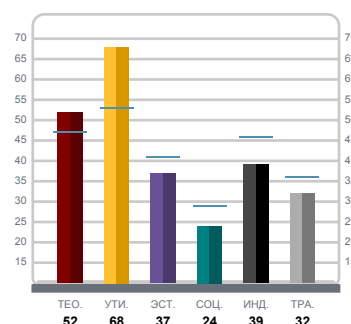
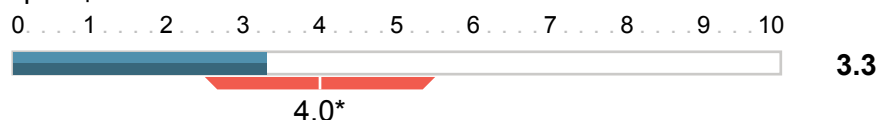
3. ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит уважение, свободу и возможность контролировать свою жизнь и судьбы других людей.



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



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





ИЕРАРХИЯ ВНУТРЕННИХ МОТИВАТОРОВ

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

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



2.0



MI: 52-68-37-24-39-32 (ТЕО.-УТИ.-ЭСТ.-СОЦ.-ИНД.-ТРА.)

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

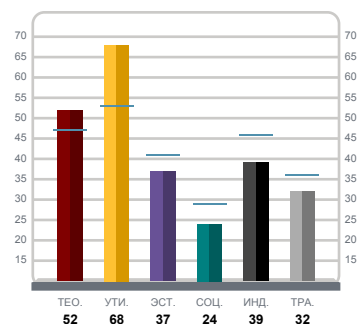
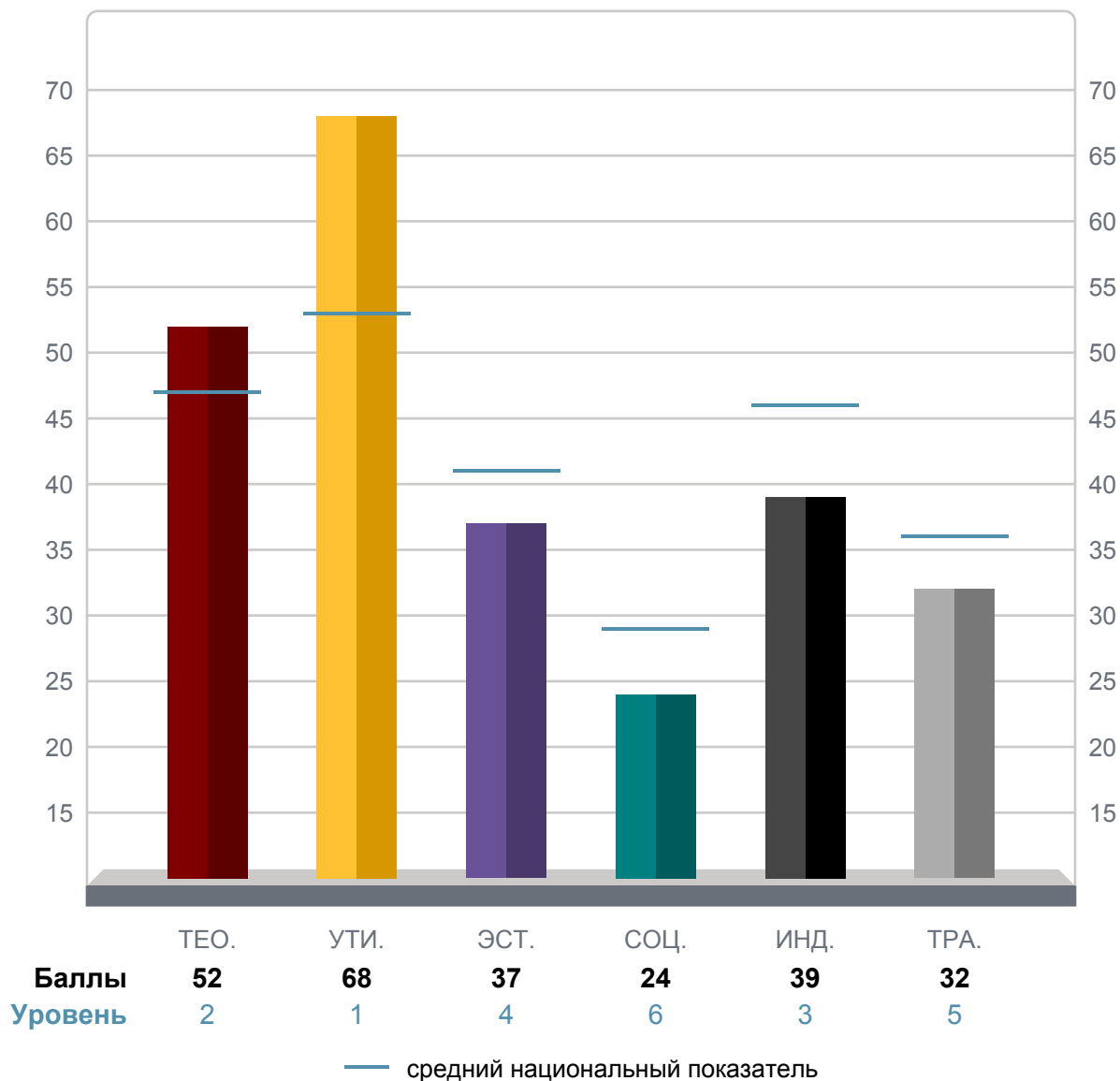




ДИАГРАММА УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ® 23-1-2018

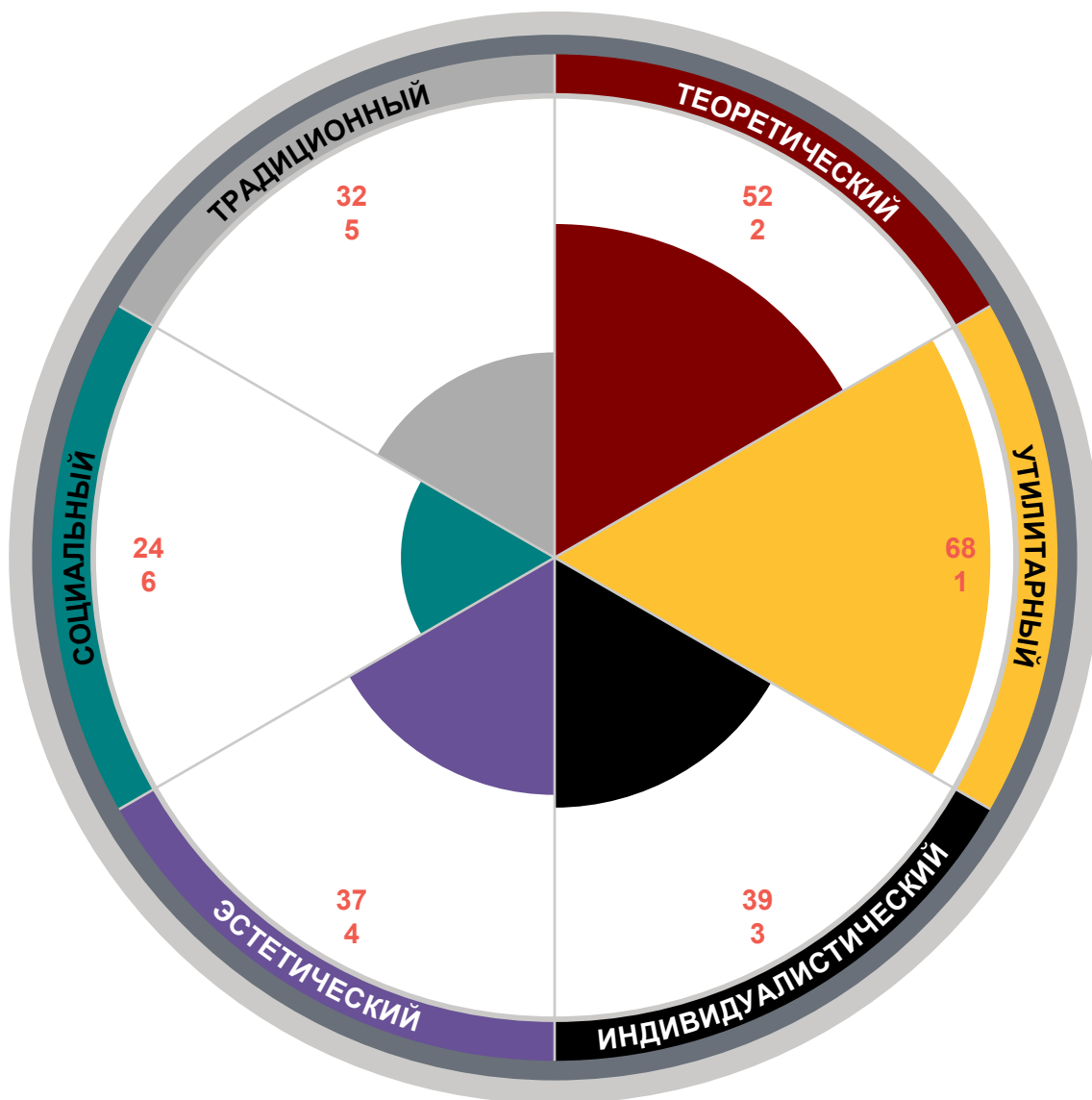


Нормы для русскоговорящих 2017



ДИАГРАММА ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ™

23-1-2018





ВВЕДЕНИЕ

Раздел "Сочетание стилей поведения и внутренних мотиваторов"

Максимальные результативность и удовлетворенность от работы приходят тогда, когда Ваши стили поведения и факторы мотивации сливаются воедино. Они по отдельности оказывают мощное влияние на Ваши действия, однако их сочетание и взаимодействие выводят Вас на качественно новый уровень.

В данном разделе Вы найдете:

- Потенциальные сильные стороны стилей поведения и мотиваторов
- Потенциальные противоречия между стилями поведения и мотиваторами
- Идеальную рабочую обстановку
- Инструменты мотивации
- Инструменты управления



ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ

Данный раздел описывает потенциальные сильные стороны (достоинства) стиля поведения, которого придерживается Петр Павлович, и его двух ведущих мотиваторов. Определите два или три потенциальных достоинства, которые необходимо развивать и использовать для повышения удовлетворенности от работы.

- Предпринимательский и деятельный склад ума.
- Способность принимать решения, основанные на экономии времени, ресурсов, а также на улучшении эффективности работы.
- Первым начинать какую-либо деятельность для ответа на поставленные вопросы.
- Быть твердым и принимать решения, основанные на фактах.
- Принимает верные решения, основанные на фактах и выгоды от инвестиций, а не на эмоциональных порывах.
- Доведение дела до конца благодаря усердной работе при вложении инвестиций или принятии рисков.
- Тщательный и ответственный подход к исследовательскому процессу.
- Четко определяет и выясняет все методы работы, находя нужную информацию и распространяя ее.





ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ

Данный раздел отчета был сформирован на основе анализа желаний и стремлений оцениваемого. Людей всегда мотивирует желаемое, однако, как только человек получает то, чего он хочет, мотивация сразу же пропадает. Совместно с респондентом изучите каждое утверждение, представленное в данном разделе, и выделите те, которые представляют собой в данное время "желания".

Петр Павлович хочет:

- Обладать полномочиями, чтобы создать механизм, структуру, организацию для достижения результатов.
- Свободы от контроля, ограничивающего его творчество.
- Получать помощь в выполнении больших объемов рутинной работой.
- Доступа ко всей необходимой информации и инструкциям для правильного выполнения работы.
- Наличие в распоряжении необходимой информации для преодоления трудностей.
- Достаточное количество времени на сбор информации и фактов для того, чтобы успешно справляться с трудностями и конфликтными ситуациями.
- Возможности быстрее достигать результатов в тех вопросах, которые важнее и ценятся больше.
- Свободы достигать желаемых результатов с помощью своей работоспособности и решительного настроения.
- Исключения страхов и опасений путем предоставления информации и данных, необходимых для принятия решений и выполнения задач.





ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ

В данном разделе представлены некоторые потребности, которые должны быть удовлетворены, чтобы Петр Павлович мог работать на оптимальном уровне результативности. Некоторые потребности могут быть удовлетворены им самим, в то время как за остальные должно взять на себя ответственность руководство. Человеку трудно влиться в мотивирующую рабочую среду, если его базовые управленческие потребности не удовлетворены. Просмотрите весь список вместе с респондентом и определите 3 или 4 утверждения, которые являются для него наиболее важными. Таким образом, Петр Павлович сможет принять участие в формировании своего собственного плана по управлению им.

Петр Павлович имеет следующие потребности:

- Понимать, какое воздействие он оказывает на других людей.
- Больше сотрудничать с другими членами команды.
- Улыбаться, расслабляться и проявлять более теплые чувства к другим членам команды.
- Оценивая других, задавать вопросы, а не делать выводы, не зная всех подробностей.
- Понимание того, что другие могут обладать информацией, которой он не обладает.
- Понимание необходимого количества деталей и подробностей для того, чтобы продвигать идеи вперед.
- Понимание того, что не для всех людей трудности и выгода являются главными мотиваторами.
- Способность определять размер риска и вознаграждения по каждому из принятых решений.
- Способность доказать, что стандарты и правила компании способны обеспечить отдачу от инвестиций.



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: _____