



SUCCESS INSIGHTS®

Менеджмент-Персонал™

*"Тот, кто знает других, образован.
Тот, кто знает себя, мудр."
(Лао Цзы)*

Сергей Андреекин

Консультант

Intratec

14-9-2009

ВАШ ПАРТНЕР В БИЗНЕСЕ

B-TRAINING

(495) 761-26-88, (926) 236-30-23

www.b-training.net, info@b-training.net



ВВЕДЕНИЕ

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

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

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

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

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

*"В каждом человеке проявляются все четыре фактора поведения, но в разной степени."
У.М.Марстон*



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

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

Сергей - человек, для которого положение и власть являются мотивирующими факторами. Сергей обладает уверенностью в том, что может справиться с любой работой. Сергей не любит, чтобы его слишком контролировали. Сергей имеет склонность доверять людям, и окружающие могут этим злоупотреблять. Сергей ищет популярности и общественного признания. Он любит иметь дело с людьми в непринужденной обстановке. Сергей отличается общительностью и чувствует себя комфортно с незнакомыми людьми. Сергей предпочитает влиять на других через личные отношения и будет стремиться поддерживать их, оказывая те или иные услуги. Сергей желает, чтобы его воспринимали не только как члена команды, но и ее лидера. Сергей положительно воздействует на большинство людей своей теплотой и участием. Сергей является человеком, для которого люди - главный объект внимания. Он считает, что любой незнакомый человек может стать его другом!

Сергей умеет правильно давать отзыв о работе в вербальной и невербальной форме, что побуждает людей быть более открытыми, доверять ему и воспринимать его как человека чуткого и готового помочь. Сергей может слишком быстро принять решение, которого Вы добиваетесь, без тщательного рассмотрения всех фактов. Сергей быстро принимает решения. Сергей имеет



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

склонность нарушать правила, а затем внушать Вам, что без этого нельзя было обойтись. Иногда он стремится найти быстрое и простое решение проблемы. Из-за пренебрежения к деталям он может упрощать проблему. Сергей обычно принимает решения после сбора фактов и подтверждающих данных. Сергей любит работать на руководителей, которые быстро принимают решения. Сергей считает, что правила существуют в первую очередь для того, чтобы помогать в работе, а не для того, чтобы им слепо следовать.

Сергей лично знает многих людей. Он имеет склонность упоминать в разговоре имена известных личностей. Сергей может делать это не задумываясь, пытаясь установить контакт с людьми, которых недостаточно хорошо знает. Сергей полагает, что обладает способностью говорить без усилий, гладко и много. Сергей обладает способностью видеть проблему в целом. Он может, например, одновременно учитывать характер взаимоотношений между людьми, их чувства и последствия своих решений и действий. Сергей старается влиять на людей, склоняя их к своему мнению с помощью убеждения, чем отличается от тех, кто использует более формальные методы воздействия. С большинством людей Сергей чувствует себя комфортно и держится с ними непринужденно и неформально. Даже общаясь с незнакомыми людьми, Сергей старается снять напряжение. Сергей может держаться напряженно, что не всегда адекватно ситуации. Сергей любит общаться с людьми и умеет хорошо говорить. Сергей может «переигрывать» в избранном стиле поведения.



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Эта часть отчета содержит информацию о специфических способностях и особенностях поведения, которые Сергей приносит в свою работу. Эта информация поможет определить его достоинства и ценность для организации, которые могут быть использованы более эффективно.

- Уделяет большое внимание людям.
- Умеет выражать свои чувства словами.
- Осознает необходимость срочных действий, когда этого требует ситуация.
- Обладает способностью заниматься различными видами деятельности одновременно.
- Творчески подходит к решению проблем.
- Обладает позитивным чувством юмора.
- Хорошо сходится с людьми.
- Умеет быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.



РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ НАВЫКОВ ОБЩЕНИЯ

Большинство людей знают, какой стиль общения по отношению к себе они предпочитают и придают этому серьезное значение. Этот раздел содержит важные рекомендации для улучшения навыков межличностного общения и включает перечень советов, которых следует придерживаться при общении с таким человеком, как Сергей. 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:

- Внимательно следить за языком жестов, быстро реагируя на все проявления одобрения и неодобрения.
- Регулярно выражать ему признательность за его участие в работе.
- Представлять проекты в письменном виде, четко определяя сроки.
- Больше говорить лично о нем, о его целях и о том, что его интересует.
- Относиться с пониманием к его манере слушать выборочно.
- Подтверждать все детали письменно, добиваясь тем самым от него строгого выполнения своих обязательств.
- Проявлять открытость, честность, отсутствие формализма.
- Создавать такие условия, когда Вас не будут отвлекать и прерывать во время общения.
- Общаясь с ним, ориентироваться на его личные желания и устремления.
- Создавать теплую и дружескую обстановку.
- Ссылаться на мнение людей, которых он уважает.



В ПРОЦЕССЕ ОБЩЕНИЯ НЕ РЕКОМЕНДУЕТСЯ

Следующий раздел отчета – перечень того, чего следует избегать, общаясь с таким человеком, как Сергей. Он может просмотреть каждую из рекомендаций вместе с Вами для определения такого поведения, которое отрицательно отражается на его работе. Проанализировав эту информацию, вы сможете выработать наиболее эффективную манеру общения.

Не рекомендуется:

- Вовлекать себя в абстрактные рассуждения о перспективах на будущее - это пустая трата времени.
- Позволять ему сменить тему до того, как Вы закончили ее обсуждение.
- Слишком полагаться на то, что сказанное Вами было услышано.
- Проявлять резкость, отчужденность и холодность.
- Оставлять без контроля ход работ. Убедитесь, что дело доведено до конца.
- Диктовать ему свое мнение.
- Присваивать его идеи.
- Диктовать ему.
- Приходить в замешательство, теряться от его бесцеремонности и фамильярности.
- Навязывать свой порядок обсуждения, чрезмерно контролировать разговор и подавлять его как собеседника.
- Выглядеть формалистом, который имеет обо всем свое мнение, или фокусироваться только на решении поставленных задач.
- Увлечаться фактами, цифрами, рассмотрением альтернатив и абстрактными понятиями.
- Говорить с ним свысока.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОМУ ОБЩЕНИЮ

Сергей может использовать рекомендации, содержащиеся в данном разделе для того, чтобы улучшить навыки общения с людьми. Эти советы включают описания наиболее распространенных типов людей, с которыми ему, возможно, придется общаться. Адаптируясь к стилю общения, которого от него ожидают люди, Сергей повысит эффективность общения с ними. Ему, возможно, придется учиться проявлять гибкость в общении с людьми, которые относятся к другому типу личности. Гибкость и способность понять потребности людей – признак высшего уровня общения.

<p>Когда Вы общаетесь с человеком консервативным, аккуратным, внимательным, осмотрительным, который стремится к совершенству и следует правилам:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Уделяйте больше внимания предварительной подготовке к переговорам. ■ Придерживайтесь существа дела. ■ Будьте точны и реалистичны. <p>Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Неряшливость, легкомысленное и шумное поведение, проявление излишней эмоциональности и панибратства в общении. ■ Слишком сильное давление или постановка нереалистичных сроков. ■ Неорганизованность и небрежность. 	<p>При общении с человеком амбициозным, сильным, решительным, волевым, независимым и ориентированным на достижение цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <p>Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Разговор о вещах, не относящихся к делу. ■ Недосказанность или неясность в обсуждении тех или иных вопросов. ■ Внешние проявления неорганизованности.
<p>Когда Вы общаетесь с человеком уравновешенным, сдержанным, терпеливым, предсказуемым, который отличается надежностью и постоянством:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <p>Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Слишком поспешный переход к делу. ■ Доминирование, давление, требовательность. ■ Попытки подтолкнуть, заставить быстрее реагировать на поставленные Вами задачи. 	<p>Когда Вы общаетесь с человеком экспансивным, хорошим "политиком", обладающим магнетизмом и демонстрирующим энтузиазм и дружелюбие:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 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. <p>Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Резкость, холодность и скрытность. ■ Контроль за беседой. ■ Акцент на фактах и цифрах, альтернативных вариантах и абстрактных идеях.



ИДЕАЛЬНАЯ СРЕДА

В этом разделе Сергей найдет определение рабочей среды, наиболее соответствующей его естественному стилю поведения. Люди подобного типа могут чувствовать себя некомфортно, выполняя работу, которая отличается от описанной в данном разделе, если они не проявляют достаточно гибкости; люди с гибким мышлением смогут корректировать свое поведение, чтобы чувствовать себя комфортно в различных условиях. Используйте этот раздел, для определения тех факторов, которые будут способствовать его эффективной работе, и тех, которые будут снижать ее эффективность.

- Новые продукты и новые идеи.
- Возможность быть частью команды, члены которой руководствуются принципом: "Не откладывать на завтра то, что можно сделать сегодня", и поддерживают друг друга.
- Среда, которая требует активной деятельности.
- Работа, не требующая составления объемных и детальных отчетов.
- Работа, предполагающая разнообразие деятельности и контактов. Среда, в которой он не будет чувствовать себя прикованным к одному рабочему месту.
- Разнообразие задач.
- Задачи, предполагающие вовлечение заинтересованных людей и установление многочисленных контактов.



ВОСПРИЯТИЕ ПОВЕДЕНИЯ

Поведение и чувства человека мгновенно воспринимаются другими людьми. Этот раздел дает дополнительную информацию о том, как Сергей 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.

«Посмотри на себя глазами других»

САМОВОСПРИЯТИЕ

Сергей обычно воспринимает себя как человека:

Проявляющего энтузиазм
Обаятельного
Побуждающего к действию

Общительного
Вдохновляющего окружающих
Оптимистичного

ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ

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

Стремящегося быть на виду
Слишком оптимистичного

Красноречивого
Витающего в облаках

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

Самоуверенного
Не умеющего внимательно слушать

Разговорчивого
Стремящегося к саморекламе



ДЕСКРИПТОРЫ

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

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



ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАптиРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Естественный стиль поведения такого человека, как Сергей, 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 Сергей адаптируется к среде.

Естественный	ПРОБЛЕМЫ - ТРУДНОСТИ	Адаптированный
<p>Сергей - весьма предприимчивый, любознательный по своей природе человек, который стремится не уступать первенство другим. Он ориентируется на результат и ищет нестандартные подходы к решению проблем. Сергей, по своей натуре, не любит конфликты, но в определенных ситуациях, если это потребуется для пользы дела, он может пойти на конфронтацию.</p>	<p>Сергей подходит к решению проблем осмотрительно. Он стремится решать проблемы в команде. Сергей практически никогда не будет навязывать свою точку зрения, т.к. предпочитает компромисс, а не победу за счет поражения других.</p>	

Естественный	ЛЮДИ - КОНТАКТЫ	Адаптированный
<p>Сила убеждения и эмоциональность - характерны для естественного стиля поведения, такого человека, как Сергей. Он мыслит позитивно и старается добиться результата, используя свое умение говорить ярко и убедительно, а также другие сильные качества своей личности. Он убедит Вас в том, что все, что он говорит, не только правильно, но и безусловно необходимо. Он проявляет энтузиазм и воодушевление почти в любом проекте.</p>	<p>Сергей чувствует, что ситуация требует от него проявлять больше общительности и оптимизма. Он будет доверять людям и стремиться к созданию благоприятной атмосферы для общения.</p>	



ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Естественный	ТЕМП ИЗМЕНЕНИЙ - ПОСТОЯНСТВО	Адаптированный
<p>Сергей предпочитает разнообразие в работе и проявляет желание как можно быстрее переключаться с одного вида деятельности на другой. Он обычно стремится выполнять работу безотлагательно. Он стремится к переменам, хотя бы ради самих перемен.</p>		<p>Сергей считает, что работа не должна быть слишком напряженной, а терпение следует рассматривать как добродетель. Он - предсказуемый и постоянный человек, который стремится доводить дело до конца и отслеживать ход работы на всех этапах.</p>

Естественный	ПРАВИЛА - ОГРАНИЧЕНИЯ	Адаптированный
<p>Сергей - натура независимая и в некотором роде своевольная. Он проявляет открытость к новым предложениям и временами выглядит человеком, который находится «в свободном полете». Он наиболее комфортно чувствует себя в ситуации, когда ограничения минимальны.</p>		<p>Сергей относится к правилам без догматизма. Однако, он осознает последствия несоблюдения правил и процедур.</p>



АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

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

- Проявлять свойственный ему консерватизм и не стремиться к первенству.
- Проявлять терпение и умение слушать.
- Проявлять постоянство и последовательность в работе.
- Избегать конфликтов.
- Демонстрировать приверженность установленным правилам и процедурам.
- Принимать логически обоснованные решения.
- Использовать практический, обоснованный подход к принятию решений.
- Быть хорошим командным игроком.
- Не требовать к себе слишком много внимания со стороны окружающих и не отнимать их время.
- Проявлять отзывчивость и готовность помочь, работая с клиентами или заказчиками.
- Придерживаться дипломатичного подхода к сотрудничеству в команде.



МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Эта часть отчета содержит информацию о том, к чему стремится Сергей, что его мотивирует. Основой мотивации людей являются их стремления и желания. Просмотрите весь перечень факторов и выделите из них те, которые для него являются основными мотивирующими факторами.

Сергей хочет (и это его мотивирует):

- Работы, которая не мешает личной жизни.
- Получать детальные указания в отношении выполняемой работы.
- Иметь лидера, который ведет за собой и является примером для подражания.
- Экономической стабильности и надежности.
- Отсутствия конфликтных ситуаций.
- Быть частью коллектива.
- Чтобы, убеждая его, использовали как логику, так и эмоции.
- Чувствовать уважение и поддержку со стороны товарищей по команде.
- Работать с людьми, которым он может доверять.
- Признания его лояльности и многолетней службы.
- Стабильных, предсказуемых условий работы.
- Быть признанным членом команды.



КЛЮЧЕВЫЕ ПРИЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Сергей сможет наиболее эффективно работать, если будут выполнены условия, описанные в данном разделе. Зная свои особенности, во многих случаях он может повысить эффективность своей работы без посторонней помощи. Однако в ряде случаев необходимы усилия и поддержка со стороны руководства. Человек не будет работать эффективно, если отсутствует внутренняя мотивация и грамотное руководство. Просмотрите перечисленные ниже условия успешного управления и выделите 3 или 4 утверждения, которые для него наиболее важны. На основании этого Сергей сможет внести вклад в формирование личного плана своего развития.

Для эффективной работы ему необходимо:

- Хорошо знать, что оказывает влияние на его работу.
- Проявлять больше объективности, оценивая людей, поскольку по своей природе он является очень доверчивым человеком.
- Лучше организовать ведение документации.
- Понимать важность ежегодных медицинских осмотров, принимая во внимание высокий уровень его нагрузки.
- Быть человеком, окруженным людьми как на работе так и вне ее.
- Быть человеком последовательным и постоянным.
- При обсуждении рабочих вопросов меньше отвлекаться на посторонние темы.
- Поддерживать правильный баланс между работой и отдыхом.
- Оказывать помощь в рациональном использовании времени и расстановке приоритетов.
- Лучше контролировать мимику и жесты.
- Рационально подходить к принятию решений, внимательно анализировать факты.



ОБЛАСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

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

Сергей имеет склонность:

- Доверять информации без должной оценки и внимательного изучения.
- С излишним энтузиазмом обсуждать все, включая свои недостатки.
- Захваливать людей.
- Проявлять недостаточно внимания к деталям, концентрируясь на результатах: “Не важно, как это сделано, если это сделано успешно”.
- Высказывая критические замечания, быть излишне многословным человеком.
- Испытывать трудности с планированием и контролем за использованием времени.
- Необъективно оценивать людей, особенно друзей.
- Недостаточно четко и ясно ставить задачи, увлекаться делегированием, чересчур полагаясь на людей, пренебрегая необходимостью контроля за ходом работ.
- Проявлять излишний энтузиазм, вследствие чего он может восприниматься окружающими как человек не вникающий в суть дела и поверхностный.



ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

Настоящий раздел предназначен для определения областей развития. Выделите 1-3 области развития и разработайте план действий.

- | | |
|-----------------------------------|------------------------|
| ■ Навыки общения (умение слушать) | ■ Управление временем |
| ■ Делегирование | ■ Цели карьеры |
| ■ Принятие решений | ■ Личные цели |
| ■ Дисциплина | ■ Мотивирование других |
| ■ Оценка работы | ■ Развитие других |
| ■ Обучение | ■ Семья |

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Дата начала: _____ Контрольная дата: _____



ИНДИКАТОР ФАКТОРОВ ПОВЕДЕНИЯ

Менеджмент-Персонал

Сергей Андреекин

Консультант

Intratec

14-9-2009

ВАШ ПАРТНЕР В БИЗНЕСЕ

B-TRAINING

(495) 761-26-88, (926) 236-30-23

www.b-training.net, info@b-training.net



ВВЕДЕНИЕ

Классификация поведения является сложной задачей, т.к. существует много критериев и факторов, на которых может основываться классификация. Данный отчет основан на оценке исключительно поведенческих качеств. Оценка поведенческих качеств может отражать то, как и в какой мере они проявляются в работе. При этом, возраст, опыт, подготовка или система ценностей во внимание не принимаются.

Данный отчет графически представляет 12 поведенческих качеств и то, в какой степени они развиты и проявляются в Вашей деятельности. Эти качества были тщательно подобраны таким образом, что при соответствии оценки индивиду требованиям, которые предъявляет к этим поведенческим качествам рабочая среда, каждый сможет добиться успеха.

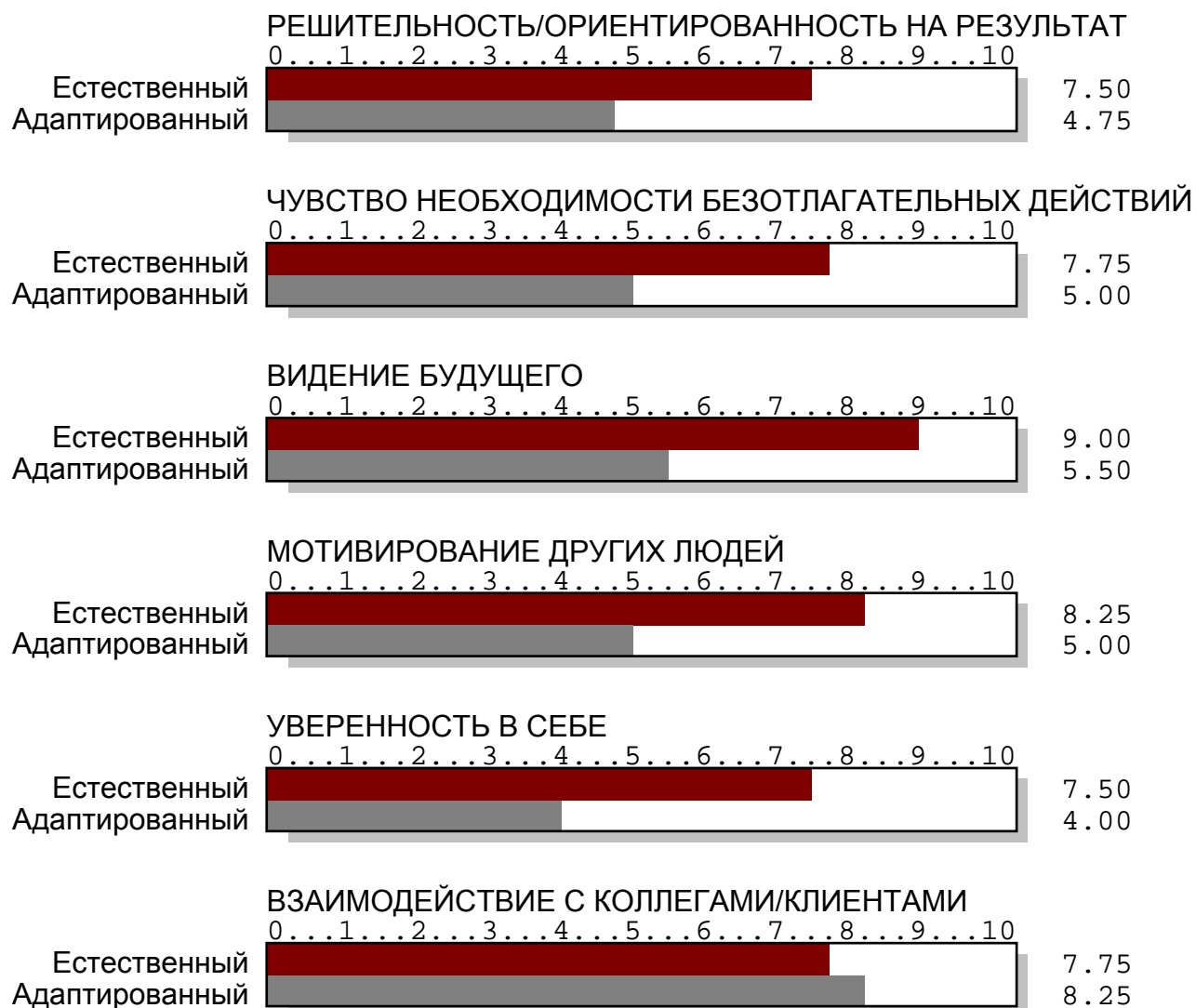
График естественного поведения представляет то поведение, которое свойственно Вам от природы и, которое Вы можете проявлять в своей работе. График адаптированного поведения отражает то, как Вы приспособливаете свое поведение к условиям рабочей среды, т.е. то поведение, которое, по Вашему мнению, необходимо для успеха в работе. Если Ваш График адаптированного поведения существенно отличается от Графика естественного поведения, то это свидетельствует о том, что Вы находитесь под давлением обстоятельств, требующих от Вас необходимости “маскировать” свое естественное поведение.

Сравните свои графики. Подумайте о том, какое значение имеет каждый из факторов поведения (D,I,S,C) для успеха в Вашей работе. График адаптированного поведения отражает те факторы, которые были выявлены на основе определений опросника, отмеченных Вами, как наиболее Вас характеризующие.

Понимание Вами своего поведения позволит Вам выработать такую линию поведения, которая будет способствовать успеху в Вашей работе.



АНАЛИЗ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ





АНАЛИЗ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ

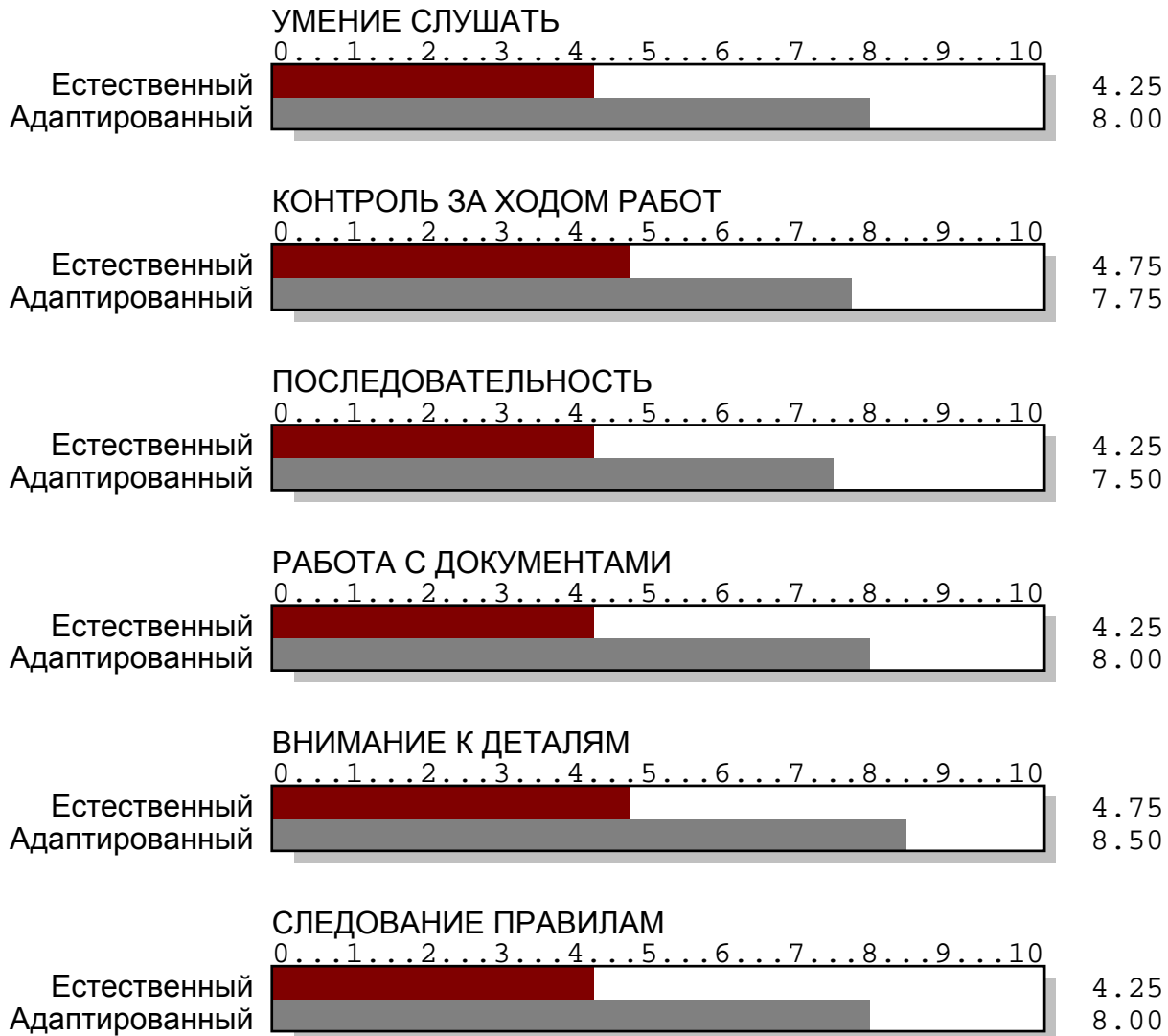


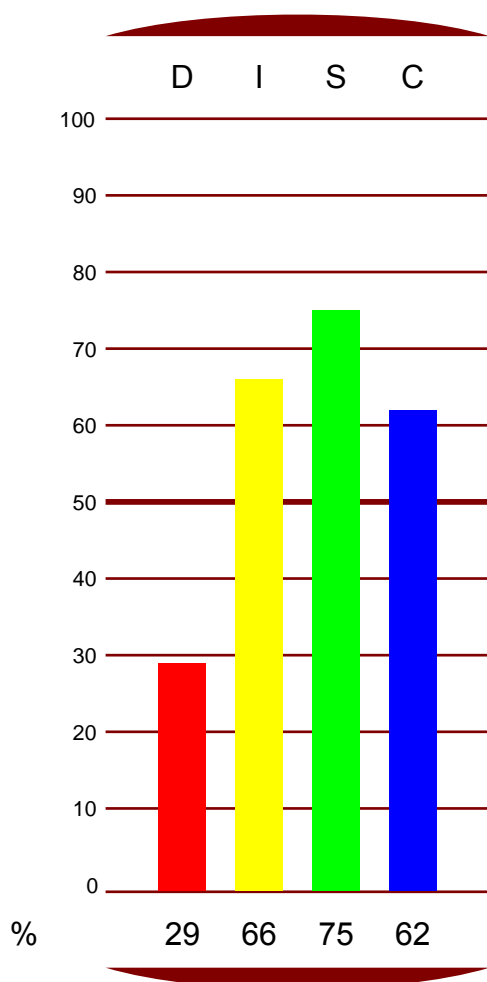


ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

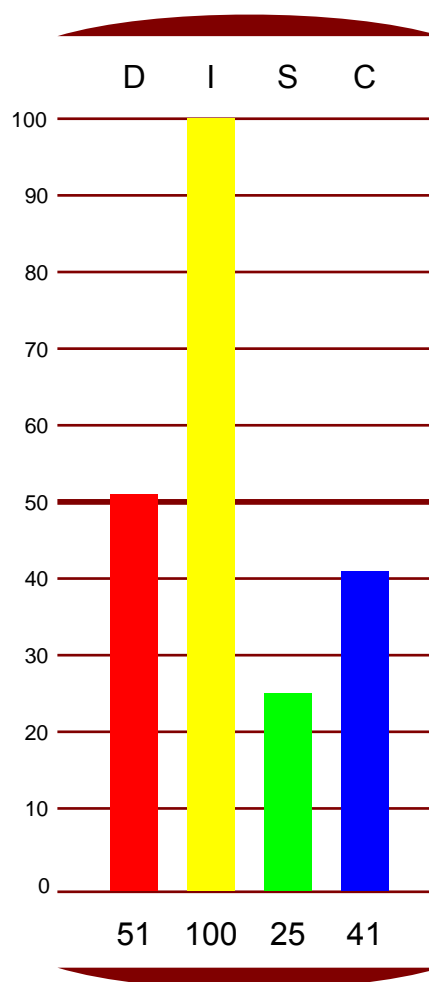
Сергей Андреекин

Intratec
14-9-2009

НАИБОЛЕЕ
График I
Адаптированный стиль



НАИМЕНЕЕ
График II
Естественный стиль





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.

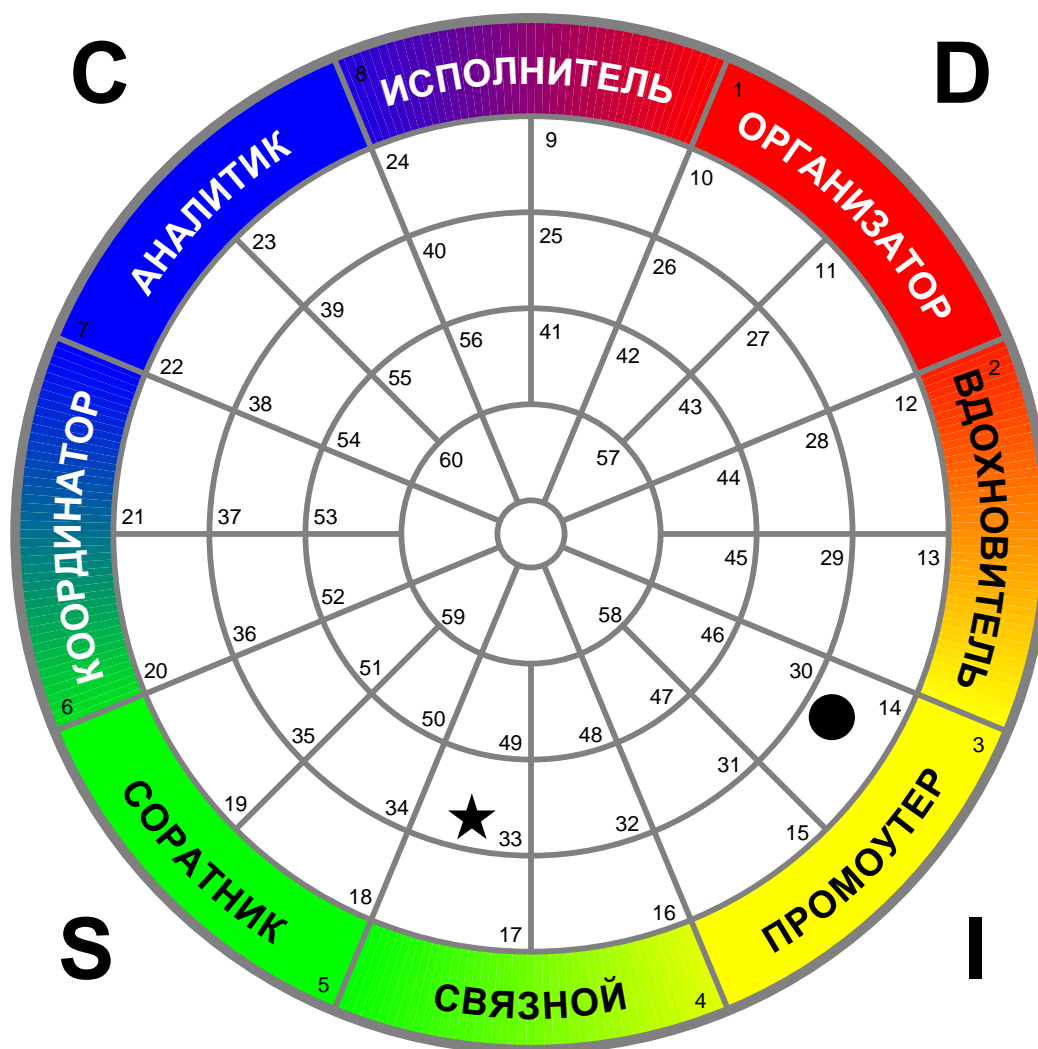
Обратите внимание на то, в каких зонах Колеса Успеха расположены Ваш естественный стиль поведения (круг) и Ваш адаптированный стиль поведения (звезда). Если они находятся в разных зонах, это означает, что Вы адаптируете, меняете свое поведение под воздействием тех или иных условий. Чем дальше друг от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



Сергей Андреекин

Intratec
14-9-2009



Адаптированный: ★ (33) ПОДДЕРЖИВАЮЩИЙ СВЯЗНОЙ (ГИБКИЙ)

Естественный: ● (14) ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ ПРОМОУТЕР