



SUCCESS INSIGHTS®

Менеджмент-Персонал™

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

Михаил Комаров

ООО "Эксити группа"

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 Михаил. 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.

Михаил добивается результата благодаря своей настойчивости. Он использует силу и стойкость характера для достижения своих целей. Михаил обычно характеризуется уравновешенностью, благодушием и отсутствием внутреннего напряжения. Временами он может проявлять скептицизм. Окружающие могут принимать это качество за недостаток, но, на самом деле, он просто ищет недостающие факты. Когда необходимо, Михаил может решительно встать на защиту того, во что он верит. Михаил - хороший, надежный "командный игрок". Как правило, лояльность и работа в команде имеют для него большое значение. Михаил обладает острым и аналитическим умом. Когда Михаил приходит к какому-либо решению, другим людям бывает трудно переубедить его. Если же Михаил осознает, что перемены неизбежны и видит их преимущества, то он будет претворять их в жизнь. Во многих ситуациях Михаил может быть дружелюбным человеком по отношению к окружающим, особенно к друзьям и коллегам. Он - человек общительный и признает уникальность каждой отдельной личности. Михаил неохотно делится своими чувствами с окружающими, если это может повредить отношениям. Он добивается успеха благодаря упорству и трудолюбию. Он стремится доводить начатое дело до конца.



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

Михаил имеет склонность принимать решения на основе прошлого опыта. Он предпочитает “испытанное и верное”. Михаил может бороться за свои убеждения или за то, во что он страстно верит. Михаил может неохотно выступать инициатором нового. Однако, если ему показать все преимущества, он более охотно рассмотрит новые предложения. Михаил пользуется логикой, которая помогает ему принимать решения. Эта черта помогает членам его команды. Михаил предпочитает планировать свою работу и следовать этому плану. Окружающие могут высоко ценить это качество и воспринимать его участие в команде, как вливание “свежей крови”. После принятия решения он может планомерно и организованно исполнять его. Обычно, Михаил принимает решение окончательно и бесповоротно, поскольку решение было принято им после сбора многочисленных фактов, и он не желает снова повторять этот процесс. Михаил хорошо разбирается в тех ситуациях, которые позволяют проверить решения на практике. Его девиз: «Факты и только факты».

Михаил - человек несколько сдержанный с теми, кого он не знает, или кому не доверяет; но, когда доверительные отношения сложились, он может стать более открытым и прямым человеком в общении. Он не такой человек, которого легко вывести из себя. Он может скрывать свои переживания, т.к. не любит демонстрировать свои чувства. Большинство людей воспринимают его как внимательного и скромного человека. Он не будет тянуть одеяло на себя. Михаил является человеком, склонным ревностно относиться к информации, а это значит, что он не будет добровольно делиться информацией с людьми,



ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

которые не являются членами его команды. В зависимости от ситуации это может быть и благом, и проблемой для руководства. Иногда он будет избегать словесных баталий. Если для него вопрос очень важен, он предпочтет отступить, чтобы мобилизовать ресурсы и занять более сильную позицию. Он сторонится активного общения, когда попадает в незнакомый коллектив. Он будет более разговорчив с людьми, которым он доверяет и которых знает долгое время. Михаил может не делиться некоторой информацией до тех пор, пока ему не зададут конкретные вопросы. Он неохотно делится информацией, кроме тех случаев, когда чувствует уверенность в своих знаниях по данному вопросу. Михаил считает, что конфликты - не лучший способ решения разногласий. Он чувствует, что лучше добиваться своего терпением и упорством.



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

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

- Умеет строить и поддерживать хорошие отношения.
- Умеет хорошо слушать.
- Всегда уделяет большое внимание качеству работы.
- Ориентируется на клиента.
- Педантичный человек, обладает интуицией.
- Проявляет объективность, мыслит и действует реалистично.
- Всегда ищет логические решения.



РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ НАВЫКОВ ОБЩЕНИЯ

Большинство людей знают, какой стиль общения по отношению к себе они предпочитают и придадут 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 Михаил. 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:

- Одобрять и поддерживать его принципы; быть внимательным; вызывать доверие к себе, отмечая все за и против.
- Проявлять прямоту и открытость в общении. Демонстрировать искренний интерес к нему как к личности, находя общие интересы и точки соприкосновения.
- Представлять детальный план работы над задачей, четко определяя промежуточные этапы, тем самым вселяя ему уверенность, что работа пойдет по плану, "без сюрпризов" и неожиданностей.
- Оценивать четко (лучше письменно) его личный вклад .
- Давать ему время обстоятельно во всем разобраться, когда это уместно.
- Искать причину его несогласия или сопротивления в ваших личных взаимоотношениях, если Вы не можете договориться с ним по тем или иным вопросам.
- Предлагать ясные, конкретные решения, подчеркивая, что успех гарантирован.
- Давать ему время, чтобы убедиться в обоснованности и целесообразности Ваших действий; будьте точны и реалистичны.
- Внимательно отслеживать ход работ на всех этапах, придерживаясь достигнутых с ним договоренностей.
- Представлять убедительные, весомые и имеющие практическое значение факты.
- Обсуждать свой вопрос в искренней, мягкой и неагрессивной форме.



В ПРОЦЕССЕ ОБЩЕНИЯ НЕ РЕКОМЕНДУЕТСЯ

Следующий раздел отчета – перечень того, чего следует избегать, общаясь с таким человеком, как Михаил. 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:

- Заставлять его быстро реагировать на поставленные Вами вопросы и задачи. Подталкивать его к решению, высказывая или "навязывая" свое мнение.
- Использовать доводы ненадежных источников, полагаясь, что он на это "купится" без тщательной проверки.
- Хитрить, пытаться манипулировать.
- Мешкать или тратить время попусту.
- Высказывать противоречивые суждения.
- Обещать то, что Вы не сможете выполнить.
- Угрожать, льстить, выпрашивать, уговаривать или "ныть".
- Подвергать сомнению представленные факты и цифры.
- Поспешно принимать решения.
- Полагаться, что вы все понимаете одинаково, без дополнительных разъяснений и уточнений.
- Формально и жестко придерживаться деловой части или, напротив, терять из вида цели обсуждения, стремясь быть слишком "человечным" и ориентированным на личные отношения.



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОМУ ОБЩЕНИЮ

Михаил 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, Михаил 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 Михаил 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.

- Личное внимание со стороны его руководителя, а также одобрение каждого хорошо выполненного им задания.
- Стабильная и предсказуемая обстановка.
- Отсутствие конфликтов между людьми.
- Близкие отношения с узкой группой коллег.
- Условия, в которых он может специализироваться в одной области, выполняя техническую (научную, исследовательскую) работу.
- Условия, в которых его интуиция может быть востребована.
- Возможность и время для адаптации к изменениям.
- Среда, где господствует логика, а не эмоции.



ВОСПРИЯТИЕ ПОВЕДЕНИЯ

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

Михаил обычно воспринимает себя как человека:

Уважительного	Вдумчивого
Доброжелательного	Надежного
Умеющего работать в команде	Умеющего слушать

ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ

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

Сдержанного	Сомневающегося
Безразличного	Негибкого

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

Проявляющего собственнические наклонности	Упрямое
Беспристрастного	Хладнокровного



ДЕСКРИПТОРЫ

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



ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

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

Естественный	ПРОБЛЕМЫ - ТРУДНОСТИ	Адаптированный
<p>Михаил использует взвешенный и осмотрительный подход к решению проблем. Он обычно решает проблемы во взаимодействии с командой. Михаил обычно не навязывает свое мнение, избегает конфликтов, и поэтому воспринимается окружающими как надежный командный игрок.</p>	<p>Михаил подходит к решению проблем осмотрительно. Он стремится решать проблемы в команде. Михаил 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>Пытаясь воздействовать на людей Михаил 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.</p>	<p>Михаил не видит необходимости менять свой подход к воздействию на людей. Он считает свой естественный стиль поведения наиболее правильным в данных условиях.</p>	



ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Естественный	ТЕМП ИЗМЕНЕНИЙ - ПОСТОЯНСТВО	Адаптированный
<p>Михаил чувствует себя комфортно в ситуации, когда нет необходимости заниматься несколькими проектами одновременно. Он уважительно относится к «идее команды» и чувствует себя вполне уверенно тогда, когда не нужно быстро переключаться с одной задачи на другую.</p>		<p>Михаил 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.</p>

Естественный	ПРАВИЛА - ОГРАНИЧЕНИЯ	Адаптированный
<p>Михаил стремится все делать правильно, опасаясь допустить ошибки в работе. Он будет следовать каждой букве правил и чувствовать себя комфортно при неукоснительном соблюдении всех установленных стандартов и правил.</p>		<p>Михаил относится к правилам без догматизма. Однако, он осознает последствия несоблюдения правил и процедур.</p>



АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

Михаил 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.

- Отдавать приоритет работе с людьми, а не решению практических задач.
- Проявлять меньше эмоций.
- Проявлять скрупулезность и тщательность, выполняя работу, требующую внимания к деталям.
- Избегать конфликтов.
- Работать планомерно, систематично, стабильно и не выделяться.
- Придерживаться дипломатичного подхода к сотрудничеству в команде.
- Проявлять педантичность в сборе данных.
- Добиваться результата, ограничиваясь минимальными контактами с людьми.
- Использовать дисциплинарные методы воздействия.
- Принимать логически обоснованные решения.
- Использовать объективный подход к принятию решений, проявляя меньше эмоций.
- Демонстрировать приверженность установленным правилам и процедурам.
- Применять логику и системный подход к сбору данных.



МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Эта часть отчета содержит информацию о том, к чему стремится Михаил, 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.

Михаил хочет (и это его мотивирует):

- Иметь факты и данные, необходимые для принятия решений.
- Признания его лояльности и многолетней службы.
- Работы, которая не мешает личной жизни.
- Чтобы возможность внезапных изменений в процедурах и правилах была исключена.
- Стабильных и предсказуемых условий работы.
- Конкретного, поддающегося измерению результата от затраченных усилий.
- Чтобы ему задавали не абстрактные или риторические вопросы, а те, которые требуют конкретных ответов.
- Прямого, откровенного обсуждения, подкрепленного фактами.
- Иметь время для адаптации к переменам.
- Быть членом небольшой команды.
- Работать в такой среде, в которой нет необходимости проявлять эмоции.
- Быть частью коллектива.
- Объективности.



КЛЮЧЕВЫЕ ПРИЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

Михаил 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 Михаил сможет внести вклад в формирование личного плана своего развития.

Для эффективной работы ему необходимо:

- Устанавливать более четкие профессиональные и личные цели.
- Получать подробные инструкции для выполнения заданий.
- Чтобы рабочая обстановка была теплой и дружелюбной.
- Получать материальное вознаграждение, а не просто похвалу и благодарность.
- Иметь руководителя, для которого качество важнее количества.
- Иметь работу, которая приносит осязаемые, конкретные, измеримые результаты.
- Иметь поддержку в процессе принятия рискованных решений.
- Создать условия, благоприятные для перемен.
- Отсутствие конфликтов.
- Иметь поддержку в трудных ситуациях, когда требуется оперативное выполнение нескольких заданий.
- Руководитель, подробно, в деталях разъясняющий порученную задачу.
- Точное описание должностных обязанностей и ожидаемых результатов в письменном виде.



ОБЛАСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

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

Михаил имеет склонность:

- Недооценивать свои способности.
- Испытывать трудности с расстановкой приоритетов, в этом ему необходима помощь.
- Уступать, чтобы избежать полемики и споров, и не создавать напряженность.
- Считать все одинаково важным, вследствие чего могут возникнуть проблемы со сроками выполнения заданий.
- Не поддерживать изменения и перемены, если он чувствует, что они необоснованны.
- Противиться и проявлять нерешительность, когда надо действовать быстро. Без разъяснения необходимости его срочных действий, он будет сопротивляться в пассивно-агрессивной манере.
- Умалчивать о необходимости срочных действий. Люди могут не понимать, что ему требуется незамедлительная помощь.
- Обижаться, если оспариваются его личные взгляды.



ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

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

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Навыки общения (умение слушать) | <input type="checkbox"/> Управление временем |
| <input type="checkbox"/> Делегирование | <input type="checkbox"/> Цели карьеры |
| <input type="checkbox"/> Принятие решений | <input type="checkbox"/> Личные цели |
| <input type="checkbox"/> Дисциплина | <input type="checkbox"/> Мотивирование других |
| <input type="checkbox"/> Оценка работы | <input type="checkbox"/> Развитие других |
| <input type="checkbox"/> Обучение | <input type="checkbox"/> Семья |

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Дата начала: _____ Контрольная дата: _____



ИНДИКАТОР ФАКТОРОВ ПОВЕДЕНИЯ

Менеджмент-Персонал

Михаил Комаров

ООО "Эксити группа"

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.

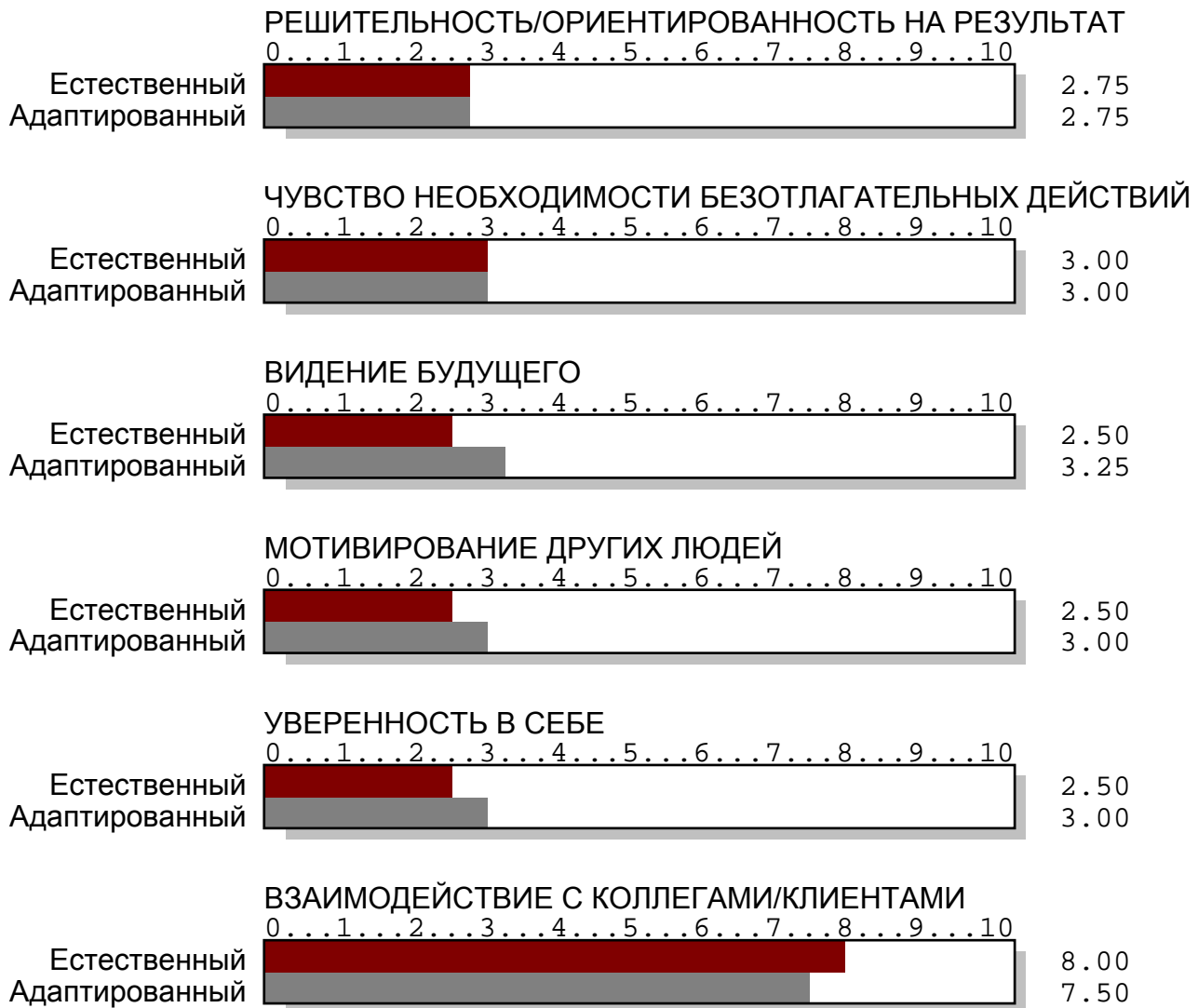
График естественного поведения представляет то поведение, которое свойственно Вам от природы и, которое Вы можете проявлять в своей работе. График адаптированного поведения отражает то, как Вы приспособливаете свое поведение к условиям рабочей среды, т.е. то поведение, которое, по Вашему мнению, необходимо 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

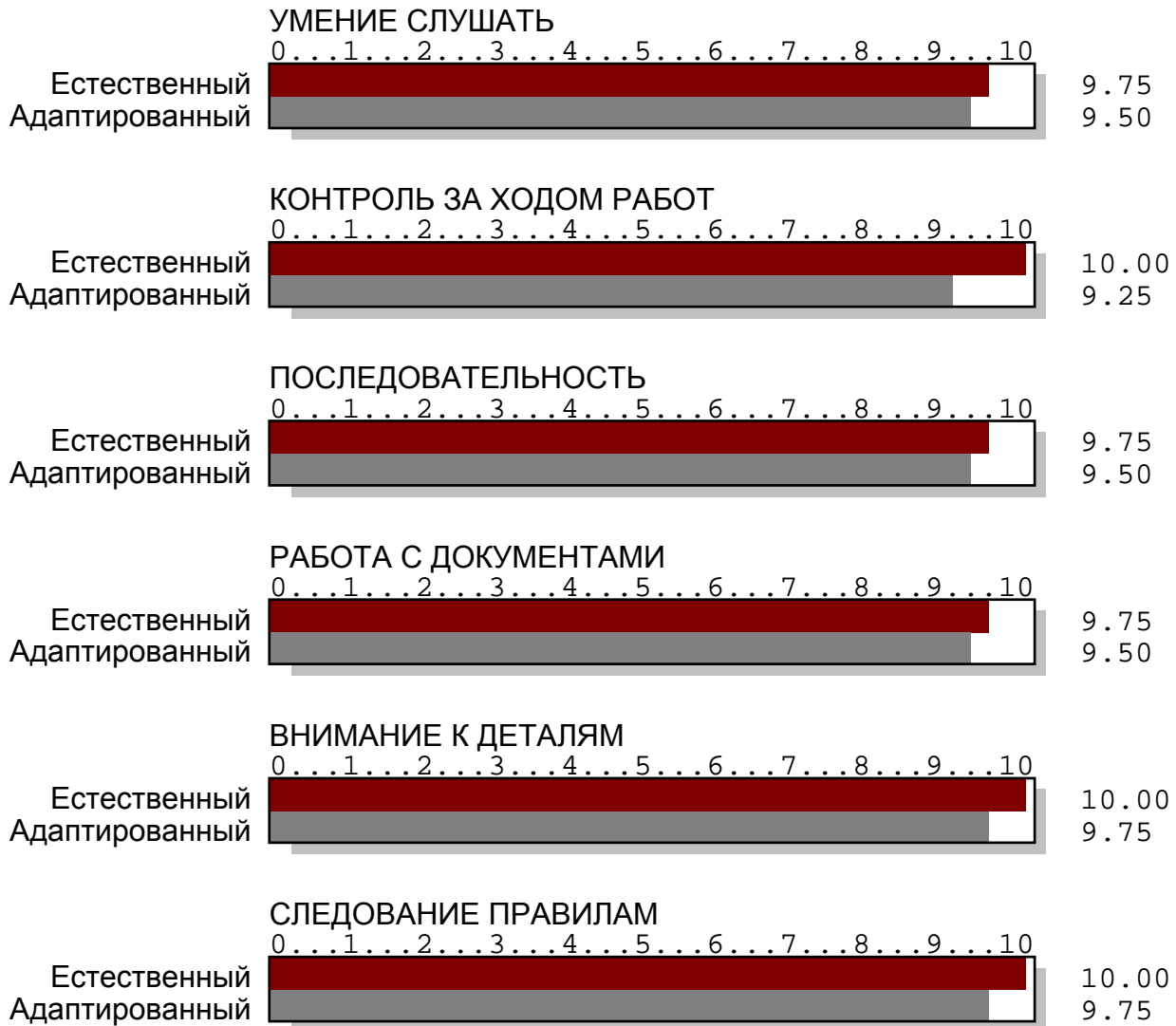




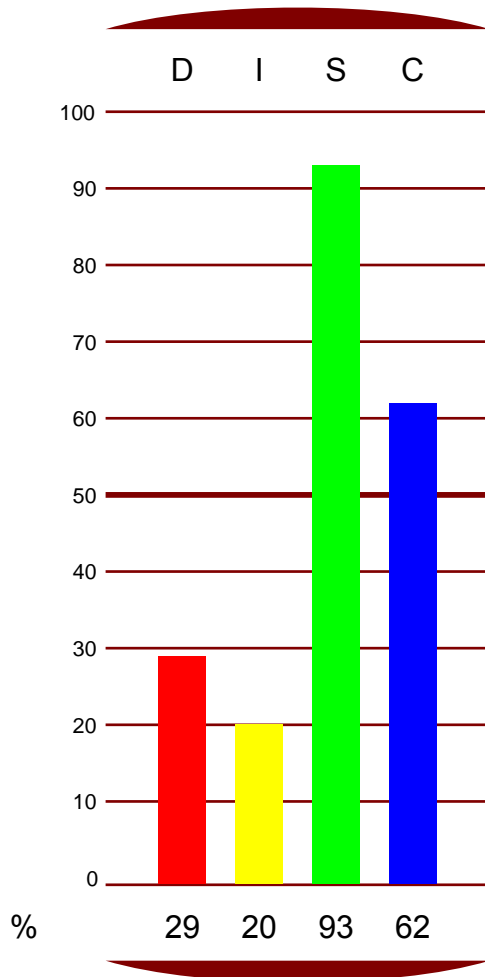
ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

Михаил Комаров

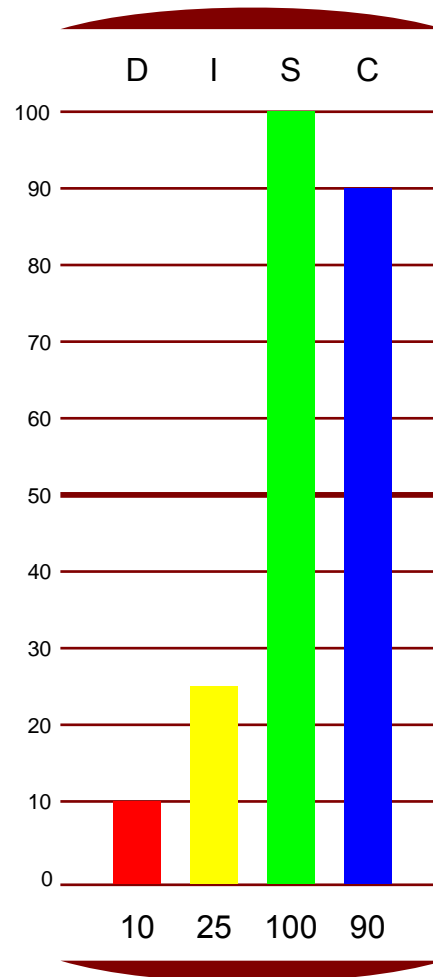
ООО "Эксити группа"

14-9-2009

НАИБОЛЕЕ
График I
Адаптированный стиль



НАИМЕНЕЕ
График II
Естественный стиль





КОЛЕСО УСПЕХА®

Колесо Успеха является мощным инструментом, который наглядно отражает особенности поведенческого типа индивида. Колесо Успеха позволяет Вам:

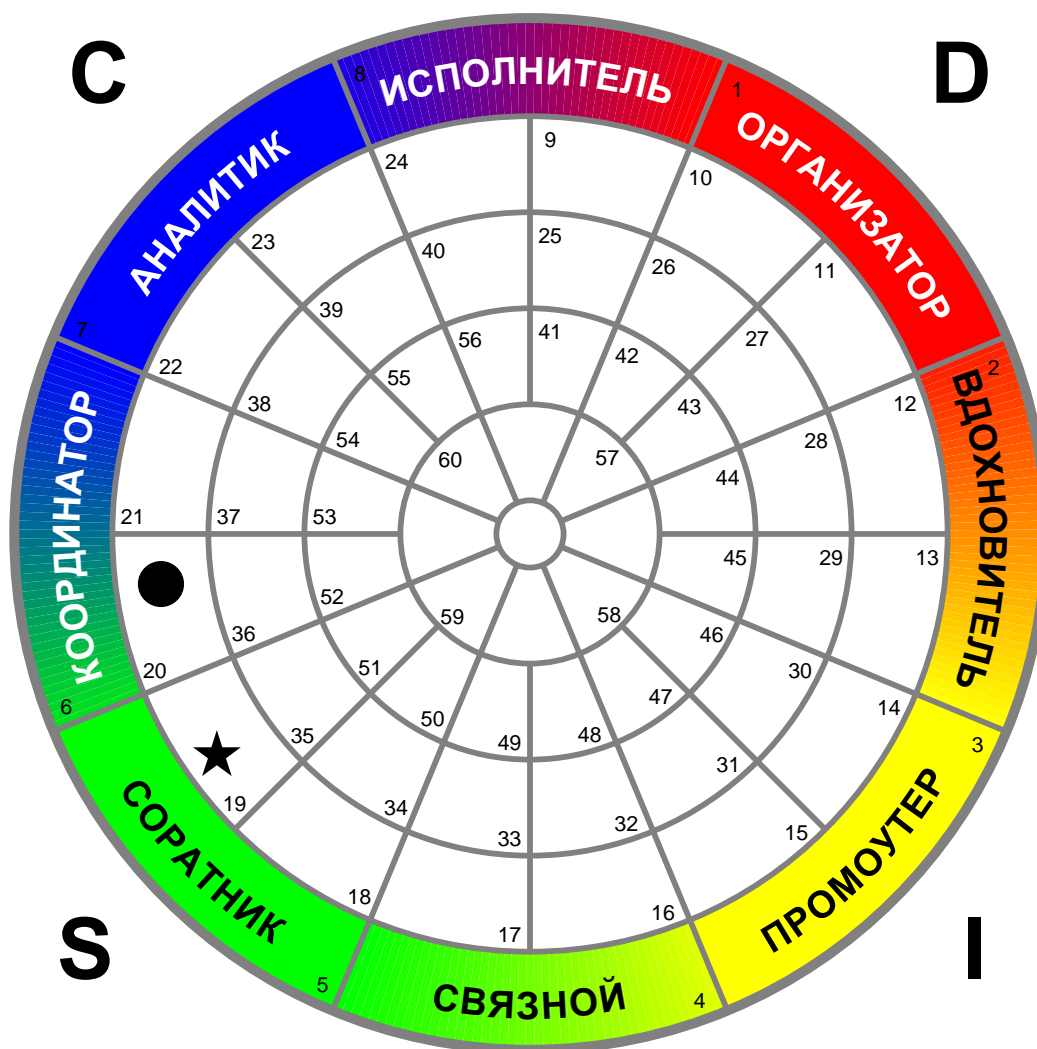
- Видеть Ваш естественный стиль поведения (круг).
- Видеть ваш адаптированный стиль поведения (звезда).
- Выявить степень адаптации Вашего поведения.
- Если Вы располагаете результатами анализа рабочей среды, то проанализируйте расхождения между оценкой Вашего поведения и требованиями к поведению, которые 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.



Михаил Комаров
ООО "Эксити группа"
14-9-2009



Адаптированный: ★ (19) КООРДИНИРУЮЩИЙ СОРАТНИК
Естественный: ● (20) ПОДДЕРЖИВАЮЩИЙ КООРДИНАТОР