



**SUCCESS INSIGHTS®**

Анализ факторов мотивации™

---

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

**Надежда Мухина**

9-1-2008

**ВАШ ПАРТНЕР В БИЗНЕСЕ**

**B-TRAINING**  
(495) 761-26-88, (926) 236-30-23  
[www.b-training.net](http://www.b-training.net), [info@b-training.net](mailto:info@b-training.net)



# КАК РАБОТАТЬ С ВАШИМ ОТЧЕТОМ

Знание ценностей человека помогает нам понять, ПОЧЕМУ он поступает тем или иным образом. Информация об опыте, полученном образовании позволяет нам узнать, ЧТО он может делать. Оценка поведения помогает нам понять, КАК человек ведет себя в рабочей обстановке. В отчете "Анализ Факторов мотивации" представлены результаты измерения относительной выраженности шести основных мировоззренческих типов или шести типов жизненных ценностей: Теоретический, Утилитарный/Экономический, Эстетический, Социальный/Альтруистический, Индивидуалистический/Политический и Традиционный.

<b>Тип Ценности</b>	<b>Определяет стремление к</b>
<b>Теоретический</b>	<b>Знаниям</b>
<b>Утилитарный/Экономический</b>	<b>Деньгам, материальному благополучию</b>
<b>Эстетический</b>	<b>Красоте и гармонии</b>
<b>Социальный/альтруистический</b>	<b>Помощи людям</b>
<b>Индивидуалистический/политический</b>	<b>Власти</b>
<b>Традиционный</b>	<b>Порядку и системе</b>

Ценности объясняют то или иное поведение человека и иногда называются скрытыми мотиваторами, поскольку их не всегда легко определить. Цель этого отчета состоит в том, чтобы помочь выявить некоторые из мотивирующих факторов и указать на те сильные стороны человека, которые определяются этими факторами.

Анализируя Ваши ответы, отчет определяет Ваше отношение к каждому из шести типов ценностей. Знание жизненных ценностей помогает нам понять, почему человек делает то, что он делает. Определение ценностей, позволяет нам понять, что мотивирует человека и, таким образом, определить его уникальные, сильные стороны, для данной организации. Ценности определяют наш стиль поведения.

## Анализ факторов мотивации

Данный отчет является результатом тщательного системного анализа ответов на опросник «Анализ Факторов Мотивации™». В разработке этого инструмента принимали участие тысячи профессионалов. Отчет построен на основе самых последних научных данных о когнитивных, ассоциативных особенностях человека. Отчет состоит из разделов, которые легко запоминаются. Информация представлена в удобном формате.



# КАК РАБОТАТЬ С ВАШИМ ОТЧЕТОМ

## Как работать с данным отчетом

1. Рассматривайте данный отчет, как рабочий документ. Добавляйте все, что считаете нужным, делайте пометки. Смело вычеркивайте все, с чем Вы не согласны. Рекомендуем периодически возвращаться к отчету, перечитывать, переосмысливать, обсуждать с людьми, которым Вы доверяете.
2. Прочитайте отчет и выберите то, что для Вас в настоящий момент кажется наиболее важным. Анализируя информацию, содержащуюся в отчете, а также Ваш личный опыт, подумайте, что бы Вы хотели изменить в себе, определите для себя план действий.
3. Если ситуация позволяет, поделитесь информацией со своими коллегами и, руководителями. Возможно, Ваши коллеги в свою очередь, захотят обсудить с Вами результаты своих отчетов.
4. Используйте отчет в качестве "справочника по управлению собой" или как руководство к действию, позволяющее лучше понять, какие условия работы могут обеспечить Вашу максимальную эффективность.
5. После обсуждения с коллегами, может возникнуть необходимость обсудить другие действия.

## Отчет включает:

- Шесть основных разделов, соответствующих типам ценности, каждый из которых в свою очередь содержит следующие подразделы: общая характеристика; ценность для организации; ключевые факторы управления мотивацией; обучение, профессиональное развитие; области развития.
- Раздел норм и сравнений, показывающий результаты сравнения Ваших ценностей с усредненными показателями.
- Диаграмму «Факторов Мотивации»
- Колесо «Факторов Мотивации»
- План по работе с ценностями для закрепления сильных качеств, поддержки роста и развития.
- Раздел по командообразованию для упрощения процесса обмена полезной информацией с окружающими.



# УТИЛИТАРНЫЙ/ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

*Для Утилитарного/Экономического типа личности характерен интерес к деньгам и всему тому, что имеет практическую пользу. Это означает, что человек, принадлежащий к данному типу, стремится к материальному благополучию, которое могут обеспечить деньги, причем не только для себя, но и для своей семьи. Интересы такого человека связаны с такими областями бизнеса, как производство, маркетинг, реализация продукции, использование кредитов, инвестиции. Этот тип весьма практичного человека хорошо вписывается в стереотип бизнесмена. Человек с высоким уровнем проявления данного мировоззрения будет, с большой вероятностью, оценивать окружающих по уровню их благосостояния.*

## Общая характеристика

- Проявляет интерес к тому, что способствует достижению поставленных целей (как правило, материальных).
- Надежда работает много и упорно. Она не боится конкуренции, ее мотивируют, прежде всего, денежные вознаграждения.
- Стремится к достижению поставленных целей, в первую очередь финансовых.
- Интересуется тем, что имеет практическую пользу и полезно в достижении ее видении успеха.
- Стремится превзойти окружающих в уровне материального достатка.
- Хорошо вписывается в стереотип целеустремленного бизнес леди. Ее мотивируют материальные стимулы.
- Придает большое значение высокому уровню оплаты. Уровень оплаты является главным мотивирующим фактором.

## Ценность для организации

- Движима духом соперничества, трудными задачами и экономическими стимулами.
- Принимает решения с учетом практичности и конечного финансового результата.
- Проявляет стремление и мотивированность к достижениям и успехам в самых разных областях деятельности.
- Внимательно прислушивается к "тиканью счетчика доходов", как своих собственных, так и организации.
- Обращает внимание на отдачу от вложений (возврат инвестиций) в бизнесе в целом и в деятельности команды.



# УТИЛИТАРНЫЙ/ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

## Ключевые факторы управления и мотивации

- Человек, с высоким уровнем приверженности к утилитарному типу, в определенных обстоятельствах может быть нелоялен по отношению к компании. Чтобы избежать этого, убедитесь, что ее достижения вознаграждаются по достоинству, не забывайте подчеркивать значимость ее вклада в работу команды.
- Помните, что ее мотивируют не только деньги, но и личная удовлетворенность работой.
- Помните, что Надежда проявляет пристальное внимание к экономическим показателям. Умение понимать и управлять ключевыми экономическими показателями может быть весьма полезным в процессе принятия решений, в ходе реализации проектов.
- Помогите ей осознать, что материальные блага, финансовая выгода не для всех являются таким же сильным стимулом, как для нее.
- Предусмотрите возможность финансового вознаграждения за отличные трудовые показатели.

## Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Разъясните, каким образом результаты обучения связаны с повышением эффективности работы, продвижением по карьерной лестнице, увеличением доходов, как личных, так и компании.
- Она может проявлять заинтересованность в информации, сведениях, которые помогут в достижении поставленных целей или будут способствовать повышению эффективности.
- Подумайте о системе материального стимулирования профессионального роста и развития.

## Области развития

- Стремление к достижению финансовых результатов определяет сильную мотивацию к достижению цели. Однако это может превратиться в самоцель. В особенности, это проявляется у людей, работающих в сфере продаж, а также у тех, кто несет ответственность за финансовые показатели.
- Необходимо учиться понимать, что далеко не для каждого материальные блага и финансовая выгода являются главными мотивирующими факторами. Понимание этого позволит улучшить взаимодействие с Клиентами.
- Может оценивать результаты и усилия других членов команды, исключительно по финансовым показателям.



# ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ

*Основной движущей силой, связанной с этим типом ценности является процесс получения ОБРАЗОВАНИЯ и жажда ЗНАНИЙ. Следуя этому стремлению, человек проявляет "познавательное" отношение к действительности. Такой человек проявляет меньше интереса к красоте или практической ценности вещей, он стремится исключительно к наблюдению, познанию и рациональному обоснованию. Поскольку интересы человека с теоретическим складом основаны на опыте, знаниях, рациональном и критичном осмыслении действительности, он часто считается интеллектуалом. Главная цель жизни такого человека – приобретение и систематизация знания: знания ради знаний.*

---

## Общая характеристика

- Вносит большой вклад в работу команды, благодаря обширным знаниям и профессионализму.
- Окружающие, возможно, обращаются к ней за консультациями, советами по различным вопросам.
- Проявляет большой интерес к новым начинаниям.
- С воодушевлением относится к реализации передовых идей и новых проектов.
- Убеждена в необходимости учиться в течении всей жизни.
- Ей нравится разрабатывать документы, процедуры, позволяющие изменить, увидеть в новом свете существующие должностные функции.
- Имеет много интересов помимо работы.

## Ценность для организации

- Надежда будет упорно работать над решением сложной проблемы, не считаясь со временем.
- Надежда всегда заранее готовится к совещаниям.
- При анализе возможных вариантов решения проблемы демонстрирует логику, не торопится с выводами.
- Как правило, Надежда помогает окружающим найти решение, ответы на вопросы, даже в тех случаях, когда сама не является экспертом в данной области.
- Надежда много читает, демонстрирует стремление к самообразованию.



## ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ

---

### Ключевые факторы управления и мотивации

- Подумайте о формах поощрения, связанных с получением знаний. Например, участие в тренингах, возможность приобретения книг, подписка на газеты и журналы.
- На нее можно положиться в ситуации, когда клиентам или руководителям для принятия решения необходима детальная, исчерпывающая информация.
- Надежда стремится не только расширить свои знания в самых разных областях, но и получить возможность использовать их в практической деятельности.
- Выясните, к каким областям знаний, деятельности она проявляет интерес. По возможности, направляйте ей интересующую ее информацию: электронные сообщения, информационные рассылки, брошюры и т.п.
- Предоставьте ей возможность не только учиться самой, но и учить других.

### Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Ей нравится сам процесс обучения. Надежда будет поддерживать практически все инициативы в области обучения и развития.
- Можно рассчитывать, что она будет тщательно готовиться к занятиям, качественно выполнять задания.
- Постоянно учится, как на работе, так и в нее ее.

### Области развития

- Если ее профессионализм не получает достойного признания, может демонстрировать эгоизм, не проявляя желаний делиться знаниями, идеями с окружающими.
- Стремление изучить проблему, желание все тщательно обдумать и взвесить, может иметь негативные последствия в ситуациях, когда необходимо действовать безотлагательно.
- Возможно, следует уделять больше внимания развитию навыков планирования, управления временем.



## ТРАДИЦИОННЫЙ

Самую высокую притягательность для этой ценности могут иметь слова "единство", "порядок" или "традиция". Люди, получившие высокие баллы в области этой ценности, ищут систему для жизни. Эту систему можно найти в таких вещах как консерватизм или авторитетная власть, определившая правила, предписания и принципы жизни. 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.

### Общая характеристика

- Она стремится наладить хорошие отношения как с теми людьми, для которых традиционный тип ценности является доминирующим, так и с теми, у которых данный тип выражен значительно слабее.
- В определенных ситуациях она и может поддерживать точку зрения людей, придерживающихся «традиционных» взглядов, при этом достаточно хорошо понимает тех, кто эти взгляды не разделяет.
- Считается с мнением коллектива, придает большое значение командной работе, однако полагает, что следует учитывать интересы и права каждого отдельного человека.
- Признает авторитет руководителя, но считает, что мнения других людей также следует учитывать в процессе принятия решений.
- В некоторых случаях может ставить под сомнения, критиковать существующие правила, в разумных пределах.
- При возникновении разногласий по вопросам, связанным с правилами и процедурами, играет роль стабилизирующей силы, помогает сгладить противоречия.
- В процессе принятия решений обращает внимание на детали, не впадая при этом в крайности.
- Факторы, мотивирующие ее, могут быть связаны с другими типами ценностей.

### Ценность для организации

- Проявляет гибкость. Следует правилам, но, если необходимо, может эти правила изменить.
- Надежда хорошо чувствует, в каких пределах отклонение от правил может быть допустимо. Никогда не выходит за рамки дозволенного.
- В команде играет роль стабилизирующей силы.
- Учитывает потребности коллег с более выраженными или менее выраженными «традиционными» взглядами.
- С уважением относится к установленным правилам. Однако считает, что необходимость следовать правилам и процедурам не следует доводить до абсурда.
- Окружающие считают, что она демонстрирует разумный, взвешенный подход к существующим правилам и процедурам. Она пользуется репутацией дисциплинированного человека, который, однако, может проявлять достаточную гибкость в отношении установленных правил, когда это необходимо.



## ТРАДИЦИОННЫЙ

---

### Ключевые факторы управления и мотивации

- Следуя существующим правилам и процедурам, внедряя новые правила, Надежда проявляет достаточную гибкость.
- Используйте ее способность уравнивать противоречия между теми, кто настаивает на необходимости неукоснительного соблюдения всех правил и теми, кто их оспаривает.
- Надежда поможет найти разумный компромисс в вопросах, касающихся правил, бизнес процессов и процедур.
- Надежда демонстрирует приверженность правилам, характерную для многих профессионалов в бизнесе.
- При обсуждении вопросов, связанных с правилами, процессами и процедурами следует прислушиваться к ее точке зрения.

### Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Ей в равной степени нравятся тренинговые программы, предполагающие практическую, индивидуальную работу, так и программы ориентированные на творческий подход.
- Активно участвует в учебных мероприятиях. Не стремится внести изменения в учебную программу.
- В процессе обучения охотно оказывает помощь коллегам.

### Области развития

- В некоторых случаях ей следует занимать более определенную позицию, решительнее высказывать свою точку зрения по вопросам, связанным с правилами и процедурами.
- В случае возникновения разногласий в команде следует занимать более твердую позицию.
- Для того чтобы лучше понять особенности ее отношения к «традиционным» ценностям, следует внимательно посмотреть на уровень приверженности к другим типам ценностей.



## ЭСТЕТИЧЕСКИЙ

*Эстетический тип проявляет интерес к "форме и гармонии". Человек данного типа судит обо всем с позиции красоты, гармонии, 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 артистическими талантами. Это указывает лишь на то, что интересы личности связаны со стремлением к красоте и гармонии.*

### Общая характеристика

- Понимает значение эстетических ценностей, относится к ним прагматично, не впадая в крайности.
- Имеет свое собственное представление о форме и красоте окружающего мира, которое может отличаться от мнения окружающих.
- Обращает внимание и проявляет интерес к красоте и гармонии, но в процессе принятия решения учитывает также и другие, более важные, аспекты.
- Одинаково хорошо понимает как людей эстетического склада, так и тех, которые не придают большого значения эстетической стороне дела.
- Надежда помогает найти компромисс в ситуациях, когда возникают разногласия, связанные с эстетическими аспектами проблемы.

### Ценность для организации

- При возникновении разногласий в команде в вопросах, касающихся эстетической стороны дела, играет роль стабилизирующей силы, помогает сгладить противоречия.
- В команде играет стабилизирующую роль.
- Понимает точку зрения коллег, которые придают большое значение эстетической стороне дела, но одновременно с уважением и пониманием относиться к позиции тех, кто эту точку зрения не разделяет.
- Проявляет способность оказывать помощь и брать на себя дополнительную нагрузку без ущерба для выполнения своей собственной работы.
- Надежда придает значение форме, красоте и гармонии в той степени в, какой это необходимо для качественного выполнения работы, не впадая в крайности.



## **Ключевые факторы управления и мотивации**

- Помните, что в отношении эстетических ценностей она демонстрирует практичность и реализм.
- Играя роль "золотой середины" в ситуациях, когда сталкиваются резко противоположные точки зрения в эстетических вопросах, она является стабилизирующей силой в команде.
- Внимательно посмотрите на Диаграмму «Факторов мотивации». Обратите внимание на наиболее значимые для нее факторы мотивации, а также на те области ценностей, которые в данный момент не имеют важного значения, с тем, чтобы лучше понять особенности ее мотивации.
- Поддерживайте ее взвешенную точку зрения в вопросах, относящихся к эстетической стороне дела. Это позволит сгладить противоречия и достичь разумного компромисса к команде.

## **Обучение, профессиональное развитие и их восприятие**

- Чтобы лучше понять индивидуальные особенности восприятия и отношения к учебному процессу, внимательно изучите Диаграмму «Факторов мотивации», обращая внимание на большую или меньшую степень выраженности остальных факторов.
- Принимая участие в тренинговых программах, проявляет гибкость и способность адаптироваться к разным формам обучения.
- В отношении всех аспектов, касающихся эстетической стороны организации учебного процесса, будет оказывать поддержку тренеру и организаторам программы.

## **Области развития**

- Для более глубокого анализа возможных областей развития, обратите внимание на уровень выраженности других областей, связанных с тем или иным типом ценности.
- Возможно ей следует более решительно выражать свою точку зрения по вопросам, имеющим отношение к эстетической стороне дела.
- Возможно, следует с большим пониманием относиться к людям, чья точка зрения относительно эстетических аспектов сильно отличается от ее взглядов.



## СОЦИАЛЬНЫЙ/АЛЬТРУИСТИЧЕСКИЙ

*Человек, который проявляет ярко выраженную склонность к социальному/альтруистическому типу, отличается любовью к людям. Люди данного типа высоко ценят человека, им свойственна доброта, сочувствие. Люди, принадлежащие к другим типам, кажутся такому человеку 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.*

### Общая характеристика

- Особенности ее мотивации в большей степени определяются приверженностью к другим типам ценностей, нежели к социальному/альтруистическому типу.
- Помогая другим, инвестируя свое время, энергию, знания рассчитывает на практическую отдачу. Считает, что сотрудничество должно быть взаимовыгодным.
- Настороженно относится к просьбам о помощи. Возможно, в прошлом окружающие злоупотребляли ее добротой, и она опасается, что ее могут просто «использовать».
- Возможно, предпочитает поддерживать сугубо деловые отношения с коллегами, исходя из того, что результаты и экономические показатели являются главным в работе.
- Может переносить на окружающих свое понимание деловой этики и отношения к работе. Полагает, что если ей приходится много и упорно работать для достижения успеха и профессионализма, то и остальные могут работать и добиваться поставленных целей самостоятельно.
- Может сказать «нет», когда его просят сделать что-то, что с ее точки зрения не имеет практической пользы.
- Может полагать, что люди с более выраженным чем у нее «социальным» типом пренебрегают своими интересами.
- Может принимать участие в благотворительной деятельности вне работы, но воздерживаться от проявления альтруизма в рабочей обстановке.
- Ее мотивация не связана с социальными/альтруистическими ценностями.

### Ценность для организации

- В бизнесе демонстрирует прагматизм, ориентированность на результат, экономические показатели.
- Добивается успеха в бизнесе, побеждает даже в условиях жесткой конкуренции.
- Не поддается эмоциональному воздействию.
- Обладает хорошим деловым чутьем.



# СОЦИАЛЬНЫЙ/АЛЬТРУИСТИЧЕСКИЙ

---

## Ключевые факторы управления и мотивации

- Используйте ее практичность, деловую хватку в интересах дела.
- Надежда относится к категории людей, которые сами определяют свои цели и задачи. Все, что способствует достижению этих целей, будет являться для них наиболее сильными мотивирующими факторами.
- Демонстрируйте свою ориентированность на конечный результат, на улучшение экономических, финансовых показателей.
- Избегайте излишних эмоций и чрезмерной опеки.
- Придерживайтесь делового подхода к решению вопросов, обсуждению идей.

## Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Учебные и развивающие мероприятия должны быть связаны с практической деятельностью или теми областями, к которым она проявляет интерес.
- Найдите области обучения, которые связаны с возможностью развития бизнеса, расширяют ее деловые возможности.
- Покажите, как программы обучения и развития влияют на улучшение экономических показателей.

## Области развития

- В некоторых ситуациях может проявлять эгоизм, нежелание делиться информацией, ресурсами с коллегами.
- Ей следует более внимательно относиться к потребностям окружающих.
- Возможно, следует проявлять больше открытости и уважительного отношения к чувствам окружающих.



# ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ/ПОЛИТИЧЕСКИЙ

*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 играет важную роль во всех сферах человеческой жизни, многие философы рассматривают стремление к власти, как основной мотивирующий фактор в конкурентной борьбе. У некоторых людей стремление к власти выражено наиболее ярко. Эти люди стремятся к личной власти, влиянию и известности.*

## Общая характеристика

- Оказывает содействие окружающим в решении проблем.
- Не стремится к тому, чтобы быть "звездой".
- Не ставит свои личные заслуги выше, чем усилия и заслуги команды.
- Предпочитает быть хорошим исполнителем, нежели играть лидирующую роль.
- Ее вполне устраивает роль хорошего профессионала. Не стремится быть руководителем.
- Может работать много и напряженно ради успеха общего дела, не требуя взамен публичного, общественного признания своих заслуг.
- Не требуя большого внимания к себе, ценит проявление искренней благодарности за свой вклад в успех проекта.
- В ходе совещаний не рвется изложить свое мнение, возможно ей следует помочь, предложить высказать свою точку зрения.

## Ценность для организации

- Оказывает стабилизирующее влияние на команду.
- Помогает коллегам, не требуя признания и благодарности.
- Предлагаем, высказывает идеи, не навязывая их, что вызывает уважение коллег по команде.
- Окружающие могут особенно ценить ее стабилизирующую роль, которая наиболее важна в тех ситуациях, когда под давлением обстоятельств противоречия обостряются.
- Придерживается деловой этики поведения даже в сложных, стрессовых ситуациях. Ради успеха общего дела стремится сгладить межличностные противоречия.



# ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ/ПОЛИТИЧЕСКИЙ

## Ключевые факторы управления и мотивации

- Чтобы лучше понять индивидуальные особенности мотивации, внимательно изучите Диаграмму «Факторов мотивации», обращая внимание на большую или меньшую степень выраженности остальных факторов по сравнению с индивидуалистическим.
- Поддерживайте, поощряйте проявление ее талантов и способностей.
- Дайте ей возможность решать самостоятельно, в каких ситуациях она хочет быть на виду или руководить процессом.
- Не навязывайте ей руководящую роль. Осторожно подходите к расширению круга обязанностей, сначала заручитесь ее согласием.
- Не забывайте о вкладе и усилиях тех, кто не «кричит» о своих заслугах. Относитесь к ним с уважением, выражая искреннюю признательность.

## Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Она предпочитает учиться в команде.
- Надежда предпочитает более традиционные формы обучения.
- В процессе обучения демонстрирует высокий уровень дисциплины.

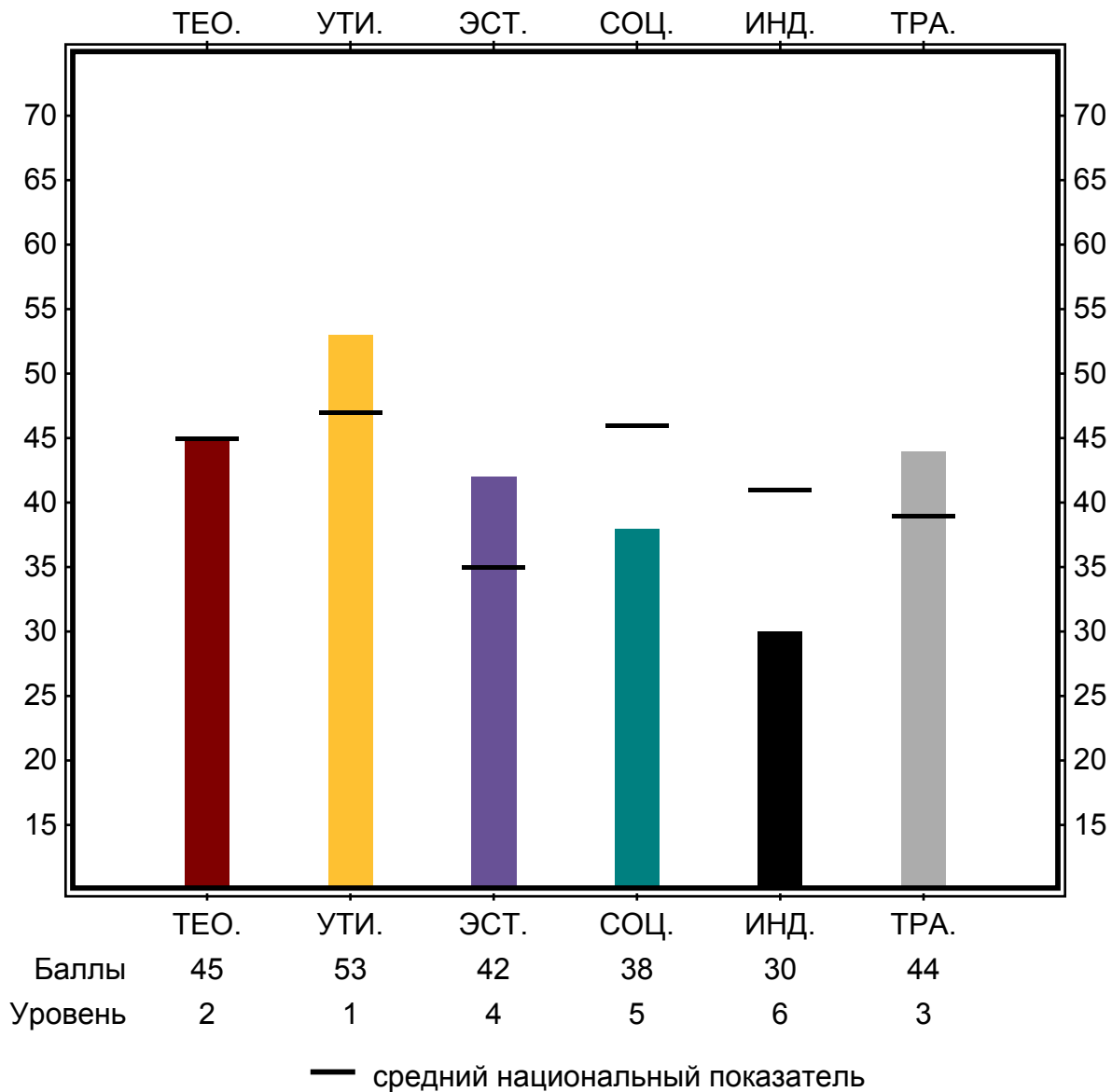
## Области развития

- Возможно ей следует занимать более твердую позицию, когда речь идет о распределении обязанностей и объема работы в команде.
- Представляя коллегам свои идеи, следует прилагать больше усилий, чтобы привлечь к ним внимание.
- Высказывает свою точку зрения вслух только после того, как все тщательно обдумает и взвесит. Возможно, следует более активно делиться с коллегами ходом своих размышлений.



# ДИАГРАММА УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ®

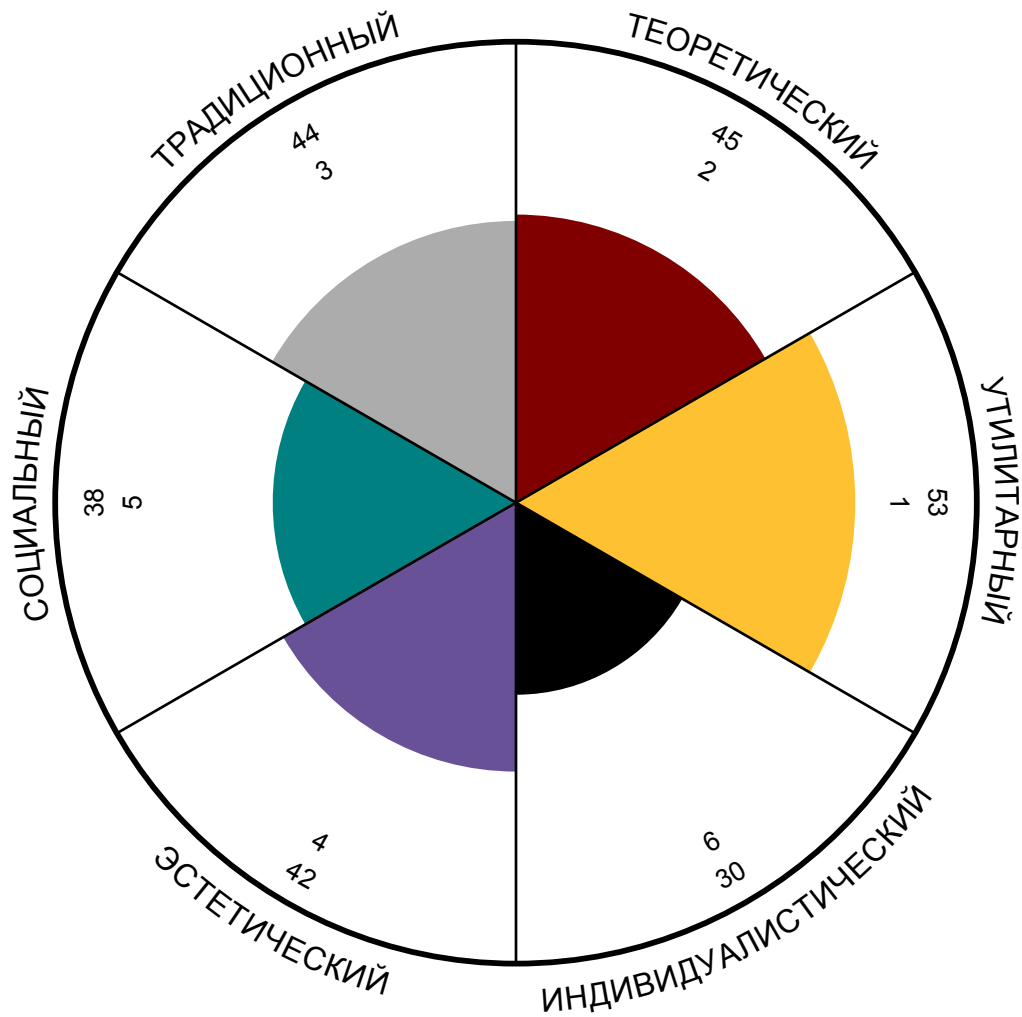
Надежда Мухина  
9-1-2008





# ДИАГРАММА «ФАКТОРЫ МОТИВАЦИИ»™

Надежда Мухина  
9-1-2008





## ПЛАН РАЗВИТИЯ

*Предлагаем Вам подумать над планом развития. План развития – это инструмент Вашего личностного роста и самосовершенствования. После того, как Вы внимательно ознакомитесь с информацией, содержащейся в отчете, ответьте на следующие вопросы:*

---

### **Область 1: Каковы стратегические, долгосрочные задачи, стоящие перед Вашей компанией?**

Укажите одно или два наиболее сильных качества, которые позволяют Вам добиваться успеха в реализации долгосрочных, стратегических задач, которые стоят перед Вашей компанией.

### **Область 2: Перечислите повседневные, краткосрочные задачи, которые стоят перед Вашей командой – сравнительно небольшой группой людей, с которыми Вы ежедневно взаимодействуете.**

Укажите одно или два наиболее сильных качества, которые позволяют Вам добиваться успеха в решении повседневных задач, стоящих перед Вашей командой.



## ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

---

Опираясь на анализ информации, содержащейся в Вашем отчете, ответьте на следующие вопросы:

### Шаг 1: Я буду продолжать действовать следующим образом:

Укажите три наиболее сильных качества, которые Вам свойственны и которые Вы будете продолжать демонстрировать.

- 1.
- 2.
- 3.

### Шаг 2: Что бы Вы изменили в своем поведении?

Укажите 2 вещи, которые Вы подправите, скорректируете или немного измените для повышения личной эффективности.

- 1.
- 2.

### Шаг 3: Недостаток, который я постараюсь исправить.

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

- 1.

Дата: \_\_\_\_\_

Запланированная дата контроля над выполнением плана: \_\_\_\_\_



## ОБЗОР ЦЕННОСТЕЙ РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

В каждом из подразделов, для всех шести типов ценностей, определите наиболее важный для Вас фактор мотивации. Выберите и укажите те особенности вашей мотивации, которые Вы хотели бы обсудить с коллегами. Данный раздел отчета предназначен для подготовки к диалогу между Вами, Вашими коллегами, руководителями. У каждого, с кем Вы хотели бы обсудить данный отчет, должна быть его копия.

*Следует помнить, что эти мотивационные факторы, связаны с системой внутренних ценностей и убеждений, и, поэтому не всегда очевидны для окружающих. Тем не менее, именно они определяют Вашу эффективность, Ваш успех в долгосрочной перспективе. Задача этого упражнения состоит в том, чтобы объяснить окружающим, почему мы делаем то, что делаем, почему мы поступаем тем или иным образом.*

### Общая характеристика

1. Теоретический \_\_\_\_\_
2. Утилитарный/Экономический \_\_\_\_\_
3. Эстетический \_\_\_\_\_
4. Социальный/альтруистический \_\_\_\_\_
5. Индивидуалистический/политический \_\_\_\_\_
6. Традиционный \_\_\_\_\_

### Ценность для организации

1. Теоретический \_\_\_\_\_
2. Утилитарный/Экономический \_\_\_\_\_
3. Эстетический \_\_\_\_\_
4. Социальный/альтруистический \_\_\_\_\_
5. Индивидуалистический/политический \_\_\_\_\_
6. Традиционный \_\_\_\_\_



## ОБЗОР ЦЕННОСТЕЙ РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

---

### Ключевые факторы управления и мотивации:

1. Теоретический \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Утилитарный/Экономический \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Эстетический \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Социальный/альтруистический \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Индивидуалистический/политический \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Традиционный \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Обучение, профессиональное развитие и их восприятие:

1. Теоретический \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Утилитарный/Экономический \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Эстетический \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Социальный/альтруистический \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Индивидуалистический/политический \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Традиционный \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## ОБЗОР ЦЕННОСТЕЙ РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

---

### Области развития:

1. Теоретический \_\_\_\_\_
2. Утилитарный/Экономический \_\_\_\_\_
3. Эстетический \_\_\_\_\_
4. Социальный/альтруистический \_\_\_\_\_
5. Индивидуалистический/политический \_\_\_\_\_
6. Традиционный \_\_\_\_\_

### Области Развития: (выберите два наиболее важных мотивирующих фактора, независимо от того к какому из типов тип ценностей они относятся).

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_