

# Менеджмент-Персонал™

Иван Образцов  
19-05-2019

**ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ОТЧЕТ  
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

[adviser@ttisi.net](mailto:adviser@ttisi.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.

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

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

Иван, весьма вероятно, будет на высоте в ситуациях, когда затрагиваются чувства, взгляды, убеждения, эмоции людей. Он гордится своей интуицией, умением "чувствовать" и понимать людей. Иван производит впечатление человека уверенного в себе. Иван любит находиться среди людей и общаться с ними. Он общается легко и непринужденно, как на работе, так и вне ее. Иван обладает энтузиазмом и редко выходит из себя. Иван является человеком, которому нравится получать отзыв руководителя о своей работе. Он - это человек, которому нравится публичное признание его достижений, это его мотивирует. Иван умело сочетает энтузиазм, активность и терпение. Иван верит в то, что результат достигается путем совместных усилий. Он предпочитает "командную работу". Иван положительно воздействует на большинство людей своей теплотой и участием. Иван хочет производить впечатление независимого человека, но делает это в вежливой и дружелюбной форме.

Иван 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. Из-за своей доверчивости и стремления к признанию он может неправильно судить о способностях людей. Иван предпочитает избегать дисциплинарных мер по отношению к людям. Он может уклоняться от применения прямых дисциплинарных действий для сохранения дружеских отношений. Иван любит принимать участие в принятии решений. Иван хорошо решает проблемы, связанные с людьми. Когда его сильно волнует какая-либо проблема, Вы можете столкнуться с проявлением этих чувств в эмоциональной форме. Иван любит работать на руководителей, которые быстро принимают решения.



## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА (Продолжение)

Иван легко улаживает конфликты между людьми и верит в то, что "все обязательно наладится, если каждый просто выговорится!" Иван позитивно относится к людям и может искренне не понимать, почему другие воспринимают жизнь не так, как он. Иван обладает способностью видеть проблему в целом. Он может, например, одновременно учитывать характер взаимоотношений между людьми, их чувства и последствия своих решений и действий. Иван взаимодействует с людьми, проявляя оптимизм и уверенность, дипломатичность и такт. Иван любит общаться с людьми и умеет хорошо говорить. С большинством людей Иван чувствует себя комфортно и держится с ними непринужденно и неформально. Даже общаясь с незнакомыми людьми, Иван старается снять напряжение. Иван отличается способностью чувствовать то, что люди хотят слышать. Поэтому он обычно говорит людям то, что, по его мнению, они от него ожидают. Иван обычно много жестикулирует, когда говорит.



# ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

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

- Мыслит масштабно.
- Обладает оптимизмом и энтузиазмом.
- Умеет выражать свои чувства словами.
- Вносит свежие идеи при решении проблем, ориентируясь на свои внутренние убеждения, а не на общепринятые традиции.
- Человек, приверженный своим идеям.
- Творчески подходит к решению проблем.
- Привлекает людей для достижения целей.
- Ориентируется на коммерческую целесообразность.
- Полагается на себя.



# 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 Иван. 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:

- Уделять больше времени для личного общения, в том числе и на отвлеченные темы.
- Предлагать конкретные решения, а не излагать мнения.
- Излагать проблему в письменном виде.
- Внимательно следить за языком жестов, быстро реагируя на все проявления одобрения и неодобрения.
- Создавать теплую и дружескую обстановку.
- Больше говорить лично о нем, о его целях и о том, что его интересует.
- Выражать одобрение, хвалить, чтобы вселить уверенность.
- Ссылаться на мнение людей, которых он уважает.
- Уточнять, проверять все детали.
- Избегать уклончивых ответов, типа "может быть". Отвечайте четко: «да» или «нет».
- Предлагать ему идеи для их дальнейшего воплощения в жизнь.
- Выяснять любые детали письменно.



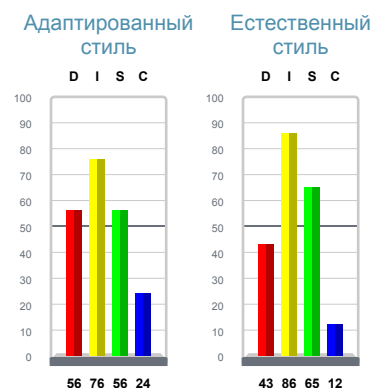
# РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ

## (Продолжение)

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

- Проявлять резкость, отчужденность и холодность.
- Говорить с ним свысока.
- Увлекаться фактами, цифрами, рассмотрением альтернатив и абстрактными понятиями.
- Позволять ему утомлять Вас своим многословием.
- Говорить не по делу.
- Оставлять решения в подвешенном состоянии.
- Диктовать ему свое мнение.
- Навязывать свой порядок обсуждения, чрезмерно контролировать разговор и подавлять его как собеседника.
- Вовлекать себя в абстрактные рассуждения о перспективах на будущее - это пустая трата времени.



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



# ИДЕАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА

В этом разделе Иван найдет определение рабочей обстановки, соответствующей его естественному стилю поведения и ведущим двум мотиваторам. Люди, которым недостает гибкости почувствуют себя некомфортно, выполняя работу, которая отличается от описанной в данном разделе. Гибкие и сообразительные люди подстраивают свое поведение и чувствуют себя комфортно в различных условиях. Используйте этот раздел, для определения задач и обязанностей, при выполнении которых Иван чувствует удовлетворение и тех, которые гнетут его.

- Коллектив, в котором его идеи могут быть восприняты.
- Демократически настроенный руководитель, с которым он может общаться по-товарищески.
- Работа с командой, ориентированной на достижение результатов.
- Свобода от контроля и работа, не требующая внимания к мелочам.
- Работа, предполагающая широкие контакты с людьми.



# ВОСПРИЯТИЕ ПОВЕДЕНИЯ

## «Посмотрите на себя со стороны»

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

Иван обычно воспринимает себя как человека:

- Проявляющего энтузиазм
- Общительного
- Обаятельного
- Вдохновляющего окружающих
- Побуждающего к действию
- Оптимистичного

### ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Умеренный

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

- Стремящегося быть на виду
- Красноречивого
- Слишком оптимистичного
- Витающего в облаках

### ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Экстремальный

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

- Самоуверенного
- Разговорчивого
- Не умеющего внимательно слушать
- Стремящегося к саморекламе



# ДЕСКРИПТОРЫ

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

Требовательность Эгоцентризм Упорство Амбициозность Первенство Сила воли Напористость Решимость Настойчивость Бойцовские качества Решительность Рискованность Любознательность Ответственность	Экспансивность Умение воодушевлять <b>Магнетизм</b> <b>Дипломатичность</b> <b>Энтузиазм</b> <b>Демонстративному</b> Умение побуждать к действию <b>Сердечность</b> <b>Убедительность</b> <b>Изысканность</b> <b>Самообладание</b> <b>Оптимизм</b> <b>Доверие</b> <b>Общительность</b>	Флегматичность Расслабленность Консерватизм Сдержанность Пассивность Терпение Собственничество <b>Предсказуемость</b> <b>Последовательность</b> <b>Осмотрительность</b> <b>Устойчивость</b> <b>Стабильность</b>	Уклончивость Беспокойство Внимательность Зависимость Осторожность Традиционализм Точность Аккуратность Систематичность Дипломатичность Пунктуальность Тактичность Восприимчивость Взвешенность суждений
<b>Доминирование</b>	<b>Влияние</b>	<b>Постоянство</b>	<b>Соответствие</b>
<b>Консерватизм</b> 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	<b>Твердость</b> <b>Независимость</b> <b>Своеволие</b> <b>Упрямство</b> <b>Упорство</b> <b>Догматизм</b> <b>Беспорядочность</b> <b>Самоуверенность</b> <b>Раскованность</b> <b>Властность</b> Несгибаемость Беспечность к деталям

# ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

*Естественный стиль поведения такого человека, как Иван, 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 Иван адаптируется к среде.*

## ПРОБЛЕМЫ - ТРУДНОСТИ

### Естественный

В подходе к решению проблем Иван проявляет определенный консерватизм. Реагируя на трудности и проблемы, он будет действовать расчетливо. Иван сотрудничает с людьми и избегает конфликтов, т.к. хочет выглядеть человеком, с которым работать легко.

### Адаптированный

Иван видит необходимость в том, чтобы быть первым и добиваться результата, проявляя новаторский подход к решению проблем. Он обычно тщательно оценивает все риски, прежде чем браться за решение проблемы.

## ЛЮДИ - КОНТАКТЫ

### Естественный

Сила убеждения и эмоциональность - характерны для естественного стиля поведения, такого человека, как Иван. 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.

### Адаптированный

Иван не видит необходимости менять свой подход к воздействию на людей. Он считает свой естественный стиль поведения наиболее правильным в данных условиях.



# ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ (Продолжение)

## ТЕМП ИЗМЕНЕНИЙ - ПОСТОЯНСТВО

### Естественный

Иван - человек осмотрительный и постоянный. Он поддержит перемены, только если они имеют смысл и подтверждаются его прошлым опытом. Он будет сопротивляться переменам ради самих перемен.

### Адаптированный

Иван 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

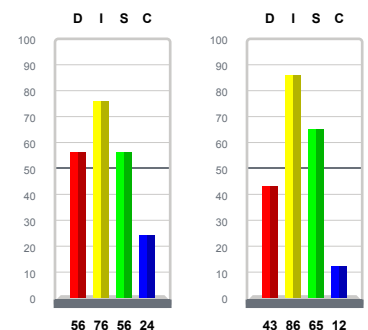
### Естественный

Иван не любит ограничений. Иногда он может вести себя вызывающе, отказываясь подчиняться. У него может не хватать такта и дипломатичности в общении, если он сталкивается со слишком большим количеством бессмысленных ограничений. Он ищет новизны, риска, эмоций и хочет, чтобы к нему относились как к независимому человеку.

### Адаптированный

Иван считает идеальной средой, где количество ограничений минимально. Он будет протестовать против слишком большого числа ограничений и может даже "бравировать" своей независимостью.

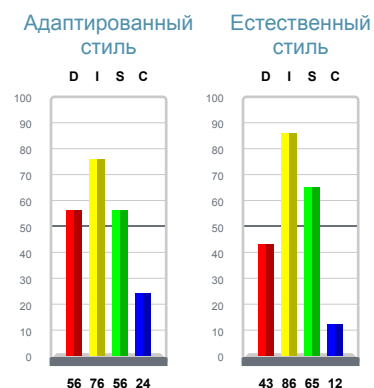
Адаптированный стиль      Естественный стиль



# АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

Иван 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 прямоту и честность в общении.
- Творчески подходить к принятию решений.
- Проявлять гибкость.
- Предпринимать рискованные действия, когда другие на это не решаются.
- Проявлять оптимизм, устремленность в будущее.
- Проявлять находчивость, использовать нестандартные аргументы, отстаивая свою точку зрения.
- Демонстрировать уверенность в себе в трудных ситуациях. «Считаете, я не справлюсь? Посмотрим!»
- Проявлять такт и деликатность, принимая решения.
- Участвовать в принятии решений.
- Брать на себя всю полноту ответственности, когда это необходимо.
- Подчеркивать свою независимость.
- Проявлять независимость и новаторский подход к работе.
- Привлекать людей для достижения лучших результатов.



# МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Данный раздел отчета был сформирован для анализа желаемого оцениваемым. Людей мотивирует желаемое; однако как только человек получает то, чего он хочет, мотивация сразу же пропадет. Совместно с респондентом изучите каждое утверждение, представленное в данном разделе, и выделите те, которые с тоже время представляют собой "желания".

## Иван хочет ( и это его мотивирует):

- Принимать участие в собраниях, совещаниях по перспективному планированию.
- Отсутствия ограничений, мешающих достижению результата.
- Чтобы ему доверяли.
- Отсутствия жесткого контроля.
- Работу, которая дает возможность проявлять себя и получать признание.
- Чтобы применялась такая система поощрения, которая бы способствовала осуществлению его мечты.
- Быть на виду у тех, кто может по достоинству оценить его достижения и результаты.
- Отсутствия многочисленных правил и инструкций.
- Иметь возможность проявлять свои эмоции.
- Независимости.
- Получать лестные отзывы, признание и поощрения за свой вклад в работу.
- Возможности развлечься (много работать – отдыхать от души).
- Публичного признания его идей и достигнутых результатов.

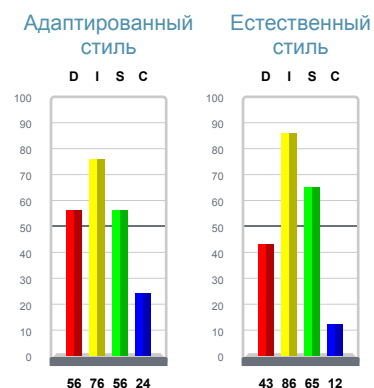


# ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ

В данном разделе представлены некоторые потребности, которые должны быть удовлетворены чтобы Иван 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. Именно тогда Иван сможет принять участие в формировании своего собственного плана по управлению им.

## Иван имеет следующие потребности:

- Иметь документальное описание ожидаемых результатов.
- Иметь терпимого руководителя.
- Приступая к рутинной работе с документами, доводить ее до конца, не откладывая до следующего раза.
- При обсуждении рабочих вопросов меньше отвлекаться на посторонние темы.
- Лучше контролировать мимику и жесты.
- Участвовать в управлении.
- Концентрироваться на результатах работы и не приносить их в жертву ради того, чтобы не испортить отношения.
- Более качественную организацию ведения документации.
- Хорошо знать, что оказывает влияние на его работу.
- Определять ритм работы так, чтобы чувствовать себя комфортно.
- Признать, что ограничения и правила реально существуют, и понять почему.
- Скрывать эмоции, когда это необходимо.



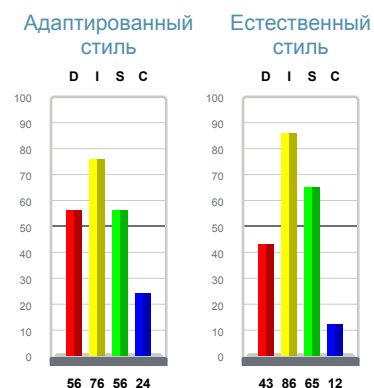


# ОБЛАСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

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

## Иван имеет склонность:

- Доверять всем людям без исключения, особенно тем, которые стараются расположить его к себе.
- Действовать импульсивно, полагаясь на сердце, а не на разум, особенно в ситуациях, когда ему ничего не угрожает.
- Необъективно оценивать людей, особенно друзей.
- Принимать решения без тщательного, глубокого анализа ситуации.
- Проявлять невниманье к деталям, кроме тех случаев, когда они важны для него лично или, если эта работа не занимает много времени.
- Захваливать людей.
- Доверять информации без должной оценки и внимательного изучения.



# 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: \_\_\_\_\_

# ИНДИКАТОР ФАКТОРОВ ПОВЕДЕНИЯ

## Менеджмент-Персонал

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 индивида 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 приспосабливаете 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

## РЕШИТЕЛЬНОСТЬ/ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА РЕЗУЛЬТАТ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



## ЧУВСТВО НЕОБХОДИМОСТИ БЕЗОТЛАГАТЕЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЙ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



## ВИДЕНИЕ БУДУЩЕГО

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



## МОТИВИРОВАНИЕ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



## УВЕРЕННОСТЬ В СЕБЕ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



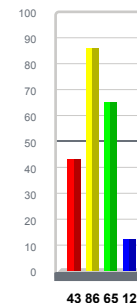
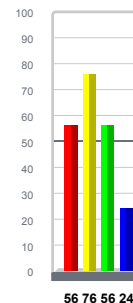
## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КОЛЛЕГАМИ/КЛИЕНТАМИ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

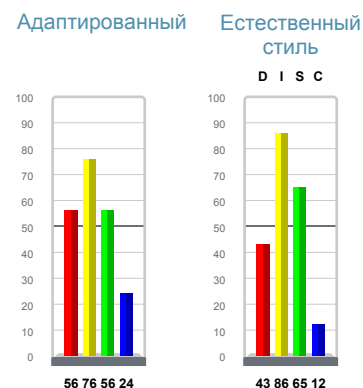
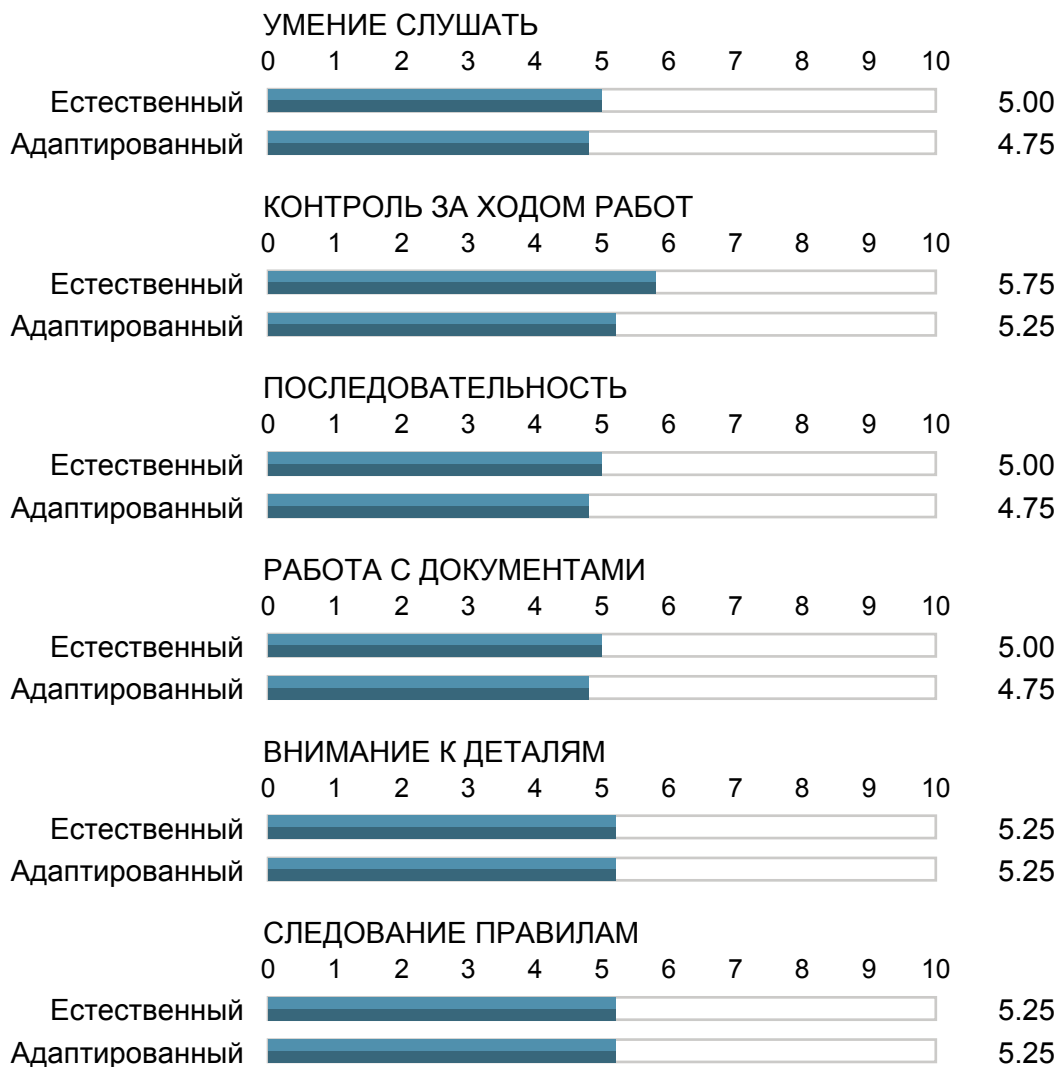


Адаптированный    Естественный  
стиль

D I S C



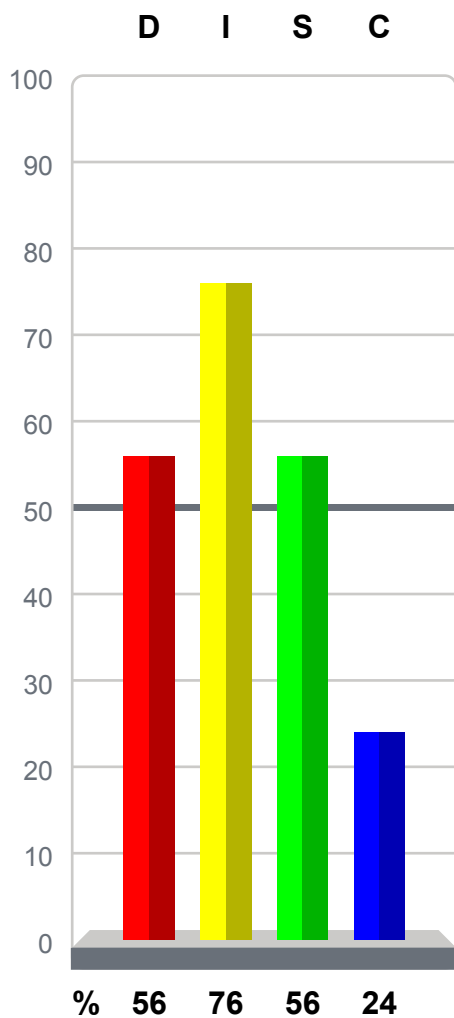
# АНАЛИЗ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ КАЧЕСТВ



# ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

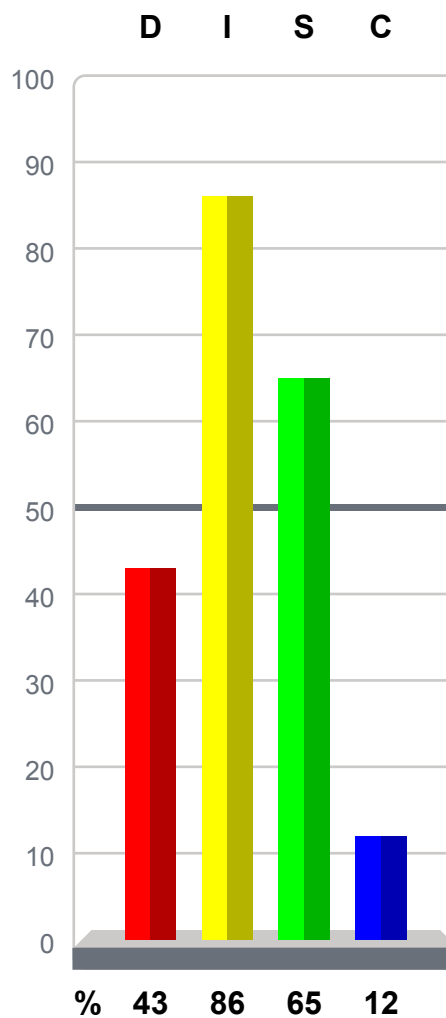
Адаптированный стиль

График I



Естественный стиль

График II



нормы 2012 R4

## КОЛЕСО УСПЕХА®

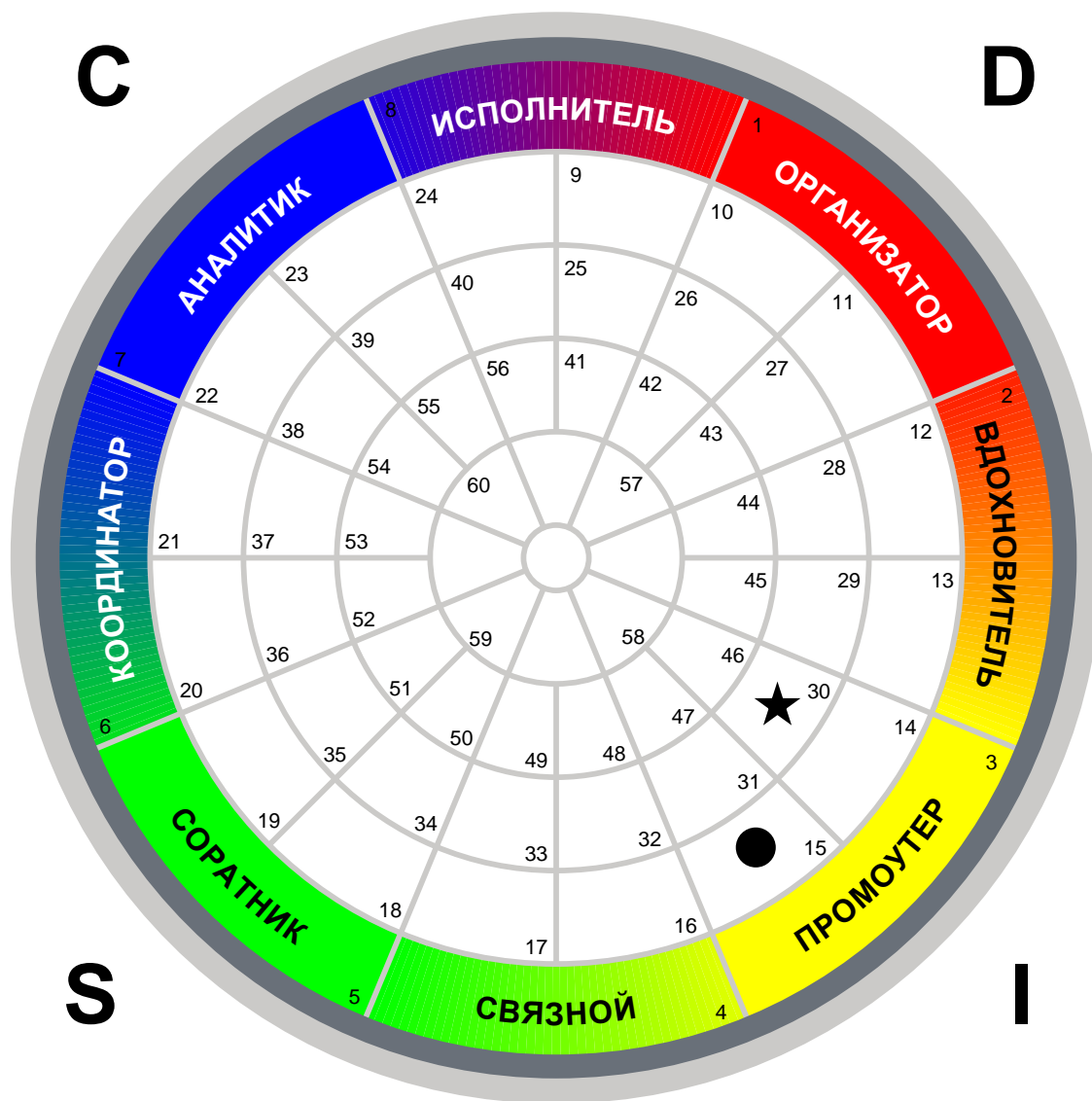
Колесо Успеха является мощным инструментом, который наглядно отражает особенности поведенческого типа индивида. Колесо Успеха позволяет Вам:

- 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®



Адаптированный: ★ (30) ВДОХОВЛЯЮЩИЙ ПРОМОУТЕР (ГИБКИЙ)

Естественный: ● (15) СВЯЗУЮЩИЙ ПРОМОУТЕР