



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights® Management

Sarah Sample
2-7-2020

Your Professional Assessment Solution!

TTI Success Insights CEE
www.ttisuccessinsights-cee.eu
(+36) 1 336 10 57
hq@ttisuccessinsights-cee.eu



ÚVOD Kde Se Talent Setkává S Příležitostí®

Zpráva TTI Success Insights® Talent Insights byla navržena tak, aby zvýšila pochopení talentů jednotlivce. Zpráva poskytuje vhled do tří odlišných oblastí: chování, hybných sil a jejich integrace. Pochopení silných a slabých stránek v těchto oblastech povede k osobnímu a profesnímu rozvoji a vyšší míře osobní spokojenosti.

Níže je ve třech sekcích uveden detailní pohled na vaše osobní vlohy:

Sekce 1: Chování

Tato část zprávy je navržena tak, aby vám pomohla získat lepší znalosti o vás samých, stejně jako o ostatních. Schopnost efektivně komunikovat s lidmi může být rozdílem mezi úspěchem a neúspěchem ve vaší práci i osobním životě. Efektivní interakce začíná na přesném vnímání sebe sama.

Hybné Síly

Tato sekce vaší zprávy poskytuje informace o důvodech a příčinách (proč) akcí, které podnikáte. Tyto důvody, správně aplikované nebo pod správným vedením - koučingem, mohou dramaticky ovlivnit kvalitu a hodnotu vašeho života. Jakmile budete znát motivátory, které pohánějí vaše akce, budete okamžitě schopni porozumět příčinám konfliktů, se kterými se potýkáte.

Spojení Chování a Hybných Sil

Tato sekce vaší zprávy vám pomůže spojit důvody (proč) a způsoby (jak) vašich akcí. Jakmile pochopíte, jak spolu souvisejí vaše chování a vaše hybné síly, zvýší se vaše osobní výkonnost a zaznamenáte výrazný posun ve vaší osobní spokojenosti.



ÚVOD Sekce Chování

Výsledky výzkumu chování ukazují, že nejefektivnějšími lidmi jsou ti, kteří znají sami sebe a uvědomují si své silné i slabé stránky. Jsou schopni vyvinout strategie, jejichž pomocí se vyrovnávají s požadavky, které na ně klade okolí.

Způsob, jakým se člověk chová, je nutnou a nedílnou součástí jeho osobnosti. Jinými slovy, z velké části se chováme tak, jak nám velí přirozenost (to, co je nám vlastní), a z velké tak, jak jsme se naučili (jak jsme byli vychováni). Chování je univerzálním jazykem lidského jednání nebo také pozorovatelná složka našich reakcí.

V této zprávě měříme čtyři dimenze běžného chování. Jsou to následující:

- Jak reagujete na problémy a výzvy.
- Jak přesvědčujete ostatní o svém názoru.
- Jak reagujete na rytmus okolního prostředí.
- Jak reagujete na pravidla a postupy, které stanovil někdo jiný.

Tato zpráva analyzuje styl chování, tedy způsob, jakým určitá osoba koná. Platí všechno v ní řečené stoprocentně? Ano, ne, možná. Měříme jen chování. Naše výroky vypovídají jen o těch oblastech chování, v nichž se projevují vaše sklony. Zprávu můžete upřesnit poznámkami nebo ji upravit, pokud podle vás některý výrok neodpovídá skutečnosti. Nejprve však své úpravy prodiskutujte s přáteli nebo kolegy a zjistěte, zda s vámi souhlasí.



OBECNÉ RYSY

Na základě toho, jak Sarah odpovídala, byly ze zprávy vybrány obecné výroky, které podávají obšírný obraz jejího stylu práce. Tyto výroky vystihují její základní přirozené chování, které vnáší do své pracovní činnosti. Dozvíte se z nich, JAK BY SVOU PRÁCI PROVÁDĚLA, kdyby o tom měla rozhodovat sama. Přehled umožňuje lépe pochopit její přirozené chování.

Sarah může být vnímána jako člověk s dobrou vůlí. Sarah usiluje o oblíbenost a společenské uznání. Ráda vede jednání v příjemné atmosféře. Sarah potřebuje za své výkony získat oficiální uznání. Touha po uznání a pochvale je pro ni motivací. Jejím cílem je mít mnoho přátel a nacházet nové. V zaměstnání se jí snadno daří budovat a pěstovat dobré přátelské vztahy. Sarah má schopnost nadchnout se pro věc a není snadné ji rozhněvat. Sarah je velmi přátelský, srdečný a chápající člověk. Sarah by ráda měla zpětnou vazbu svých nadřazených ke svým výkonům. Sarah někdy projeví souhlas proto, aby se vyhnula střetu. Sarah je velký optimista a obvykle mívá velký smysl pro humor. Sarah přátelským způsobem vyjevuje ostatním své přání být respektována jako samostatná osobnost.

Sarah dodává druhým odvahy svou verbální nebo neverbální zpětnou vazbou. Lidé se jí díky tomu otevřou, důvěřují jí a považují ji za vnímavého člověka ochotného pomoci. Vzhledem k tomu, že Sarah prokazuje ostatním velkou důvěru a ochotu je přijmout, je možné, že bude nesprávně posuzovat jejich skutečné schopnosti. Sarah se ráda osobně podílí na rozhodovacím procesu. Sarah ráda pracuje pro nadřazené, kteří jsou rozhodní. Sarah nerada druhé usměrňuje a kritizuje. Obává se, že by přímá kritika mohla ohrozit přátelský vztah. Sarah umí dobře řešit problémy týkající se lidí. Vede-li určitý problém k silné citové zátěži, reaguje Sarah velmi emocionálně. Tyto city určitě projeví i nahlas a emotivně.



OBECNÉ RYSY Pokračování

Sarah svou řeč obvykle provází bohatou gestikulací. Sarah je ve styku s ostatními lidmi velmi pozitivní. Nechápe, proč i ostatní nepohlíží na život stejně jako ona. Je pro ni důležité využívat své znalosti lidí k řešení mezilidských konfliktů. Má sklon zaměřovat se spíše na to, co mají členové týmu společného, než na individuální rozdíly. Sarah má sklon milými slovy obejít to, co by druzí vyjádřili mnohem příměji, a působí jako přátelská a důvěřivá osoba. Sarah se snaží ostatní o svém způsobu myšlení přesvědčit a nadchnout je svou výřečností, narozdíl od lidí, kteří by oproti tomu podávali spíše pouze věcné informace. Sarah nemá pravděpodobně žádný přesný harmonogram, protože přikládá velký význam osobním rozhovorům s druhými, a smysl pro čas se přitom může vytratit. Sarah má schopnost vytušit, co chtějí lidé slyšet. Má potom sklon říkat jim přesně to. Sarah ve svém jednání vychází z optimistického postoje a působí na druhé přesvědčivě a diplomaticky.



HODNOTA PRO ORGANIZACI

Tato část zprávy popisuje konkrétní kvality, nadání a způsoby chování, které s sebou Sarah do svého zaměstnání vnáší. Tyto výroky nabízejí obraz o tom, jakou roli Sarah v organizační struktuře hraje. Organizace si na jejich základě může sestavit plán, který umožní zúročit její konkrétní kvality a učinit z ní nedílnou součást týmu.

- Řídí se spíše vlastními hodnotami než tradicemi, a vnáší proto do řešení problémů nové nápady.
- Soběstačná, samostatná osobnost.
- ráda pracuje v týmu.
- Má důvěru v ostatní.
- Je orientovaná na základní myšlenku projektu.
- Je optimista a nechá se nadchnout.
- Dosahuje cílů ve spolupráci s ostatními.
- Kreativní řešitel problémů.



KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI

Mnozí lidé velmi citlivě reagují na to, jakým způsobem se s nimi jedná. Řada lidí považuje tuto část zprávy za velmi přesnou a důležitou pro zlepšení komunikace a interakce. Na této stránce je uveden seznam věcí, které by lidé MĚLI DĚLAT, když s ní komunikují. Přečtěte si každou výpověď a označte tři nebo čtyři body, které jsou pro ni zvláště důležité. Nejdůležitější věci, které by MĚLI DĚLAT lidé, kteří s ní komunikují nejčastěji, doporučujeme zvýraznit a těmto lidem dát seznam těchto věcí.

Co dělat:

- Poskytněte jí podněty a impulsy k jednání.
- Problém zaznamenejte písemně.
- Upozorněte ji na to, jaké výhody získá.
- Dejte prostor i její potřebě nových podnětů, zábavy a radosti ze života.
- Snažte se o vyvážený způsob jednání – věcný i emocionální.
- V její řeči těla si všímejte projevů souhlasu a odmítání.
- Všechny parametry vyjasněte písemně.
- Hovořte s ní o cílech a myšlenkách, které považuje za podnětné.
- Nechte jí čas na seznámení a vytvoření vztahů.
- Dávejte pozor, jestli něco nepřehlédla.
- Nabídněte jí srdečné a přátelské prostředí.



KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI Pokračování

Tato část zprávy popisuje způsoby chování, kterých by se měl člověk při komunikaci s ní VYVAROVAT. Tato stránka je rovněž zaměřena na aktuálního komunikačního partnera. Sarah by mu měla sdělit, které z uvedených způsobů chování ji nejvíce frustrují a demotivují. Oba partneři tím získají možnost dosáhnout komunikace na podstatně příjemnější úrovni.

Co nedělat:

- Nechávat viset rozhodnutí ve vzduchu.
- Nechat se ohromit proudem její řeči.
- Organizování a nadměrná kontrola rozhovoru, snaha „lapit druhého do sítě“.
- Autoritářský přístup.
- Strohost, příkrost, chladnost a nepřístupnost.
- Odbočovat od tématu.
- Povýšený způsob hovoru.
- Vykreslování nerealistických představ (snů) a mrhání časem.
- Žonglování fakty, čísla, alternativami nebo abstrakcemi.



TIPY PRO KOMUNIKACI

Tato část zprávy obsahuje návrhy, jakým způsobem může Sarah zlepšit svou komunikaci s druhými. Pokyny dále obsahují stručný popis typů osobností, s nimiž bude Sarah přicházet do styku. Pokud se Sarah přizpůsobí jednotlivým typům komunikačních protějšků, může dosáhnout podstatně vyšší efektivity. Měla by si nacvičit flexibilitu ve střídání různých komunikačních stylů pro případ komunikace s lidmi, kteří jsou jiní než ona. Tato flexibilita a schopnost zjistit potřeby druhých jsou znakem vynikajícího komunikátora.

Jednáte-li s člověkem, který je spíše nesamostatný, pořádkumilovný, konzervativní, perfekcionista, svědomitý a svolný a ochotný:

- Dobře se na svou prezentaci připravte.
- Držte se stále pracovního tématu.
- Budte přesní a realističtí.

Následující faktory naopak vyvolají napětí a nespokojenost:

- Lehkomyšlný, nedbalý, neformální, hlasitý projev.
- Vyvíjení přílišného tlaku nebo stanovování nerealistických termínů.
- Nepořádkost a neorganizovanost.

Jednáte-li s člověkem, který je ambiciózní, energický, rozhodný, má pevnou vůli, je nezávislý a cílově orientovaný:

- Hovořte jasně, konkrétně, stručně a k věci.
- Držte se pracovního tématu.
- Jděte na schůzku vybaveni dobrými a dobře uspořádanými podklady.

Následující faktory naopak vyvolají napětí a nespokojenost:

- Hovoření o věcech, které s projednávanou záležitostí nesouvisí.
- Rozvláčnost nebo dělání nejasných narážek.
- Neorganizovanost.

Jednáte-li s člověkem, který je trpělivý, předvídatelný, spolehlivý, stálý, uvolněný a skromný:

- K prolomení ledů začněte rozhovor několika osobními poznámkami.
- Svou záležitost prezentujte přátelským, nikoli hrozivě působícím způsobem.
- Používejte otevřené, doplňovací otázky („Jak?“), abyste zjistili názor druhého.

Následující faktory naopak vyvolají napětí a nespokojenost:

- Okamžitý přechod k pracovním záležitostem.
- Panovačné nebo rozkazovačné vystupování.
- Očekávání rychlého rozhodnutí nebo odpovědi od druhého.

Jednáte-li s člověkem, který je entuziasta, strhující, přátelský, otevřený a jehož myšlení je politické:

- Vytvořte srdečnou a přátelskou atmosféru.
- Nepouštějse se příliš do podrobností – ty jí poskytněte písemně.
- K zjištění postoje druhého používejte otázky vyvolávající emoční odezvu.

Následující faktory naopak vyvolají napětí a nespokojenost:

- Úsečné a chladné vystupování.
- Nadměrná kontrola rozhovoru.
- Vnášení přílišného množství dat, faktů, alternativ a abstrakcí do hry.



VNÍMÁNÍ

„Podívejte se na sebe tak, jak vás pravděpodobně vnímá okolí.“

Chování a pocity člověka lze ostatním rychle signalizovat. Tato část zprávy nabízí doplňující informace k tomu, jak Sarah vnímá sama sebe a jak její chování mohou za určitých podmínek vnímat ostatní. Pokud Sarah pochopí tuto část, dokáže přesněji vyhodnotit účinky vlastního chování a získat tím možnost větší kontroly nad situací.

VNÍMÁNÍ SEBE SAMA

Sarah považuje sebe sama za typ:

- schopný nadchnout se
- okouzlující
- přesvědčivý
- otevřený
- inspirující
- optimistický

VNÍMÁNÍ VAŠÍ OSOBY DRUHÝMI LIDMI - Střed

Pod lehčím tlakem, v napětí, při stresu a únavě ji ostatní pravděpodobně vnímají jako člověka, kterého lze charakterizovat slovy:

- sebestředný, strhuje pozornost na sebe
- přehnaně optimistický
- bagatelizující záležitosti
- nerealistický

VNÍMÁNÍ VAŠÍ OSOBY DRUHÝMI LIDMI - Extrém

Pod extrémním tlakem, ve stresu a pokud je unavená, působí na druhé pravděpodobně jako člověk, kterého lze charakterizovat slovy:

- přehnaně sebejistý
- neschopný dostatečně naslouchat
- hovorný
- sebestředný, strhuje pozornost na sebe



ABSENCE BEHAVIORÁLNÍHO FAKTORU

Absence behaviorálního faktoru může poskytnout vhled do situace nebo prostředí, které by mohly způsobit napětí nebo stres. Na základě výzkumů jsme schopni určit situace, kterým bychom se v každodenním životě měli vyhýbat. Pochopením vlivu stylu chování jsme schopni lépe formulovat talenty člověka a vytvářet prostředí, ve kterém mohou být lidé efektivnější.

Situace a okolnosti potřebné k minimalizaci jednání pod vlivem stresu.

- Vyhněte se prostředí, kde je mikromanagement nejčastějším způsobem vedení.
- Vyhněte se situacím, kde je hlavní hybnou silou pohoda a žádný stres.
- Vyhněte se prostředí, které postihuje a nepodporuje riskování.

Pochopení potřeby přizpůsobení je nevyhnutelné. Níže jsou tipy pro přizpůsobení se těm, kteří mají váš nejnižší faktor: C nad energetickou hranicí a / nebo tipy pro hledání prostředí, která budou přispívat lidem, kteří mají nízký faktor: C.

- Extrémně formální a strukturovaná interakce může způsobit stres.
- Stres je demonstrován především prostřednictvím pohybů těla; dejte si pozor na to, aby verbální i neverbální složky vašeho projevu byly v souladu.
- Porušování pravidel, která ostatní dodržují, bude chápáno jako lehkomyšlnost a hazardování.



CHARAKTERISTICKÉ RYSY

Na základě toho, jak Sarah odpovídala, jsou ve zprávě vyznačena slova charakterizující její osobní chování. Popisují, jakým způsobem řeší problémy a výzvy, jak ovlivňuje druhé, reaguje na tempo okolního prostředí a jak se staví k pravidlům a postupům, které zavedli jiní.

iniciativní	charismatický	uvolněný	opatrný
ambiciózní	naděšený	pasivní	pečlivý
průkopnický	vemlouvavý	trpělivý	náročný
cílevědomý	optimistický	majetnický	systematický
odhodlaný	rád navazuje kontakty	předpovědatelný	přesný
soutěživý	přátelský	stálý, pevný	nepředpojatý
rozhodný	optimistický	vyrovnaný	soudný
smělý	důvěřivý	stálý	diplomatický
Dominance	Ovlivňování	Vytrvalost	Disciplína
vypočítavý	hloubavý	vrtkavý	pevný
kooperativní	věcný	aktivní	nezávislý
váhavý	vypočítavý	neklidný	svéhlavý
opatrný	skeptický	netrpělivý	tvrdošijný
sympatický	logický	orientovaný na tlak	nesystematický
skromný	podezíravý	horlivý	bez zábran
mírumilovný	věcný a objektivní	flexibilní	náladový
nevtíravý	bystrý	impulzivní	neústupný



PŘIROZENÝ A ADAPTOVANÝ STYL

Přirozený způsob, jakým Sarah řeší problémy a jakým se srovnává s lidmi, tempem událostí a předepsanými postupy, nemusí být vždy v souladu s tím, co je v daném pracovním prostředí vhodné a potřebné. Tato část zprávy nabízí cenné informace týkající se stresu a tlaku, který doprovází nutnost přizpůsobit se prostředí.

PROBLÉMY – VÝZVY

Přirozený

Sarah zaujímá k řešení problémů spíše konzervativní postoj. Pečlivě zvažuje a počítá, než zareaguje na problém nebo výzvu a přijme je. Sarah je od přírody také velmi kooperativní a snaží se vyhýbat konfliktům. Je pro ni důležité, aby ji ostatní vnímali jako člověka, s nímž se snadno spolupracuje.

Adaptovaný

Sarah nevidí důvod, proč by měla v současném pracovním prostředí měnit svůj přístup k řešení problémů a způsob, jakým se staví k výzvám.

LIDÉ – KONTAKTY

Přirozený

Ve svém přirozeném stylu chování pracuje Sarah velmi silně s přesvědčovací schopností a emocemi. K situacím přistupuje velmi pozitivně a snaží se vyhrát osobním kouzlem a výřečností. Bez problémů dokáže druhé přesvědčit, že to, co říká, je nejenom pravda, ale dokonce je to přesně to, co je potřeba. Projevuje nadšení téměř pro každý projekt.

Adaptovaný

Sarah nepovažuje za nutné měnit své strategie, aby ovlivnila druhé a ti přijali její způsob myšlení. Vychází z toho, že její přirozený styl přesně odpovídá tomu, co od ní její okolí očekává.



PŘIROZENÝ A ADAPTOVANÝ STYL Pokračování

TEMPO – VYTRVALOST

Přirozený

Sarah je rozvážený a vytrvalý člověk. Je připravena souhlasit se změnami, pokud cítí, že nový směr má smysl a je v souladu s minulostí. Samoučelným změnám se bude bránit.

Adaptovaný

Její přirozený styl chování zcela odpovídá její adaptaci okolnímu světu. To, co u ní člověk okamžitě pozná, proto přesně odpovídá míře aktivity a vytrvalosti, jakou lze od ní v podstatě očekávat. Někdy by si možná přála, aby se svět pohyboval trochu pomaleji.

PŘEDEPSANÉ POSTUPY – PRAVIDLA

Přirozený

Sarah je od přírody velmi nezávislý člověk a zvláště dobře se cítí v situacích, v nichž se vyskytuje co možná nejméně omezení. Má sklon řídit se pravidly jen do té míry, do jaké je sama vidí jako smysluplná. Bude se pravděpodobně bránit pravidlům stanoveným druhými a bude chtít měnit existující restrikce.

Adaptovaný

Neexistuje u ní podstatný rozdíl mezi jejím přirozeným a adaptovaným stylem chování. Z tohoto důvodu také nepokládá za nutné chovat se ve svém prostředí jinak, než jaká skutečně je.



ADAPTOVANÝ STYL

Sarah vychází z toho, že ve svém současném prostředí musí vykazovat níže uvedené způsoby chování. Pokud ale citované výpovědi pro současnou činnost naopak nejsou vůbec relevantní, mělo by se zjistit, proč Sarah tyto vzorce chování vykazuje.

- Dobré reakce na výzvy: „Pokud si myslíte, že to nedokážu, pak dávejte pozor!“
- Pevný závazek dokončit svou práci.
- Dosahování výsledků ve spolupráci s druhými.
- Přijímání taktních rozhodnutí.
- Optimistický a do budoucnosti orientovaný postoj.
- Schopnost motivovat druhé k jednání vlastní přesvědčivostí.
- Nezávislost a inovativní duch.
- Demonstrování nezávislosti.
- Pozitivní, extrovertní a přátelské chování.
- Připravenost přijmout riziko, přestože ostatní zatím váhají.
- Připravenost společně rozhodovat.
- Přímá, otevřená a upřímná komunikace.



ČASOVÉ ZTRÁTY

Tato sekce vaší zprávy je určena k identifikaci "časožroutů", které mohou ovlivňovat efektivní využívání času. Možné příčiny a jejich řešení jsou nabízeny jako základ pro vytvoření efektivního plánu pro dosažení maximálního využití ČASU a zvýšení vašeho VÝKONU.

POLITIKA OTEVŘENÝCH DVEŘÍ

Politika otevřených dveří v tomto kontextu znamená neomezený a nekontrolovaný přístup kohokoli, kdo si vás přeje navštívit.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

- Touha být vidět jako podporující a přístupná osoba
- Snaha neztratit sociální kontakt
- Je těžké říci "ne"
- Využít možnosti přerušování k prokrastinaci nebo omlouvání nedodržení termínů

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

- Nastavte si čas také na "čas zavřených dveří" a využijte ho pro práci na projektech a úkolech
- Stanovte si čas pro interakci s kolegy
- Naučte se stanovit priority a říci "ne" nízkým prioritám
- Umístěte svou pracovní plochu tak, aby nebyla na očích všem procházejícím
- Vyhněte se očnímu kontaktu s lidmi, kteří procházejí kolem vašeho stolu

TOUHA BÝT V KONTAKTU S MNOHA LIDMI

Lidé, kteří touží být v kontaktu s příliš mnoha lidmi, své interakce posouvají za rámec formálních setkání tak, že mohou narušovat pracovní výkon. Nejedná se o přátelské chování, ale o přehnané sociální interakce.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

- Mnoho různých zájmů
- Touha být členem "party"



ČASOVÉ ZTRÁTY Pokračování

- Touha po pochvale a přijetí od ostatních

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

- Uvědomte si své časové možnosti (omezení)
- Pečlivěji vybírejte aktivity, do kterých se pustíte
- Sledujte úroveň vlastní energie
- Odlište a vizualizujte si priority pracovní a osobní

PROKRASTINACE

Prokrastinace je proces odkládání úkolů a činností. Může se jednat také o neschopnost činnost zahájit.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

- Nebyly nastaveny priority
- Projektům a úkolům nerozumíte
- Máte příliš mnoho závazků
- Doufáte, že čas vyřeší nebo eliminuje problémy
- Strach ze selhání

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

- Nastavte si cíle a priority
- Rozdělte velké projekty na menší části a pracujte vždy jen na jedné věci
- Následujte nastavené priority
- Uvažujte o následcích, pokud nebude práce vykonána
- Připomínejte si, že se můžete vyhnout stresu způsobeném dokončováním věcí na poslední chvíli



ČASOVÉ ZTRÁTY Pokračování

SLABÝ SYSTÉM UKLÁDÁNÍ INFORMACÍ

Systém ukládání informací nemá žádnou předdefinovanou podobu nebo způsob jejich seskupování. Může to být takový systém, kterému rozumíte vy sami, ale pro ostatní je nemožné získat informaci nebo přístup do vašich složek.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

- Není stanoven způsob nebo priority pro seskupování informací do kategorií
- Kategorie jsou tvořeny na základě pocitů a emocí

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

- Vytvořte katalogový systém, který můžete vy i OSTATNÍ jednoduše použít
- Požádejte o pomoc při vytváření katalogového systému
- Používejte odkazy a indexy
- Digitalizujte informace

DENNÍ SNĚNÍ

Denní snění znamená, že naše mysl je plně zaměstnána "nepracovními" myšlenkami. Je pak velmi jednoduché odpoutat se od důležité práce a začít se soustředit na minulost nebo budoucnost na velmi dlouhou dobu.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

- Práce v kreativní profesi a časté vymýšlení nových nápadů
- Nechat se unést světlou budoucností, namísto života nyní a zde
- Nošení osobních problémů do práce
- Práce je nudná a rutinní
- Vysoká míra stresu způsobená dlouhotrvající těžkou prací
- Fixování na minulé úspěchy, jako způsob řešení současné rutiny a stresu

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

- Naučte se rozpoznávat varovné signály vašeho těla



ČASOVÉ ZTRÁTY Pokračování

- Vyhněte se rutině
- Mějte na paměti, že osobní problémy a jejich (ne)řešení mají vliv na vaši produktivitu
- Nastavte si seznam úkolů a cílů

NESCHOPNOST ŘÍCT "NE".

Neschopnost říci "ne" spočívá v tom, že nejsme schopni nebo dostatečně silní k odmítnutí jakéhokoli požadavku.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

- Máte mnoho zájmů a chcete být "u toho"
- Pomíchané priority
- Selhání při nastavení priorit
- Nechcete se nikoho dotknout - zranit city
- Nechcete odmítnout požadavek nadřízeného
- Nechcete odhalit pravý důvod odmítnutí a nechcete lhát

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

- Realisticky zhodnoťte, kolik času máte k dispozici
- Zhodnoťte, jaká máte omezení a v jaké kvalitě můžete úkol splnit
- Stanovujte si denní a dlouhodobé priority
- Učte se říkat "ne" lidem a úkolům, které nejsou v souladu s vašimi denními a dlouhodobými prioritami



OBLASTI MOŽNÉHO ZLEPŠENÍ

Tato část zprávy pojmenovává sklony v jejím chování, které mohou být omezujícím faktorem její úspěšnosti. Uvedené sklony se nevztahují na určitou konkrétní oblast činnosti. Sarah by měla proškrtat všechny body, které se neshodují se skutečností. Označte jeden až tři nejvýstižnější sklony, které jí brání ve výkonu, a zpracujte akční plán, jak tyto překážky, pokud možno, eliminovat.

Sarah vykazuje následující sklony:

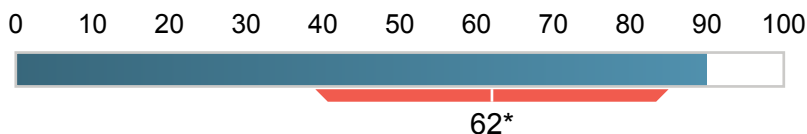
- Slepě věří lidem, kteří ji utvrzují ve správnosti jejího počínání.
- Je příliš velký optimista ohledně možných výsledků svých projektů a potenciálu svých spolupracovníků.
- Je příliš tolerantní k vlastním slabším a nedostatkům i k nedostatkům druhých.
- Rozvláčně kritizuje.
- Oceňuje druhé nerealisticky, především pokud se jedná o „přátele“.
- Má lhostejný přístup k detailu, zajímají ji jen výsledky: „Neptej se mě, jak se mi to podařilo, podstatné je, že jsem byla úspěšná.“
- Má nedbalý přístup k detailům, jestliže je zrovna nepovažuje za důležité nebo pokud se nejedná pouze o krátkodobou práci.



HIERARCHIE BEHAVIORÁLNÍCH FAKTORŮ

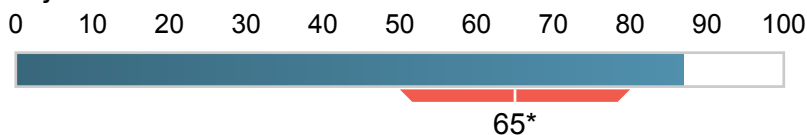
Graf hierarchie behaviorálních faktorů zobrazuje hodnocení vašeho přirozeného stylu chování v celkem dvanácti oblastech, s nimiž se v pracovním prostředí běžně setkáváte. Pomůže vám zjistit, ve kterých oblastech budete přirozeně nejeefektivnější.

1. ČASTÁ INTERAKCE S OSTATNÍMI - Zvládnání neustálých vyrušení, vždy udržení přátelských vztahů s ostatními.



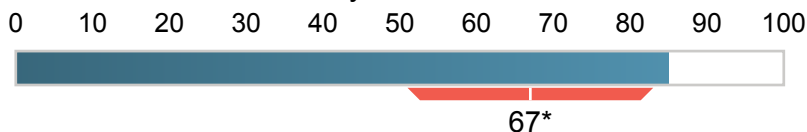
90

2. Vztahy se Zákazníky - Touha vyjádřit svůj upřímný zájem o ostatní.



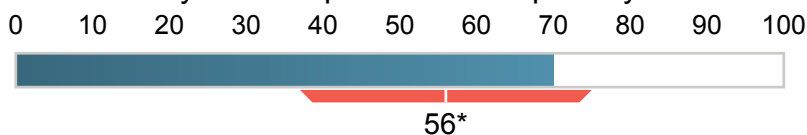
87

3. Orientace na Lidi - Trávení vysokého procenta svého času úspěšnou týmovou prací s lidmi, kteří jsou všichni jiní, s touhou dosahovat vždy "win-win" řešení.



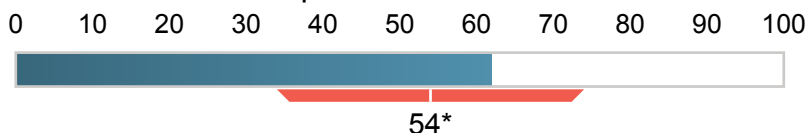
85

4. VŠESTRANNOST - Vůle adaptovat svůj multitalent na mnoho různých úkolů podle aktuální potřeby.



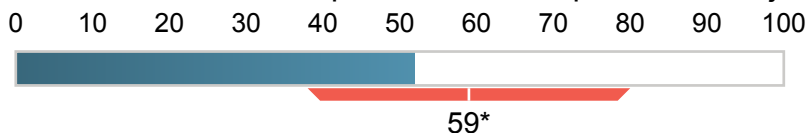
70

5. ČASTÉ ZMĚNY - Snadné přesunování mezi různými úkoly bez problémů s nedokončenými starými úkoly a jen s malou nebo žádnou poznámkou.



62

6. Důslednost - Schopnost dělat svou práci stále stejně.



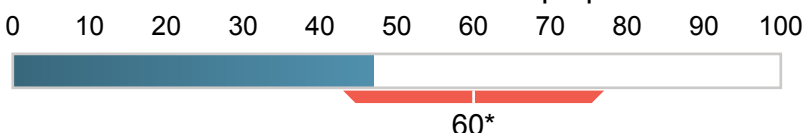
52

* 68% populace se nachází ve vyznačené zóně.

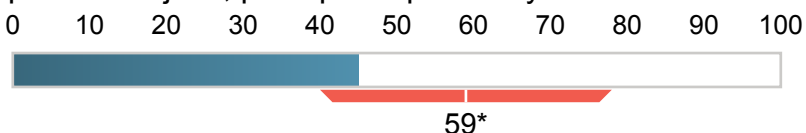


HIERARCHIE BEHAVIORÁLNÍCH FAKTORŮ

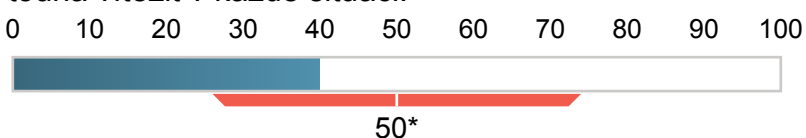
7. Udržování a Dotahování - Touha po pečlivosti.



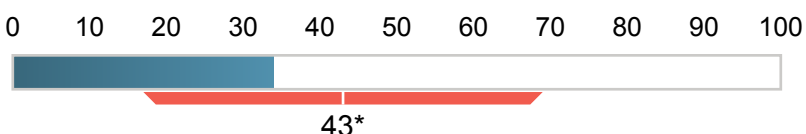
8. Dodržování Pravidel - Dodržování pravidel, a pokud pravidla nejsou, postupovat podle zvyklostí.



9. SOUTĚŽIVOST - Houževnatost, důslednost, asertivita a touha vítězit v každé situaci.

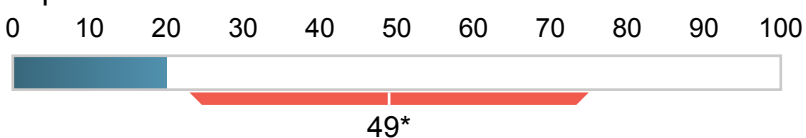


10. NALÉHAVOST - Rozhodnost, rychlé reakce a okamžitá akce.

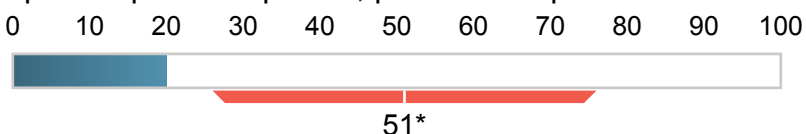


11. PŘEHLEDNĚ USPOŘÁDANÉ PRACOVIŠTĚ -

Dodržování postupů a udržování systému pro dosažení úspěchu.



12. ANALÝZA DAT - Informace jsou zpracovávány správně pro další použití, pokud bude potřeba.



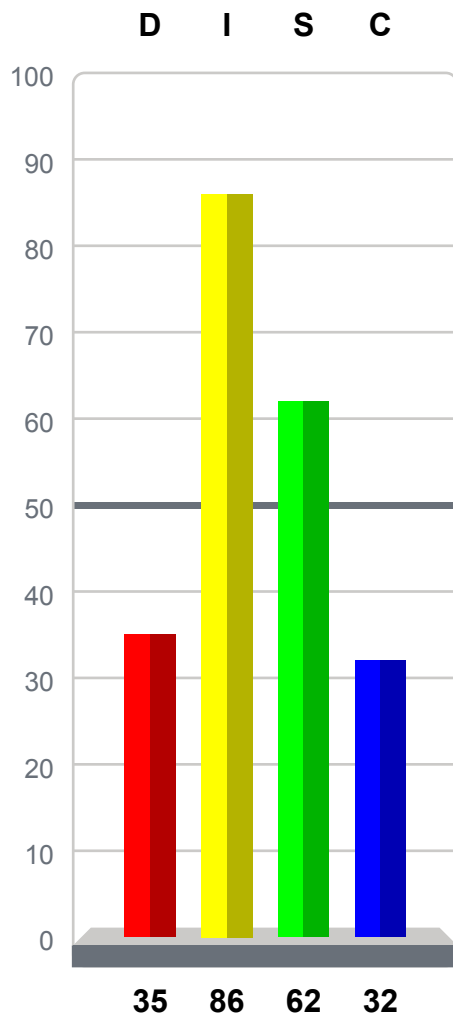


GRAFY STYL INSIGHTS®

2-7-2020

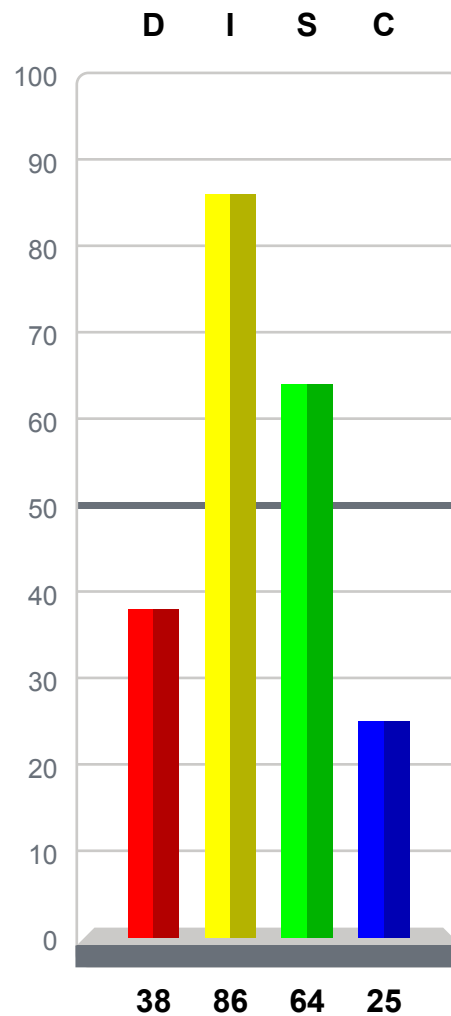
Adaptovaný Styl

Graf I



Přirozený Styl

Graf II



Hungarian Norm 2017 R4



KRUH SUCCESS INSIGHTS®

Kruh Success Insights® je účinným nástrojem, který si získal oblibu v Evropě. Kromě textu, který jste ohledně svého stylu chování obdrželi, máte k dispozici navíc ještě vizuální znázornění, které vám umožňuje:

- Podívat se na svůj přirozený styl chování (kolečko).
- Podívat se na svůj adaptovaný styl chování (hvězdička).
- Zjistit, do jaké míry své chování přizpůsobujete.

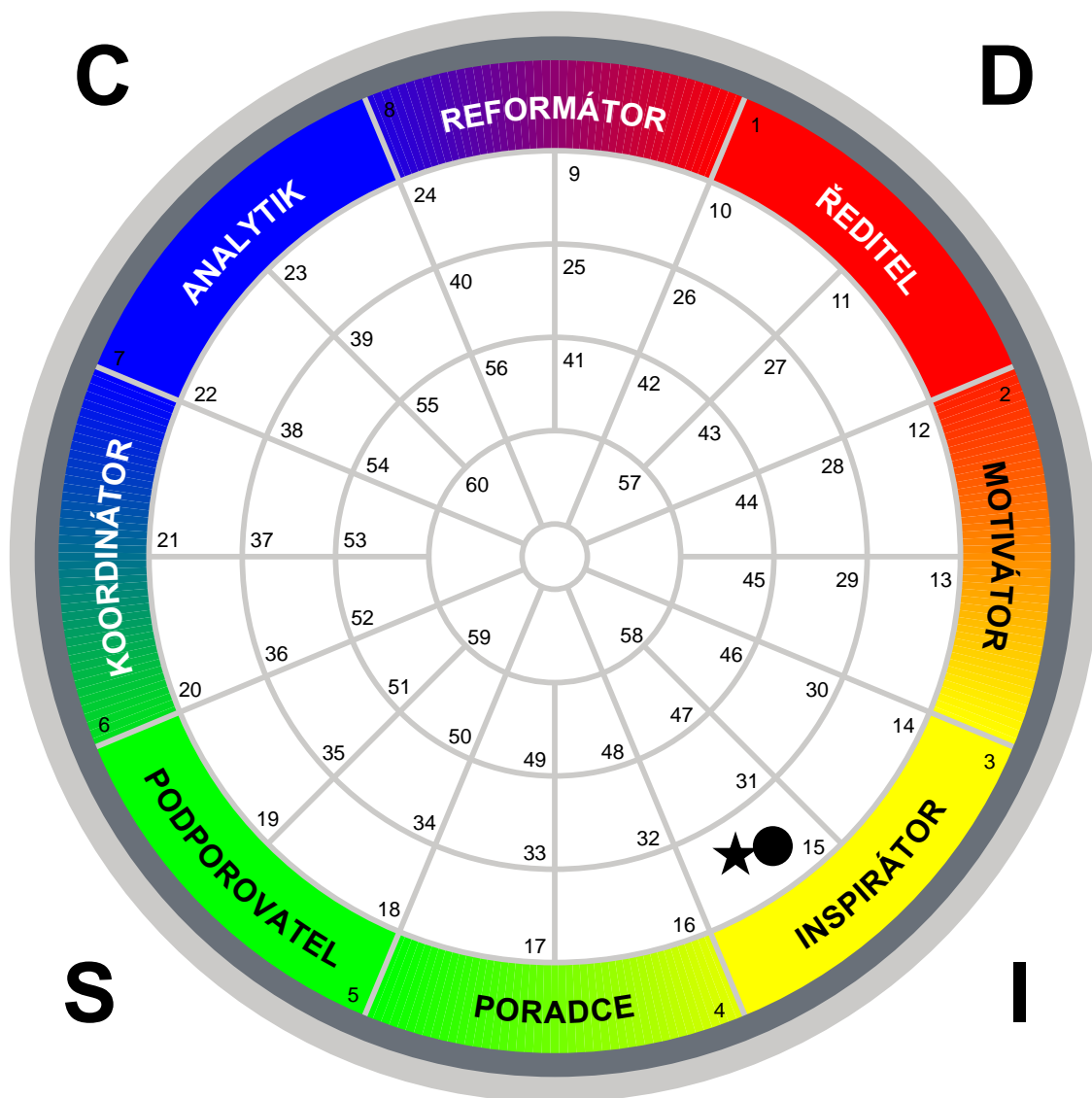
Na další stránce si všimněte, že v kruhu je přímo zakreslen váš přirozený styl (kolečko) a váš adaptovaný styl (hvězdička). Pokud se každý z nich nachází v jiné výšce, znamená to, že své chování přizpůsobujete, a to tím více, čím dále od sebe kolečko a hvězdička jsou.

Pokud pracujete ve skupině nebo týmu a jeho členové se také zúčastnili hodnocení stylu chování, bylo by dobré se sejit, navzájem si ukázat své kruhy a vytvořit jeden hlavní, do něhož bude zanesen přirozený a adaptovaný styl každého člena skupiny. Rychle uvidíte, kde dochází ke konfliktům a kde je prostor pro intenzivnější komunikaci, více porozumění a více oceňování.



KRUH SUCCESS INSIGHTS®

2-7-2020



Adaptovaný styl: ★ (15) PORADCE/INSPIRÁTOR

Přirozený styl: ● (15) PORADCE/INSPIRÁTOR

Hungarian Norm 2017 R4

T: 11:45



Vaše Motivátory a Hybné Síly

Eduard Spranger, jako první, definoval šest základních typů, nebo kategorií, které definují lidskou motivaci a hybné síly. Těmito typy jsou: Teoretický, Praktický, Estetický, Sociální, Individualistický a Tradiční.

S přispěním výsledků výzkumu TTISI ke Sprangerově originální práci byla vyvinuta analýza 12 Hybných Sil. Tato analýza 12 Hybných Sil je založena na popisu a interpretaci každého motivátoru z obou stran. Všech dvanáct deskriptorů je založeno na šesti klíčových slovech pro každý deskriptor. Těmito slovy jsou: Znalosti, Zdroje, Okolí, Lidé, Vliv a Normy.

Naučíte se, jak si vysvětlit, porozumět a posílit některé z hybných sil ve vašem životě. Tato zpráva vás podpoří při snaze stavět na vašich silných stránkách, které můžete přinést do svého osobního i profesního života. Pochopíte, jak vašich 12 Hybných Sil ovlivňuje váš pohled na svět. Zpráva vám poskytne objektivní pohled na vás, jako unikátní osobnost.

Věnujte zvláštní pozornost vašim čtyřem nejvyšším hybným silám, které vysvětlují, co vás nejvíce motivuje k akci. Pokud věnujete pozornost dalším čtyřem hybným silám, pochopíte, že vás také silně ovlivňují, ale pouze v některých situacích. Naposled jsou řazeny síly, které vám odhalí oblasti, které vás nezajímají, nebo je dokonce zcela odmítáte.

Jakmile si prostudujete tuto zprávu, budete moci lépe uchopit jednu z klíčových oblastí "Vědy o Sobě" a budete:

- Rozumět tomu, jakou roli hrají hybné síly ve vaší kariéře a vztazích
- Schopni aplikovat znalosti svých hybných sil do vašich vztahů a pracovního výkonu
- Mít lepší obrázek o vlastním životním poslání, které vás může nasměrovat k vyšší míře životní spokojenosti v práci i v osobním životě



Obecná Charakteristika

Zpráva, na základě vámi provedeného výběru, vygenerovala tvrzení, která mají napomoci základnímu pochopení toho, PROČ DĚLÁTE TO, CO DĚLÁTE. Tato tvrzení identifikují motivaci, se kterou chodíte do práce. Avšak, můžete mít potenciální vnitřní konflikt, pokud dvě hybné síly působí protichůdně. Využijte obecnou charakteristiku k tomu, abyste získali lepší přehled o vašich hybných silách.

Sarah má motivaci ve dlouhém seznamu přání, na kterém tvrdě pracuje. Sarah cítí motivaci ve zvyšování produktivity a výkonnosti. Sarah má silnou touhu vytvářet budoucí zdroje. Sarah se soustředí na "vyšší dobro" na úkor vlastní pozice. Sarah má ráda práci v zákulisí a dotahování nepopulárních prací a úkolů. Sarah dokončí úkoly a projekty, aniž za to žádá veřejnou pochvalu, slávu nebo ocenění. Sarah může strávit mnoho času studiem tématu, o které má zájem. Sarah si bude vždy shromažďovat informace, než začne realizovat projekt. Sarah bude prosperovat i v prostředí plném chaosu. Sarah může rozlišovat mezi osobním a pracovním vztahem vůči jedné osobě. Sarah bude velkoryse nabízet svůj čas, informace a pomoc při hledání, pokud to bude i její vlastní zájem. Sarah může hledat nové způsoby, jak vykonat rutinní úkoly.

Sarah se soustředí na vytváření postupů vedoucích ke zvyšování výkonnosti. Sarah se nabíjí možností maximálně investovat svůj talent do určitého projektu. Sarah se stáhne do ústraní, dokud nedokončí aktuální úkol. Sarah preferuje být součástí skupiny nebo týmu. Sarah může pociťovat touhu prohlubovat své znalosti a stát se expertem na danou oblast. Sarah dosahuje vynikajících výsledků při využívání starých znalostí při řešení nových problémů. Sarah má tendenci posuzovat věci z pohledu na jednotlivé části celku. Sarah nebude reagovat na formu a krásu ve svém okolí. Úmysl pomáhat ostatním je určován na individuální bázi. Sarah bude chtít pomáhat ostatním, pokud budou pracovat na dosažení svých cílů. Sarah může mít schopnost vybrat si a následovat novou tradici. Sarah se nemusí ohlížet na pravidla, pokud bude chtít pokračovat ve své cestě.



Obecná Charakteristika

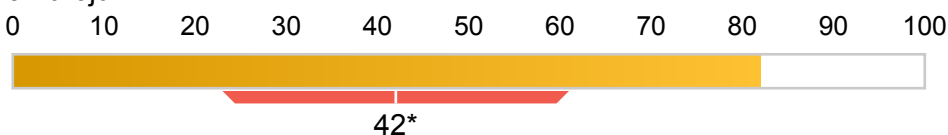
Sarah může vidět hodnotu a smysl zavádění a dodržování systémů, ale jen v určitých situacích. Sarah má tendenci pomáhat ostatním lidem v organizaci, pokud je to také její zájem. Sarah se soustředí spíše na funkcionalitu, nežli na estetickou stránku věci. Sarah může těžit z role, která bude umožňovat další vzdělávání. Sarah přirozeně přijímá podporující roli. Sarah zruší vlastní program, pokud si to situace v organizaci žádá. Sarah je kreativní, pokud jsou zdroje omezené. Sarah je velmi pilná a vynalézavá osobnost.



Soubor Primárních Hybných Sil

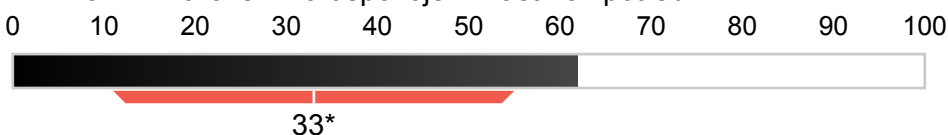
Čtyři vaše nejvyšší hybné síly tvoří soubor motivátorů, které vás nutí k akci. Pokud se zaměříte na celý soubor, ne jen na jednotlivé motivátory, můžete tvořit kombinace faktorů, které jsou pro vás velmi specifické. Čím více jsou dosažena skóre jednotlivých faktorů podobná (blízko u sebe), tím víc dokážete vyčíst z jednotlivých motivátorů. Přemýšlejte o motivátoru s nejvyšší hodnotou a všimněte si ostatních primárních motivátorů, jak mohou podpořit a dotvořit vaši unikátní osobnost.

1. Vynalézavost - Lidé, kteří jsou motivováni praktickými výsledky, maximalizují svou výkonnost a zisky z investovaného času, talentu, energie a zdrojů.



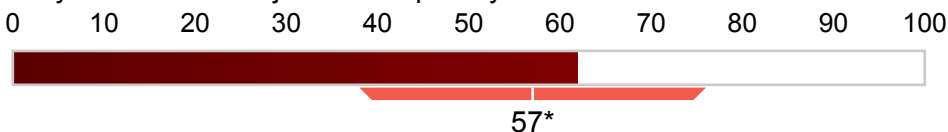
82

2. Spolupráce - Lidé, kteří jsou motivováni pomocí a užitečností ostatním s minimálním nárokem na uspokojení vlastních potřeb.



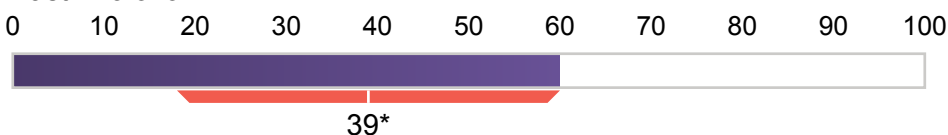
62

3. Intelekt - Lidé, kteří jsou motivováni příležitostmi pro učení, získáváním nových znalostí a objevováním pravdy.



62

4. Účelnost - Lidé, kteří jsou motivováni funkcionalitou a účelností vlastního okolí.



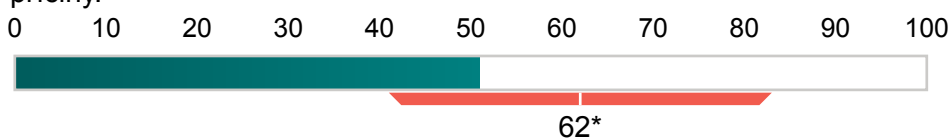
60



Soubor Neutrálních Hybných Sil

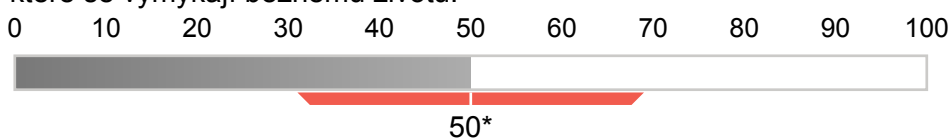
Vaše *prostřední* hybné síly tvoří soubor motivátorů, které přicházejí na scénu nepravidelně. Nejsou tolik rozpoznatelné jako motivátory primární, ale mohou ovlivnit vaše jednání v určitých situacích.

5. Ziřtnost - Lidé, kteří jsou službou pro ostatní motivováni z nějakého konkrétního důvodu, nikoli jen proto, aby byli prospěšní a podporující bez příčiny.



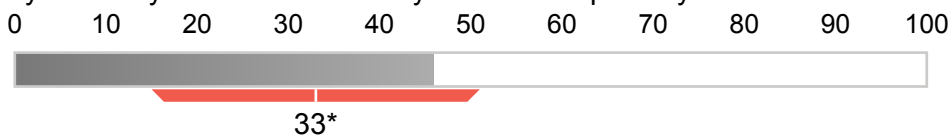
51

6. Otevřenost - Lidé, které motivují nové nápady, metody a příležitosti, které se vymykají běžnému životu.



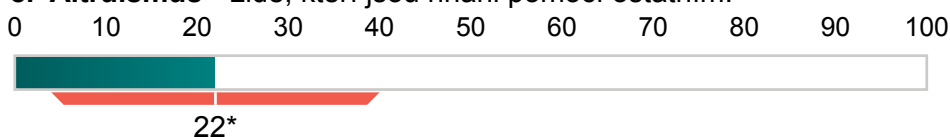
50

7. Pravidla - Lidé, kteří jsou motivováni tradičními hodnotami, vyzkoušenými metodami a danými životními pravidly.



46

8. Altruismus - Lidé, kteří jsou hnáni pomocí ostatním.



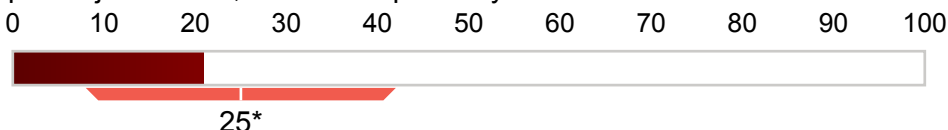
22



Soubor Indiferentních Hybných Sil

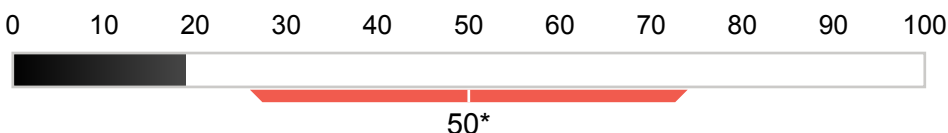
Můžete pocítovat lhostejnost ke všem motivátorům v tomto souboru. Avšak, tyto faktory mohou být příčinou problémů v interakci s lidmi, kteří mají tyto faktory zařazené v primárním souboru.

9. Instinkt - Lidé, kteří jsou motivováni vlastními zkušenostmi, intuicí, a pokud je to nutné, hledáním specifických vědomostí.



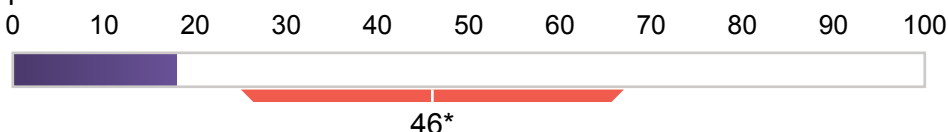
21

10. Vedení - Lidé, které motivuje status, sláva a možnost mít pod kontrolou vlastní životní svobodu.



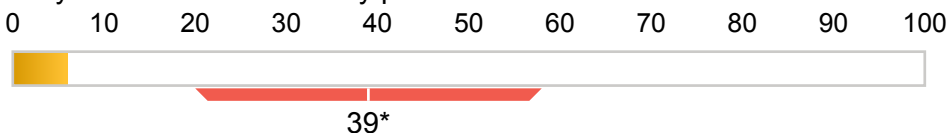
19

11. Harmonie - Lidé, kteří jsou hnáni vlastními zkušenostmi, subjektivním pohledem a rovnováhou ve svém okolí.



18

12. Obětavost - Lidé, kteří jsou motivováni prací pro vyšší dobro a jen s malým očekáváním odměny pro sebe samé.



6

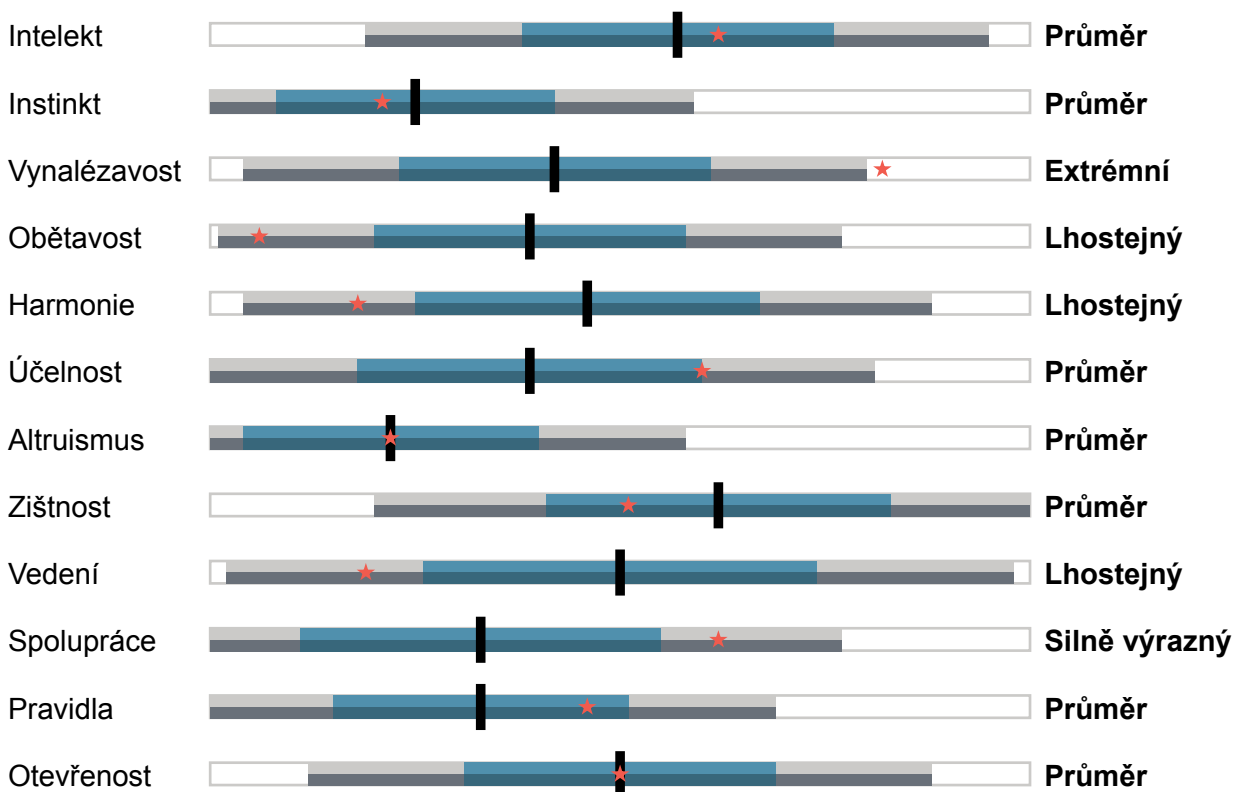


Oblasti pro Pochopení

Roky slýcháte výroky typu: "Jiný kraj, jiný mrav."; "Jde svou vlastní cestou." a "Lidé dělají věci pro vlastní prospěch, nikoli pro ostatní." Pokud jste obklopeni lidmi, kteří mají podobné hybné síly, dokonale mezi ně zapadnete a budete cítit vnitřní naplnění. Ale pokud vás budou obklopotvat lidé, jejichž hybné síly budou výrazně odlišné, budete cítit odcizení. Tyto rozdíly mohou vést k vysoké míře stresu a způsobovat konflikty.

Tato sekce odhalí oblasti, ve kterých se vaše hybné síly odlišují od hlavního proudu a mohou způsobit konflikty. Čím více se budete od hlavního proudu lišit směrem nahoru, tím více si vaší motivace budou ostatní všimnout. Čím více se budete od hlavního proudu lišit směrem dolů, tím více budou ostatní vnímat váš odpor a odmítání vůči konkrétní hybné síle. Vyznačená oblast u každé hybné síly reprezentuje 68 procent populace nebo spadá do okruhu jedné standardní odchylky od národního průměru směrem nahoru nebo dolů.

POZICE VZHLEDEM K PRŮMĚRNÉ NORMĚ - Hungarian Norm 2017

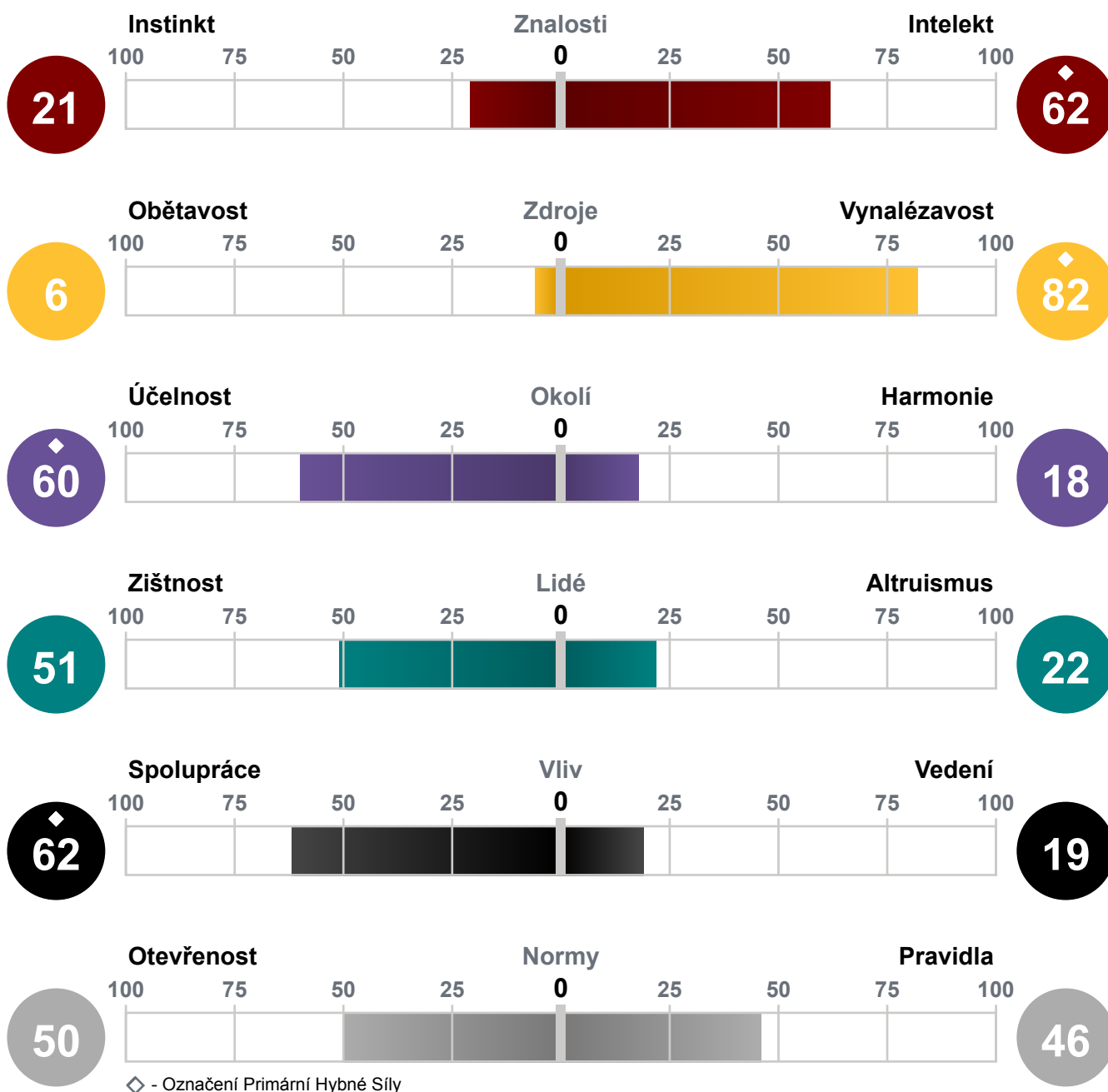


■ - 1. Standardní Odchylka - * 68% populace spadá do vyznačené oblasti. ■ - Průměrná norma ★ - Vaše pozice
■ - 2. Standardní Odchylka
□ - 3. Standardní Odchylka

Průměr - v rámci standardní odchylky od průměrné normy.
Silně výrazný - dvě standardní odchylky nad průměrnou normou.
Neutrální - dvě standardní odchylky pod průměrnou normou.
Extrémní - tři standardní odchylky od průměrné normy.

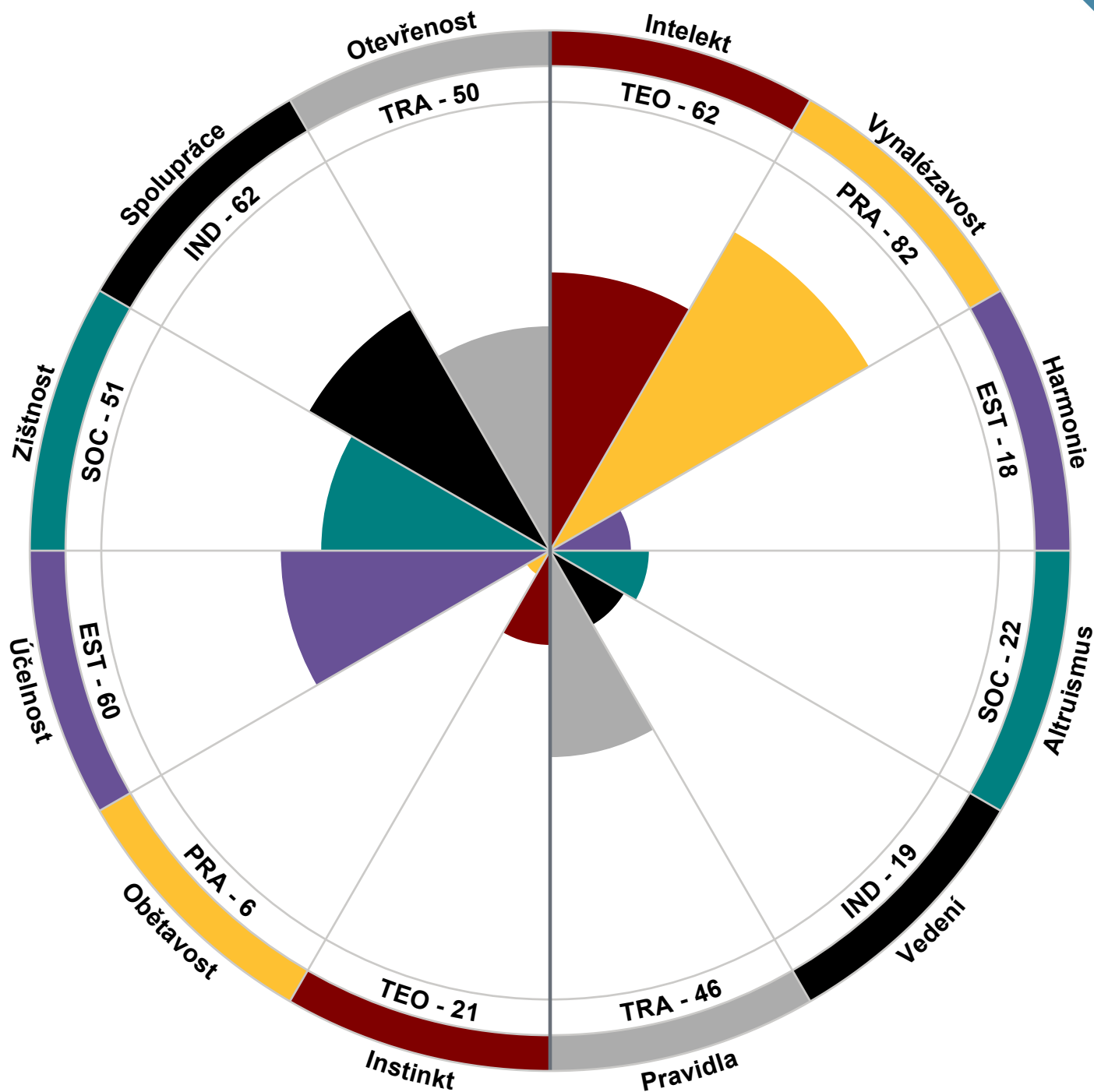


Hybné Síly: Graf





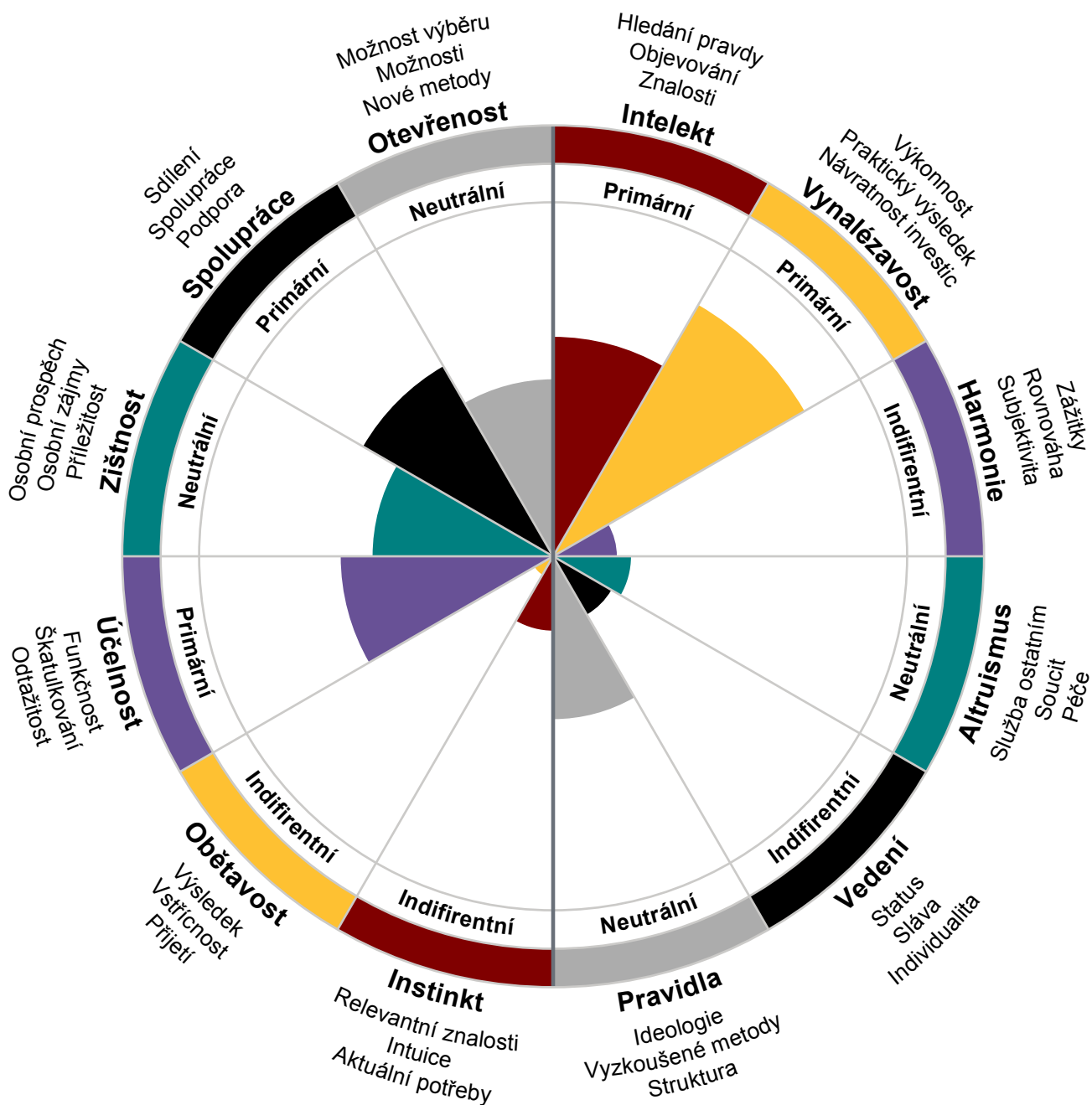
Hybné Síly: Kruh



T: 14:15



Popisy: Kruh



T: 14:15



ÚVOD Sekce Propojení Stylu Chování a Hybných Sil

Síla, která stojí za zvyšováním osobní spokojenosti a výkonu, pochází ze spojení vašeho stylu chování a hybných sil. Každý člověk disponuje jen takovou silou, kterou dokáže vytěžit ze schopnosti modifikovat vlastní akční kroky. Ale synergický efekt z propojení dvou výše uvedených faktorů vás posune na úplně novou úroveň.

V této sekci naleznete:

- Potenciální Silné Stránky Chování a Motivace
- Potenciální Konflikt Chování a Motivace
- Ideální Prostředí
- Klíče k Motivaci
- Klíče k Řízení



POTENCIÁLNÍ SILNÉ STRÁNKY CHOVÁNÍ A MOTIVACE

Tato sekce popisuje potenciálně silné stránky, kterými Sarah disponuje a které vycházejí ze stylu chování a čtyř nejvyšších hybných sil. Identifikujte dvě nebo tři silné stránky, které by měly být maximálně využity a oceněny. To vše proto, aby byla dosažena větší míra pracovní spokojenosti.

- Do praktických situací vnáší velkou dávku nadšení.
- Propaguje výkonnost a výsledky.
- S nadšením hledá cesty, jak zlepšit výkonnost a procesy.
- Pracuje pro optimistického vedoucího.
- Pracuje s ostatními na tom, aby byli nejlepší.
- Spolupracuje s lidmi za účelem dosažení cíle.
- Dává k dispozici své multioborové znalosti.
- Do procesu výzkumu vkládá mnoho své energie a entusiasmů.
- Sdílí své znalosti s ostatními, aby z nich mohl těžit tým nebo celá organizace.
- Udává tempo a spád celé společnosti pozitivním a přátelským způsobem.
- Snaží se o rozčlenění týmových aktivit a často o tom hovoří.
- Přináší entusiasmus do všech částí procesu.



POTENCIÁLNÍ KONFLIKTNÍ CHOVÁNÍ A MOTIVACE

Tato sekce popisuje potenciálně konfliktní oblasti, které vyplývají ze stylu chování a čtyř nejvyšších hybných sil, kterými Sarah disponuje. Identifikujte dva nebo tři potenciální konflikty, které je nutné minimalizovat proto, aby došlo ke zvýšení pracovního výkonu.

- Nemusí rozpoznat zvýšené riziko spojené s většími odměnami.
- Finanční výsledky nemusí být v souladu s udělenými radami.
- Zápasí s vyvážením efektivity a interakce s ostatními.
- Ostatní si mohou myslet, že slibuje příliš, ale také tvrdě pracuje na splnění všech slibů.
- Může přeceňovat svoji schopnost spolupráce.
- Pokud pomáhá ostatním, může se příliš soustředit na jejich potřeby.
- Může prezentovat fakta a čísla společně s příliš velkou dávkou emocí.
- Schopnost učit se je snížena z důvodu nedostatečného soustředění se na jednu věc.
- Může příliš věřit lidem i zdrojům.
- Bojuje s vyvážením míry interakce s lidmi a dokončováním úkolů, které má na stole.
- Může mít potíže soustředit se na hmatatelné výsledky.
- Může příliš sdílet své osobní pocity a vzdalovat se tak objektivitě.



IDEÁLNÍ PROSTŘEDÍ

Lidé jsou více angažovaní a produktivní, pokud jejich pracovní prostředí koresponduje s výroky, které jsou popsány v této sekci. Tato sekce identifikuje ideální pracovní prostředí, které je založeno na behaviorálním stylu a čtyřech nejvyšších hybných silách, kterými Sarah disponuje. Využijte této sekce k identifikaci takových povinností a odpovědností, které si Sarah ve své práci užije.

- Výsledky spojené s orientací na lidi jsou odměňovány více než výsledky spojené s plněním úkolů.
- Odměny závislé na návratnosti investic a přispění k týmovému úsilí.
- Optimistické očekávání výsledků není odsuzováno.
- Prostředí, ve kterém může vyjadřovat své nápady a pracovat s podobnými lidmi.
- Prostředí, ve kterém může jít s proudem.
- Fórum, na kterém může oslavit úspěchy s celým týmem.
- Ochota účastnit se konferencí a seminářů k získání nových informací a sdílení informací s ostatními.
- Fórum, které se zajímá o výzkum a nové informace.
- Manažerský tým, který je optimistický a otevřený směrem k učení, novým konceptům a teoriím.
- Potřeba být s lidmi, zatímto vytváří hmatatelné výsledky.
- Místo, kde bude možné setkávat se s ostatními, bez ohledu na to, jak vypadá.
- Zábavné a moderní pracovní prostředí.



KLÍČE K MOTIVACI

Lidé jsou různí a motivovatelní různými způsoby. Tato sekce zprávy byla vytvořena analýzou hybných sil, kterými Sarah disponuje. Projděte společně každé tvrzení v této sekci a označte ta, která korespondují s tím, co Sarah aktuálně "chce."

Sarah si přeje a oceňuje:

- Uznání za solidní využívání zdrojů a investic.
- Veřejné přiznání finančních odměn za dosažené výsledky a výkonnost.
- Možnost prezentovat úspěchy ostatním ve velkém stylu.
- Veřejné uznání za skvělý týmový výkon.
- Veřejné fórum pro vyjadřování nápadů, vizí a zkušeností.
- Příležitost připojit se ke skupině, která se stará o větší dobro organizace.
- Příležitost ke sdílení znalostí s ostatními.
- Mít možnost vyhledat nové informace, které budou pro ostatní hodnotné.
- Aby ostatní pochopili, že je expertem v mnoha oblastech, a chtěli se nechat poučit o nových věcech společnými diskusemi.
- Na rozboru projektů ukázat, jakými způsoby dokáže pracovat.
- Zapojit se do projektů, které zahrnují mnoho lidí a které jsou zaměřeny na fungující výsledky.
- Zaměřit se na lidi a na okolí, aby vše bylo hmatatelné a funkční.



KLÍČE K VEDENÍ

V této sekci jsou uvedeny některé potřeby, které musí být naplněny, aby byl výkon, který Sarah podává, na optimální úrovni. Některé potřeby může Sarah naplnit sama, zatímco vedení se musí zabývat potřebami ostatními. Pro člověka je těžké nalézt motivační prostředí tam, kde nejsou naplněny základní potřeby z pohledu vedení. Projděte seznam společně a identifikujte 3 nebo 4 vyjádření, která Sarah označí za nejdůležitější. To pak může sehrát klíčovou roli při sestavování osobního plánu vedení.

Sarah potřebuje:

- Pomoc při stanovení priorit cílů nejen na základě předpokládaného zisku, ale také na základě dalších potřeb organizace.
- Pomoci vyvážit touhu po zisku a potřebu interakce s ostatními lidmi.
- Lépe naslouchat odpovědím, které dostává, aby mohlo být dosaženo maximálního výsledku.
- Vedoucí, který pochopí, že má na poradách věnovat stejné množství času všem a dosáhnout tak maximálního množství nových nápadů.
- Vedoucího, který rozpozná její potřebu po uznání celého týmu za dosažené výsledky.
- Nastavit realistické cíle, které mohou být splněny, a podpořit tak cíle celé organizace.
- Pochopit, že ne všichni jsou z nových informací nadšení.
- Nalézt způsoby, jak si urovnat myšlenky a efektivně tlumočit veškeré informace.
- Pokračovat ve vzdělávání v prostředí, které smysluplně sdílí své znalosti.
- Nastavit funkční cíle pro celý tým, aby neztratil svou dynamiku.
- Pomoc při nastavování realistických očekávání a hmatatelných cílů.
- Vyvážit sociální kontakt a pracovní nasazení, aby bylo možné minimalizovat časové ztráty a konflikty.



AKČNÍ PLÁN

Následující údaje představují příklady oblastí, v nichž by se Sarah pravděpodobně mohla zlepšit. Zakroužkujte jednu až tři a sestavte akční plán k dosažení žádoucích výsledků. Projděte si zprávu a vyhledejte v ní oblasti, v nichž je třeba zlepšení.

- komunikace
- svěřování úkolů
- rozhodování
- usměrňování
- oceňování výkonu
- vzdělávání
- rozvrhování času
- cíle v kariéře
- osobní cíle
- motivování ostatních
- rozvíjení lidí
- rodina

Oblast: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Oblast: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Oblast: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Datum zahájení: _____ Datum kontroly: _____