



Talent Insights®

Мениджъри-Служители

Sample Jane

11-10-2023

Your Professional Assessment Solution!

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



ВЪВЕДЕНИЕ - <i>WHERE OPPORTUNITY MEETS TALENT® (КЪДЕТО ВЪЗМОЖНОСТИТЕ СРЕЩАТ ТАЛАНТА)</i>	4
ВЪВЕДЕНИЕ - <i>РАЗДЕЛ ПОВЕДЕНИЯ</i>	5
ОБЩИ ХАРАКТЕРИСТИКИ	6
ПОЛЗА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА	8
НАСОКИ ПРИ ОБЩУВАНЕ	9
НАСОКИ ПРИ ОБЩУВАНЕ - <i>ПРОДЪЛЖЕНИЕ</i>	10
СЪВЕТИ ПРИ ОБЩУВАНЕ	11
ВЪЗПРИЯТИЯ - <i>ВИЖТЕ СЕБЕ СИ, КАКТО ДРУГИТЕ ВИ ВИЖДАТ</i>	12
ЛИПСАТА НА ПОВЕДЕНЧЕСКИ ФАКТОР	13
ОПРЕДЕЛЕНИЯ	14
ЕСТЕСТВЕН И АДАПТИРАН СТИЛ	15
АДАПТИРАН СТИЛ	17
КАКВО НИ ГУБИ ВРЕМЕТО	18
ОБЛАСТИ ЗА РАЗВИТИЕ	22
ЙЕРАРХИЯ НА ПОВЕДЕНИЯТА	23
STYLE INSIGHTS® ОПИСАНИЕ НА СТИЛОВЕТЕ	25
ПОВЕДЕНЧЕСКИ КОНТИНУУМ	26
SUCCESS INSIGHTS® КОЛЕЛО	27
РАЗБЕРЕТЕ СВОИТЕ ДВИЖЕЩИ СИЛИ	29
ОБЩИ ХАРАКТЕРИСТИКИ	30
СИЛНИ СТРАНИ И СЛАБОСТИ	32
ЕНЕРГИЗАТОРИ И СТРЕСОРИ	33
ВОДЕЩИ ДВИЖЕЩИ СИЛИ	34
СИТУАЦИОННИ ДВИЖЕЩИ СИЛИ	35
НЕУТРАЛНИ ДВИЖЕЩИ СИЛИ	36
НА КАКВО ДА ОБЪРНЕТЕ ВНИМАНИЕ	37
ГРАФИКА НА ДВИЖЕЩИТЕ СИЛИ	38
КОЛЕЛО НА ДВИЖЕЩИТЕ СИЛИ	39
КОЛЕЛО С ОПРЕДЕЛЕНИЯ	40
ВЪВЕДЕНИЕ - <i>РАЗДЕЛ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НА ПОВЕДЕНИЯ И ДВИЖЕЩИ СИЛИ</i>	41

Съдържание

Продължение



ПОТЕНЦИАЛНИ СИЛНИ СТРАНИ, ИЗВЕДЕНИ ОТ ПОВЕДЕНИЯТА И МОТИВАТОРИТЕ	42
ПОТЕНЦИАЛНИ КОНФЛИКТИ МЕЖДУ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАТОРИ	43
ИДЕАЛНАТА СРЕДА	44
НАСОКИ ЗА МОТИВАЦИЯ	45
НАСОКИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ	46
ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ	47

ВЪВЕДЕНИЕ



Where Opportunity Meets Talent® (Където Възможностите Срещат Таланта)

Отчетът TTI Success Insights® Talent Insights е направен, за да подобри разбирането за талантите на попълващия. Този отчет дава информация в три конкретни области: поведения, мотиватори и тяхната интеграция. Разбирането на силните страни и областите за развитие в тези направления би довело до лично и професионално развитие, както и до по-високо ниво на удовлетвореност.

Това, което следва, е задълбочен преглед на личните Ви таланти и способности в трите основни раздела:

РАЗДЕЛ 1: ПОВЕДЕНИЯ

Този раздел на отчета е структуриран така че да Ви помогне да разберете по-добре себе си и другите. Способността Ви да взаимодействате ефективно с хора може да е разликата между успеха и провала в работата Ви и в личния Ви живот. Ефективното взаимодействие започва с точната преценка, която имате за себе си.

РАЗДЕЛ 2: ДВИЖЕЩИ СИЛИ

Този раздел от отчета Ви дава информация за причините, които стоят зад действията Ви. С помощта на практика и коучинг, може значително да се повлияе на това какво цените в живота. Като разберете мотиваторите, които движат действията Ви, ще може да разбирате причините за конфликтите.

РАЗДЕЛ 3: ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НА ПОВЕДЕНИЯ И ДВИЖЕЩИ СИЛИ

Този раздел от отчета ще Ви помогне да направите връзката между Вашите поведения и мотиватори. Като разберете това, изпълнението Ви ще се подобри и ще изпитвате по-голямо удовлетворение.

ВЪВЕДЕНИЕ

Раздел Поведения



Поведенческите изследвания показват, че повечето ефективни хора разбират себе си и познават своите силни и слаби страни, за да могат да развиват стратегии, с които да отговарят на изискванията на средата.

Поведението на човек е неразделна част от неговата личност. С други думи, много от нашите поведения се дължат на самата ни "природа" (вродени са), а много други са продукт на средата ни (на начина, по който сме отгледани и възпитани). Комбинацията от тези два аспекта е универсалният език на действията ни или, иначе казано, представлява нашето наблюдаемо човешко поведение.

В този отчет се изследват четири измерения на нормалното поведение. Те са:

- Как реагирате на проблеми и предизвикателства.
- Как влияете на другите да приемат Вашата гледна точка.
- Как реагирате на темпото на средата.
- Как реагирате на правила и процедури, създадени от другите.

Този отчет анализира поведенческия стил; т.е. начина, по който човек прави нещата. Отчетът 100% верен ли е? Да, не и може би. Той измерва единствено поведения. Представени са само твърдения относно области на поведението, в които са налице тенденции. Може да пренебрегнете онези твърдения от отчета, които не се отнасят за Вас, но само след като проверите с приятели и колеги дали и те не са съгласни с тези твърдения.

"Всички хора проявяват всички четири поведенчески фактора в различна степен на интензивност."

–У.М. Марстън

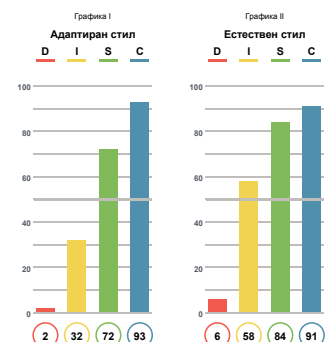
ОБЩИ ХАРАКТЕРИСТИКИ



На база отговорите на Sample са подбрани общи твърдения, които помагат да бъде разбран нейният стил на работа. Тези твърдения описват естественото поведение, което тя проявява в работата. Т.е. тези твърдения показват КАК ТЯ БИ ПРЕДПОЧЕЛА ДА ИЗПЪЛНИ РАБОТАТА, ако я оставите да я извършва сама. Разгледайте общите характеристики, за да разберете по-добре естественото поведение на Sample.

Sample желае другите да гледат на нея като на отговорен човек и ще избягва поведение, което може да бъде възприето като безотговорно. Когато Sample види нещо сгрешено, тя иска да го поправи. Стреми се да постига практични резултати. Тя може да бъде свръхчувствителна към критики относно работата ѝ. Ако все пак коментирате работата ѝ, гледайте да сте прави, защото тя не приема критиката с лекота. Тя иска да бъде харесвана от колегите си и да бъде призната за качеството на работата си. Колегите ѝ знаят, че проектите, по които работи, винаги ще бъдат изпълнени качествено. Sample може да реагира чувствително към коментари относно качеството на работата ѝ. Тя винаги се стреми да усъвършенства всичко, с което се занимава. Тя е в състояние да се концентрира върху проектите по начин, който често води до дълбоки прозрения. Заради високите очаквания към собственото си изпълнение, Sample може понякога да чувства, че другите хора не са в състояние да се справят на нейното ниво. Тя се съпротивлява на промените, ако чувства, че те биха понижили качеството на работата ѝ. Ако промяната е неизбежна, тя може да се нуждае от допълнително уверение, че стандартите ѝ ще продължат да се спазват. Sample може да бъде истински педант по отношение придържането към процедури и достигане ниво на качество. Правилата и процедурите гарантират качеството на работата ѝ. Sample може да посвети цялата си енергия на работата си и това гарантира сигурността на работната ѝ ситуация.

Sample се разочарова, когато другите не спазват добре установените правила. Предпочита всички да се придържат към едни и същи правила и процедури. Тя обикновено преценява другите според качеството на работата им, но може да ѝ е трудно да разпознае техните силни страни, ако работата им не отговаря на високите ѝ стандарти. Тя вижда себе си като човек, който се придържа към фактите и е практичен. Тя сериозно се интересува от теории. Когато се изправи пред проблем, Sample ще потърси метод, формула, процедура или система, за да го разреши. Тя е такъв тип човек, който поема предизвикателства и ги приема



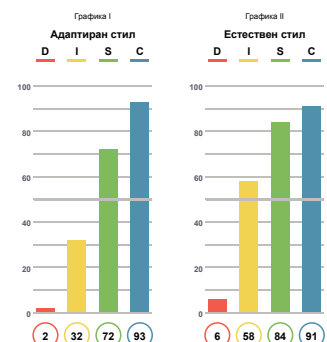
ОБЩИ ХАРАКТЕРИСТИКИ

Продължение



насерiously. Sample е изкусна в това да наблюдава и да събира информация по различни въпроси. Ако се вълнува силно от нещо, ще прочете и изслуша цялата налична информация по въпроса. Тя ползва данни и факти, за да подкрепи вземането на големи решения, защото така е по-уверена, че решенията ѝ са правилни. Ако е запозната с политиките на компанията, Sample ще ги следва. Макар да е в състояние да взема ежедневни решения без особени усилия, обикновено Sample става много предпазлива, когато е изправена пред по-големи решения; тогава тя иска да е абсолютно сигурна, че решението ѝ е правилно.

Sample е търпелива и упорита в постигането на целите си. Тя реагира на предизвикателствата, като сътрудничи и търси екипът като цяло да успее, без да усеща нужда някой да бъде "звезда". Тя обикновено е любезна, но това ѝ поведение може да подведе тези, които работят с нея, защото Sample може да има силни и непоклатими убеждения, които невинаги са видими за другите. Тя не харесва да работи за мениджър, който има конфронтационен стил. В такива ситуации ще се оттегли, ще се въздържа от изказване и може да стане непродуктивна, ако се чувства застрашена. Тя иска да знае какво се очаква от нея в професионално отношение, както и да ѝ бъдат разяснени отговорностите и задачите на другите. Общуването с нея се осъществява най-добре по ясно установени канали. Sample може понякога да бъде социална. Макар да е интроверт, тя ще се включи в разговора, ако случаят е подходящ. Тя харесва да анализира мотивите на другите. Това ѝ позволява да развие интуитивните си способности. Работата на Sample разкрива истинската ѝ същност и тя се засяга, когато хората критикуват качеството на работата ѝ. Понеже Sample иска да е сигурна, че изпълнява задачите си правилно, тя харесва да работи за мениджър, който ѝ обяснява какво се очаква от нея.

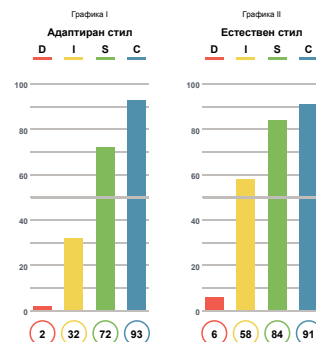


ПОЛЗА ЗА ОРГАНИЗАЦИЯТА



Този раздел от отчета идентифицира характерни таланти и поведения, които Sample проявява в работата си. Твърденията, които следват, помагат да се идентифицира ролята ѝ в организацията. Така организацията може да изгради система, за да се възползва най-добре от нейните силни страни и да я превърне във важна част от екипа.

- ✓ 1. Дефинира, изяснява, извлича информация, критикува и проверява.
- ✓ 2. Винаги загрижена за качеството на работата.
- ✓ 3. Уважава авторитета и организационната структура.
- ✓ 4. Превръща конфронтацията в позитив.
- ✓ 5. Опитна и умела в техническата си специалност.
- ✓ 6. Съвестна и уравновесена.
- ✓ 7. Адаптивна.
- ✓ 8. Сътруднически член на екипа.



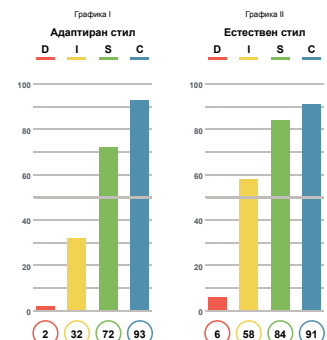
НАСОКИ ПРИ ОБЩУВАНЕ



Повечето хора осъзнават и са чувствителни към начините, по които предпочитат да се общува с тях. Много хора намират настоящия раздел за изключително точен и важен за подобряване на междуличностната комуникация. Тази страница предоставя на другите хора списък с неща, които **ДА ПРАВЯТ**, когато общуват с Sample. Прочетете всяко твърдение и идентифицирайте 3 или 4 твърдения, които са най-важни за нея. Препоръчваме Ви да отбележите най-важните неща от този списък и да запознаете с тях онези, които общуват с Sample най-често.

Как **ДА** общувате:

- ✓ 1. Подкрепяйте разговорите си с точни факти и данни.
- ✓ 2. Бъдете искрени и ползвайте тон, който демонстрира тази искреност.
- ✓ 3. Подкрепяйте усилията й по един организиран начин, предложете конкретни мерки и изпълнете това, което кажете, че може да направите.
- ✓ 4. Подгответе се предварително, преди да изложите "казуса" си.
- ✓ 5. Дайте й време да се увери в надеждността на действията Ви; бъдете точни и реалистични.
- ✓ 6. Представете структурирано позицията си, ако не сте съгласни.
- ✓ 7. Подкрепяйте принципите й; подхождайте внимателно; подкрепете правдоподобността на всяко предложение, което правите, като изброявате предимствата и недостатъците му.
- ✓ 8. Дайте й време да провери надеждността на коментарите Ви - бъдете точни и реалистични.
- ✓ 9. Изгответе план за изпълнение с подробно разписан график; уверете я, че няма да има изненади.
- ✓ 10. Дайте й време да задава въпроси.



НАСОКИ ПРИ ОБЩУВАНЕ

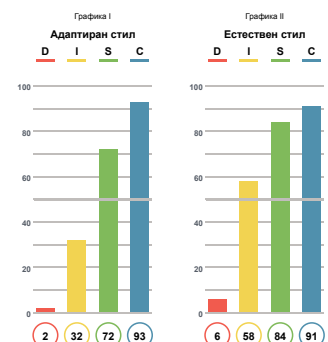


Продължение

Този раздел от отчета представя списък с неща, които да НЕ ПРАВИТЕ, когато общувате с Sample. Прегледайте заедно с Sample всяко твърдение и идентифицирайте онези начини на общуване, които предизвикват неудовлетвореност или влошават изпълнението ѝ. След като обсъдите тази информация, двете страни могат да договорят начин на общуване, който да е приемлив за всички.

Как да НЕ общувате

- ❌ 1. Да правите противоречиви изказвания.
- ❌ 2. Да правите изказвания относно качеството на работата ѝ, освен в случаите, когато може да ги докажете.
- ❌ 3. Да правите обещания, които не може да изпълните.
- ❌ 4. Да заплашвате, ласкаете, мамите или хленчите.
- ❌ 5. Да говорите с нея, когато сте много гневни.
- ❌ 6. Да бъдете разпилени.
- ❌ 7. Да бързате при вземането на решения.
- ❌ 8. Да се колебаете или губите време.
- ❌ 9. Да бъдете неясни относно това, което се очаква от нея или от Вас; не си позволявайте да не проследите изпълнението на работата.
- ❌ 10. Да казвате "довери ми се" - трябва да го докажете.
- ❌ 11. Да повишавате глас или да се конфронтирате.
- ❌ 12. Да представяте презентацията си хаотично.



СЪВЕТИ ПРИ ОБЩУВАНЕ



Този раздел съдържа предложения и методи, които ще подобрят общуването на Sample с другите. Предложенията съдържат и кратко описание на хората, с които може да взаимодейства. Като се адаптира към комуникативния стил на другите, Sample ще бъде по-ефективна в своето общуване с тях. Може да се наложи тя да проявява гъвкавост и да променя стила си спрямо хора, които са различни от нея. Такава гъвкавост и способността да се разбират нуждите на другите са индикатори за това, че човек е изключително умел в общуването.

Съобразяване

Когато общувате с човек, който е прецизен, изряден, консервативен, перфекционист, внимателен и изпълнителен:

- ✓ Подгответе се предварително с "казуса" си.
- ✓ Придържайте се към деловата част.
- ✓ Бъдете точни и реалистични.
- ✗ Не бъдете разсеяни, небрежни, неформални или шумни.
- ✗ Не упражнявайте прекалено голям натиск и не поставяйте нереалистични крайни срокове.
- ✗ Не бъдете неорганизирани или разпилени.

Доминантност

Когато общувате с човек, който е амбициозен, настойчив, решителен, със силна воля, независим и целеустремен:

- ✓ Бъдете ясни, конкретни, кратки и говорете по същество.
- ✓ Придържайте се към работни теми.
- ✓ Подгответе подкрепящ материал в добре организирана форма.
- ✗ Не говорете за неща, които нямат отношение към темата.
- ✗ Не оставяйте неизяснени въпроси.
- ✗ Не бъдете разпилени и неорганизирани.

Постоянство

Когато общувате с човек, който е търпелив, надежден, стабилен, спокоен и скомнен:

- ✓ Започнете с личен коментар - разчупете леда.
- ✓ Представете позицията си внимателно, незаплашително.
- ✓ Задавайте въпроса "как?", за да чуете мнението му.
- ✗ Не се впускайте директно в деловата част.
- ✗ Не доминирайте и не изисквайте.
- ✗ Не ги прищипорвайте да Ви дадат бързо отговор относно целите Ви.

Влияние

Когато комуникирате с човек, който е харизматичен, ентусиазиран, дружелюбен, демонстративен и общителен:

- ✓ Създайте топла и приятелска среда.
- ✓ Не се занимавайте с много детайли (опишете ги в писмен вид).
- ✓ Задавайте въпроси за чувствата им, за да разберете техните мнения и коментари.
- ✗ Не бъдете лаконични, хладни или съдържани.
- ✗ Не контролирайте разговора.
- ✗ Не се фокусирайте прекомерно върху факти, цифри, алтернативи и абстракции.

ВЪЗПРИЯТИЯ



Вижте себе си, както другите Ви виждат

Поведението и чувствата на един човек могат бързо да бъдат предадени на другите. Този раздел предоставя допълнителна информация относно това как Sample възприема себе си и как, при определени обстоятелства, другите може да възприемат нейното поведение. Разбирането на този раздел ще помогне на Sample да проявява стил, който ще ѝ позволи да контролира ситуацията.



Sample обикновено възприема себе си като:

- ✓ Точна
- ✓ Задълбочена
- ✓ Умерена
- ✓ Дипломатична
- ✓ Знаеща
- ✓ Аналитична



При умерено напрежение, натиск, стрес или умора другите може да я възприемат като:

- ✓ Песимистична
- ✓ Тревожна
- ✓ Придирчива
- ✓ Дребнава



При екстремно напрежение, стрес или умора другите може да я възприемат като:

- ✓ Перфекционист
- ✓ Стриктна
- ✓ Капризна
- ✓ Защищаваща се

ЛИПСАТА НА ПОВЕДЕНЧЕСКИ ФАКТОР



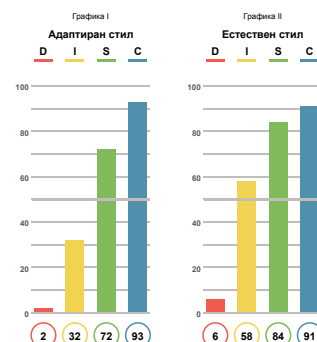
Липсата на поведенчески фактор може да изясни ситуации и обстоятелства, които могат да предизвикат напрежение и стрес. На база на научни изследвания, можем да идентифицираме ситуации, които трябва да бъдат избягвани или свеждани до минимум в ежеднезната среда на даден човек. Ако разберем ползата от ниските стойности на поведенческия стил, можем по-добре да изведем индивидуалните таланти и да създадем среда, където хората да са по-ефективни.

Ситуации и обстоятелства, които да бъдат избягвани, или аспекти на самата среда, които са необходими за минимизирането на поведенческия стрес.

- Има нужда от гъвкавост и време за събиране на информация преди вземане на решение.
- Има нужда от мениджър или партньор по отношение на отговорността, който може да оцени нуждата от обмислено решаване на проблеми, но същевременно може да управлява времето, отделено за всяка ситуация.
- Избягвайте среда, в която се изискват постоянни иновации.

Изхождайки от разбирането, че понякога е неизбежно да се адаптираме, по-долу са представени следните насоки за приспособяване към хората с D над енергийната линия и/или насоки за търсене на среда, която е подходяща за ниските стойности на D.

- Стойте настрана от краткосрочни, многостранни проекти и се фокусирайте върху дългосрочни единични цели.
- Търсете позиции, които не изискват голяма инициативност.
- Фокусирайте се върху една задача в даден момент, за да гарантирате качество при решаването.



ОПРЕДЕЛЕНИЯ



На база отговорите, които Sample е дала, отчетът е отбелязал онези думи, които описват нейното поведение. Те показват как тя решава проблеми и посреща предизвикателства, как влияе на хората, как отговаря на темпото на средата и как се отнася към правила и процедури, определени от други.

Инициативна	Вдъхновяваща	Спокойна	Предпазлива
Амбициозна	Магнетична	Пасивна	Внимателна
Новатор	Ентусиазирана	Търпелива	Взискателна
Със силна воля	Убедителна	Изискваща внимание	Систематична
Целеустремена	Убеждаваща	Предвидима	Точна
Със състезателен дух	Уверена	Последователна	Непредубедена
Решителна	Оптимистична	Уравновесена	С балансирана преценка
Склонна да рискува	Доверчива	Стабилна	Дипломатична
Доминантност	Влияние	Постоянство	Съобразяване
Пресметлива	Рефлексивна	Мобилна	Неотстъпчива
Съдействаща	Придържаща се към фактите	Активна	Независима
Колеблива	Преценяваща	Неспокойна	Своеволна
Предпазлива	Скептична	Нетърпелива	Инат
Сговорчива	Логична	Работеща под напрежение	Несистематична
Скромна	Подозрителна	Нервна	Невъздържана
Спокойна	Буквална	Гъвкава	Непредвидима
Дискретна	Лаконична	Импулсивна	Непреклонна

ЕСТЕСТВЕН И АДАПТИРАН СТИЛ



Естественият стил на Sample за справяне с проблеми, хора, темпото на средата и следването на процедури може да не отговаря винаги на изискванията на средата. Този раздел предлага ценна информация относно стреса и напрежението, които произлизат от опитите за адаптиране към средата.



Проблеми - Предизвикателства

Естествен

Sample има спокоен подход към решаването на проблеми. Тя има склонността да решава проблеми по реактивен и екипно-ориентиран начин. Sample обикновено е недоминираща и избягва конфронтации, за да бъде приета като истински екипен играч.

Адаптиран

Sample не вижда нужда да променя подхода си към решаването на проблеми или справянето с предизвикателства в настоящата си среда.



Хора - Контакти

Естествен

Sample е общителна и оптимистична. Тя може да използва емоциите като начин да убеди другите в това да тръгнат в определена посока. Обича да бъде част от екип и може да бъде говорител на екипа. Доверява се на другите и предпочита позитивна среда, в която може да общува.

Адаптиран

Sample ползва съдържан подход, когато убеждава другите. Предпочита да остави фактите и цифрите да говорят сами. Рядко ще разкраси фактите. Нивото ѝ на доверие е внимателно преценено във всяко взаимодействие.



Темпо - Последователност

Естествен

Sample се чувства комфортно в спокойна среда, в която на търпението се гледа като на ценност. Предпочита да завърши една задача, преди да започне следващата, както и среда, която е предвидима.

Адаптиран

Sample вижда своя естествен стил на поведение като точно такъв, от какъвто средата се нуждае. При нея няма нищо скрито - това, което виждате като ниво на активност и постоянство, е това, което получавате. Понякога тя би желала светът да се позабави.



Процедури - Ограничения

Естествен

Sample желае да прави нещата правилно. Тя може доста да се тревожи и да се страхува да няма грешки в процеса. Следва правилата и процедурите възможно най-прецизно и се чувства комфортно в ситуация, в която точните стандарти и разписаните процедури са закон.

Адаптиран

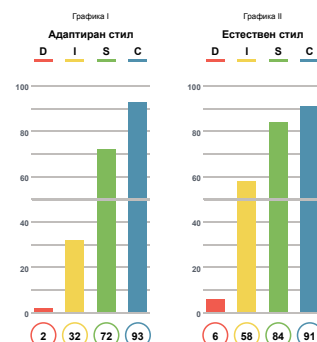
Sample не се притеснява, когато сравнява своя основен (естествен) стил с реакцията си спрямо средата (адаптиран стил). Разликата не е съществена и Sample не вижда никаква или почти никаква нужда да променя реакцията си към средата.

АДАПТИРАН СТИЛ



Sample смята, че настоящата ѝ работна среда изисква от нея да прояви поведенията, изброени на тази страница. Ако следните твърдения НЕ звучат свързани с работата, изследвайте причините, поради които тя променя поведението си.

- ✓ 1. Да оказва съдействие и подкрепа.
- ✓ 2. Да се въздържа, когато възникне конфронтация.
- ✓ 3. Да оценява критично данни.
- ✓ 4. Дисциплинирано и старателно внимание към реда.
- ✓ 5. Да използва практичен и доказан подход при вземането на решения.
- ✓ 6. Да има ограничен контакт с хора.
- ✓ 7. Да се придържа към високи стандарти.
- ✓ 8. Да избира качеството пред ефективността.
- ✓ 9. Да се държи сърдечно и услужливо, когато работи с нови клиенти или купувачи.
- ✓ 10. Да преценява рисковете, преди да премине към действие.
- ✓ 11. Да поддържа работното си място чисто и подредено.



КАКВО НИ ГУБИ ВРЕМЕТО



Този раздел от отчета Ви има за цел да идентифицира прехосниците на време, които могат да повлияят на цялостната Ви ефективност. Възможните причини и решения, които са посочени тук, могат да служат като основа за създаване на ефективен план за оптимизиране на начина, по който използвате ВРЕМЕТО си и за подобряване на ИЗПЪЛНЕНИЕТО Ви.

ЧАКАТЕ НЕЩО ДА СЕ СЛУЧИ

Макар търпението да е добродетел, проактивността позволява на този, който взема решение, да контролира събитията по-добре в рамките на собствения си обсега на влияние.

ВЪЗМОЖНИ ПРИЧИНИ

1. Искате да повлияете на настоящето
2. Страх Ви е, че ако се впуснете в нещо, ще стане ясно, че не сте подготвени
3. Потребността Ви от високи стандарти Ви възпира да започнете

ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

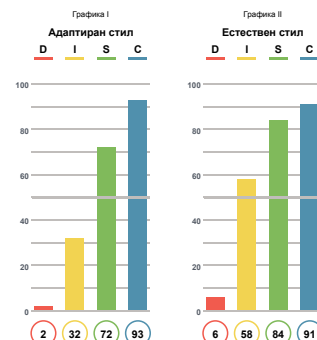
1. Планирайте алтернативни решения
2. Определете най-вероятните сценарии
3. Приложете план, който най-добре отговаря на потребностите на ситуацията, без да застрашавате други възможни сценарии

УДЪЛЖАВАТЕ ДЕЙНОСТИТЕ, ЗА ДА ПОСТИГНЕТЕ ПО-ДОБРИ РЕЗУЛТАТИ

Процесът на удължаване на дейностите, за да постигнете по-добри резултати, означава да правите и преправяте, да оценявате и после да оценявате повторно, да променяте и после да връщате промените като начин да "тествате" най-добрия възможен резултат.

ВЪЗМОЖНИ ПРИЧИНИ

1. Искате да сте сигурни, че винаги ще постигнете успех
2. Чувствате, че ако бързате, резултатите няма да са задоволителни



КАКВО НИ ГУБИ ВРЕМЕТО



Продължение

3. Надявайте се, че ситуацията ще се разрешат сами

ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

1. Поставете реалистичен график и срокове
2. Следвайте графика
3. Търсете съвети или съдействие от другите

ТЪРСИТЕ "ВСИЧКИ" ФАКТИ

Търсенето на "всички" факти е постоянното събиране на нова информация и повторното оценяване на вече наличната информация.

ВЪЗМОЖНИ ПРИЧИНИ

1. Искате да сте сигурни/подготвени
2. Искате да избегнете грешки
3. Искате повече време, за да приключите задачите

ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

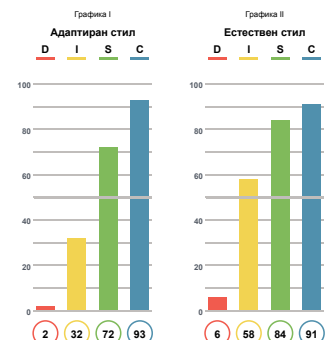
1. Поставете си срок за събирането на нова информация или оценяването на стара информация и после предприемете действия
2. Оценете важността или рисковите фактори на базата на толкова информация, от колкото всъщност се нуждаете

СТРАХ ОТ ГРЕШКИ

Страхът от грешки е процесът на фокусиране върху негативния развой и прекомерното фокусиране върху минали грешки.

ВЪЗМОЖНИ ПРИЧИНИ

1. Искате да избегнете критика
2. Приемате критиката лично
3. Искате да бъдете възприемана като ефективна и компетентна



КАКВО НИ ГУБИ ВРЕМЕТО



Продължение

ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

1. Фокусирайте се върху минали успехи
2. За всяка грешка, която мислите, че може да се случи, запишете два положителни възможни резултата за някоя завършена задача.
3. Фокусирайте се върху няколко възможни бъдещи резултата

ПРЕКАЛЕНА СИЛНА РЕАКЦИЯ НА КОНСТРУКТИВНА КРИТИКА

Да реагирате прекалено силно на конструктивна критика е неподходяща открита или прикрита реакция на получаването на обратна връзка и препоръки.

ВЪЗМОЖНИ ПРИЧИНИ

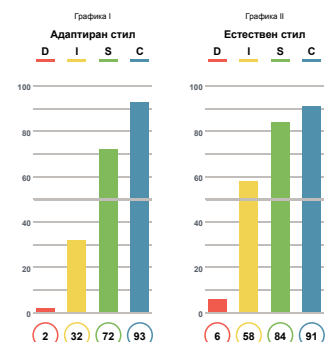
1. Чувствате се много комфортно със старите методи
2. Имате високи стандарти за изпълнението на работата
3. Мислите, че Вашият начин е правилният начин
4. Не виждате ползата от това да правите нещата по различен начин

ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

1. Пробвайте да слушате, без да оценявате коментарите на другите
2. Започнете да отговаряте наум с "това е интересно" или "това е възможност" като начин да контролирате незабавна негативна реакция
3. Споделете чувствата си с колегите и супервайзърите си

ТЪРСИТЕ НАЙ-ДОБРИТЕ, НО НЕ ЗАДЪЛЖИТЕЛНО РАБОТЕЩИ РЕШЕНИЯ

Да търсите винаги най-доброто решение може да Ви попречи да завършите работата или задачата. Този подход означава, че винаги има нещо по-добро.



КАКВО НИ ГУБИ ВРЕМЕТО



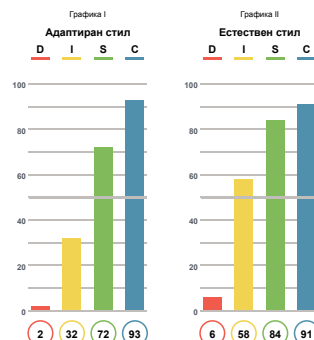
Продължение

ВЪЗМОЖНИ ПРИЧИНИ

1. Искате да направите нещата правилно от първия път
2. Искате лично одобрение за точността на работата
3. Страхувате се от критика, ако решението не работи

ВЪЗМОЖНИ РЕШЕНИЯ

1. Установете необходимите стандарти
2. Определете решението, което отговаря на стандартите или ги надхвърля
3. Поставете си срок за вземане на дадено решение или завършване на някоя задача



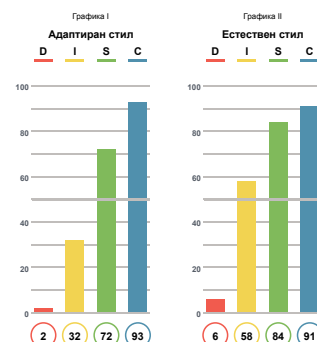
ОБЛАСТИ ЗА РАЗВИТИЕ



В този раздел са описани възможни области за развитие, без оглед на конкретна работа. Прегледайте този списък с Sample и отбележете онези от тях, които не са адекватни. Подчертайте 1 до 3 области за развитие, които пречат на изпълнението ѝ и създайте план за действие, за да ги елиминирате или да намалите тяхното влияние.

Sample има склонност да:

- ✓ 1. Се самоподценява - не демонстрира увереност.
- ✓ 2. Изпитва затруднение да взема решения, защото е силно загрижена за "правилното" решение. Ако не съществува такъв прецедент, който да дава насока, е склонна да чака указания.
- ✓ 3. Се придържа стриктно към процедури и методи - особено ако е била награждавана за следването на тези процедури.
- ✓ 4. Не предпочита да изразява чувства, освен ако не се намира в кооперативна и неконкурентна среда.
- ✓ 5. Не показва на другите каква е позицията ѝ по даден въпрос.
- ✓ 6. Подбира хора, които са подобни на нея.
- ✓ 7. Исква пълно обяснение, преди да бъдат направени промени, за да е сигурна, че разбира.
- ✓ 8. Се държи отбранително, когато е застрашена и да ползва чуждите грешки и пропуски, за да защити позицията си.

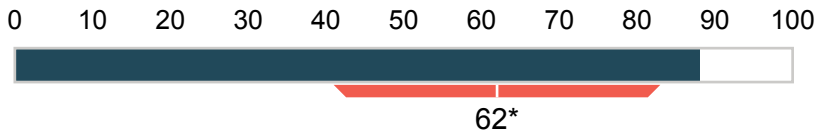


ИЕРАРХИЯ НА ПОВЕДЕНИЯТА

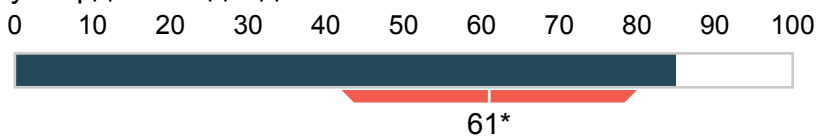


Иерархията на поведенията показва подредбата на естествения Ви поведенчески стил в дванадесет (12) често срещани области в работна среда. Тази подредба ще Ви помогне да разберете в кои от тези области естествено бихте били най-ефективни.

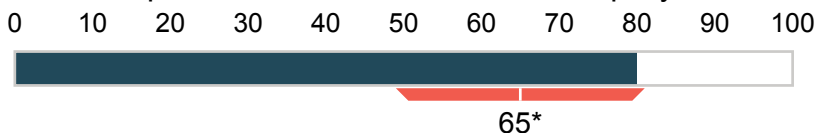
1. Постоянство - Способността да се изпълнява работата по един и същи начин.



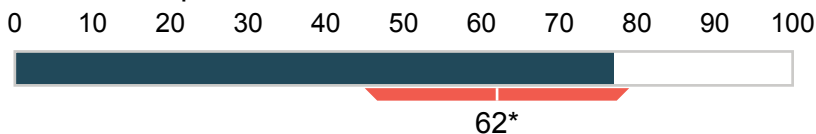
2. Следване на правила - Следване на установената политика или при липсата на такава - следване на утвърдени подходи от миналото.



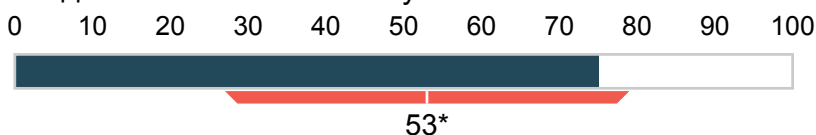
3. Ориентация към хора - Прекарване на голям процент от времето в успешна работа с хора с различен опит в търсене на печеливши за всички резултати.



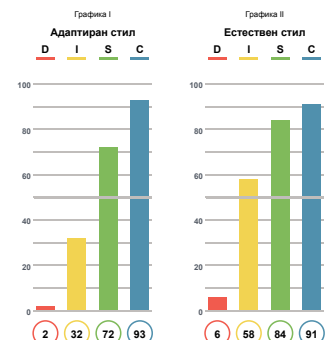
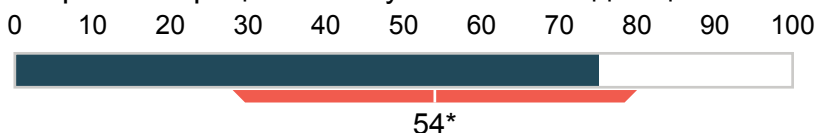
4. Последователност - Необходимост да се свършат нещата докрай.



5. Организация на работата - Системи и процедури, следвани за постигане на успех.



6. Анализ на данни - Информацията се структурира и съхранява прецизно в случай на последващ анализ.



* 68% от популацията попада в заштрихованата област.

ИЕРАРХИЯ НА ПОВЕДЕНИЯТА



7. Отношения с клиенти - Желание да се изрази искрен интерес към тях.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65

64*

8. Чести взаимодействия с хора - Честа ангажираност и комуникация с другите.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



35

59*

9. Многогранност - Съчетание на множество таланти и готовност тези таланти да се адаптират спрямо променящите се задачи при необходимост.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



30

54*

10. Чести промени - Лесно преминаване от една задача към друга или оставяне на някои задачи недовършени и бързо преминаване към нова задача.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20

52*

11. Спешност - Решителност, бързи отговори и действия.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



11

42*

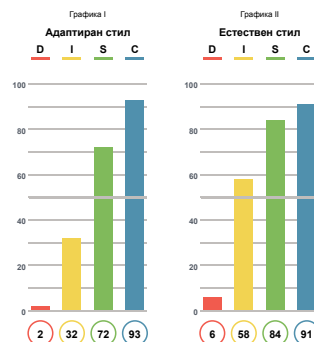
12. Съревнователност - Упоритост, смелост, асертивност и "воля за успех" във всички ситуации.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



10

49*

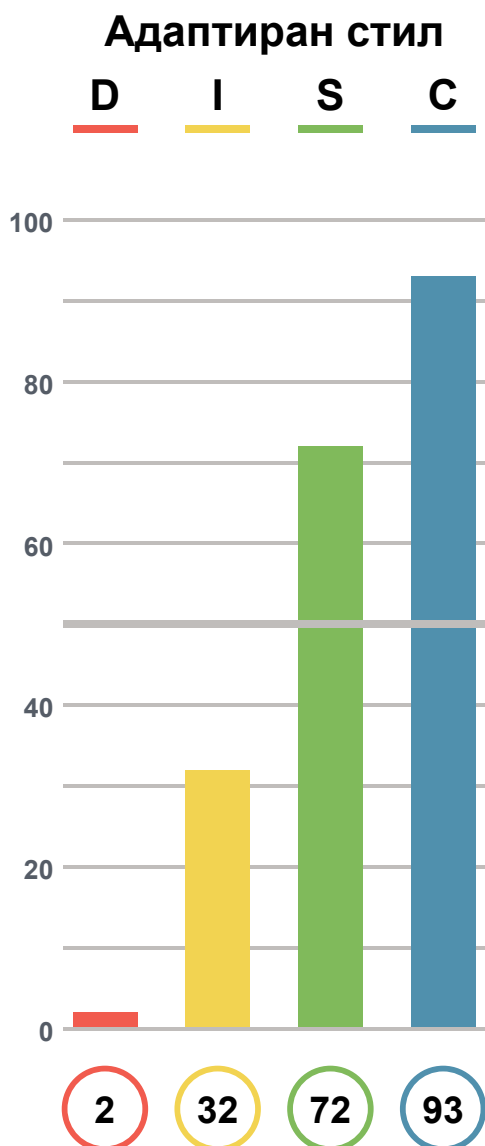


SIA: 02-32-72-93 (22) SIN: 06-58-84-91 (53)

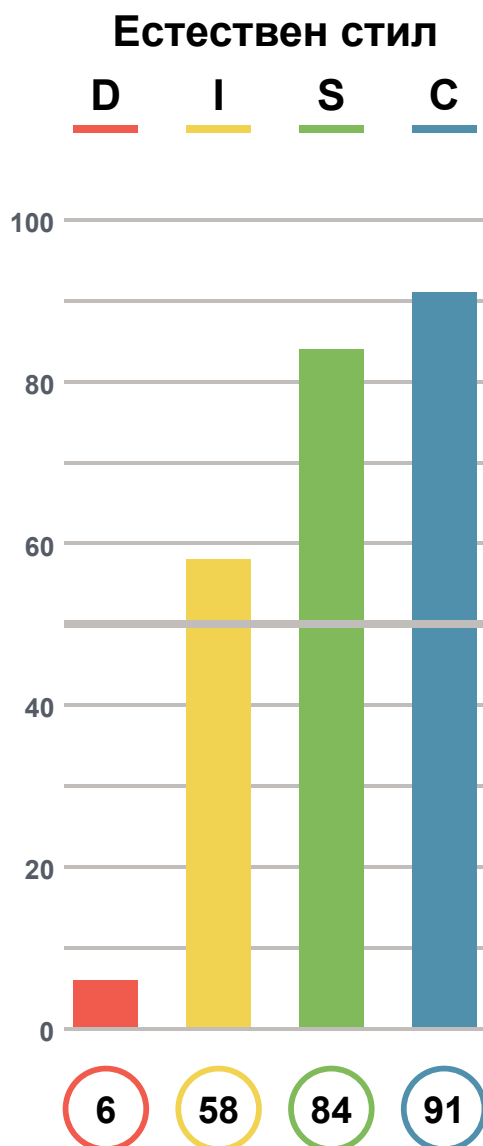
* 68% от популацията попада в заштрихованата област.



Графика I



Графика II



Hungarian Norm 2021 R4

11-10-2023

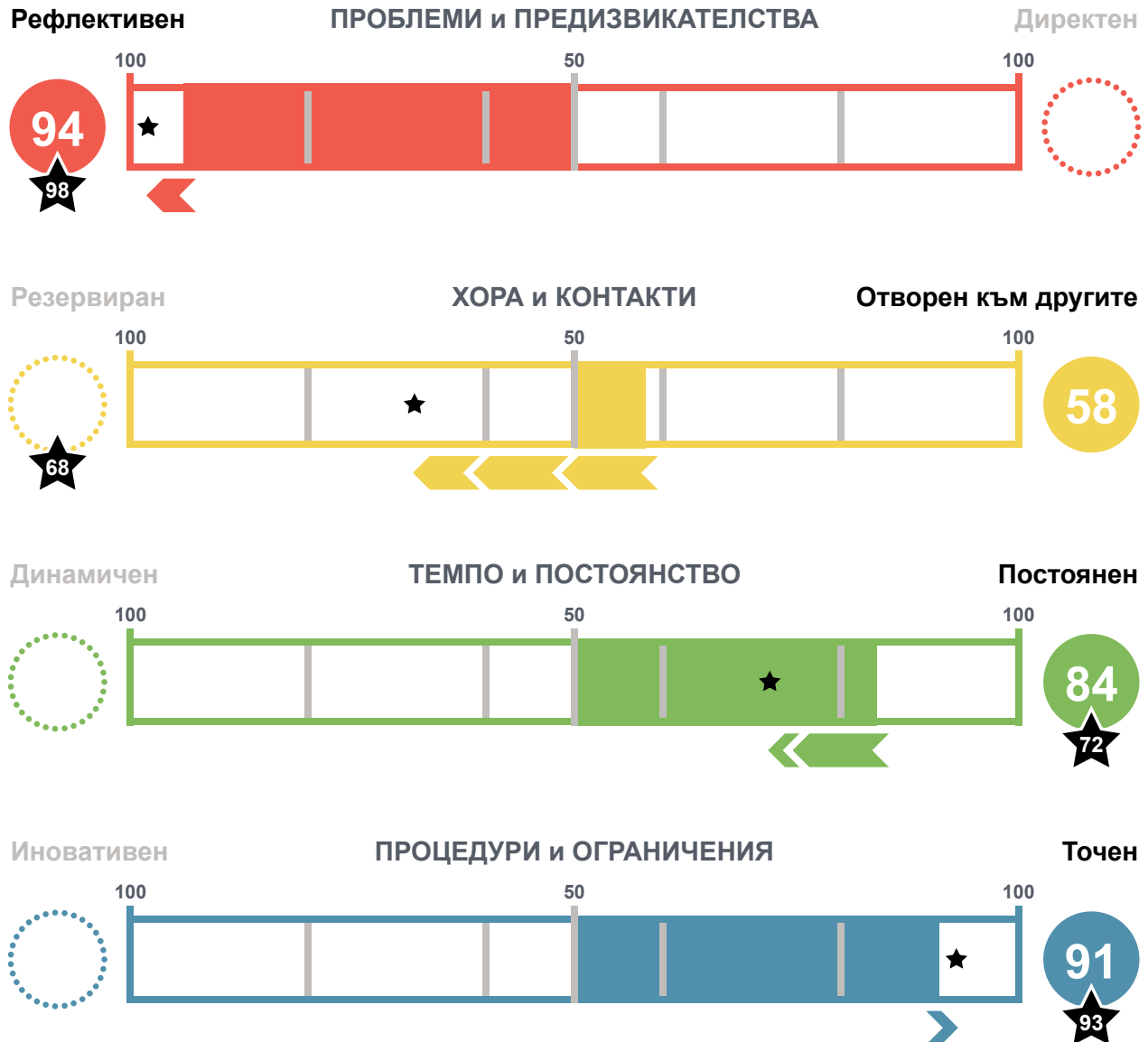
T: 9:14

Sample Jane

Поведенчески континуум



Всеки има различно ниво по отношение на четирите основни поведенчески фактора, които създават неговия/нейния личен стил. Всяка страна на тези фактори се разполага на един континуум, а комбинацията влияе върху индивидуалните нива на ангажираност в различни ситуации. Графиката по-долу представя визуално къде попада Sample по отношение на всеки континуум.



- ★ Адаптирана позиция
- ➡ Адаптирано движение

Hungarian Norm 2021 R4

11-10-2023

T: 9:14

Sample Jane



Колелото на Success Insights® е надежден инструмент, популярен в Европа. Към текста, който сте получили за поведенческия си стил, Колелото дава допълнително визуално представяне, което Ви позволява да:

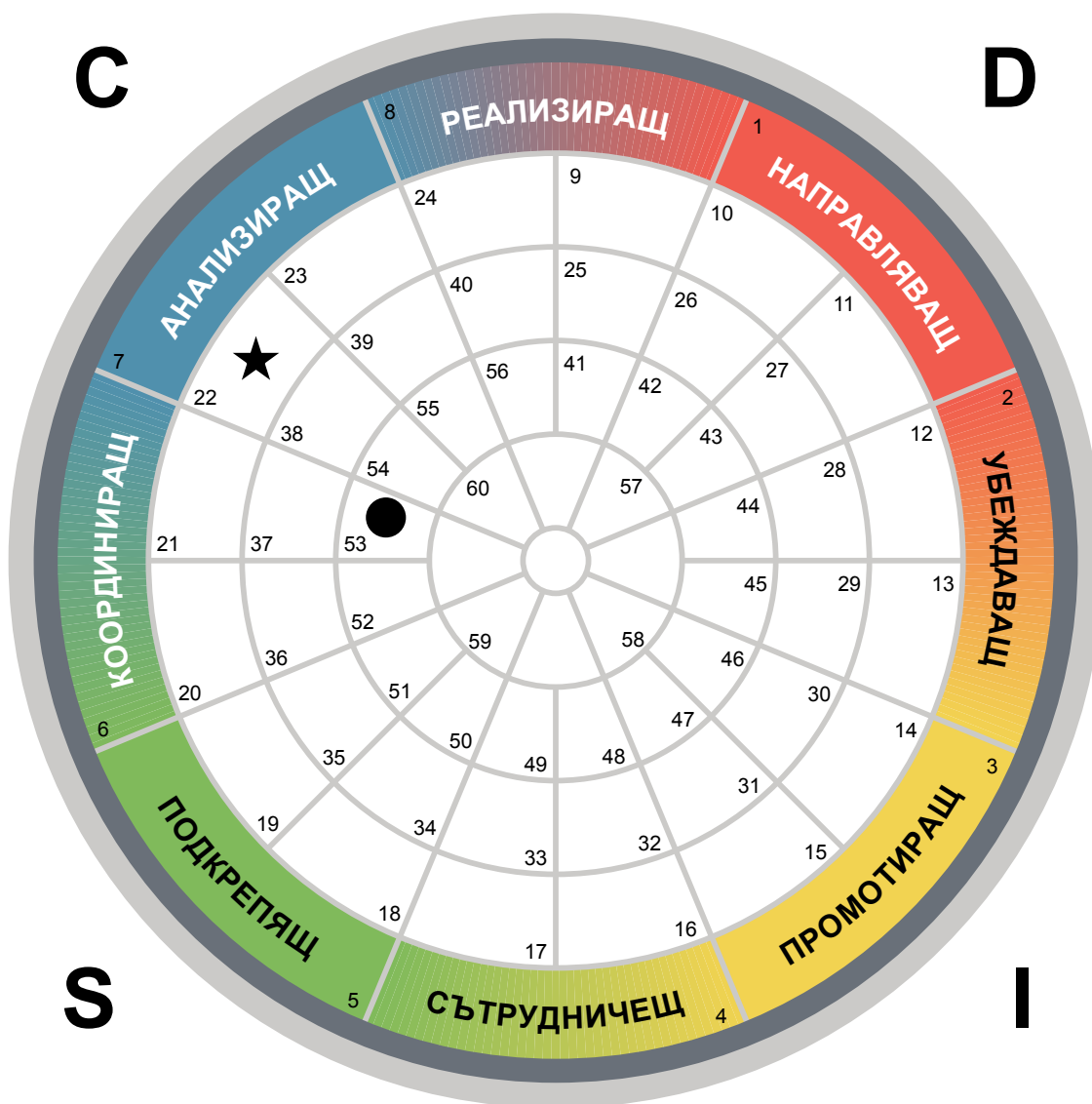
- Видите естествения си поведенчески стил (кръг).
- Видите адаптирания си поведенчески стил (звезда).
- Забележите степента, в която адаптирате поведението си.

На следващата страница забележете, че Естественият Ви стил (кръг) и Адаптираният Ви стил (звезда) са отбелязани на Колелото. Ако са отбелязани в различни клетки, тогава адаптирате поведението си. Колкото по-далеч са двете точки една от друга, толкова повече адаптирате поведението си.

Ако сте част от група, която също е попълвала поведенческия тест, би било полезно да направите общо Колело, което съдържа Естествения и Адаптирания стил на всеки. Това Ви позволява бързо да видите къде може да има конфликти. Може също така да идентифицирате как може да се подобри комуникацията, разбирането и взаимното признание.



Sample Jane
11-10-2023



Адаптиран: ★ (22) КООРДИНИРАЩ - АНАЛИЗИРАЩ

Естествен: ● (53) АНАЛИЗИРАЩ - КООРДИНИРАЩ (ПО ДИАГОНАЛА)

Hungarian Norm 2021 R4

T: 9:14

РАЗБЕРЕТЕ СВОИТЕ ДВИЖЕЩИ СИЛИ



Едуард Шпрангер първи дефинира шест основни типа или категории, с които да определи човешката мотивация и движещи сили. Тези шест типа са Теоретичен, Утилитарен, Естетичен, Социален, Индивидуалистичен и Традиционен.

Благодарение на допълненията на TTISI по отношение на работата на Шпрангер, бяха създадени 12-те Движещи Сили (12 Driving Forces™). Тези 12 Движещи Сили са изведени, като всеки мотиватор е разглеждан като континуум, на който са описани и двата му края. Всичките дванайсет описания са базирани на шест ключови думи, по една за всеки континуум. Шестте ключови думи са: Знание, Полза, Среда, Други Хора, Власт и Методологии.

Ще разберете как да обяснявате, изяснявате и подсилвате някои от движещите сили в живота си. Този отчет ще Ви помогне да използвате уникалните си силни страни, за да успявате в работата и в живота си. Ще разберете как чувствата Ви относно 12-те Движещи Сили формират гледната Ви точка и описват най-точно Вашата уникалност.

Обърнете специално внимание на първите четири движещи сили, тъй като те показват какво най-силно Ви кара да предприемете някое действие. Като разглеждате втората група от четири движещи сили, ще видите, че те могат да Ви влияят силно, но само в дадени ситуации. Накрая, като разглеждате последните четири сили, ще разпознаете в себе си различните степени на безразличие, което изпитвате към тези сили или дори пълното им избягване.

Като прегледате този отчет, ще разберете по-добре една от ключовите области в "Науката за Себепознанието" (Science of Self™) и ще:

- Разберете ролята, която движещите Ви сили играят в кариерата и взаимоотношенията Ви.
- Може да приложите във взаимоотношенията си и при изпълнението на работата си онова, което сте разбрали за движещите за Вас сили.
- Имате по-ясна представа за целите и посоката в живота Ви, което може да доведе до по-голямо удовлетворение в личен и професионален план.

ОБЩИ ХАРАКТЕРИСТИКИ



На базата на Вашите отговори, отчетът е генерирал твърдения, които дават обяснение на това ЗАЩО ПРАВИТЕ ТОВА, КОЕТО ПРАВИТЕ. Тези твърдения описват мотивацията, с която започвате дадена работа. Бихте могли обаче да изпитате вътрешен конфликт, когато две движещи сили се случат да са в конфликт една с друга. Ползвайте общите характеристики, за да получите по-добро разбиране за движещите си сили.

Sample инстинктивно забелязва и се отзовава на хора в нужда. Тя има желанието да бъде съпричастна към хора в нужда. Тя търси грешки в процеса, преди да обвини някого. Тя изпълнява задачи заради самото изпълнение. Sample цени хората заради това, което са, вместо заради това, което могат да осигурят. Тя може да се раздели с притежанията си, без да мисли за бъдещите нужди или ползи. Тя има силен интерес да формулира теории и да задава въпроси, които да подпомагат решаването на проблеми. Тя може да бъде много полезна в идентифицирането на ценни източници на информация. Sample се фокусира върху общото благо вместо да се стреми към по-висока позиция. Тя харесва да бъде зад кулисите и да завършва нещата. Тя може да не се фокусира върху някой конкретен подход и ще се старее да поддържа движението напред. Тя може да събере елементи от няколко различни системи, които да прилага според нуждата.

Sample е склонна да помага на други хора в организацията, дори да не е в неин интерес. Ако тя смята, че това може да навреди на взаимоотношенията, Sample ще избегне конфронтация. Тя би помагал, без да мисли дали ще получи нещо получи в замяна. Да бъде възнаградена за инвестицията си на време, умения и ресурси не е нейната движеща сила. Добавянето към обема от знания е по-важно от прилагането на знанието. Тя ползва знанието като критерий за успех. Тя предпочита да е част от работна група или екип. Сигурността в работата е по-важна за Sample, отколкото престижна титла или позиция. Sample може да търси нови начини да осъществи рутинни задачи. Понякога Sample вижда колко е важно да се следва система и да може да се прилага към определена ситуация. Тя може да е в състояние да избере традициите и вярванията, които да възприеме. Тя е склонна да анализира други системи и/или традиции и да ги прилага по изобретателен начин.

ОБЩИ ХАРАКТЕРИСТИКИ



Sample може да пренебрегне традициите или ограниченията, за да изпълни някоя задача. Тя може да вижда смисъла от въвеждането и следването на системи в някои ситуации. Тя се отказва от контрола, стига задачата над която работи да бъде завършена според нейните стандарти. Тя ще продължава да проучва, докато не открие всичката информация. Sample няма да измерва успеха въз основа на своето ниво на възнаграждение. Тя се фокусира върху общото благо вместо върху възвръщаемостта на собствената си инвестиция. Тя търси начини да помогне на хората да имат положителни преживявания. Тя се стреми да елиминира конфликти на работното място.

Силни страни и слабости



Следващата секция ще Ви даде общо разбиране за силните страни и слабостите на първите четири Движещи сили на Sample или известни още като група на Първичните движещи сили. Помнете, че преекспонирането на дадена силна страна може да се възприеме от другите като слабост.



Потенциални силни страни

- ✓ 1. Sample вярва, че всички хора трябва да имат възможност да бъдат най-доброто, на което са способни.
- ✓ 2. Тя участва в доброволчески и благотворителни дейности.
- ✓ 3. Тя забелязва и се отзовава на хора в нужда.
- ✓ 4. Тя има тенденция да се фокусира върху завършване на дадена задача, а не толкова върху ефективността.
- ✓ 5. Sample ще изпълнява задачи просто в името на самото изпълнение.
- ✓ 6. Тя има тенденция да проучва по-задълбочено в сравнение с другите.
- ✓ 7. Тя може да пренебрегне своя интерес в името на доброто на компанията/общността.



Потенциални слабости

- ✗ 1. Sample може да подпомага другите за сметка на собствената си работа.
- ✗ 2. Тя помага да се облекчат страданията на другите дори за своя сметка.
- ✗ 3. Тя може да приоритизира нуждите на други над своите собствени нужди.
- ✗ 4. Тя по-скоро не обръща много внимание как да се измери представянето.
- ✗ 5. Sample може да разглежда дейността като производителност.
- ✗ 6. Тя може да взема решения без субективни или емоционални съображения.
- ✗ 7. Тя може да се чувства некомфортно, когато получава признание за нейния принос.

Енергизатори и стресори



Следващата секция ще Ви даде общо разбиране за енергизаторите и стресорите на първите четири Движещи сили на Sample или известни още като групата на Първичните движещи сили. Помнете, че преекспонирането на даден енергизатор може да се възприеме от другите като стресор.



Потенциални енергизатори

- ✓ 1. Sample обича да участва в благотворителни събития.
- ✓ 2. Тя подкрепя хуманитарни каузи.
- ✓ 3. Тя вижда потенциала в другите хора.
- ✓ 4. Тя с удоволствие работи в неограничени проекти.
- ✓ 5. Sample използва свободно ресурси.
- ✓ 6. Тя посвещава време на учене.
- ✓ 7. Тя обича да работи по екипни проекти.



Потенциални стресори

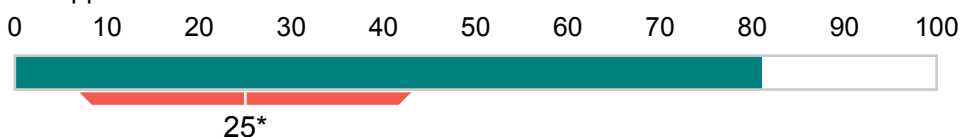
- ✗ 1. Sample се стресира от несправедливости.
- ✗ 2. Тя не обича, когато хора в нужда биват пренебрегвани.
- ✗ 3. Тя не би поставила себе си на първо място.
- ✗ 4. Тя не обича да се фокусира върху процеса.
- ✗ 5. Sample не харесва, когато има ограничено време.
- ✗ 6. Тя няма просто да направи предположение.
- ✗ 7. Тя не обича да работи сама.

ВОДЕЩИ ДВИЖЕЩИ СИЛИ



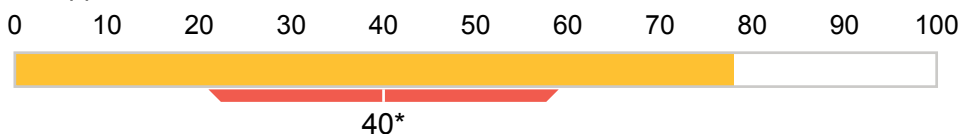
Водещите Ви движещи сили образуват група от мотиватори, които Ви подтикват към действия. Ако се фокусирате върху цялата група, вместо върху отделен мотиватор, може да създадете комбинации от фактори, които са много специфични за Вас. Колкото по-близки са резултатите един до друг, толкова повече може да извлечете от всеки мотиватор. Помислете за онази движеща сила, която усещате като най-близка и вижте как другите Ви водещи движещи сили могат да я подкрепят или допълнят.

1. Алтруистичен - Хора, които са мотивирани от това да помагат на другите, за да изпитват удовлетворението от това да подкрепят и съдействат.



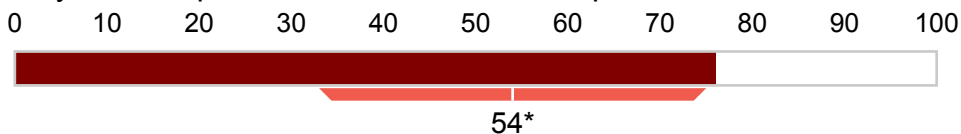
81

2. Безкористен - Хора, които са мотивирани да изпълняват задачи в името на общото благо, с минимални очаквания за лична изгода.



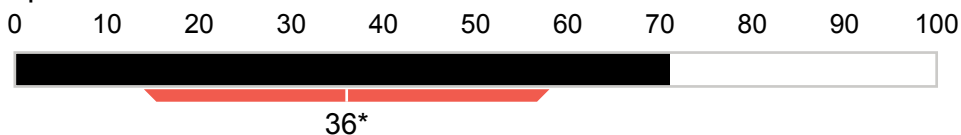
78

3. Интелектуален - Хора, които са мотивирани от възможности да учат, да придобиват знания и да откриват истината.



76

4. Сътруднически - Хора, които са мотивирани от това да подкрепят, да допринасят и които имат малка потребност от лично признание.



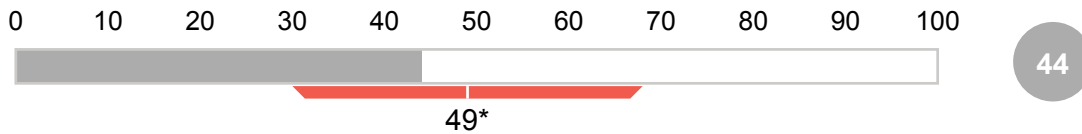
71

СИТУАЦИОННИ ДВИЖЕЩИ СИЛИ

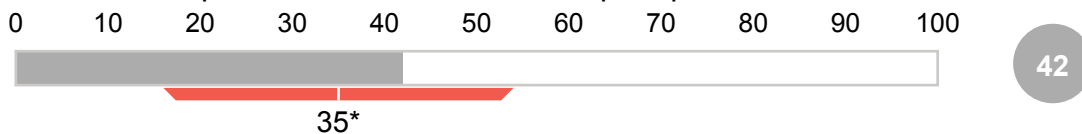


Ситуационните Ви движещи сили включват група от мотиватори, които се активират според ситуацията. Макар да не са толкова значими, колкото водещите Ви мотиватори, те могат да повлияят на действията Ви в определени ситуации.

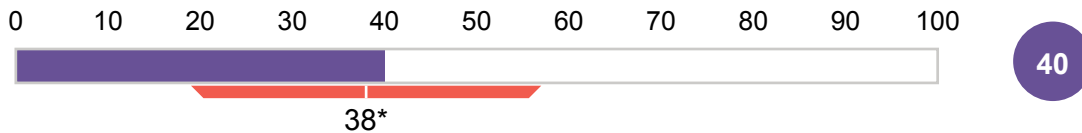
5. Възприемчив - Хора, които са мотивирани от нови идеи, методи и възможности, които попадат извън един ясно дефиниран начин на живот.



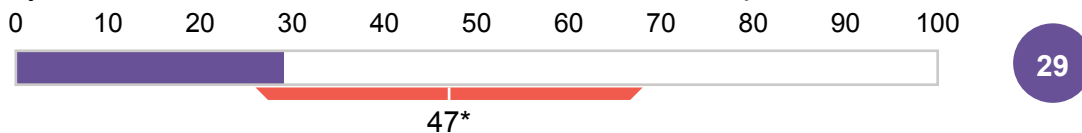
6. Методичен - Хора, които са мотивирани от традиционни подходи, изпробвани методи и ясно дефиниран начин на живот.



7. Обективен - Хора, които са мотивирани от функционалността и обективността на средата им.



8. Хармоничен - Хора, които са мотивирани от преживяването, субективните гледни точки и баланса в тяхната среда.

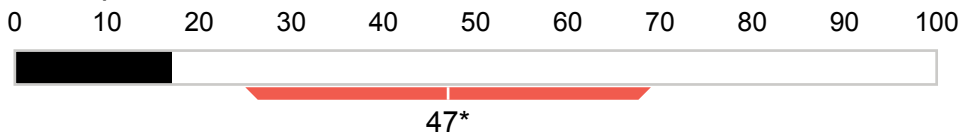


НЕУТРАЛНИ ДВИЖЕЩИ СИЛИ



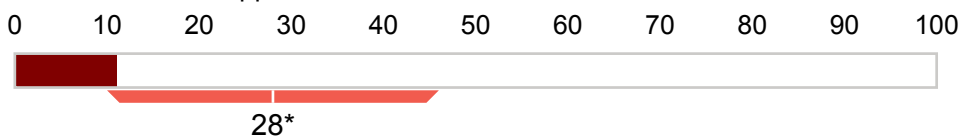
Може да се чувствате безразлично по отношение на някои или всички мотиватори в тази група. Имайте предвид обаче, че тези фактори могат да предизвикат негативни реакции, когато взаимодействате с хора, които имат един или повече от тези мотиватори за своя водеща движеща сила.

9. Доминантен - Хора, които са мотивирани от статус, признание и контрол над личната свобода.



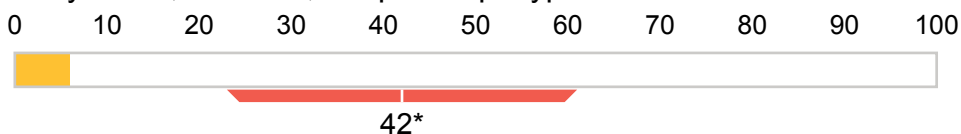
17

10. Инстинктивен - Хора, които са мотивирани от това да ползват предишен опит, интуиция и да търсят конкретно знание, когато е необходимо.



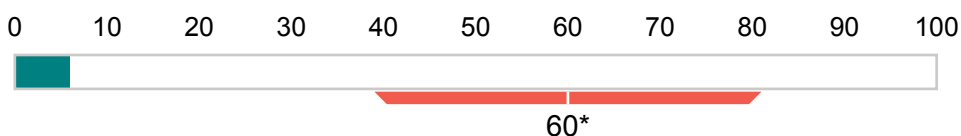
11

11. Прагматичен - Хора, които са мотивирани от практични резултати и се стремят да са максимално ефективни, но и да постигнат възможно най-голяма възвръщаемост на вложените от тях усилия, таланти, енергия и ресурси.



6

12. Преднамерен - Хора, които са мотивирани от това да съдействат на другите с конкретна цел, не само за да са от помощ или от полза.



6

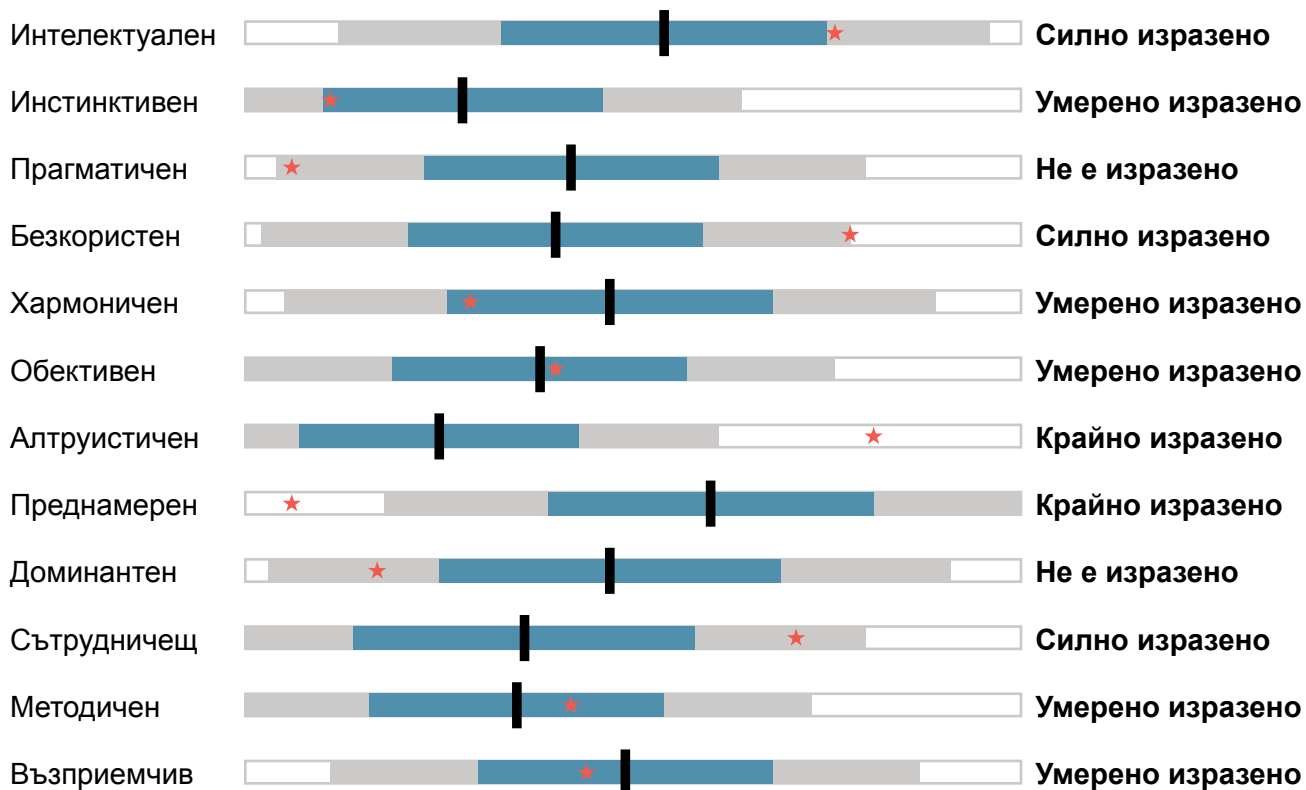
НА КАКВО ДА ОБЪРНЕТЕ ВНИМАНИЕ



Чували сте изрази като: "всеки човек е различен" и "хората правят нещата по техните си причини, а не по твоите". Когато сте заобиколени от хора, които споделят сходни с Вашите ценности, ще се чувствате на място в групата и ще имате енергия. От друга страна, ако сте заобиколени от хора, чиито ценности са значително по-различни от Вашите, може да бъдете възприети като аутсайдери. Тези различия могат да доведат до стрес или конфликти.

Този раздел разкрива области, в които ценностите Ви може да са извън общоприетите и могат да доведат до конфликт. Колкото по-далеч сте от нормата надясно по скалата, толкова повече хората ще усетят колко важна за Вас е дадената ценност. Колкото по-далеч сте от нормата наляво по скалата, толкова повече хората ще имат усещане, че сте безразлични или дори негативни по отношение на дадената ценност. Заширикованата област за всяка ценност представлява 68% от популацията; т.е. резултатите, които попадат в рамките на едно стандартно отклонение над и под средното за извадката.

Таблица - Норми и сравнения - Hungarian Norm 2021



- 1-во Стандартно Отклонение - * 68% от популацията попада в заширикованата област.

- 2-ро Стандартно Отклонение

- 3-то Стандартно Отклонение

- средно за извадката - Вашият резултат

Умерено изразено - едно стандартно отклонение от средното за извадката

Силно изразено - две стандартни отклонения над средното за извадката

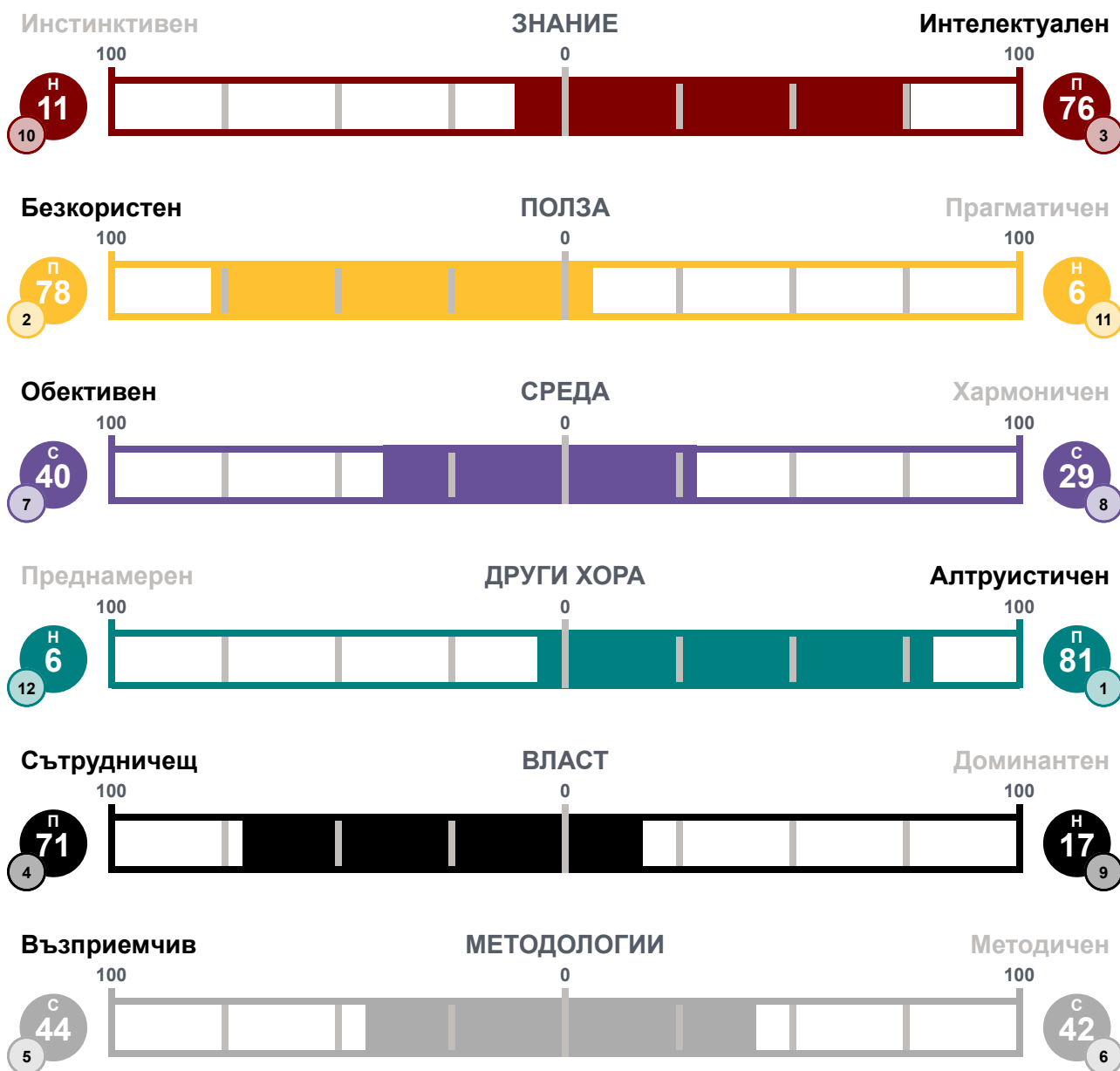
Не е изразено - две стандартни отклонения под средното за извадката

Крайно изразено - три стандартни отклонения от средното за извадката

ГРАФИКА НА ДВИЖЕЩЕТЕ СИЛИ



Континуумът на 12-те движещи сили (12 Driving Forces®) представя визуално какво мотивира Sample и нивото на интензивност за всяка категория. Буквата "П" показва групата на първичните мотиватори на човек. Тези четири фактора са ключови за мотивацията и ангажираността на Sample, независимо от ситуацията.



Първични, Ситуационни и Неутрални
Стойности за Движещите сили
Ранжиране на Движещите сили

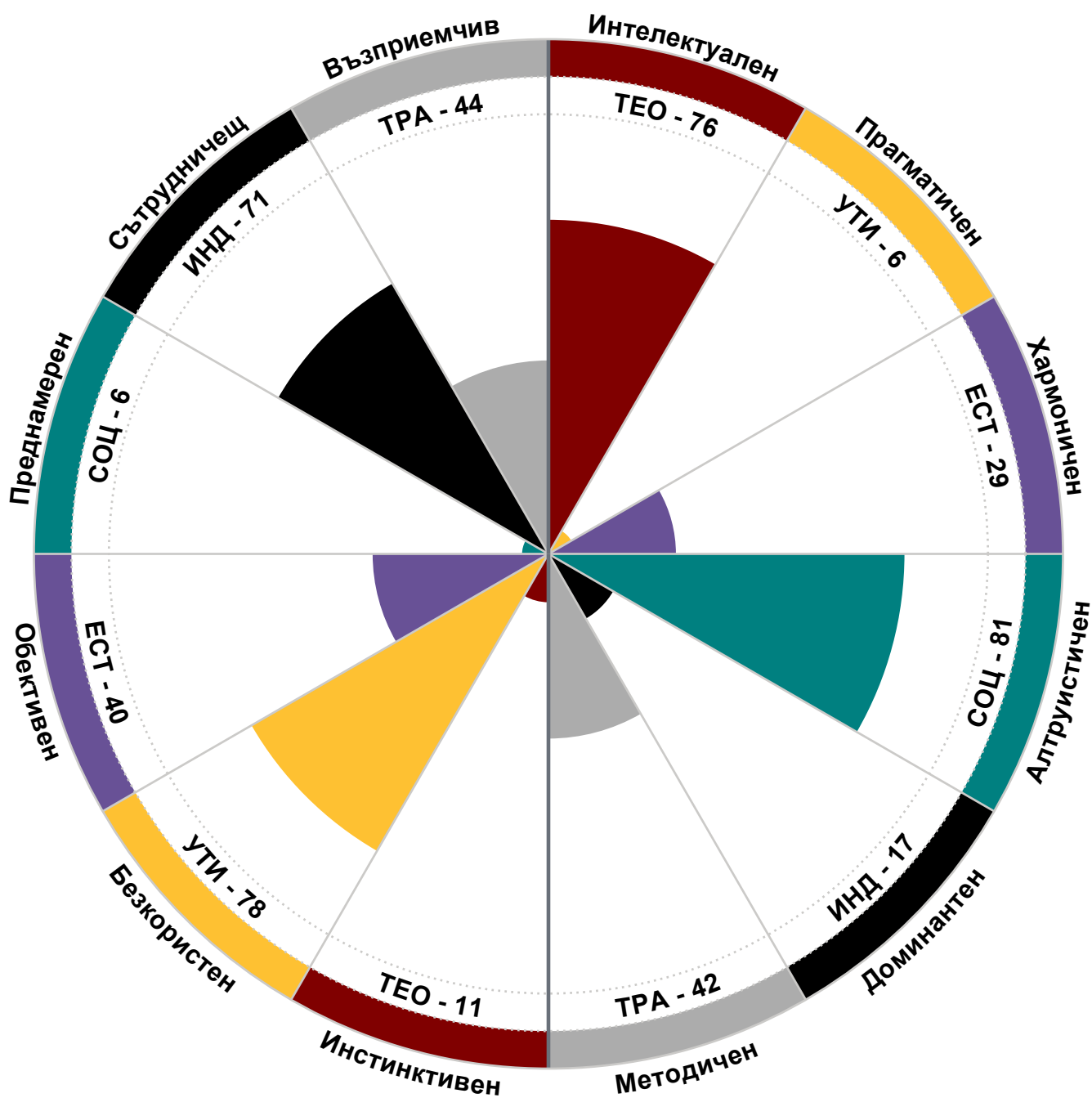
Hungarian Norm 2021

11-10-2023

T: 3:14

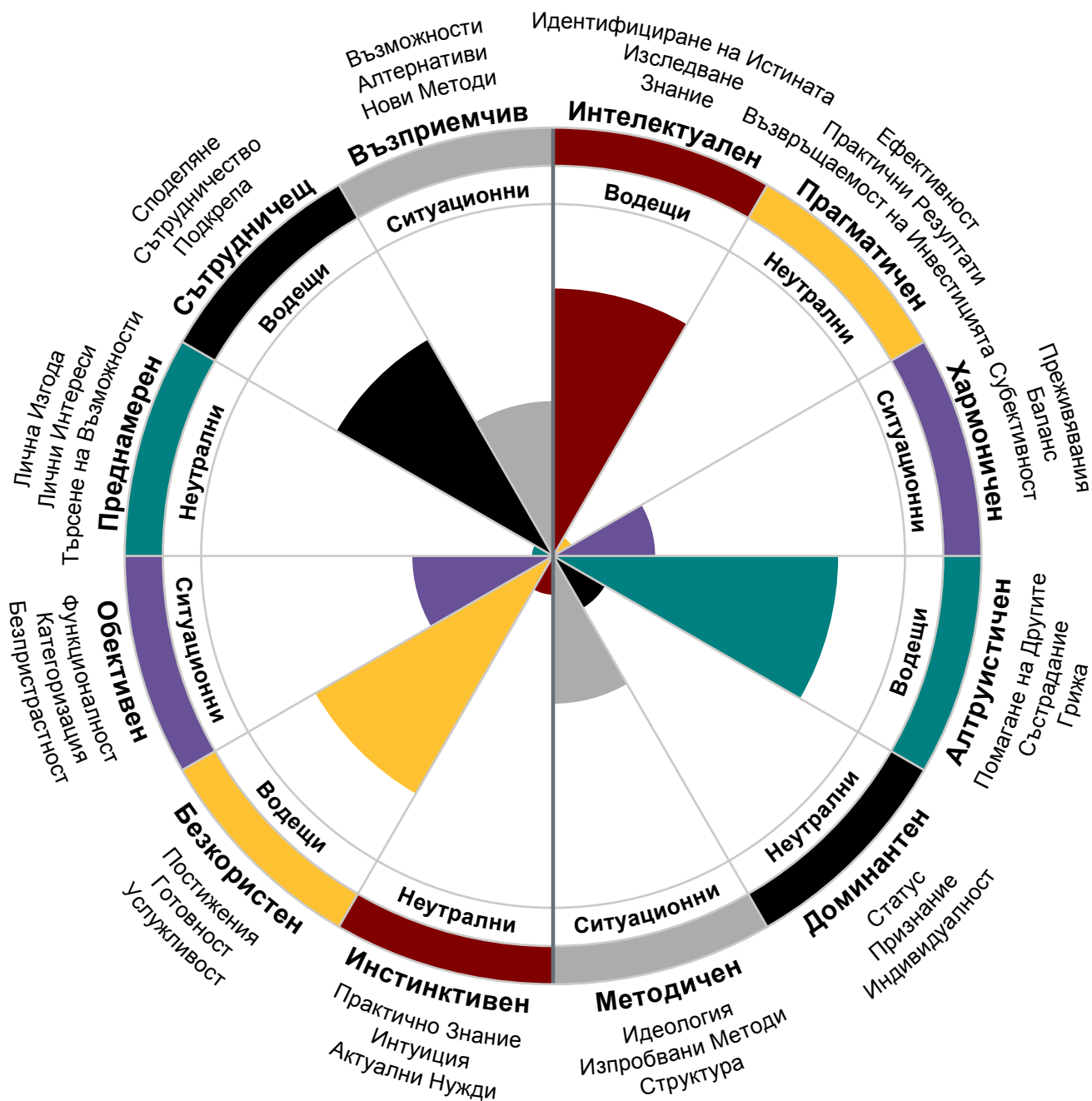
Sample Jane

КОЛЕЛО НА ДВИЖЕЩЕТЕ СИЛИ



T: 3:14

КОЛЕЛО С ОПРЕДЕЛЕНИЯ



ВЪВЕДЕНИЕ



Раздел Взаимодействие на Поведения и Движещи Сили

Комбинирането на Вашите поведения и движещи сили има ключово влияние за увеличаване на удовлетвореността от работата и изпълнението. Всяко от тях поотделно е достатъчно силно, за да определя действията Ви, но синергията от комбинацията им би довела до нещо качествено по-различно.

В този раздел ще откриете:

- Потенциални Поведенчески и Мотивационни Силни страни
- Потенциални Поведенчески и Мотивационни Конфликти
- Идеалната Среда
- Насоки за Мотивация
- Насоки за Управление



ПОТЕНЦИАЛНИ СИЛНИ СТРАНИ, ИЗВЕДЕНИ ОТ ПОВЕДЕНИЯТА И МОТИВАТОРИТЕ

Този раздел описва потенциалните силни страни на Sample, които са резултат от интегрирането на поведенческия ѝ стил и четирите ѝ най-силни мотиватора. Идентифицирайте две-три потенциални силни страни, които трябва да бъдат ползвани и награждавани в още по-голяма степен, за да се повиши удовлетвореността ѝ от работата.

1. Описва много детайлно визията, за да помогне на другите да я следват.
2. Грижи се за другите, но същевременно ги държи отговорни.
3. Помага на другите да постигнат добри резултати чрез детайлен процес.
4. Предлага обективна гледна точка за това как може да бъде постигната целта.
5. Има ясни очаквания от другите, когато работи върху осезаеми постижения.
6. Задава въпроси, които другите пропускат, по отношение на потенциални проблеми, които могат да повлияят на организацията.
7. Желанието ѝ да научи повече помага процесите да станат по-ефективни.
8. Задава всички необходими въпроси и събира цялата информация, за да изведе най-добрия резултат от всяка ситуация.
9. Детайлна и прецизна по отношение на процеса на проучване.
10. Може да се откаже от контрола, стига високите ѝ стандарти да се поддържат.
11. Следи екипът да направи всичко правилно от първия път.
12. Работи с добре пресметнат план, за да подпомага организационната рамка.

ПОТЕНЦИАЛНИ КОНФЛИКТИ МЕЖДУ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАТОРИ



Този раздел описва потенциалните области, в които може да изникне конфликт между поведенческия стил на Sample и четирите ѝ водещи мотиватора. Идентифицирайте два до три потенциални конфликта, които трябва да бъдат редуцирани, за да се увеличи продуктивността ѝ.

1. Другите гледат на нея като на "куче пазач", но тя иска да бъде възприемана като човек, който се опитва да помогне каузата да тръгне в правилната посока.
2. Създава нежелани правила за другите, но го прави от грижа за тях.
3. Желаете да помогне на другите, но има и желанието да контролира случващото се в организацията.
4. Пресмята всяко обстоятелство, без да я е грижа за това каква би била най-добрата полза от времето ѝ.
5. Може да се фокусира прекалено много върху инвестицията и затова да пропусне възможността да помогне на другите.
6. Може да я възприемат като човек, който вярва, че да се фокусираш върху голямото благо е единственият начин да свършиш някаква задача.
7. Никога не ѝ достигат фактите, за да докаже новата теория.
8. Може да изглежда твърде фокусирана върху данни и теории.
9. Нуждае се от информация, за да се чувства добре и да задоволи любопитството си, но прекаленият анализ може да я парализира, когато става въпрос за изпълнение на цели.
10. Готова е да се откаже от контрола, ако стандартите ѝ са покрити.
11. Може да обърка желанието си да подкрепи групата с желанието си да наложи правилата.
12. Тя се чувства най-ефективна, когато може да работи по плана структурирано.

ИДЕАЛНАТА СРЕДА



Хората са по-ангажирани и продуктивни, когато работната им среда съответства на твърденията, описани в този раздел. Този раздел определя идеалната работна среда според поведенческия стил на Sample и четирите водещи мотиватора за нея. Използвайте този раздел, за да идентифицирате специфични задачи и отговорности, които Sample харесва.

1. Да предлага функционални и полезни начини за помощ към другите да постигат целите си и да печелят.
2. Възможността да бъде обективна и старателна в стремежа си да помага на другите.
3. Способност да помага на другите в рамките на организационната структура.
4. Ясно дефинирани правила, процедури и пътеки, чрез които да се посрещат организационните цели.
5. Среда, където се иска прилагането на точни и систематични стандарти, за да се постигат резултати.
6. Документирано и потвърдено обяснение за системата за възнаграждения и добавки.
7. Възможността да се върне на масата за преговори, веднъж щом разполага с повече информация, за да изложи казуса.
8. Среда, където да събира всички факти и информация.
9. Среда, в която добрата подготовка за срещи се цени.
10. Позната група, с която да споделя идеи и мисли посредством факти и данни.
11. Възможност да е част от прегледа и съхраняването на факти и данни.
12. Среда, която подкрепя анализирането на факти и данни.

НАСОКИ ЗА МОТИВАЦИЯ



Всички хора са различни и различни неща ги мотивират. Този раздел от отчета е създаден в резултат от анализа на мотиваторите на Sample. Прегледайте всяко твърдение от този раздел с Sample и подчертайте онези потребности, които са актуални.

Sample иска:

1. Да разполага с необходимите факти и данни, за да е сигурна, че подкрепата, която се оказва, е правилна и е в съгласие с всички външни стандарти, така че да предпази организацията.
2. Носене на отговорност за желаните хуманитарни резултати.
3. Да е сигурна, че организацията е готова да помага на другите и би следвала правилата и процедурите, за да е сигурна, че помощта ще бъде осигурена.
4. Възможност да използва необходимите данни и информация, за да подобри процесите.
5. Наичие на всички факти и детайли, необходими за изпълнението на ежедневните задачи.
6. Разбиране от страна на ръководството, че процесът може да е по-важен от резултата.
7. Достъп до цялата необходима информация и наръчници с инструкции, за да изпълни нещата правилно.
8. Да разбира защо дадена процедура трябва да се промени преди началото на проекта.
9. Да има цялата детайлна информация за историята на процеса, за да е сигурна, че е вярна.
10. Високи стандарти, поддържани от цялата група.
11. Възможност да пресмята внимателно рисковете, докато подкрепя на даден план за действие.
12. Разбиране от ръководството, че тя действа в интерес на дългосрочното здраве на бизнеса.

НАСОКИ ЗА УПРАВЛЕНИЕ



В този раздел са показани някои нужди, които трябва да бъдат задоволени, за да може Sample да се представя оптимално. Някои нужди тя може да посрещне сама, докато за другите трябва да се погрижи ръководството. Трудно е за човек да бъде мотивиран в среда, където основните му потребности спрямо начина на управление не са удовлетворени. Прегледайте списъка с Sample и идентифицирайте 3 или 4 твърдения, които за нея са най-важни. Това позволява на Sample да участва при формирането на плана, по който самата тя ще бъде управлявана.

Sample има нужда от:

1. Това да разбере как задълбаването в детайлите може да има негативен ефект върху другите.
2. Това да бъде представена като човек, който разбира от процедури и да помага на другите да ги разбират.
3. Мениджър, който прилага правилата към всички хора еднакво.
4. Възможност да докаже, че политиките и стандартите в компанията работят в полза на организацията.
5. Време да прегледа и анализира данни, за да разбере хората и процесите, преди да взема решения.
6. Време, отделено за преглед на процедурите и/или системите зад новия проект или възможност.
7. Достъп до необходимите средства и инструменти за научаването на нова информация в рамките на организационната структура.
8. Това да задава въпроси, когато оценява чуждите усилия, вместо да прави заключения без необходимите детайли.
9. Да разбере, че прекалено многото детайли могат да попречат на идеите да се развиват.
10. Да бъде възприемана като силен поддръжник на процедури и регламенти.
11. Да поставя цели, които са в подкрепа на организацията.
12. Мениджър, който разбира как да се гледа на нещата като или "черни" или "бели" може да е в подкрепа на организацията.

ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ



Следват примери за области, в които Sample може да желае да се подобри. Отбележете между 1 и 3 области и създайте план(ове) за действие за постигане на желаните резултати. Разгледайте отчета, за да идентифицирате възможни области, нуждаещи се от подобрене.

- Комуникация (слушане)
- Делегиране
- Вземане на решения
- Дисциплиниране
- Оценка на изпълнението
- Обучение
- Управление на времето
- Кариерни цели
- Лични цели
- Мотивиране на другите
- Развиване на хора
- Семейство

Област: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Област: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Област: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Дата на Начало: _____ Дата за Преглед: _____