



Talent Insights®

Management

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



ÚVOD - <i>KDE SE TALENT SETKÁVÁ S PŘÍLEŽITOSTÍ®</i>	4
ÚVOD - <i>SEKCE CHOVÁNÍ</i>	5
OBECNÉ RYSY	6
HODNOTA PRO ORGANIZACI	8
KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI	9
KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI - <i>POKRAČOVÁNÍ</i>	10
TIPY PRO KOMUNIKACI	11
VNÍMÁNÍ - „ <i>PODÍVEJTE SE NA SEBE TAK, JAK VÁS PRAVDĚPODOBNĚ VNÍMÁ OKOLÍ.</i> “	12
ABSENCE BEHAVIORÁLNÍHO FAKTORU	13
CHARAKTERISTICKÉ RYSY	14
PŘIROZENÝ A ADAPTOVANÝ STYL	15
ADAPTOVANÝ STYL	17
ČASOVÉ ZTRÁTY	18
OBLASTI MOŽNÉHO ZLEPŠENÍ	21
HIERARCHIE RYSŮ CHOVÁNÍ	22
GRAFY STYL INSIGHTS®	24
BEHAVIORÁLNÍ KONTINUUM	25
KRUH SUCCESS INSIGHTS®	26
VAŠE MOTIVÁTORY A HYBNÉ SÍLY	28
OBECNÁ CHARAKTERISTIKA	29
SILNÉ A SLABÉ STRÁNKY	31
STIMULUJÍCÍ A STRESUJÍCÍ FAKTORY	32
SOUBOR PRIMÁRNÍCH HYBNÝCH SIL	33
SOUBOR NEUTRÁLNÍCH HYBNÝCH SIL	34
SOUBOR INDIFERENTNÍCH HYBNÝCH SIL	35
OBLASTI PRO POCHOPENÍ	36
HYBNÉ SÍLY: GRAF	37
HYBNÉ SÍLY: KRUH	38
POPISY: KRUH	39
ÚVOD - <i>SEKCE PROPOJENÍ STYLU CHOVÁNÍ A HYBNÝCH SIL</i>	40
POTENCIÁLNÍ SILNÉ STRÁNKY CHOVÁNÍ A MOTIVACE	41

Obsah

Pokračování



POTENCIÁLNÍ KONFLIKTNÍ CHOVÁNÍ A MOTIVACE	42
IDEÁLNÍ PROSTŘEDÍ	43
KLÍČE K MOTIVACI	44
KLÍČE K VEDENÍ	45
AKČNÍ PLÁN	46



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.



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, s 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.

„Všechny čtyři faktory chování se v různé intenzitě projevují u všech lidí.“

– W. M. Marston

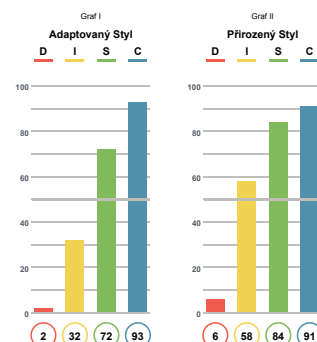
OBECNÉ RYSY



Na základě toho, jak Sample 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.

Sample by si přála, aby ji kolegové měli rádi a aby ji zároveň uznávali pro kvalitu odváděné práce. Její spolupracovníci vědí, že její projekty jsou vždy provedeny správně. Je pro ni důležité, aby v ní ostatní viděli odpovědného člověka. Bude se proto snažit vyvarovat všem způsobů chování, které by mohly být druhými vnímány jako neodpovědné. Narazí-li Sample na věc, která není v pořádku, chce ji do pořádku uvést. Jedná se jí o dosahování praktických výsledků. Sample může přecitlivěle reagovat na kritiku vlastní práce. Protože ji nepřijímá snadno, měla by být raději konfrontována pouze se skutečně oprávněnou kritikou. Sample může velmi citlivě reagovat na kritiku své vlastní práce. Jejím cílem je neustále se zlepšovat ve všem, co dělá. Sample má schopnost soustředit se na určitý projekt natolik se, že jí to často může přinést velmi hluboké poznatky. Vzhledem k vysokým požadavkům na svůj vlastní výkon může mít občas pocit, že ostatní spolupracovníci nepodávají výkon odpovídající jejím standardům. Sample se vzpírá změnám, jestliže má pocit, že by mohly snížit kvalitu její práce. K akceptaci změn potřebuje ujištění, že její standardy budou i nadále plněny. Když přijde na systémy kvality a metodické postupy, Sample dokáže být velkým puntičkářem. Pravidla a předepsané postupy jí poskytují při výkonu práce pocit jistoty. Dokáže práci věnovat veškerou svou energii, což do její pracovní situace vnáší jistotu.

Sample posuzuje druhé obvykle podle kvality jejich práce. Pokud práce druhých neodpovídá jejím standardům, snadno přehlédne jejich silné stránky. Rozčiluje ji, když druzí nedodržují pevně zavedená pravidla. Přála by si, aby všichni dodržovali stejná pravidla a předpisy. Sample se vidí jako člověk s orientací na fakta, stojící oběma nohama pevně na zemi. Její zájem o teorii není jen povrchní. Když stojí před problémem, hledá metodu, vzorec, postup anebo systém, jak věc vyřešit. Sample je typ člověka, který přijímá výzvy ze svého hlubokého smyslu pro odpovědnost. Sample má dobré pozorovací schopnosti a umí shromáždit všemožná data k nejružnějším tématům. Pokud se pro něco opravdu nadchne, přečte a poslechne si o tom vše, co je k dispozici. Významná rozhodnutí Sample podpírá daty a fakty, protože jí to dodává víry v jejich správnost. Pokud Sample zná firemní pravidla, dodržuje je. Sample



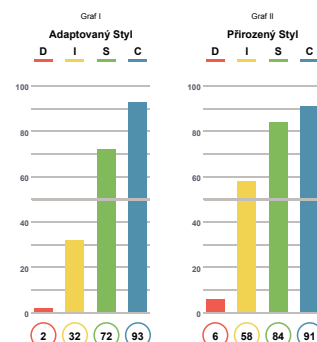
OBECNÉ RYSY

Pokračování



provádí rozhodnutí rutinně každý den, ale dojde-li na významnější rozhodnutí, bývá opatrná. Chce mít absolutní jistotu o správnosti svého rozhodnutí.

Sample se obvykle chová přátelsky, ale její chování je někdy pro její spolupracovníky ne zcela čitelné. Chová pevná a neochvějná přesvědčení, která nemusí být ostatním vždy jasná. V úsilí o dosažení cílů se Sample chová houževnatě a vytrvale. K výzvám se staví kooperativně. Nepotřebuje být vnímána jako hvězda, více jí jde o úspěch týmu jako celku. Sample nerada pracuje pro nadřízeného, který používá konfrontační styl vedení. Cítí-li se v ohrožení, má tendenci se stáhnout a uzavřít do sebe, a v důsledku toho být i neproduktivní. Sample chce přesně vědět, co se od ní v daném pracovním vztahu očekává, a chtěla by být také přesně informována o povinnostech a odpovědnostech svých spolupracovníků. Jde jí o jasné vymezení oblastí. Někdy se Sample dokáže chovat velmi otevřeně, i když je jinak spíše introvertní typ. Pokud se naskytne vhodná příležitost, zapojí se do společenské konverzace. Sample ráda analyzuje motivy druhých lidí. Umožňuje jí to rozvíjet svou schopnost intuice. Sample se se svou prací ztotožňuje. Jestliže druzí kvalitu její práce zpochybňují, nepřijme to bez odporu. Sample chce mít absolutní jistotu, že svou práci vykonává správně. Proto ráda pracuje s takovým nadřízeným, který jí přesně vysvětlí, co od ní očekává.

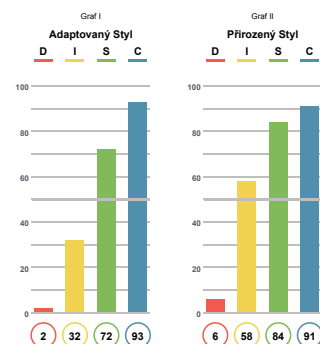


HODNOTA PRO ORGANIZACI



Tato část zprávy popisuje konkrétní kvality, nadání a způsoby chování, které s sebou Sample do svého zaměstnání vnáší. Tyto výroky nabízejí obraz o tom, jakou roli Sample 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.

- ✓ 1. Definuje, vyjasňuje, sbírá informace, koriguje a testuje.
- ✓ 2. Neustále se snaží o kvalitní práci.
- ✓ 3. Má respekt k autoritám a podnikovým strukturám.
- ✓ 4. Má schopnost změnit konfrontaci na pozitivní situaci.
- ✓ 5. Má zkušenosti a talent ve svém technickém oboru.
- ✓ 6. Je svědomitá a vyvážená.
- ✓ 7. Je přizpůsobivá.
- ✓ 8. Osvědčuje se jako kooperativní člen týmu.



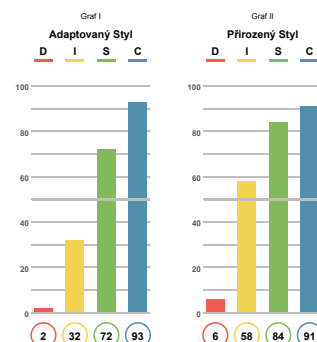
KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI



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:

- ✓ 1. Podpořte svou komunikaci správnými fakty a daty.
- ✓ 2. Buďte upřímní a zvolte tón hlasu, kterým svou upřímnost vyjádříte.
- ✓ 3. Organizovaným způsobem přispívejte k jejím snahám, předložte konkrétní věci a dodržte, co jste slíbili.
- ✓ 4. Dobře se na rozhovor připravte.
- ✓ 5. Poskytněte jí čas, aby se přesvědčila o spolehlivosti vašeho jednání. Buďte přesní a realističtí.
- ✓ 6. Nesouhlasíte-li s něčím, dobře promyšleným způsobem vysvětlíte své stanovisko.
- ✓ 7. Podpořte její zásady, jednejte s rozmyslem a ohleduplně. Získejte si důvěryhodnost tím, že budete naslouchat všem pro a proti, přednesete-li nějaký návrh.
- ✓ 8. Poskytněte jí čas, aby se přesvědčila o spolehlivosti vašich výpovědí. Buďte přesní a realističtí.
- ✓ 9. Navrhněte jednací strategii a přesný časový plán. Ujistěte ji, že nenastane žádné překvapení.
- ✓ 10. Poskytněte jí čas na otázky.
- ✓ 11. Předkládejte solidní, hmatatelné a praktické důkazy.



KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI

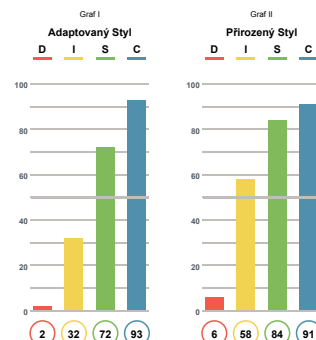


Pokračování

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. Sample 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:

- ❌ 1. Činění sporných výpovědí.
- ❌ 2. Nepříliš průkazná tvrzení o kvalitě její práce.
- ❌ 3. Dávání slibů, které nemůžete dodržet.
- ❌ 4. Vyhrožování, lichocení, přemlouvání, mazání medu kolem pusy nebo hořekování.
- ❌ 5. Mluvení s druhým, když je příliš rozčilený.
- ❌ 6. Nesystematický postup.
- ❌ 7. Uspěchávání rozhodovacího procesu.
- ❌ 8. Zahálení a mrhání časem.
- ❌ 9. Ponechání v nejasnosti, co člověk od druhého očekává. Nedotažení určité věci.
- ❌ 10. Neoprávněné slovní vyžadování důvěry – tu si nejprve musíte zasloužit.
- ❌ 11. Hlasitá a provokativní řeč.
- ❌ 12. Prezentování faktů v nahodilém pořadí.



TIPY PRO KOMUNIKACI



Tato část zprávy obsahuje návrhy, jakým způsobem může Sample zlepšit svou komunikaci s druhými. Pokyny dále obsahují stručný popis typů osobností, s nimiž bude Sample přicházet do styku. Pokud se Sample 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.

Disciplína

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.
- ✓ Buďte přesní a realističtí.
- ✗ Lehkomyslný, nedbalý, neformální, hlasitý projev.
- ✗ Vyvíjení přílišného tlaku nebo stanovování nerealistických termínů.
- ✗ Nepořádnost a neorganizovanost.

Dominance

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

Vytrvalost

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

Ovlivňování

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



„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 Sample vnímá sama sebe a jak její chování mohou za určitých podmínek vnímat ostatní. Pokud Sample pochopí tuto část, dokáže přesněji vyhodnotit účinky vlastního chování a získat tím možnost větší kontroly nad situací.



Sample považuje sebe sama za typ:

- ✓ precizní
- ✓ důkladný
- ✓ umírněný
- ✓ diplomatický
- ✓ vzdělaný
- ✓ analytický



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

- ✓ pesimistický
- ✓ vybíravý
- ✓ přehnaně starostlivý
- ✓ věčně nespokojený



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

- ✓ perfekcionista
- ✓ těžko ji potěšit
- ✓ přísný
- ✓ defenzivní

ABSENCE BEHAVIORÁLNÍHO FAKTORU



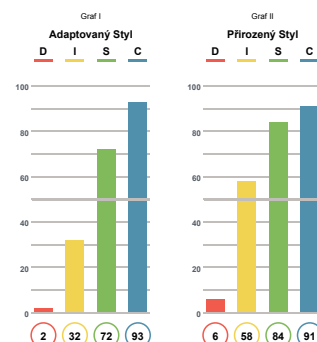
Absence behaviorálního faktoru může poskytnout vhled do situace nebo prostředí, které by mohly způsobit napětí nebo stres. Na základě výzkumů jsme schopni určit situace, kterým bychom se v každodenním životě měli vyhýbat. Pochopením vlivu stylu chování jsme schopni lépe formulovat talenty člověka a vytvářet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

Situace a okolnosti potřebné k minimalizaci jednání pod vlivem stresu.

- Potřebuje flexibilitu a čas pro sběr dat, aniž by muselo být učiněno rozhodnutí.
- Potřebuje manažera nebo odpovědného partnera, který může ocenit potřebu reflektivního řešení problému, ale dokáže také řídit čas strávený každou takovou situací.
- Vyhněte se prostředí, které se soustřeďuje na neustálé inovace.

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

- Zbavte se krátkodobých mnohostranných projektů a zaměřujte se na dlouhodobé jednotlivé cíle.
- Usilujte o pozice, které nevyžadují silnou potřebu pro nastartování se.
- Soustředte se v daném čase pouze na jeden úkol kvůli zajištění kvality v řešení problému.



CHARAKTERISTICKÉ RYSY



Na základě toho, jak Sample 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	předpověditelný	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	tvrdšíjtný
sympatický	logický	orientovaný na tlak	nesystematický
skromný	podezíravý	horlivý	bez zábran
mírumilovný	věcný a objektivní	flexibilní	náladový
nevtíravý	bystřý	impulzivní	neústupný

PŘIROZENÝ A ADAPTOVANÝ STYL



Přirozený způsob, jakým Sample 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

Sample přistupuje k problému klidně a pokojně a má obecnou tendenci řešit problémy reaktivním a týmově orientovaným způsobem. Chová se nevtíravě, brání vzniku konfrontací a chtěla by být viděna jako skutečný týmový hráč.

Adaptovaný

Sample 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

Sample je společenská, optimistická a má schopnost apelovat na emoce ostatních, aby jimi mohla v určitém směru hýbat. Ráda pracuje v týmu a může zde sehrát roli hlavního mluvčího. Důvěřuje druhým a přeje si působit v příjemném prostředí, kde může navazovat vztahy.

Adaptovaný

Sample se snaží působit na druhé velmi zdrženlivým způsobem. Fakta a čísla by měla nejlépe hovořit sama za sebe. Fakta zpravidla prezentuje bez příkras. Míra její důvěry se odvíjí od právě probíhající konkrétní interakce.

PŘIROZENÝ A ADAPTOVANÝ STYL



TEMPO – VYTRVALOST

Přirozený

Sample se dobře cítí v prostředí, které je relativně uvolněné nebo kde je trpělivost považována za ctnost. Ráda nejprve dokončí jeden úkol a teprve potom zahájí druhý. Dává přednost předvídatelnému prostředí.

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

Sample považuje za důležité, aby se věci dělaly správně. Může s tím být až obtížná, z obavy, že by se do pracovního postupu mohly vloudit nějaké chyby. Bude se přesně držet pravidel a postupů a nejlépe se bude cítit v situacích, kde platí v zásadě přesné standardy a písemně dané pokyny.

Adaptovaný

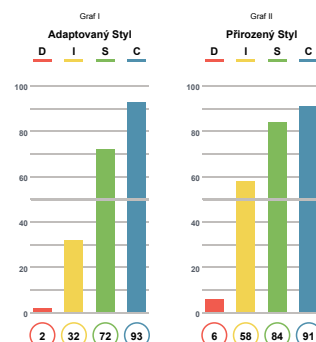
Neexistuje u ní podstatný rozdíl mezi jejím přirozeným a adaptovaným stylem chování. Z tohoto důvodu také nepokládá za nutné chovat se ve svém prostředí jinak, než jaká skutečně je.

ADAPTOVANÝ STYL



Sample 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 Sample tyto vzorce chování vykazuje.

- ✓ 1. Spolupráce a ochota pomáhat.
- ✓ 2. Sebeovládání jako prostředek v případě, že dojde ke střetu.
- ✓ 3. Kritické posuzování dat.
- ✓ 4. Disciplinovaná a úzkostlivě pečlivá dbalost řádu.
- ✓ 5. Osvědčený a praktický postup při rozhodování.
- ✓ 6. Omezený kontakt se spolupracovníky.
- ✓ 7. Plnění náročných kritérií.
- ✓ 8. Kvalita je důležitější než rychlost výkonu.
- ✓ 9. Srdečné vystupování a ochota pomoci v jednání s novými klienty nebo zákazníky.
- ✓ 10. Uvážení veškerých rizik, než začne jednat.
- ✓ 11. Čisté a přehledně uspořádané pracoviště.



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.

ČEKÁNÍ NA TO, CO SE STANE

Ačkoli trpělivost může být ctností, proaktivita umožňuje "decision-makerům" lepší kontrolu nad veškerými událostmi, které jsou uvnitř kruhů vlivu.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Snaha žít přítomností
2. Strach ze situací, na které nejsme připraveni
3. Touha po vysokém standardu může znemožnit něco začít

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Naplánujte alternativní řešení
2. Určete si nejlepší možné scénáře
3. Realizujte plán, který nejlépe vyhovuje potřebám a zároveň není v konfliktu s ostatními scénáři

PRODLUŽOVÁNÍ TERMÍNŮ A VYLEPŠOVÁNÍ

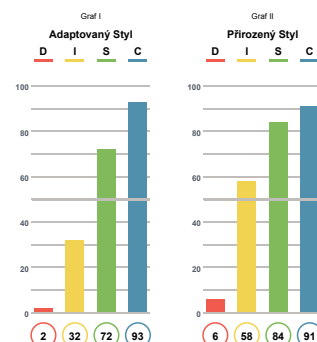
Žádáme o prodloužení termínů odevzdání práce proto, abychom mohli "vypíplat" řešení, udělat práci znovu, hodnotit a přehodnocovat výsledek, měnit ho a vracet se k původní verzi. To vše tak, abychom měli čas na testování nejlepšího výsledku.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Snaha dosáhnout vždy velkého úspěchu
2. Máte pocit, že ve spěchu nelze dosáhnout uspokojivého výsledku
3. Doufáte, že se věci vyřeší samy

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Nastavte realistický rozvrh a časový plán
2. Dodržte rozvrh



ČASOVÉ ZTRÁTY

Pokračování



3. Řiďte se radou a nechte si pomoci

"VŠE" JE POVAŽOVÁNO ZA FAKT

Pokud vše považujeme za fakta, jedná se o proces získávání nových informací a na jejich základě přehodnocování informací a kroků dosavadních.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Snaha být vždy připravena
2. Snaha vyhnout se chybám
3. Snaha získat čas na dokončení úkolu

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Stanovte si čas, kdy budete sbírat nové informace a vyhodnocovat je, jednejte až poté
2. Zvažte rizikové faktory a důležitost, zda je nutné získávat další informace

STRACH Z CHYB

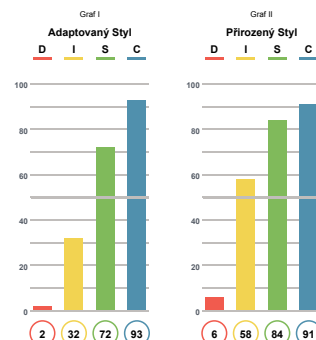
Strach udělat chybu je mentální proces zaměřující se na negativní konce a je často způsoben nedostatečným zpracováním minulých chyb.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Snaha vyhnout se kritice
2. Berete kritiku osobně
3. Snaha být vidět jako výkonná a kompetentní

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Učte se dívat se na minulé úspěchy
2. Pro každý chybný krok, který se může stát, si запиšte dvě možná řešení nápravy a dokončete úkol
3. Soustředte se na několik možných variant postupu



ČASOVÉ ZTRÁTY



Pokračování

PŘEHNANÉ REAKCE NA KONSTRUKTIVNÍ KRITIKU

Přehnané reakce na konstruktivní kritiku jsou neadekvátní otevřené či pasivní odezvy na zpětnou vazbu a doporučení.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Vlastní pohodlnost při používání starých a známých metod
2. Příliš vysoké pracovní standardy
3. Přesvědčení o tom, že jdeme správnou cestou
4. Nespatřujeme žádné přínosy navrhovaných změn

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Cvičte se v naslouchání druhých bez hodnotících komentářů
2. Naučte se používat fráze, jako "to je zajímavé" nebo "to je možné", jako způsob zmírnění okamžité negativní zpětné vazby
3. Mluvte o svých pocitech s kolegy i s odborníky

NEJLEPŠÍ, ALE NEPROVEDITELNÁ ŘEŠENÍ

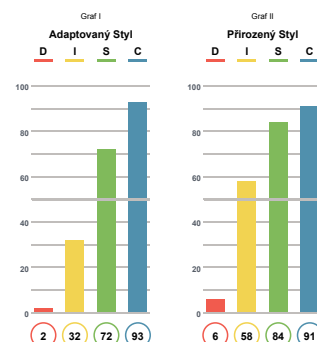
Neustálé hledání nejlepších řešení může vést k nedokončení úkolu. Za horizontem může vždy ležet něco lepšího.

MOŽNÉ PŘÍČINY:

1. Snaha dělat věci správně hned napoprvé
2. Vyžadování osobní odpovědnosti za bezchybné provedení práce
3. Strach z kritiky, pokud by se řešení neosvědčilo

MOŽNÁ ŘEŠENÍ:

1. Ujasněte si, jaký je požadovaný standard
2. Určete si řešení, které koresponduje nebo převyšuje daný standard
3. Nastavte si časový plán pro hledání řešení nebo splnění úkolu



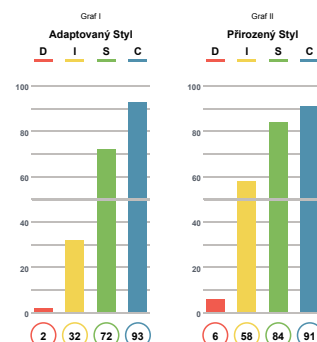
OBLASTI MOŽNÉHO ZLEPŠENÍ



Tato část zprávy pojmenovává sklony v jejím chování, které mohou být omezujícím faktorem její úspěšnosti. Uvedené sklony se nevztahují na určitou konkrétní oblast činnosti. Sample 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.

Sample vykazuje následující sklony:

- ✓ 1. Často podceňuje sebe sama, projevuje málo sebedůvěry.
- ✓ 2. Má problémy s rozhodováním, neboť pokaždé usiluje o „to správné“ rozhodnutí. Pokud nemá k ruce příklad z minulosti, vyčkává, dokud nedostane instrukce od druhých.
- ✓ 3. Drží se postupů a metod, zejména jestliže za jejich dodržování již byla odměněna.
- ✓ 4. Své city raději projevuje pouze v prostředí, které je kooperativní, nikoli soutěživé.
- ✓ 5. Nesděluje ostatním, jak se staví k danému problému.
- ✓ 6. Vybírá si spolupracovníky, kteří jsou jí velmi podobní.
- ✓ 7. Před realizací změn si přeje obdržet kompletní vysvětlení. Chce mít jistotu, že všechno přesně pochopila.
- ✓ 8. Je defenzivní, když jí někdo hrozí, a používá omyly a chyby druhých k obraně vlastní pozice.

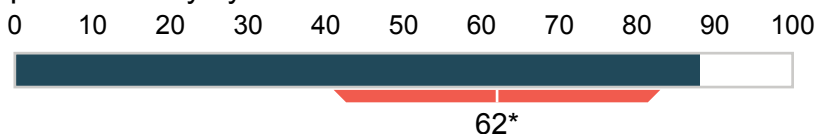


HIERARCHIE RYSŮ CHOVÁNÍ



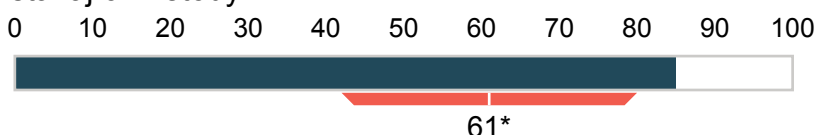
Graf hierarchie behaviorálních faktorů zobrazuje hodnocení vašeho přirozeného stylu chování v celkem dvanácti oblastech, s nimiž se v pracovním prostředí běžně setkáváte. Pomůže vám zjistit, ve kterých oblastech budete přirozeně nejefektivnější.

1. Důslednost - V opakujících se situacích podává předvídatelný výkon.



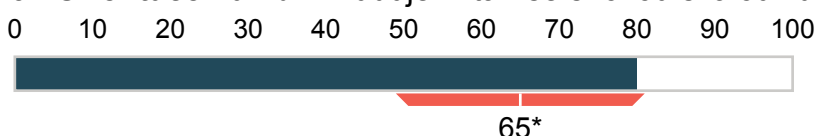
88

2. Dodržování Pravidel - Dodržuje pravidla, předpisy nebo stávající metody.



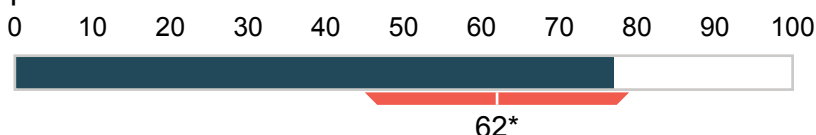
85

3. Orientace na lidi - Buduje vztah se širokou škálou lidí.



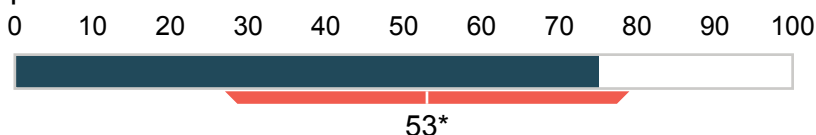
80

4. Vytvrlost - Dokončí úkol i navzdory těžkostem a překážkám.



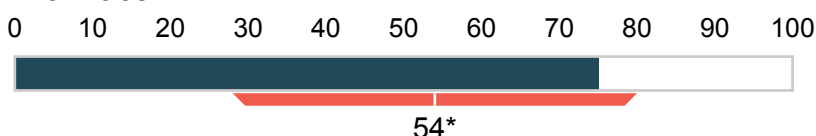
77

5. Pořádkumilovnost - Vytváří a udržujete konkrétné pořadí každodenních činností.



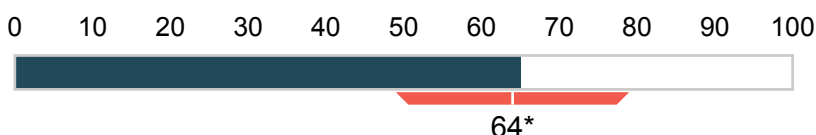
75

6. Analýza - Shromažďuje, potvrzuje a systematizuje informace.

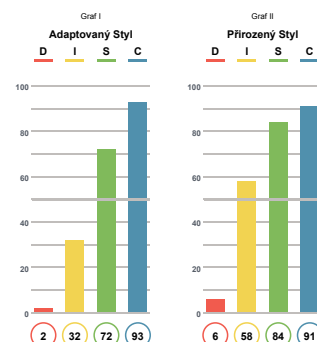


75

7. Orientace na zákazníka - Zjistí a splní požadavky klientů.



65

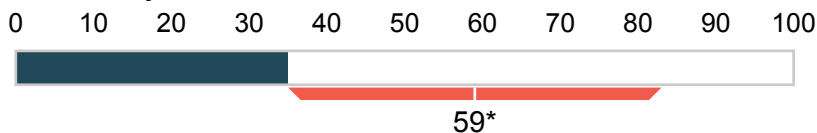


*Výsledek 68% populace se nachází ve vyznačené zóně.

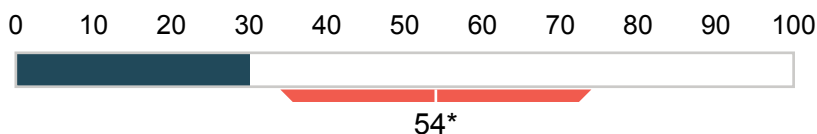
HIERARCHIE RYSŮ CHOVÁNÍ



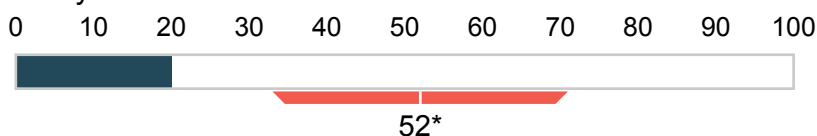
8. Interakce - Často vyhledává společnost ostatních a komunikuje s nimi.



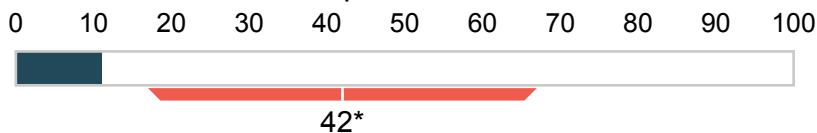
9. Mnohostrannost - Snadno se přizpůsobuje různým situacím.



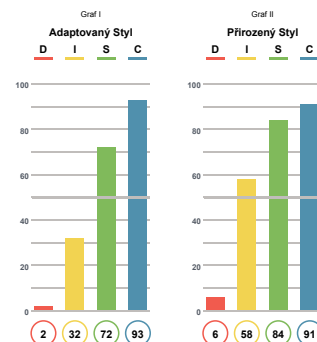
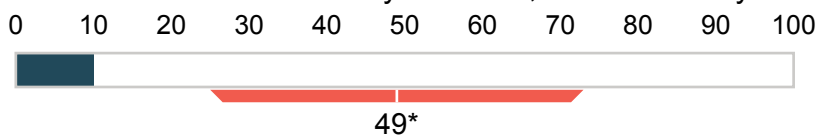
10. Časté Změny - Dokáže rychle přejít z jednoho úklu na druhý.



11. Naléhavost - Schopnost okamžité reakce.



12. Soutěživost - Chce být vítězem, nebo získat výhodu.



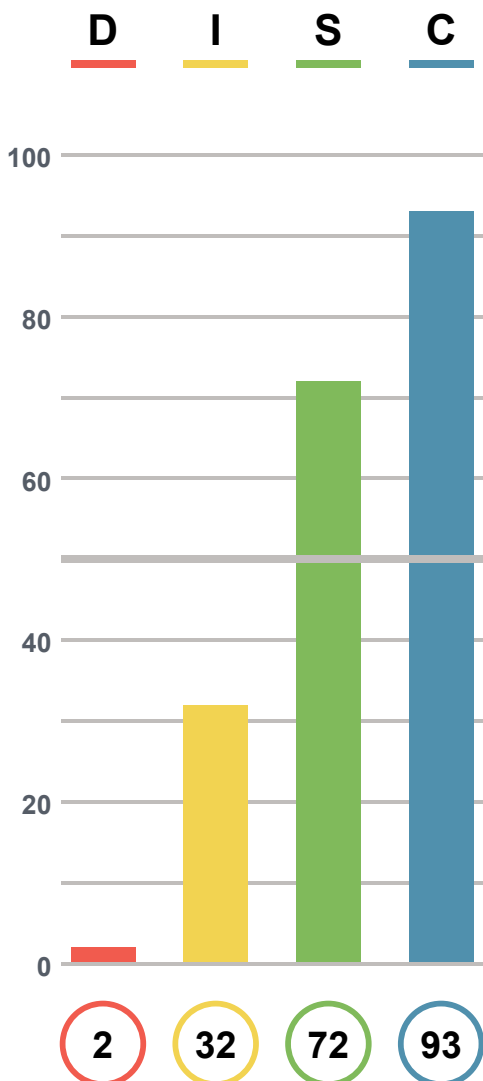
SIA: 02-32-72-93 (22) SIN: 06-58-84-91 (53)

*Výsledek 68% populace se nachází ve vyznačené zóně.



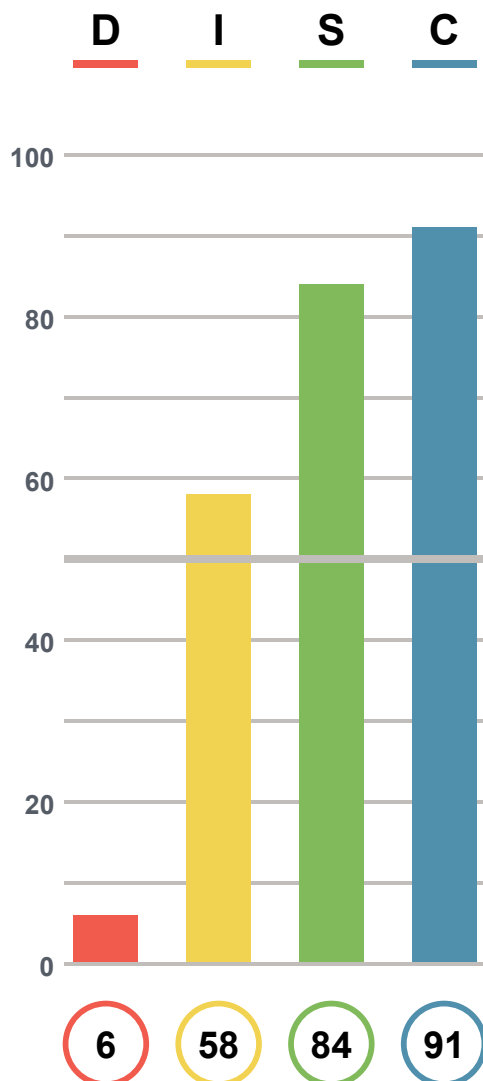
Graf I

Adaptovaný Styl



Graf II

Přirozený Styl



Hungarian Norm 2021 R4

11-10-2023

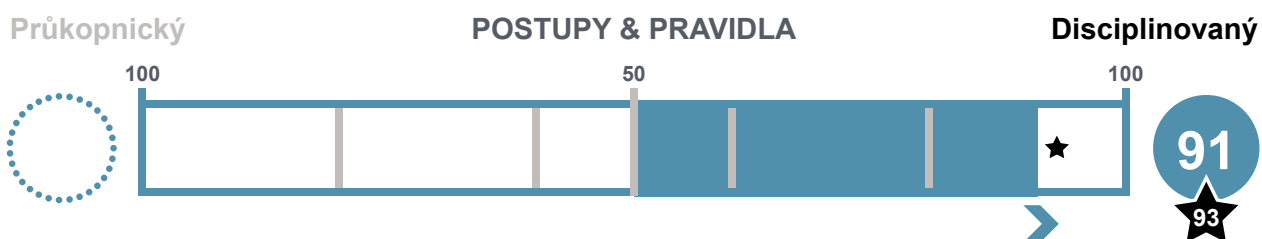
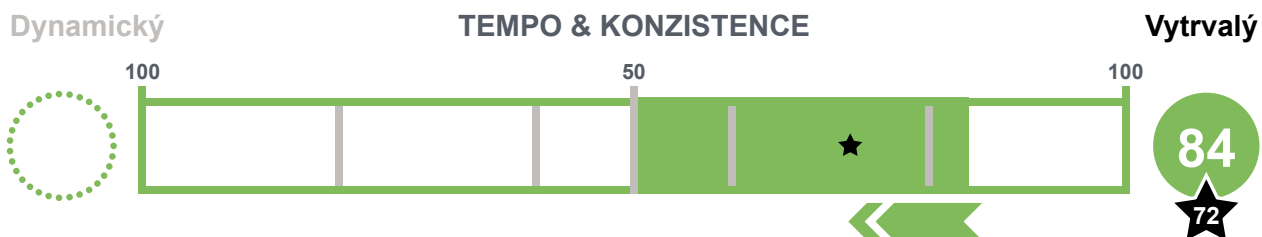
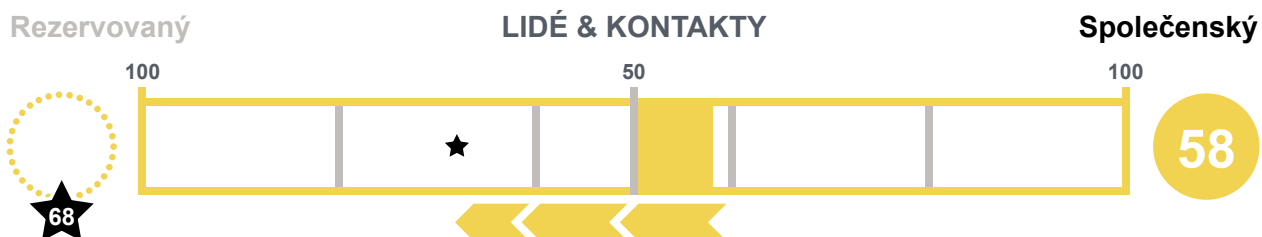
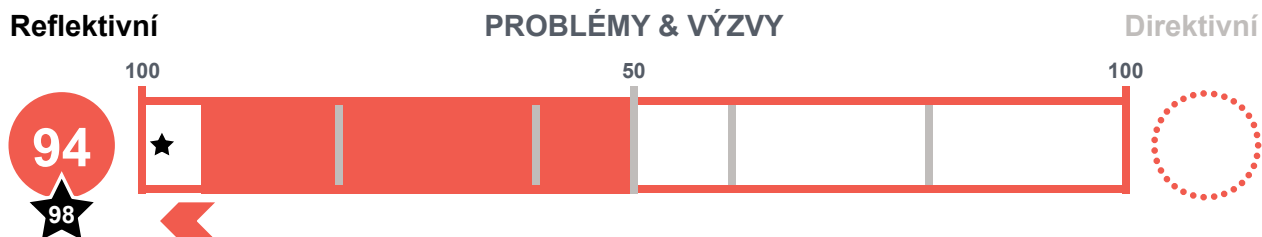
T: 9:14

Sample Jane

Behaviorální Kontinuum



Každý člověk má různou úroveň čtyř hlavních faktorů chování, které vytvářejí jeho vlastní osobitý styl. Strany těchto faktorů jsou spojeny v kontinuu a kombinace těchto 4 faktorů ovlivňuje způsob chování v různých situacích. Níže uvedený graf je znázorněním toho, kde se Sample nachází v rámci každého kontinua.



★ Adaptovaná Pozice
 ➡ Adaptovaný Pohyb

Hungarian Norm 2021 R4
 11-10-2023
 T: 9:14

Sample Jane



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:

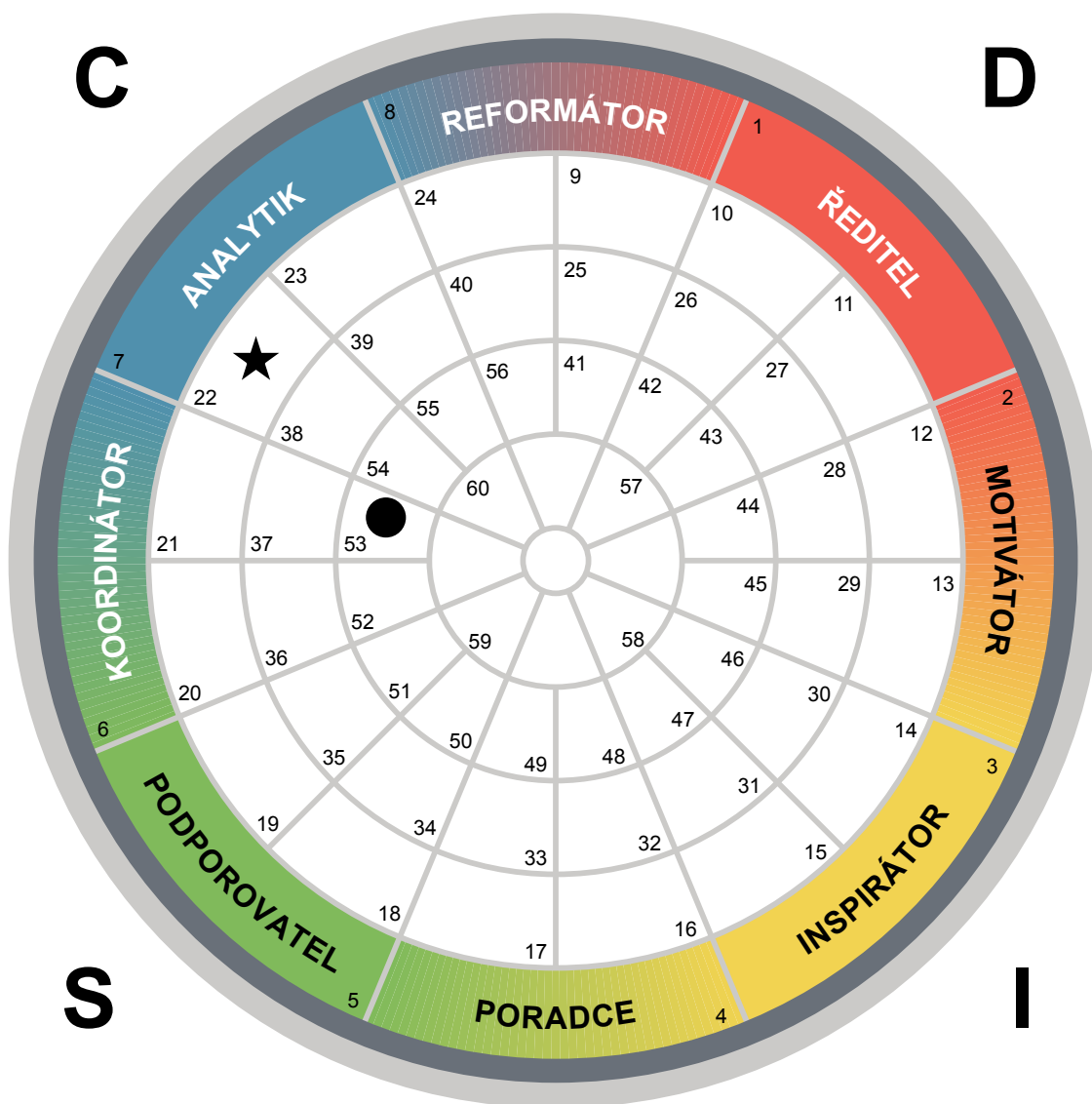
- Podívat se na svůj přirozený styl chování (kolečko).
- Podívat se na svůj adaptovaný styl chování (hvězdička).
- Zjistit, do jaké míry své chování přizpůsobujete.

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 sejít, 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.



Sample Jane
11-10-2023



Adaptovaný styl: ★ (22) KOORDINÁTOR/ANALYTIK

Přirozený styl: ● (53) ANALYTIK/KOORDINÁTOR (KŘÍŽ)

Hungarian Norm 2021 R4

T: 9:14

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. Všechna 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 DĚLATE 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.

Sample má schopnost instinktivně rozpoznat a reagovat na lidi v nesnázích. Sample má snahu vcítit se do lidí v nesnázích. Sample bude nejdříve hledat chyby v procesu, až poté bude obviňovat osoby. Sample bude plnit úkoly jen proto, aby byly splněny. Sample posuzuje lidi podle toho, kdo jsou, nikoli podle toho, čeho jsou schopni. Sample má schopnost vzdát se majetku bez přemýšlení o budoucích potřebách. Sample nadšeně formuluje teorie a klade otázky, aby bylo možné vyřešit problém. Sample bude velkým přínosem, pokud je potřeba hodnotit informační zdroje. Sample se soustředí na "vyšší dobro" na úkor vlastní pozice. Sample má ráda práci v zákulisí a dotahování nepopulárních prací a úkolů. Sample se nemusí ohlížet na pravidla, pokud bude chtít pokračovat ve své cestě. Sample může poskládat a použít pouze některé části několika systémů, pokud je to potřeba.

Sample inklinuje k pomoci ostatním lidem v organizaci, ikdyž to není její nejlepší zájem. Pokud si myslí, že by to ohrozilo vztah, vyhne se konfrontaci. Sample chce pomáhat bez ohledu na odměnu, kterou dostane. Odměna za investovaný čas, talent a zdroje není tou pravou hybnou silou. Získávání nových znalostí je důležitější, než jejich použití. Sample považuje úroveň znalostí jako měřítko úspěchu. Sample preferuje být součástí skupiny nebo týmu. Dobrá práce je důležitější, nežli prestižní titul nebo pozice. Sample může hledat nové způsoby, jak vykonat rutinní úkoly. Občas vidí Sample smysl v následování systému a jeho aplikaci ve specifických situacích. Sample může mít schopnost vybrat si a následovat novou tradici. Sample má tendenci zpochybňovat systémy nebo tradice, a může je použít po svém a kreativně.

Obecná Charakteristika



Sample může přehlížet tradice nebo hranice, pokud potřebuje dokončit úkol. Sample může vidět hodnotu a smysl zavádění a dodržování systémů, ale jen v určitých situacích. Sample se stáhne do ústraní, dokud nedokončí aktuální úkol. Sample neustane, dokud neshromáždí všechny dostupné informace. Sample vidí peníze jako nezbytnost pro přežití, nikoli jako smysl svého počínání. Sample se soustředí více na "vyšší dobro", nežli na vlastní prospěch. Sample hledá cesty, jak pomoci ostatním lidem. Sample se bude snažit eliminovat konflikty na pracovišti.

Silné a slabé stránky



Následující část poskytuje obecný popis silných a slabých stránek, které vycházejí ze čtyř dominantních hybných sil, tj. primárního souboru hybných sil. Pamatujte, že přílišné prosazování některé silné stránky mohou ostatní vnímat jako slabost.



Potenciální silné stránky

- ✓ 1. Sample zastává názor, že každý člověk musí dostat příležitost vytěžit ze sebe to nejlepší.
- ✓ 2. Sample je dobrovolně a ochotně k dispozici.
- ✓ 3. Sample si všimne, pokud někomu něco schází, a reaguje na to.
- ✓ 4. Sample se místo na efektivitu zaměřuje na splnění úkolu.
- ✓ 5. Sample plní svoje úkoly jen pro radost z jejich splnění.
- ✓ 6. Sample ve srovnání s ostatními provádí mnohem důslednější průzkum.
- ✓ 7. Stává se, že Sample dokáže odsunout vlastní cíle, pokud jde o zájem společnosti/komunity.



Potenciální slabé stránky

- ✗ 1. Sample se zabývá zmírňováním utrpení druhých, i když tím poškozuje sebe sama.
- ✗ 2. Stává se, že Sample podporuje druhé na úkor vlastní práce.
- ✗ 3. Stává se, že Sample staví potřeby druhých před své vlastní.
- ✗ 4. Sample se zpravidla nezabývá způsobem měření výkonu.
- ✗ 5. Sample má sklon považovat činnost za produktivitu.
- ✗ 6. Stává se, že Sample se rozhoduje bez ohledu na subjektivní, nebo citová hlediska.
- ✗ 7. Stává se, že se Sample cítí nepříjemně, když ji kvůli jejímu příspěvku konkrétně jmenují.

Stimulující a stresující faktory



Následující část poskytuje obecný popis stimulujících a stresujících faktorů, které vycházejí ze čtyř dominantních hybných sil, tj. primárního souboru hybných sil. Pamatujte, že přílišné uplatňování některého stimulantu mohou ostatní vnímat jako stresující faktor.



Potenciální stimulující faktory

- ✓ 1. Sample se s radostí účastní charitativních akcí.
- ✓ 2. Sample podporuje humanitní cíle.
- ✓ 3. Sample realizuje potenciál druhých.
- ✓ 4. Sample s oblibou pracuje v projektech, kterých se netýkají omezení.
- ✓ 5. Sample volně využívá zdroje.
- ✓ 6. Sample věnuje čas učení.
- ✓ 7. Sample s radostí pracuje na společných úkolech.



Potenciální stresující faktory

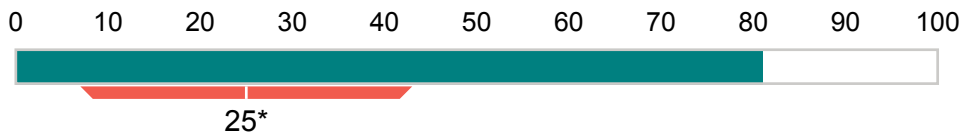
- ✗ 1. Sample cítí frustraci, když se ignoruje, že ostatním něco chybí.
- ✗ 2. Netaktní konání jí způsobuje stres.
- ✗ 3. Sample se netlačí dopředu.
- ✗ 4. Sample je zpravidla proti tomu, aby se pozornost soustředila na proces.
- ✗ 5. Sample nemá ráda časové omezení.
- ✗ 6. Sample se jednoduše nepouští do kvalifikovaných odhadů.
- ✗ 7. Sample nemá ráda egoistické prostředí.

Soubor Primárních Hybných Sil

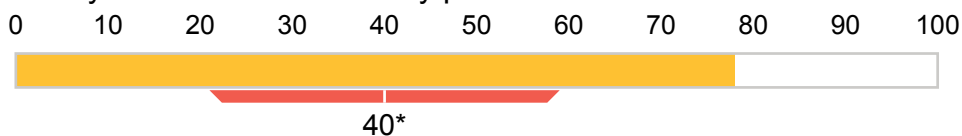


Čtyři vaše nejvyšší hybné síly tvoří soubor motivátorů, které vás nutí k akci. Pokud se zaměříte na celý soubor, ne jen na jednotlivé motivátory, můžete tvořit kombinace faktorů, které jsou pro vás velmi specifické. Čím více jsou dosažená skóre jednotlivých faktorů podobná (blízko u sebe), tím víc dokážete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

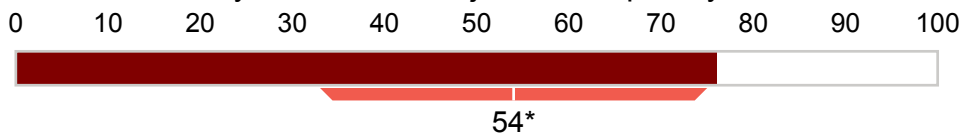
1. Altruismus - Lidé, kteří jsou hnáni pomocí ostatním.



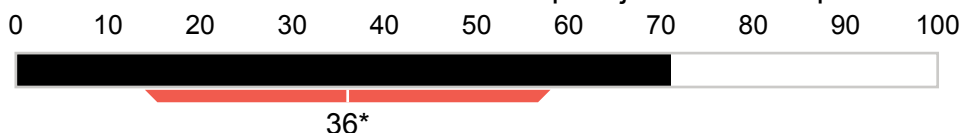
2. Obětavost - Lidé, kteří jsou motivováni prací pro vyšší dobro a jen s malým očekáváním odměny pro sebe samé.



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



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

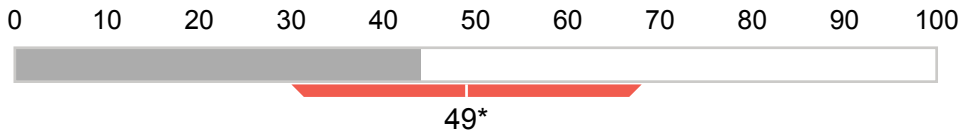


Soubor Neutrálních Hybných Sil

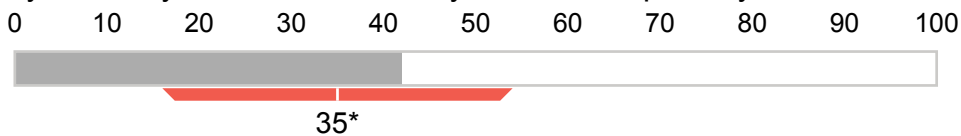


Vaše prostřední hybné síly tvoří soubor motivátorů, které přicházejí na scénu nepravidelně. Nejsou tolik rozpoznatelné jako motivátory primární, ale mohou ovlivnit vaše jednání v určitých situacích.

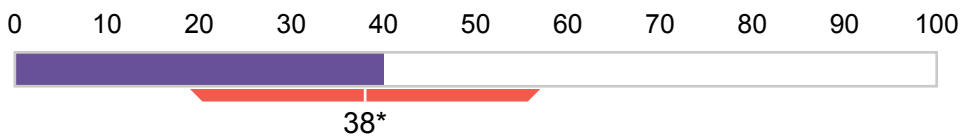
5. Otevřenost - Lidé, které motivují nové nápady, metody a příležitosti, které se vymykají běžnému životu.



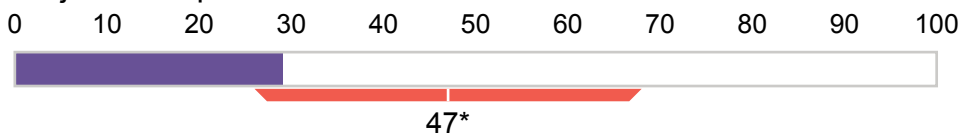
6. Pravidla - Lidé, kteří jsou motivováni tradičními hodnotami, vyzkoušenými metodami a danými životními pravidly.



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



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

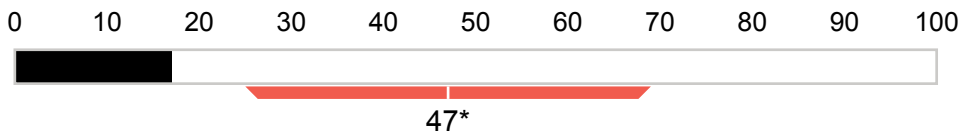


Soubor Indiferentních Hybných Sil



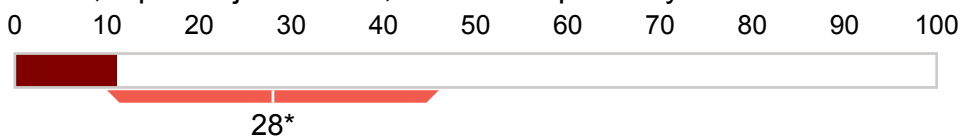
Můžete pociťovat lhostejnost ke všem motivátorům v tomto souboru. Avšak, tyto faktory mohou být příčinou problémů v interakci s lidmi, kteří mají tyto faktory zařazené v primárním souboru.

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



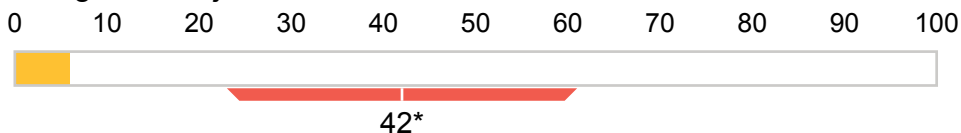
17

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



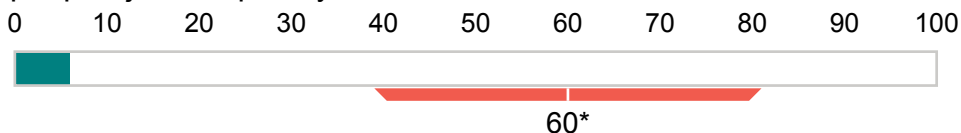
11

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



6

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



6

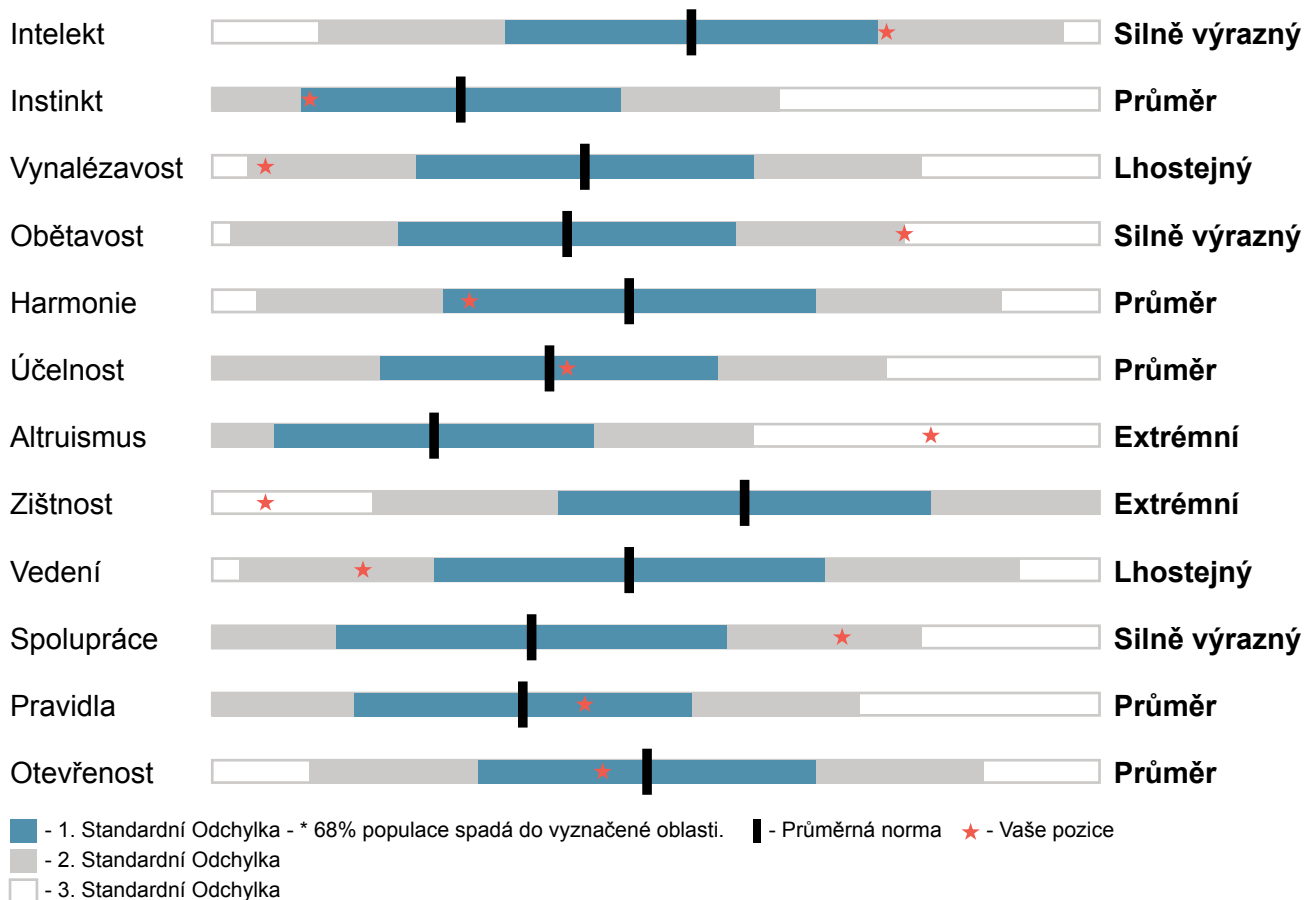
Oblasti pro Pochopení



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 všímat. 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 2021

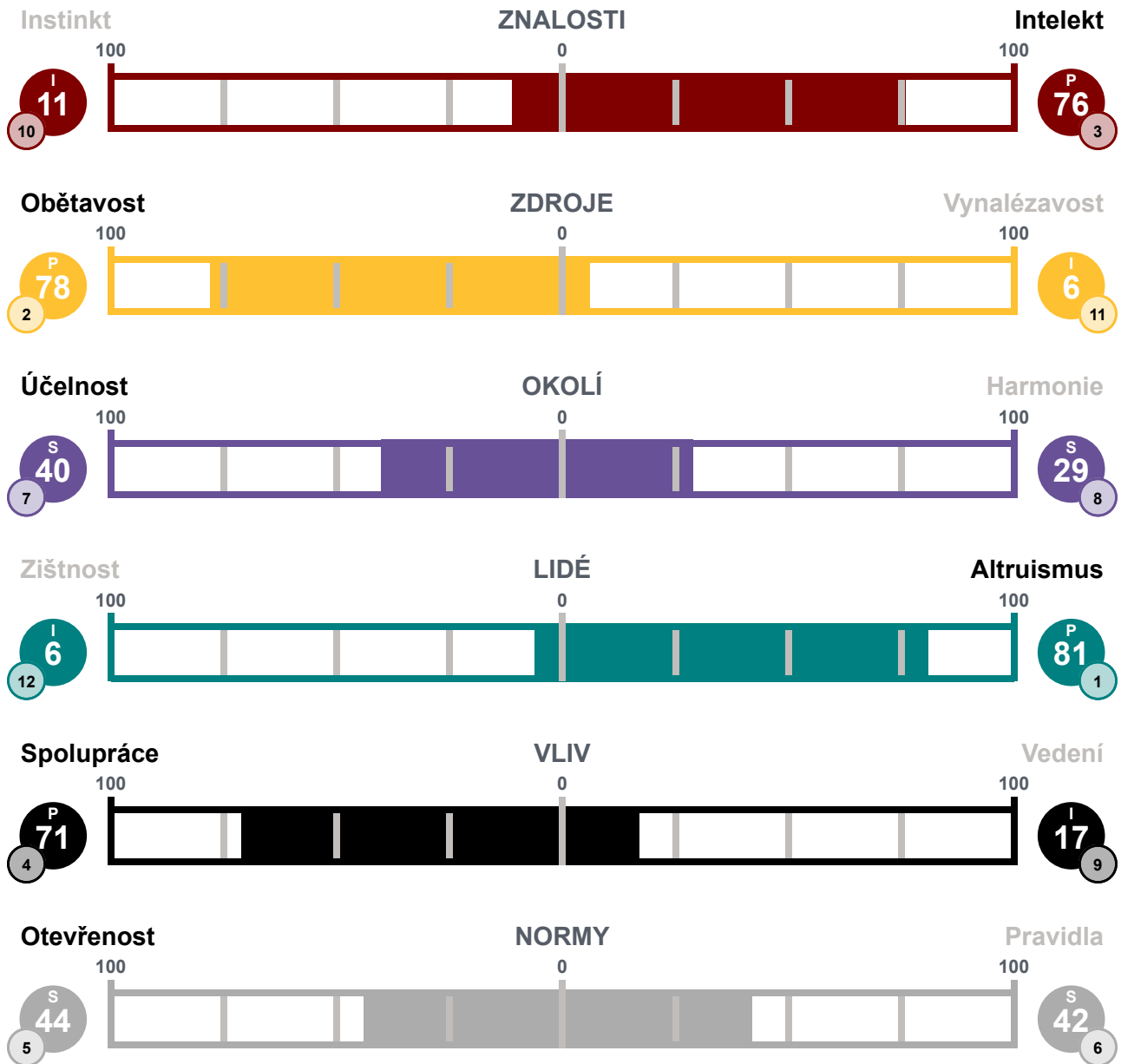


Průměr - v rámci standardní odchylky od průměrné normy.
Silně výrazný - dvě standardní odchylky nad průměrnou normou.
Neutrální - dvě standardní odchylky pod průměrnou normou.
Extrémní - tři standardní odchylky od průměrné normy.

Hybné Síly: Graf



Kontinuum 12 hybných sil Driving Forces® názorně ukazuje, z čeho Sample čerpá motivaci a ukáže také stupeň intenzity jednotlivých kategorií. Čtyři primární hybné síly jsou označeny písmenem „P“. Tyto faktory hrají kritickou roli bez ohledu na situaci, ve které se Sample nachází. Určují totiž, co ji motivuje a co ji zaujme.



P Primární, Situační, Indiferentní
 76 Skóre hybných sil
 3 Hierarchie hybných sil

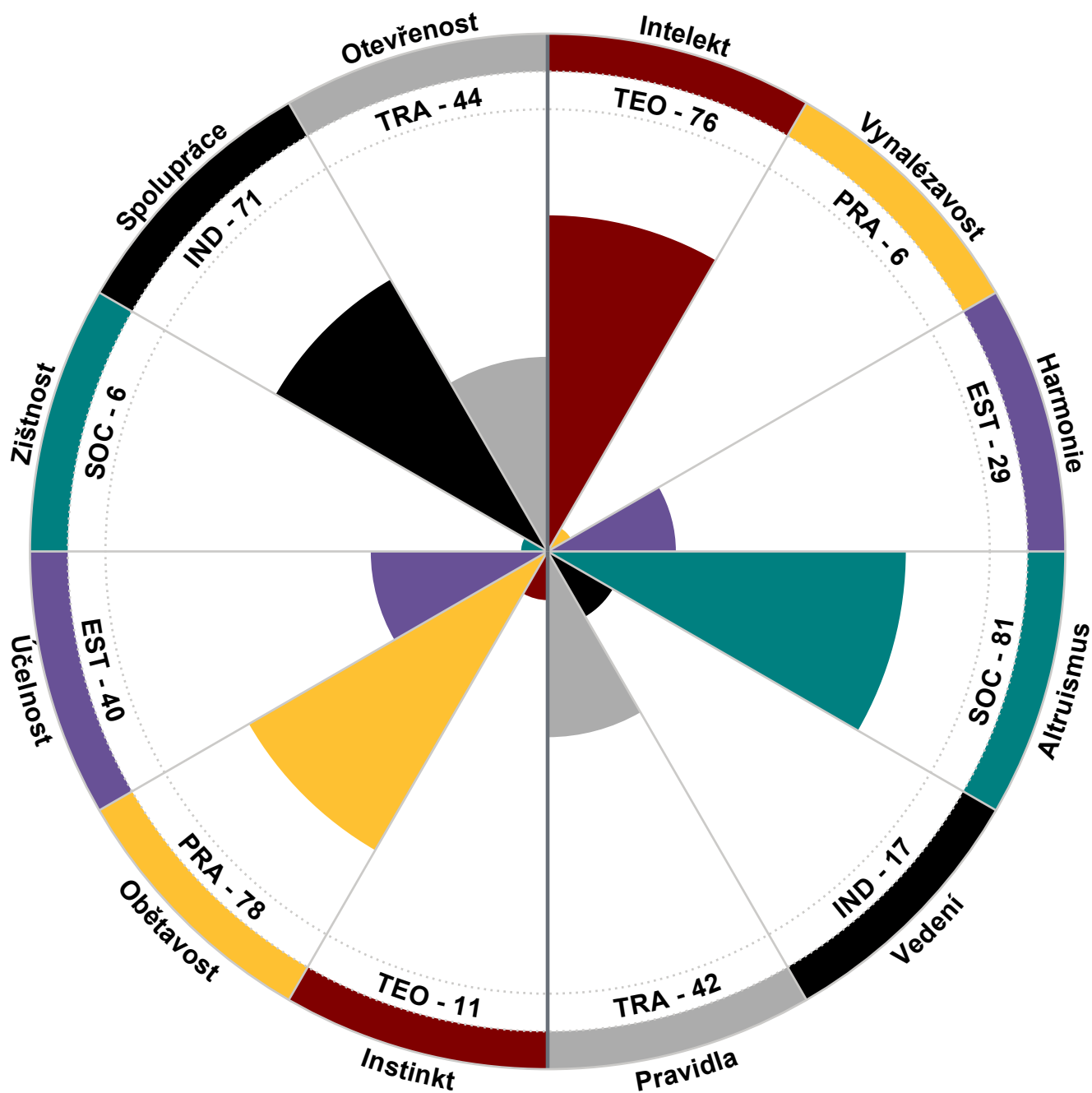
Hungarian Norm 2021

11-10-2023

T: 3:14

Sample Jane

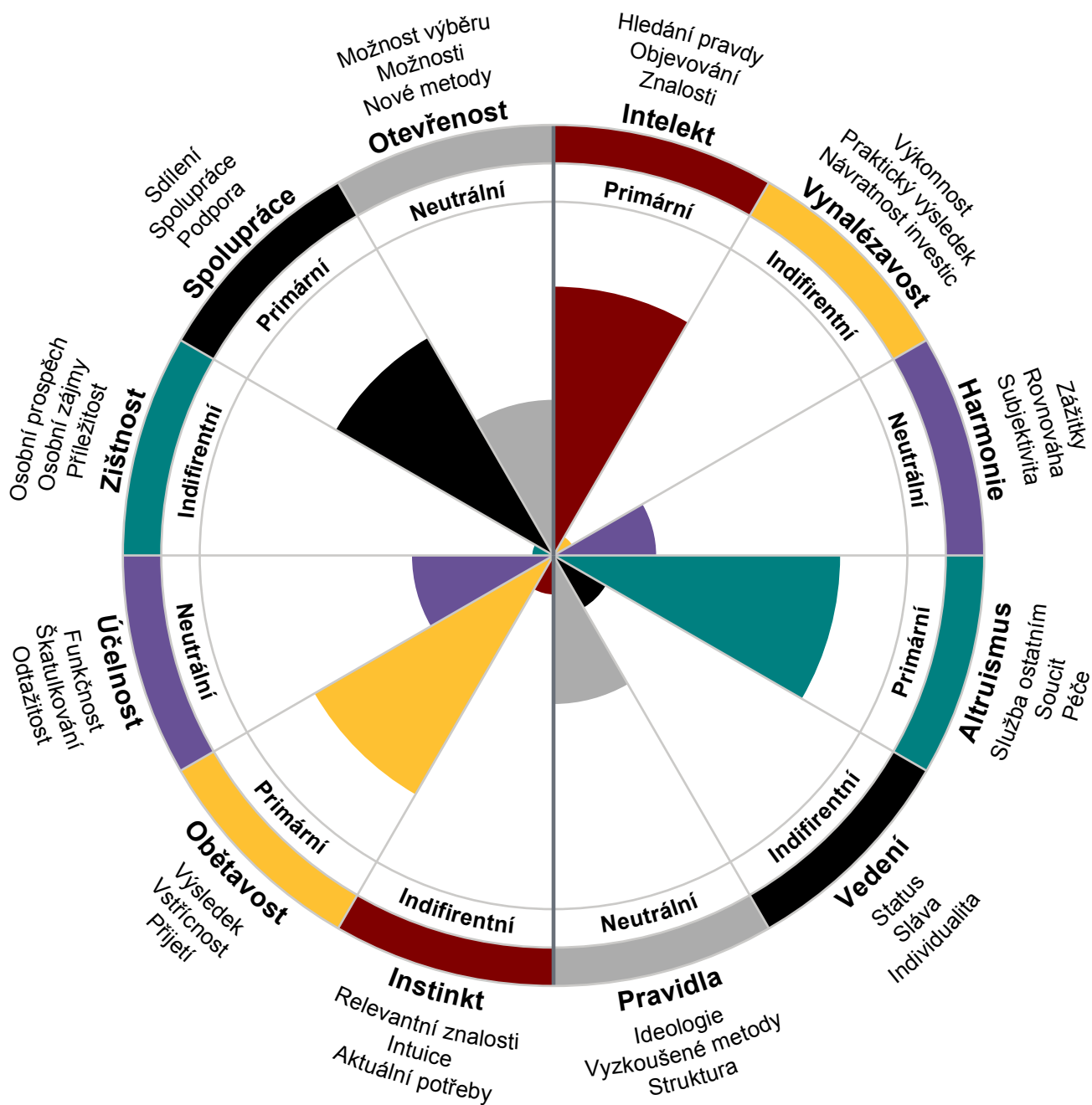
Hybné Síly: Kruh



T: 3:14

Sample Jane

Popisy: Kruh





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 Sample 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.

1. Vykresluje velmi podrobný obraz skutečnosti, ze kterého mohou ostatní těžit.
2. Bude se starat o ostatní a probouzet v nich odpovědnosti vůči úkolům a organizaci.
3. Pomáhá ostatním dosáhnout vynikajících výsledků prostřednictvím podrobného popisu postupů.
4. Nabízí jasnou představu o tom, jak může být cíle dosaženo.
5. Jasně vysvětluje, co mohou ostatní očekávat, pokud pracuje na hmatatelných cílech.
6. Klade otázky, které ostatní přehlíží, z důvodu možného negativního dopadu na organizaci.
7. Její touha učit se způsobí to, že se procesy stanou více efektivními.
8. Zeptá se na všechny otázky a shromáždí veškeré údaje, aby byl každý výsledek ten nejlepší, jakého lze dosáhnout.
9. Detailní a ochotně přispívající k výzkumu a zjišťování informací.
10. Může se vzdát kontroly, pokud jsou udržovány vysoké standardy.
11. Je zárukou jistoty, že tým pracuje správně.
12. Pracuje s podrobným plánem, aby bylo možné podpořit práci celé organizace.

POTENCIÁLNÍ KONFLIKTNÍ CHOVÁNÍ A MOTIVACE



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

1. Chce být jako "hlídací pes", který ale také dokáže pomoci věci nasměrovat správně.
2. Nastavuje pravidla pro ostatní, která nechtějí, ale je to pro jejich vlastní dobro.
3. Chce pomáhat druhým, ale má také zájem na dodržování pravidel organizace.
4. Kalkuluje s každou variantou, bez ohledu na efektivní využití svého času.
5. Může se příliš soustředit na detaily investice, a může proto promarnit příležitost pomoci ostatním.
6. Může vypadat jako někdo, kdo si myslí, že zaměřování se na větší dobro je jen způsob, jak dosáhnout svého cíle.
7. Nikdy nemá dost faktů, aby byla nová teorie ověřená.
8. Může se projevit jako příliš analyticky nebo teoreticky zaměřená osoba.
9. Potřebuje data pro nasycení své zvědavosti, ale může dojít k paralýze analýzou při dosahování cílů.
10. Může upouštět od kontroly, pokud jsou splněny její standardy.
11. Může zaměřovat svou touhu po podpoře týmu za snahu o prosazování pravidel.
12. Cítí se být efektivní, pokud může pracovat na strukturovaném plánu.

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 Sample disponuje. Využijte této sekce k identifikaci takových povinností a odpovědností, které si Sample ve své práci užije.

1. Poskytnout funkční a užitečné způsoby, jak pomoci ostatním dosáhnout cílů a vyhrát.
2. Příležitost projevit objektivitu a horlivost při plnění úkolu, který spočívá v pomoci ostatním.
3. Schopnost pomoci ostatním v organizační struktuře.
4. Jasně definovaná pravidla, postupy a rozcestníky k tomu, aby bylo možné naplnit cíle organizace.
5. Prostředí, ve kterém jsou vyžadovány přesné a systematické standardy, které pomáhají dosáhnout výsledků.
6. Písemné a prokazatelné vysvětlení systému odměn a benefitů.
7. Schopnost vrátit se k jednacímu stolu s více informacemi a schopnost je adekvátně prezentovat.
8. Prostředí, ve kterém je možné získat veškerá fakta a informace.
9. Prostředí, které ocení připravenost na schůzky.
10. Zaslíbená skupina lidí, se kterou může sdílet své nápady a myšlenkové procesy, založené na známých faktech a datech.
11. Schopnost zapojit se do procesů získávání a ukládání dat a faktů.
12. Prostředí, které podporuje analýzy faktů a dat.

KLÍČE K MOTIVACI



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

Sample si přeje a oceňuje:

1. Fakta a data, která potvrdí, že veškerá pomoc je přesná a v souladu s externími standardy v zájmu ochrany organizace.
2. Odpovědnost za plánované dobročinné akce a jejich výsledky.
3. Mít jistotu, že organizace má zájem na pomoci ostatním a má stanovená pravidla a postupy, jak bude taková pomoc probíhat.
4. Příležitost využít data a informace, které jsou potřebné ke zlepšování procesů.
5. Všechna fakta a detaily, které jsou potřebné pro dokončení denních úkolů.
6. Pochopení ze strany vedení, že samotný proces může být stejně důležitý, jako celkový výsledek.
7. Přístup ke všem potřebným informacím a instrukcím, aby se věci mohly dělat správně.
8. Pochopit, proč jsou postupy měněny ještě předtím, než započne samotný změnový projekt.
9. Mít detailní informace ze zákulisí organizace, aby všichni měli jistotu, že je vše vykonáno správně.
10. Vysoké standardy práce celé skupiny.
11. Mít příležitost pečlivě zvážit rizika předtím, než podpoří akční plán.
12. Vedení, které pochopí, že podporuje především dlouhodobý úspěch a udržitelnost podnikání.

KLÍČE K VEDENÍ



V této sekci jsou uvedeny některé potřeby, které musí být naplněny, aby byl výkon, který Sample podává, na optimální úrovni. Některé potřeby může Sample 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 Sample označí za nejdůležitější. To pak může sehrát klíčovou roli při sestavování osobního plánu vedení.

Sample potřebuje:

1. Pochopit, jak může přílišná pozornost vůči detailu negativně ovlivnit ostatní.
2. Nominovat do pozice zastávce stanovených postupů a pomáhat ostatním v tom, aby jim porozuměli.
3. Vedoucího, který všem měří stejným metrem.
4. Schopnost dokázat, že standardy a pravidla organizace mohou ochránit její dobro.
5. Čas projít a analyzovat data za účelem pochopení lidí a procesů předtím, než je učiněno rozhodnutí.
6. Čas na kontrolu procedur a/nebo systémů, které stojí v pozadí nového projektu nebo příležitosti.
7. Přístup ke vhodným zdrojům a nástrojům pro učení se novým informacím v rámci organizačního rámce.
8. Klást otázky, pokud hodnotí úsilí ostatních lidí, namísto vynášení soudů na základě neúplných informací.
9. Pochopit, že příliš detailů může vést k zastavení a nerozvíjení původních nápadů.
10. Být významným navrhovatelem nových procedur a protokolů.
11. Nastavit cíle, které podpoří celou organizaci.
12. Manažera, který chápe, jak může černobílé vidění světa pomoci organizaci.

AKČNÍ PLÁN



Následující údaje představují příklady oblastí, v nichž by se Sample 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: _____