



Talent Insights®

Management-personal

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



INTRODUCERE - <i>UNDE OPORTUNITATEA ÎNTÂLNEȘTE TALENTUL</i>	4
INTRODUCERE - <i>COMPORTAMENTE</i>	5
CARACTERISTICI GENERALE	6
VALOAREA ADUSĂ ORGANIZAȚIEI	8
LISTĂ DE VERIFICARE PENTRU COMUNICARE	9
LISTĂ DE VERIFICARE PENTRU COMUNICARE - <i>CONTINUARE</i>	10
SFATURI PENTRU COMUNICARE	11
PERCEPȚIILE - <i>PRIVEȘTE-TE AȘA CUM TE VĂD CEILALȚI</i>	12
ABSENȚA UNUI FACTOR COMPORTAMENTAL	13
DESCRIPTORII	14
STILUL NATURAL ȘI CEL ADAPTAT	15
STILUL ADAPTAT	17
HOȚII DE TIMP	18
DOMENII DE ÎMBUNĂTĂȚIRE	21
IERARHIA COMPORTAMENTALĂ	22
GRAFICELE STILURILOR INSIGHTS®	24
CONTINUUM COMPORTAMENTAL	25
DISCUL SUCCESS INSIGHTS®	26
ÎNȚELEGEREA FORȚELOR TALE CONDUCĂTOARE	28
CARACTERISTICI GENERALE	29
PUNCTELE FORTE ȘI PUNCTELE SLABE	31
FACTORII STIMULANȚI ȘI FACTORII DE STRES	32
GRUPUL FORȚELOR CONDUCĂTOARE PRIMARE	33
GRUPUL FORȚELOR CONDUCĂTOARE SITUAȚIONALE	34
GRUPUL FORȚELOR CONDUCĂTOARE INDIFERENTE	35
ZONE DE CONȘTIENTIZARE	36
GRAFICUL FORȚELOR CONDUCĂTOARE	37
ROATA FORȚELOR CONDUCĂTOARE	38
ROATA DESCRIPTORILOR	39
INTRODUCERE - <i>SECȚIUNEA DE INTEGRARE A COMPORTAMENTELOR ȘI A FORȚELOR CONDUCĂTOARE</i>	40
POTENȚIALE PUNCTE FORTE COMPORTAMENTALE ȘI MOTIVAȚIONALE	41
POSIBILE CONFLICTE MOTIVAȚIONALE ȘI COMPORTAMENTALE	42
MEDIUL IDEAL	43
CĂI DE MOTIVARE	44

Cuprins

Continuare



CĂI PENTRU CONDUCERE	45
PLANUL DE ACȚIUNE	46

INTRODUCERE



Unde oportunitatea întâlnește talentul

Raportul TTI Success Insights® Talent a fost conceput pentru a crește înțelegerea talentelor unei persoane. Raportul oferă o perspectivă asupra a trei domenii distincte: comportamente, forțe conducătoare și integrarea acestora. Înțelegerea punctelor forte și a punctelor slabe din aceste domenii va duce la dezvoltarea personală și profesională și la un nivel mai ridicat de satisfacție.

Ceea ce urmează este o privire în profunzime asupra talentelor tale personale în cele trei secțiuni principale:

Comportamente

Această secțiune a raportului este creată pentru a te ajuta să te cunoști mai bine, dar să-i cunoști și pe ceilalți mai bine. Capacitatea de a interacționa eficient cu oamenii poate face diferența între succes și eșec la locul de muncă, dar și în viața personală. Interacțiunile eficiente încep cu o percepție proprie corectă.

Forțele conducătoare

Această secțiune a raportului oferă informații cu privire la motivația acțiunilor tale care, cu efort și coaching, pot avea un impact enorm asupra valorizării vieții tale. Odată ce știi motivele care conduc acțiunile tale, vei fi imediat capabilă să înțelegi cauzele conflictului.

Integrarea forțelor comportamentale și conducătoare

Această secțiune a raportului te va ajuta să îmbini modul în care acționezi cu motivația acțiunilor tale. Odată ce poți înțelege modul în care comportamentul și forțele conducătoare se împletesc, performanța va fi îmbunătățită și vei experimenta o satisfacție crescută.

Introducere

Comportamente



Cercetările comportamentale sugerează că cei mai eficienți oameni sunt cei care se cunosc pe sine, cu puncte tari și slabe, astfel încât să dezvolte strategiile potrivite pentru îndeplinirea cerințelor mediului din care fac parte.

Comportamentul unei persoane este o parte necesară și integrantă a cine este. Cu alte cuvinte, marea parte a comportamentului nostru vine de la "natură" (intrinsec) și o altă parte, la fel de mare, vine din educația (dezvoltarea) noastră. Este limbajul universal al modului în care ne comportăm, altfel spus comportamentul uman observabil.

În acest raport măsurăm patru dimensiuni ale comportamentului normal. Ele sunt:

- Modul în care răspundem la probleme și provocări.
- Modul în care îi influențăm pe ceilalți cu privire la punctul nostru de vedere.
- Modul în care răspundem la ritmul mediului.
- Modul în care răspundem la regulile și procedurile stabilite de ceilalți.

Acest raport analizează stilurile comportamentale, adică maniera unei persoane de a face lucrurile. Este acest raport 100% adevărat? Da, nu și poate. Noi doar măsurăm comportamentele. Noi doar raportăm afirmațiile din ariile comportamentale în care sunt prezente tendințele. Pentru a crește acuratețea, îți poți însemna afirmațiile care ți se aplică sau care nu, numai după ce le-ai confirmat cu prietenii sau colegii, pentru a vedea dacă și ei sunt de acord.

"Toți oamenii prezintă toți cei patru factori comportamentali, în grade diferite de intensitate."
—W.M. Marston

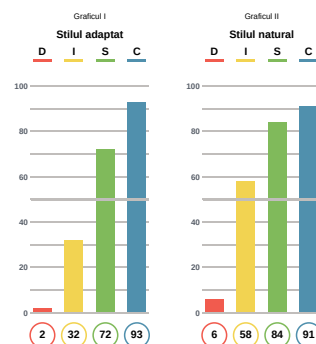
CARACTERISTICI GENERALE



Bazându-se pe răspunsurile oferite de Sample, raportul a selectat afirmațiile generale pentru a oferi o înțelegere mai largă a stilului ei de lucru. Aceste afirmații identifică comportamentul natural de bază pe care ea îl are la muncă. Adică, aceste afirmații identifică CUM Sample AR ALEGE SĂ ÎȘI ÎNDEPLINEASCĂ SARCINILE. Utilizează caracteristicile generale pentru a obține o mai bună înțelegere a comportamentului natural.

Sample vrea să fie văzută ca o persoană responsabilă și va evita comportamentele pe care ceilalți le-ar putea interpreta ca fiind iresponsabile. Atunci când Sample vede ceva ce nu este în regulă, va vrea să repare. Este orientată către atingerea rezultatelor practice. Ea poate fi extrem de sensibilă la criticile aduse muncii sale. Dacă faci comentarii cu privire la munca sa, ar fi bine să ai dreptate, pentru că nu acceptă ușor critica. Ea vrea să fie plăcută de colegi, dar să fie și recunoscută pentru munca bine făcută. Colegii știu că proiectele ei vor fi întotdeauna bine făcute. Sample poate fi sensibilă la comentariile referitoare la calitatea muncii sale. Ea se străduie, în mod constant, să îmbunătățească tot ceea ce face. Ea este capabilă să se concentreze pe proiecte cu o viziune care deseori duce la înțelegeri profunde. Din cauza așteptărilor mari privind performanța la locul de muncă, Sample poate simți uneori că nimeni nu se poate ridica la standardele sale de performanță. Ea se opune schimbării dacă simte că aceasta va scădea calitatea muncii sale. Dacă schimbarea este inevitabilă, ea va avea nevoie de reasigurări că standardele sale vor continua să fie îndeplinite. Sample poate fi cu adevărat "obsedată" de calitatea sistemelor și ordinea procedurilor. Regulile și procedurile îi oferă siguranță pentru a putea avea performanță la locul de muncă. Sample își poate dedica întreaga energie locului de muncă și acest lucru oferă siguranță.

Sample se simte frustrată atunci când regulile bine stabilite nu sunt observate de către ceilalți. Ea preferă ca toată lumea să adere la aceleași reguli și regulamente. De obicei, Sample îi judecă pe ceilalți prin calitatea muncii lor. Poate avea dificultăți în a recunoaște punctele forte ale celorlalți, dacă munca lor nu atinge standarde înalte. Ea se vede ca fiind realistă și "cu picioarele pe pământ". Este mai mult decât în mod obișnuit interesată de "teorie". Atunci când este confruntată cu o problemă, va căuta o metodă, formulă, procedură sau un sistem pentru a o rezolva. Ea este genul de persoană care va accepta provocările și o va face în mod serios. Sample are abilități de observare și colectare a informațiilor de la diferiți subiecți. Dacă are o pasiune reală pentru subiect anume, ea va citi și va asculta toate informațiile disponibile despre acea temă. Ea se folosește de date și fapte pentru a susține deciziile majore, pentru că astfel se simte încrezătoare că sunt corecte. Ea urmărește politica companiei, dacă are cunoștință de ea. Capabilă să-și facă o rutină din deciziile luate



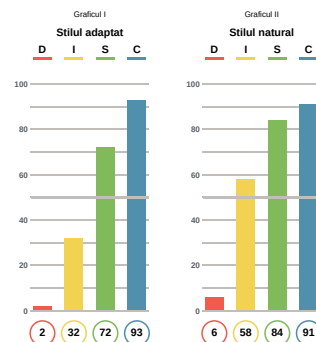
CARACTERISTICI GENERALE

Continuare



zilnic, de obicei Sample devine precaută atunci când are de luat decizii majore; vrea să fie absolut sigură că decizia va fi una corectă.

Sample vrea să știe ce se așteaptă de la ea într-o relație de muncă și vrea să i se explice sarcinile și îndatoririle celorlalte persoane implicate. Comunicarea se realizează cel mai bine prin căi bine definite. De obicei, Sample vorbește blând, dar comportamentul ei poate fi înșelător pentru cei cu care lucrează. Poate avea convingeri puternice și ferme, care nu sunt întotdeauna vizibile pentru ceilalți. Nu îi place să lucreze pentru un manager care folosește stilul conflictual de management. Are tendința de a se retrage și de a nu se exprima și poate deveni neproductivă dacă se simte amenințată. În abordarea sa pentru atingerea obiectivelor, Sample este răbdătoare și insistentă. Ea răspunde provocărilor într-o manieră cooperantă și vrea ca echipa să câștige, fără a fi nevoie de o "stea strălucitoare". Uneori, Sample poate fi prietenoasă. Practic o introvertită, ea se va angaja în conversații sociale atunci când acest lucru se justifică. Îi place să îi motiveze și să îi analizeze pe ceilalți. Acest lucru îi permite să dezvolte abilități intuitive. Munca ei reprezintă adevărata sa identitate și Sample va intra în conflict cu oamenii atunci când aceștia îi atacă calitatea muncii. Pentru că Sample vrea să fie sigură că își îndeplinește corect sarcinile de serviciu, îi place să lucreze cu un manager care îi explică ce așteptări are de la ea.



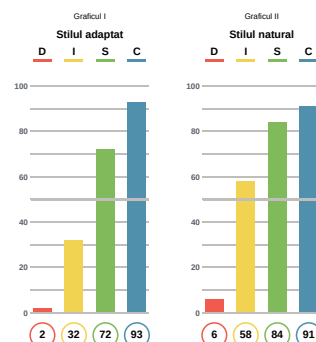
Sample Jane

VALOAREA ADUSĂ ORGANIZAȚIEI



Această secțiune a raportului identifică talentele și comportamentele specifice pe care Sample le aduce locului de muncă. Privind aceste afirmații, putem identifica rolul ei în cadrul organizației. Organizația poate dezvolta apoi un sistem pentru a profita de valoarea ei particulară și pentru a face parte din echipă.

- ✓ 1. Definește, clarifică, obține informații, critică și testează.
- ✓ 2. Întotdeauna preocupată de calitatea muncii.
- ✓ 3. Respectă autoritatea și structurile organizatorice.
- ✓ 4. Face din confruntare un lucru pozitiv.
- ✓ 5. Competentă și cu abilități tehnice în domeniul ei de expertiză.
- ✓ 6. Conștiincioasă și stabilă.
- ✓ 7. Adaptabilă.
- ✓ 8. Membră cooperantă a echipei.



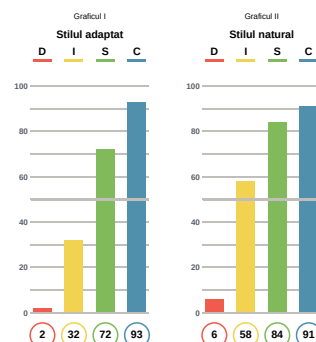
LISTĂ DE VERIFICARE PENTRU COMUNICARE



Majoritatea oamenilor sunt conștienți și sensibili la modalitățile în care preferă să comunice. Mulți oameni consideră această secțiune ca fiind extrem de precisă și importantă pentru a-și îmbunătăți comunicarea interpersonală. Această pagină oferă celorlalte persoane o listă de lucruri pe care să le "FACĂ" atunci când comunică cu Sample. Citește fiecare afirmație și identifică 3 sau 4 enunțuri care sunt cele mai importante pentru ea. Noi recomandăm sublinierea celor mai importante aspecte de "FĂCUT" și oferirea acestei liste persoanelor cu care Sample comunică cel mai frecvent.

Direcții în comunicare

- ✓ 1. Susține-ți comunicarea cu date și cifre corecte.
- ✓ 2. Fii sinceră și folosește un ton al vocii care să arate sinceritate.
- ✓ 3. Contribuie, în mod organizat, la eforturile ei, prezintă aspecte clare și fă ceea ce spui că poți face.
- ✓ 4. Pregătește-ți "cauza" în avans.
- ✓ 5. Dă-i timp pentru a verifica fiabilitatea acțiunilor tale; fii precisă și realistă.
- ✓ 6. Fă o prezentare organizată a poziției tale, dacă nu ești de acord.
- ✓ 7. Susține-i principiile; folosește o abordare atentă; construiește-ți credibilitatea ascultând aspectele pro și contra la fiecare sugestie pe care o faci.
- ✓ 8. Acordă-i timp să verifice soliditatea comentariilor tale--fii precisă și realistă.
- ✓ 9. Elaborează o abordare planificată a acțiunii de implementare, cu un calendar stabilit pas cu pas; asigur-o că nu vor fi surprize.
- ✓ 10. Acordă-i timp pentru a pune întrebări.
- ✓ 11. Oferă dovezi solide, tangibile și practice.



LISTĂ DE VERIFICARE PENTRU COMUNICARE

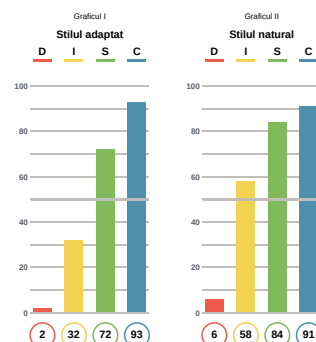


Continuare

Această secțiune a raportului conține o listă cu lucruri pe care NU trebuie să le faci atunci când comunică cu Sample. Revizuiște fiecare afirmație cu Sample și identifică acele metode de comunicare care dau naștere la frustrare sau care reduc performanța. Împărtășind informația aceasta, ambele părți pot negocia un sistem de comunicare comun agreeat.

Cum să NU comunică

- ❌ 1. Fă afirmații conflictuale.
- ❌ 2. Fă afirmații despre calitatea muncii ei, doar dacă le poți demonstra.
- ❌ 3. Faci promisiuni pe care nu le poți respecta.
- ❌ 4. Amenință, ademenește, lingușește-te sau tânguiește-te.
- ❌ 5. Vorbești cu ea când ești extrem de nervoasă.
- ❌ 6. Nu fii neglijentă.
- ❌ 7. Grăbește procesul de luare a deciziei.
- ❌ 8. Trage de timp sau irosește timpul.
- ❌ 9. Fii vagă cu privire la ce se așteaptă de la tine, nu eșua în urmări până la final.
- ❌ 10. Spui "ai încredere în mine"--trebuie să o demonstrezi.
- ❌ 11. Vorbești tare sau folosești confruntarea.
- ❌ 12. Faci prezentarea într-o ordine întâmplătoare.



SFATURI PENTRU COMUNICARE



Această secțiune a raportului oferă sugestii la metodele care vor îmbunătăți comunicarea pe care Sample o are cu ceilalți. Aceste sfaturi includ și o scurtă descriere a oamenilor cu care ea ar putea interacționa. Adaptându-se la stilul de comunicare dorit de ceilalți oameni, Sample va deveni mai eficientă în comunicarea cu ei. Va trebui să exerseze o anumită flexibilitate în diferitele stiluri de comunicare cu ceilalți oameni care ar putea fi diferiți față de ea. Această flexibilitate și abilitate de a interpreta nevoile celorlalți este semnul unui comunicator mai bun.

Conformitate

Atunci când comunică cu o persoană supusă, concisă, conservatoare, perfecționistă și îngăduitoare:

- ✓ Pregătește-ți prezentarea în avans.
- ✓ Păstrează discuția la subiect.
- ✓ Fii realistă și precisă.
- ✗ Fii glumeață, relaxată, informală, gălăgioasă.
- ✗ Forțezi prea mult sau nu ești realistă cu privire la termenele limită.
- ✗ Ești dezorganizată sau dezordonată.

Dominanță

Atunci când comunică cu o persoană ambițioasă, puternică, decisă, cu voință puternică, independentă și orientată către îndeplinirea obiectivelor:

- ✓ Fii clară, specifică, scurtă și la obiect.
- ✓ Păstrează discuția la afaceri.
- ✓ Fii pregătită cu materiale de sprijin într-un "pachet" bine organizat.
- ✗ Vorbești despre lucruri care nu sunt relevante pentru sarcină.
- ✗ Lași aspecte nelămurite sau ambiguități.
- ✗ Pari dezorganizată.

Stabilitate

Atunci când comunică cu o persoană care este răbdătoare, predictibilă, de încredere, stabilă, relaxată și modestă:

- ✓ Începe cu un comentariu personal -- de spart gheața.
- ✓ Prezintă-ți problema blând, fără să fii agresivă.
- ✓ Adresează întrebări care încep cu "cum?" pentru a-i afla părerea.
- ✗ Te grăbești să începi discuția, ești abruptă.
- ✗ Ai o atitudine dominantă și exigentă.
- ✗ O forțezi să răspundă rapid la obiectivele tale.

Influență

Atunci când comunică cu o persoană care este entuziastă, prietenoasă, demonstrativă, magnetică și activă:

- ✓ Asigură un mediu cald și prietenos.
- ✓ Nu intra în prea multe detalii (trece-le în scris).
- ✓ Întreab-o ce simte pentru a afla opiniile sau comentariile sale.
- ✗ Să fii scurtă, rece sau necomunicativă.
- ✗ Să controlezi conversația.
- ✗ Să împingi către fapte, cifre, alternative, abstractizare.

PERCEPȚIILE



Privește-te așa cum te văd ceilalți

Comportamentul și sentimentele unei persoane pot fi rapid transmise altora. În această secțiune Sample găsește informații adiționale despre propria percepție și despre cum alte persoane îi pot percepe comportamentul, în anumite condiții. Înțelegerea acestei secțiuni îi va permite ei să proiecteze imaginea care îi dă posibilitatea să controleze situația.



De obicei, Sample se vede ca fiind:

- ✓ Precisă
- ✓ Meticuloasă
- ✓ Moderată
- ✓ Diplomată
- ✓ Informată
- ✓ Analitică



Sub presiune, tensiune, stres sau oboseală moderată, ceilalți o pot vedea ca fiind:

- ✓ Pesimistă
- ✓ Selectivă
- ✓ Preocupată
- ✓ Mofturoasă



Sub presiune, tensiune, stres sau oboseală extremă, ceilalți o pot vedea ca fiind:

- ✓ Perfecționistă
- ✓ Greu de mulțumit
- ✓ Strictă
- ✓ Defensivă

ABSENȚA UNUI FACTOR COMPORTAMENTAL



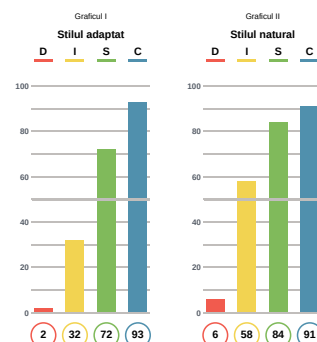
Absența unui factor comportamental poate oferi o perspectivă asupra slujbei sau a mediului care este cauzator de stres sau tensiuni. Pe baza cercetărilor, suntem capabili să identificăm situațiile care ar trebui evitate sau minimizate în mediul de zi cu zi al unei persoane. Înțelegând contribuția unui stil de comportament scăzut, suntem capabili să articulăm mai bine talentele unei persoane și să creăm medii în care oamenii pot fi mai eficienți.

Situații, împrejurări sau ipostaze din mediu ce trebuie evitate, pentru a minimiza stresul comportamental.

- Este nevoie de flexibilitate și timp pentru colectarea datelor, înainte de a lua decizii.
- Este nevoie de un manager sau coechipier responsabil care poate aprecia nevoia de rezolvare a problemelor, în mod analitic, gestionând corect și timpul petrecut cu fiecare situație în parte.
- Evită mediile de lucru concentrate pe inovație constantă.

Înțelegând că nevoia de adaptare este inevitabilă uneori, mai jos poți găsi sfaturi pentru adaptarea la D și sfaturi pentru a căuta mediile cele mai favorabile pentru D.

- Elimină proiectele complexe, pe termen scurt și concentrează-te pe obiectivele pe termen lung, unice.
- Caută poziții care nu necesită o nevoie puternică de a avea inițiativă.
- Concentrează-te pe câte o sarcină pentru a asigura calitate în rezolvarea problemelor.



DESCRIPTORII



Bazându-se pe răspunsurile date de Sample, raportul a marcat acele cuvinte care îi descriu cel mai bine comportamentul personal. Ele descriu cum rezolvă ea problemele și cum face față provocărilor, cum influențează oamenii, cum răspunde la ritmul mediului de lucru și cum răspunde la regulile și procedurile stabilite de alții.

Comandă	Însuflețitoare	Relaxată	Precaută
Ambițioasă	Atrăgătoare	Pasivă	Grijulie
Inovatoare	Entuziastă	Răbdătoare	Severă
Cu voință puternică	Persuasivă	Posesivă	Sistematică
Determinată	Convingătoare	Previzibilă	Precisă
Competitivă	Echilibrată	Consecventă	Deschisă
Decisă	Optimistă	Stabilă	Judecată echilibrată
Aventuroasă	De încredere	Statornică	Diplomată
Dominanță	Influență	Stabilitate	Conformitate
Calculată	Meditativă	Flexibilă	Fermă
Cooperantă	Realistă	Activă	Independentă
Ezitantă	Calculată	Neobosită	Cu voință proprie
Precaută	Sceptică	Nerăbdătoare	Căpoasă
Agreabilă	Rațională	Orientată spre presiune	Nesistematică
Modestă	Suspicioasă	Înfocată	Fără inhibiții
Pașnică	Practică	Flexibilă	Arbitrară
Neostentativă	Clară	Impulsivă	Inflexibilă

STILUL NATURAL ȘI CEL ADAPTAT



Stilul natural cu care Sample gestionează problemele, oamenii, ritmul evenimentelor și al procedurilor poate să nu fie mereu în concordanță cu nevoile mediului de lucru. Această secțiune oferă informații valoroase legate de stresul și presiunea de adaptare la mediul de lucru.



Probleme - Provocări

Natural

Pentru rezolvarea problemelor, Sample folosește o abordare pașnică și relaxată. Ea are tendința de a rezolva problemele fără a opune rezistență și este orientată către echipă. Are tendința de a fi discretă și evită confruntările pentru a fi văzută ca o bună coechipieră.

Adaptat

Sample nu vede nici un motiv pentru a-și schimba modalitatea de rezolvare a problemelor sau de a face față provocărilor în actualul mediu de lucru.



Oameni - Contacte

Natural

Sample este sociabilă și optimistă. Este capabilă să facă apel la emoții pentru a-i convinge pe ceilalți de o anumită direcție. Îi place să facă parte dintr-o echipă și poate fi purtătoarea de cuvânt a echipei. Ea va acorda încredere celorlalți și vrea să lucreze într-un mediu pozitiv.

Adaptat

Pentru a-i influența pe ceilalți, Sample folosește o abordare rezervată. Ea preferă să lase faptele și cifrele să vorbească de la sine. Rareori va înfrumuseța faptele. Nivelul ei de încredere este calculat pentru fiecare interacțiune.

STILUL NATURAL ȘI CEL ADAPTAT



Ritm - Consecvență

Natural

Sample se simte confortabilă într-un mediu relaxat, sau într-unul în care răbdarea este o virtute. Ea preferă să finalizeze o sarcină înainte de a începe o alta și preferă un mediu de lucru predictibil.

Adaptat

Sample își vede propriul stil de acțiune natural ca fiind exact de ce are nevoie mediul de lucru. Ceea ce vezi este ceea ce primești pentru nivelul de activitate și consecvență. Uneori, Sample ar vrea ca lumea să își mai încetinească ritmul.



Proceduri - Constrângeri

Natural

Sample este preocupată să facă lucrurile corect. Poate să se îngrijoreze foarte mult și să se teamă că greșelile din procedură vor ieși la iveală. Ea va urma reguli și proceduri ca la carte și se simte confortabilă într-o situație în care standardele și procedurile scrise sunt respectate.

Adaptat

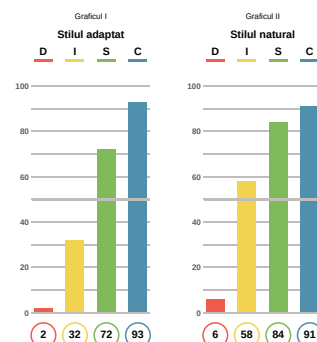
Sample arată disconfort atunci când este comparat stilul său natural cu stilul adaptat la mediu. Diferența nu este semnificativă, dar Sample nu vede nevoia de a-și schimba răspunsul la mediu.

STILUL ADAPTAT



Sample vede că actualul mediu de lucru îi solicită să prezinte comportamentul listat în această pagină. Dacă următoarele afirmații NU par a fi legate de activitatea profesională, explorați motivele pentru care ea își adaptează comportamentul.

- ✓ 1. Este cooperantă și acordă sprijin.
- ✓ 2. Folosește constrângerea atunci când au loc confruntări.
- ✓ 3. Evaluare critică a datelor.
- ✓ 4. Disciplina, atenția meticuloasă la ordine.
- ✓ 5. Oferă o abordare practică, dovedită în procesul de luare a deciziilor.
- ✓ 6. Contact limitat cu oamenii.
- ✓ 7. Conformitate cu standardele înalte.
- ✓ 8. Calitatea primează în fața eficienței.
- ✓ 9. Este cordială și de ajutor atunci când are de-a face cu noi clienți.
- ✓ 10. Calcularea riscului înainte de a acționa.
- ✓ 11. Păstrarea unui loc de muncă curat și organizat.



HOȚII DE TIMP



Această secțiune a raportului este proiectată pentru a identifica hoții de timp care îți pot afecta eficiența generală în utilizarea timpului. Posibilele cauze și soluții vor servi drept bază pentru crearea unui plan eficient de maximizare a utilizării timpului și a creșterii performanței.

Așteptarea ca evenimentele să aibă loc

Cu toate că răbdarea poate fi o virtute, proactivitatea permite factorilor de decizie să controleze mai bine evenimentele în sfera lor de influență.

Cauze posibile:

1. Dorești să influențezi aici și acum
2. Frica de a te avânta în ceva ce îți va arăta nepregătirea
3. Necesitatea pentru standardele ridicate inhibă acțiunea

SOLUȚII POSIBILE:

1. Planifică soluții alternative
2. Determină scenariile cele mai probabile
3. Pune în aplicare un plan ce-ți satisface cel mai bine nevoile, fără a pune în pericol alte scenarii

Evenimente prelungite pentru a câștiga rezultate îmbunătățite

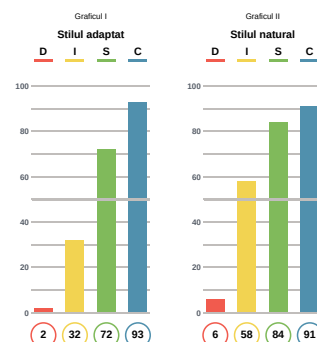
Prelungirea evenimentelor în scopul obținerii unor rezultate îmbunătățite este procesul de reluare, de evaluare și reevaluare, schimbare și revenire, ca o modalitate de "testare" a celui mai bun rezultat posibil.

Cauze posibile:

1. Vrei să te asiguri că succesul este întotdeauna obținut
2. Simți că dacă ești grăbită, rezultatele nu vor fi satisfăcătoare
3. Speri ca lucrurile să se rezolve de la sine

SOLUȚII POSIBILE:

1. Stabilește planificări și agende realiste
2. Ține-te de planificare
3. Caută sfaturi și asistență din partea celorlalți





Continuare

Căutarea "tuturor" informațiilor

Căutarea "tuturor" informațiilor este gândirea și acțiunea de a aduna continuu noi informații și re-evaluarea informațiilor curente.

Cauze posibile:

1. Vrei să fii pregătită/sigură
2. Vrei să eviți greșelile
3. Vrei să lungești timpul de finalizare al sarcinii

SOLUȚII POSIBILE:

1. Stabilește un calendar pentru colectarea de informații noi sau pentru evaluarea informațiilor vechi și apoi ia măsuri
2. Evaluează importanța sau factorii de risc pentru cât mai multe informații necesare

Teama de greșeli

Teama de greșeli este procesul mental de concentrare asupra rezultatelor negative și este adesea o preocupare pentru greșelile din trecut.

Cauze posibile:

1. Vrei să eviți critica
2. Lei critica în mod personal
3. Vrei să fii văzută ca fiind eficientă și competentă

SOLUȚII POSIBILE:

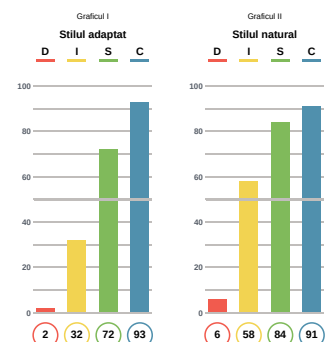
1. Exersează-ți concentrarea pe reușitele anterioare
2. Pentru fiecare greșeală care crezi că se va întâmpla, scrie două posibile rezultate pozitive pentru finalizarea sarcinii
3. Concentrează-te pe mai multe rezultate viitoare posibile

Reacția exagerată la critica constructivă

Reacția exagerată la criticile constructive este reacția inadecvată sau ascunsă pentru feedback și recomandări

Cauze posibile:

1. Ai un nivel de confort mare cu metodele folosite anterior



HOȚII DE TIMP

Continuare



2. Ai standarde înalte pentru performanța în muncă
3. Crezi că abordarea ta este cea corectă
4. Nu vezi beneficiile de a face lucrurile diferit

SOLUȚII POSIBILE:

1. Exersează ascultarea fără a evalua comentariile primite de la ceilalți
2. Începe să răspunzi mental cu "e interesant" sau "asta este o posibilitate" ca modalitate de a controla imediat răspunsul negativ
3. Comunică sentimentele colegilor și supervisorilor

Căutarea celei mai bune, dar nu și necesare, soluții

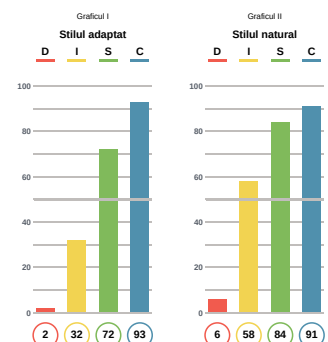
Întotdeauna căutarea celei mai bune soluții poate îngreuna îndeplinirea sarcinii. Întotdeauna apare ceva mai bun la orizont.

Cauze posibile:

1. Vrei să faci lucrurile bine de prima dată
2. Vrei apreciere personală pentru precizia în muncă
3. Te temi de critică dacă soluția nu funcționează

SOLUȚII POSIBILE:

1. Stabilește standardele necesare
2. Determină soluția care îndeplinește sau depășește aceste standarde
3. Stabilește un calendar pentru luarea unei decizii sau finalizarea unei sarcini



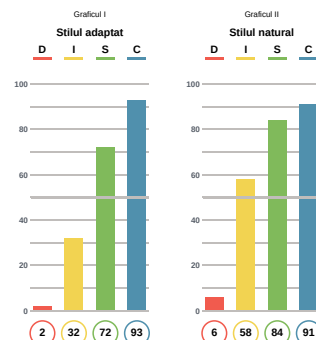
DOMENII DE ÎMBUNĂTĂȚIRE



Aici este o listă cu posibile limitări fără a se ține cont de un loc de muncă anume. Analizează secțiunea împreună cu Sample și elimină acele limitări care nu se aplică. Subliniază 1 până la 3 limitări care îi împiedică performanța și dezvoltă un plan de acțiune pentru a elimina sau reduce acest obstacol.

Sample are tendința să:

- ✓ 1. Se subapreciază--nu arată încredere în sine.
- ✓ 2. Are dificultăți în a lua decizii pentru că este mai concentrată pe decizia "corectă". Dacă precedentul nu îi oferă o direcție, tendința sa este să aștepte direcții.
- ✓ 3. Este legată de proceduri și metode--mai ales dacă a fost recompensată pentru că le-a urmat.
- ✓ 4. Preferă să nu își verbalizeze sentimentele, cu excepția cazului când se află într-un mediu cooperant și necompetitiv.
- ✓ 5. Nu îi anunță pe ceilalți care este poziția ei într-o problemă.
- ✓ 6. Selectează oamenii care îi seamănă.
- ✓ 7. Vrea explicații complete înainte de a face schimbările pentru a se asigura că le înțelege.
- ✓ 8. Este defensivă atunci când este amenințată și folosește greșelile sau erorile celorlalți pentru a-și apăra poziția.

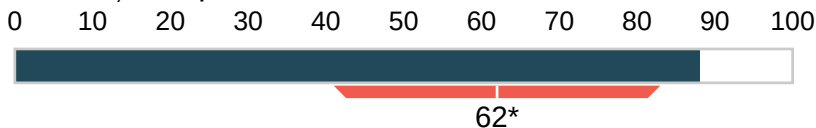


Ierarhia comportamentală

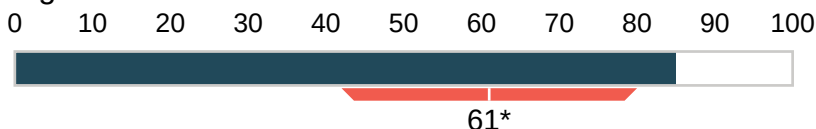


Graficul ierarhia comportamentală va afișa un clasament al stilului tău comportamental natural într-un total de douăsprezece (12) zone întâlnite frecvent la locul de muncă. Acest grafic te va ajuta să înțelegi în care din aceste zone vei fi, în mod firesc, cea mai eficientă.

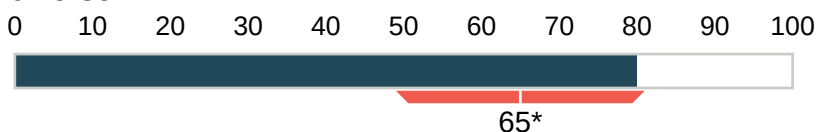
1. Consecvență - Ai abilitatea de a executa la fel sarcinile, în situațiile repetitive.



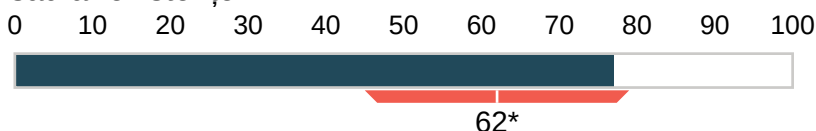
2. Respectarea politicilor - Respecti regulile, reglementările sau metodele existente.



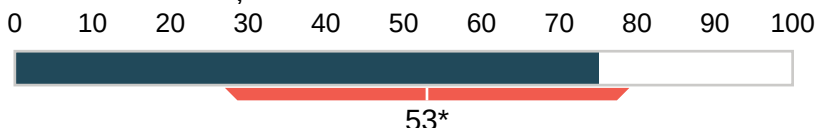
3. Orientare spre oameni - Stabilești relații cu persoane diverse.



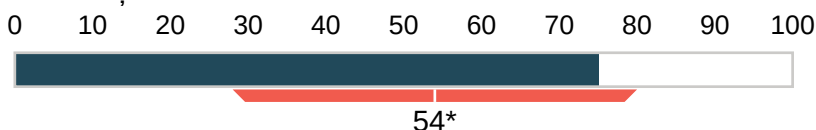
4. Persistență - Finalizezi sarcinile în ciuda provocărilor sau a rezistenței.



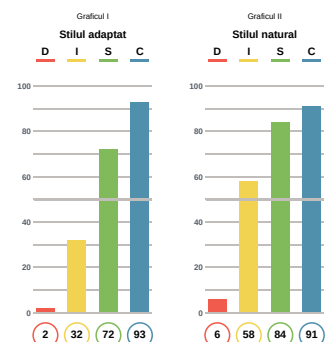
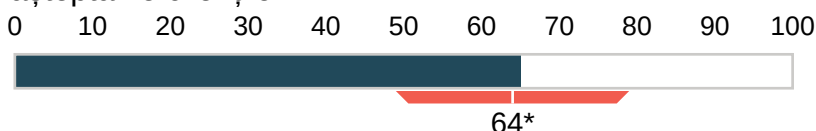
5. Loc de muncă organizat - Stabilești și menții o anumită ordine a activităților zilnice.



6. Analizarea datelor - Aduni, confirmi și organizezi informații.



7. Orientare spre clienți - Identifici și îndeplinești așteptările clienților.

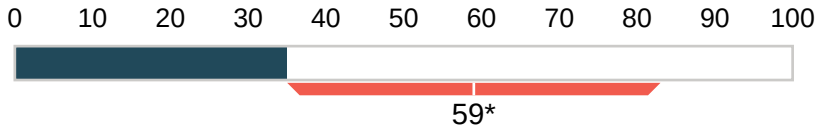


* 68% din populație se încadrează în zona marcată.

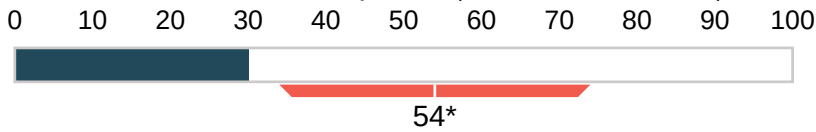
Ierarhia comportamentală



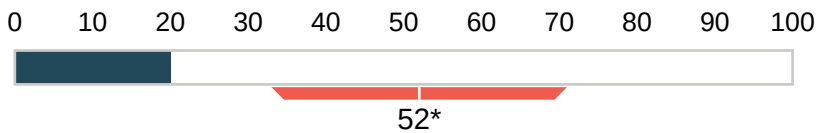
8. Interacțiune - Te conectezi și comunici cu ceilalți, frecvent.



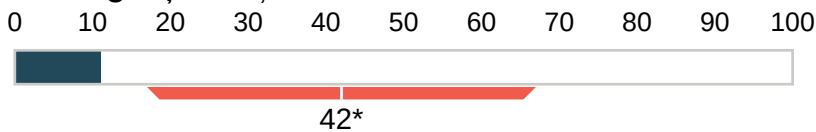
9. Versatilitate - Te adaptezi ușor la diferite situații.



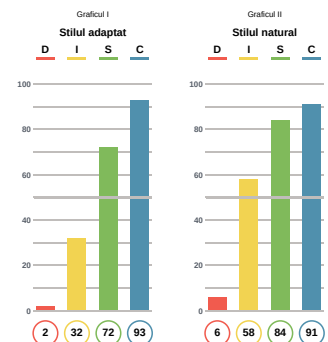
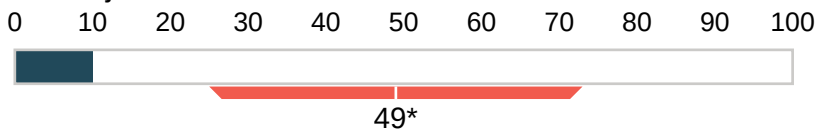
10. Schimbări frecvente - Treci cu ușurință de la o sarcină la alta.



11. Urgență - Acționezi imediat.



12. Competitivitate - Dorești să câștigi sau să obții un avantaj.



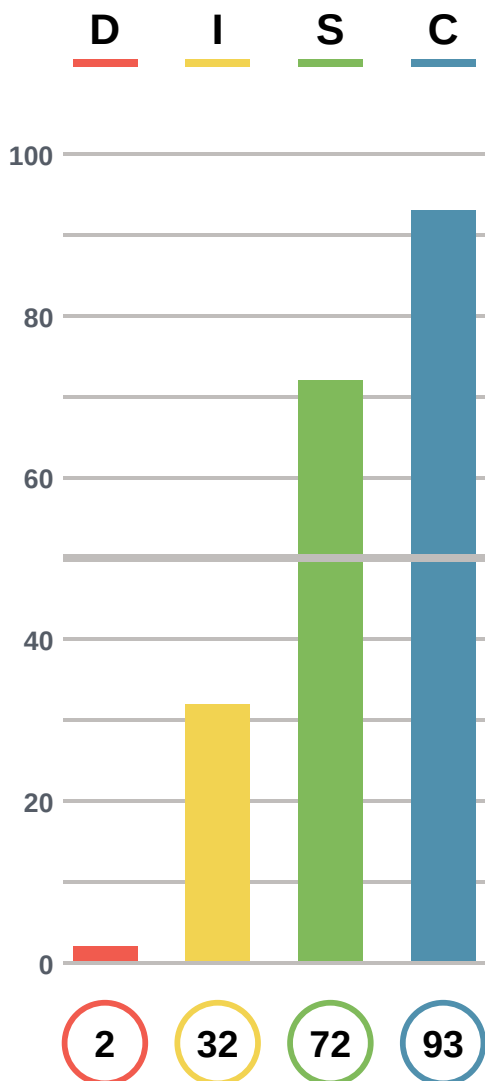
SIA: 02-32-72-93 (22) SIN: 06-58-84-91 (53)

* 68% din populație se încadrează în zona marcată.



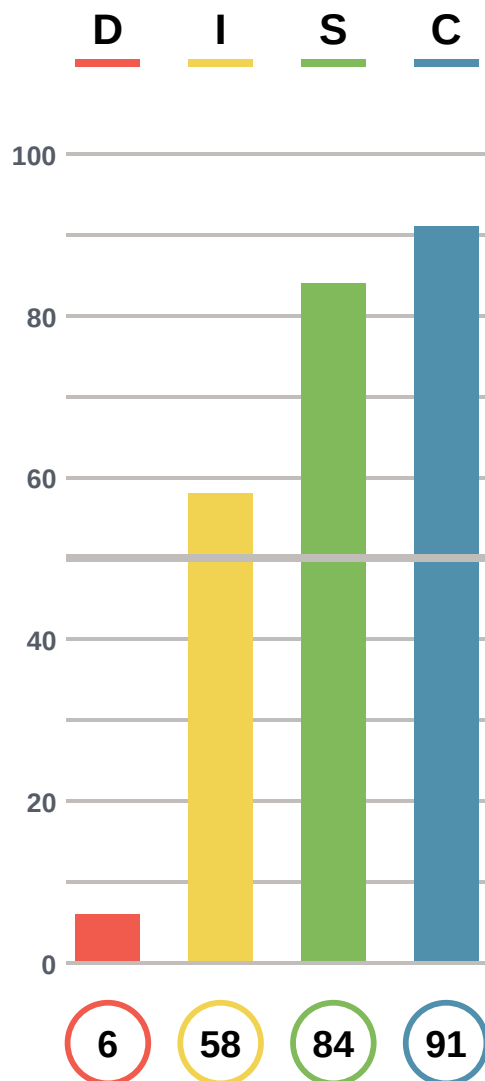
Graficul I

Stilul adaptat



Graficul II

Stilul natural



Hungarian Norm 2021 R4

11-10-2023

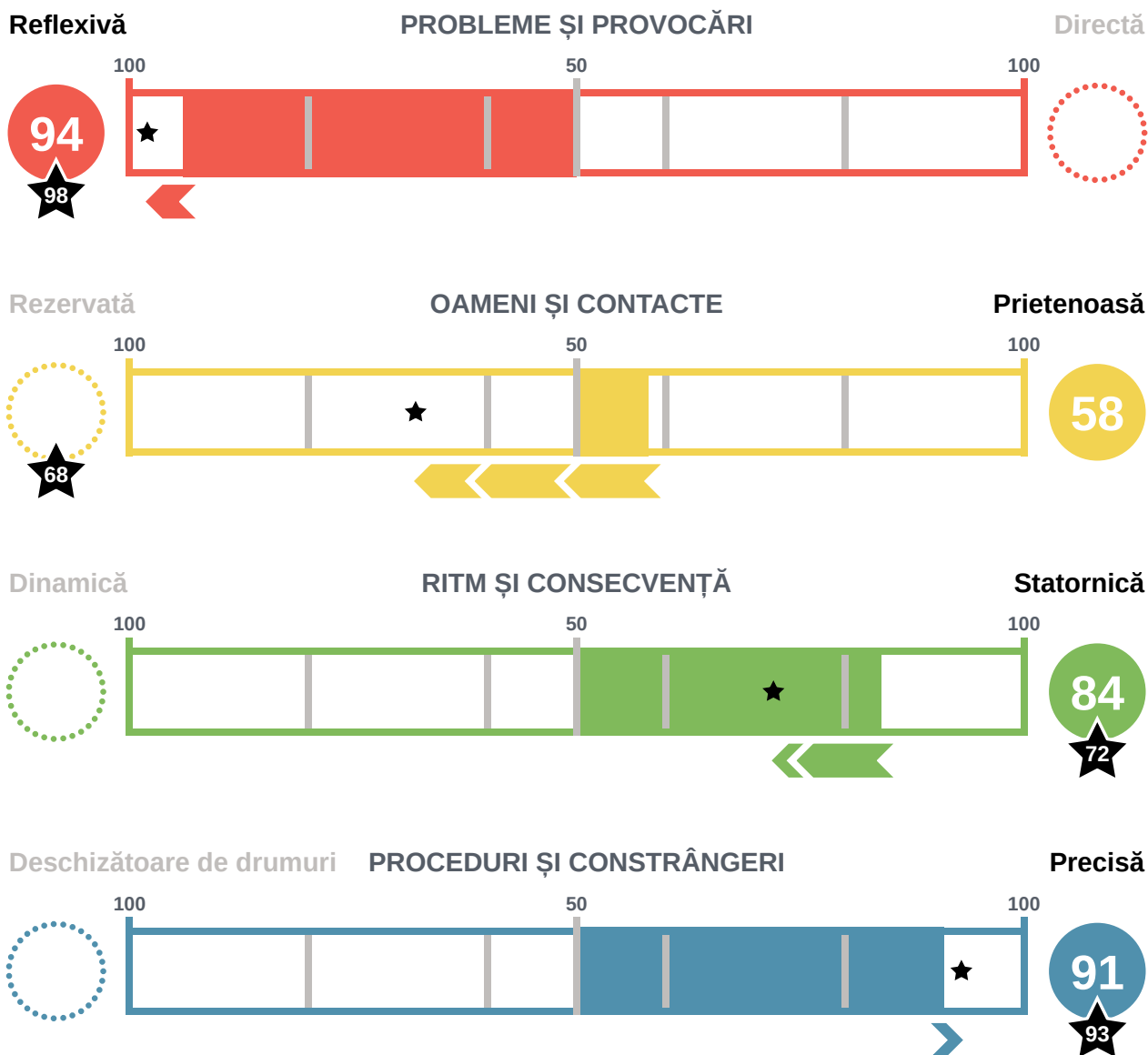
T: 9:14

Sample Jane

Continuum comportamental



Fiecare are un nivel diferit al celor patru factori principali de comportament care își creează propriul stil personal. Fiecare parte a acelor factori trăiește într-un continuum, iar combinația influențează nivelul de implicare al indivizilor în diferite situații. Graficul de mai jos este o reprezentare vizuală unde Sample se încadrează în cadrul fiecărui continuum.



★ Poziție adaptabilă
➡ Mișcare adaptabilă

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

Sample Jane

Discul Success Insights®



Discul Success Insights® este un instrument puternic și foarte popular în Europa. În plus, față de textul primit despre stilul tău comportamental, instrumentul are și o reprezentare vizuală care îți permite:

- Să vezi stilul tău comportamental natural (cerc).
- Să vezi stilul tău comportamental adaptat (stea).
- Să-ți notezi gradul de adaptare al comportamentului.

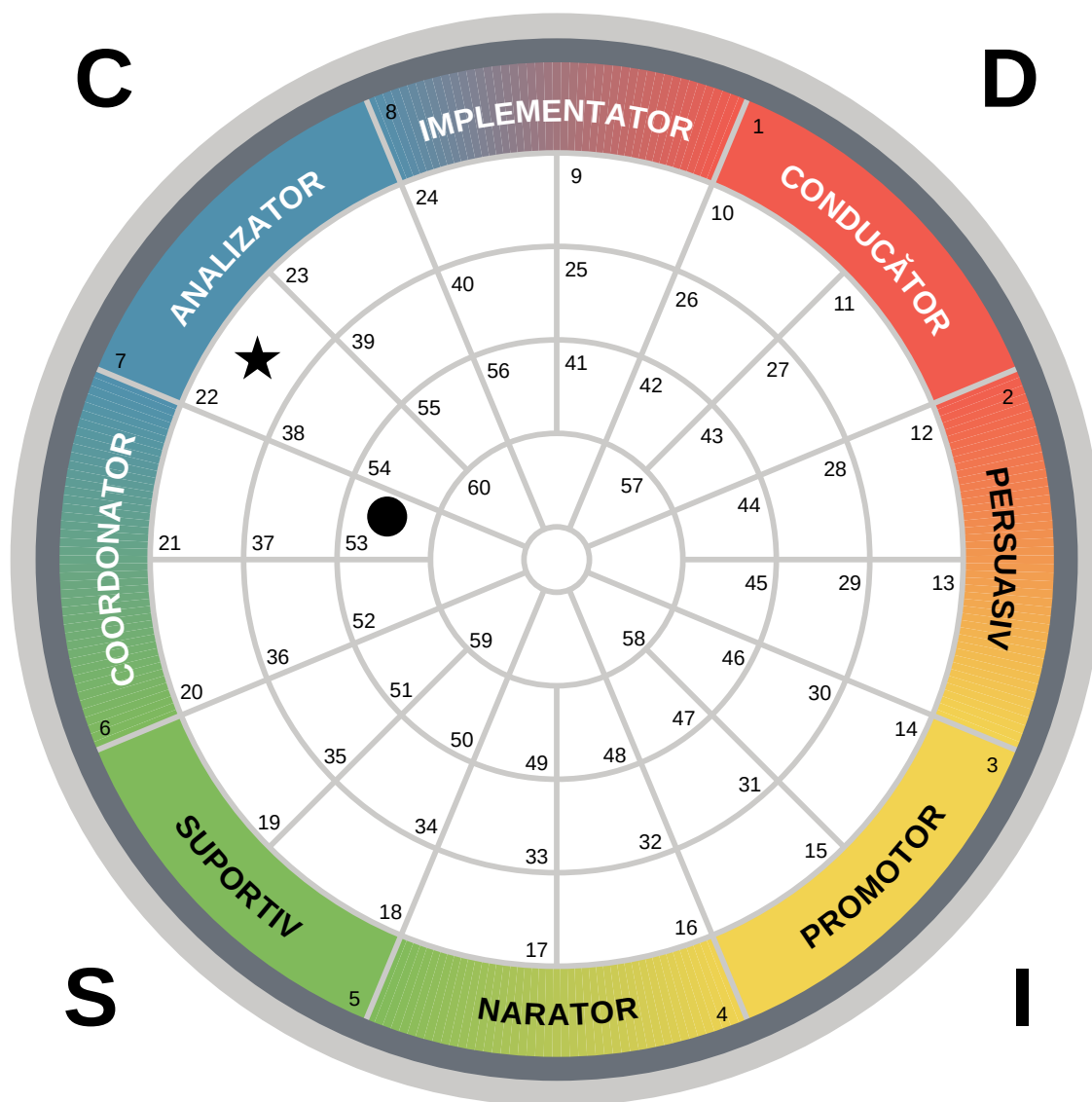
Vei observa, pe pagina următoare, că stilul tău natural (cerc) și stilul adaptat (stea) sunt reprezentate grafic pe disc. Dacă sunt reprezentate în căsuțe diferite, atunci îți adaptezi comportamentul. Cu cât sunt mai depărtate una de cealaltă, cu atât îți adaptezi mai mult comportamentul.

Dacă ești parte a unui grup care își evaluează comportamentul, ar fi util să vă întâlniți după ce fiecare membru are reprezentarea discului și să faceți un disc etalon, care să conțină stilul natural și cel adaptat al fiecărui membru al grupului. Astfel, vei vedea mai repede unde pot apărea conflictele. De asemenea, vei putea identifica unde comunicarea, înțelegerea și aprecierea pot fi crescute.



Sample Jane

11-10-2023



Adaptat: ★ (22) COORDONATOR ANALIZATOR

Natural: ● (53) ANALIZATOR COORDONATOR (TRANSVERSAL)

Hungarian Norm 2021 R4

T: 9:14

Înțelegerea forțelor tale conducătoare



Eduard Spranger a fost primul care a determinat cele șase tipuri sau categorii primare ce definesc motivația umană și forțele conducătoare. Aceste șase tipuri sunt: teoretic, pragmatic, estetic, social, individualist și tradițional.

Cu informațiile suplimentare aduse de TTSI în lucrarea originală a lui Spranger, cele 12 Driving Forces® au prins viață. Cele 12 Driving Forces® sunt stabilite analizând fiecare motivator într-un continuum și descriind ambele extreme. Toți cei doisprezece descriptori se bazează pe șase cuvinte cheie, câte unul pentru fiecare continuum. Cele șase cuvinte cheie sunt: cunoștințe, pragmatism, mediu înconjurător, ceilalți, putere și metodologii.

Vei învăța cum să explici, să clarifici și să amplifici unele dintre forțele conducătoare din viața ta. Acest raport îți va permite să construiești plecând de la punctele tale forte unice, pe care le aduci la locul de muncă și în viață. Vei învăța cum pasiunile tale din cele 12 Driving Forces® îți conturează perspectivele și îți oferă o înțelegere cât mai exactă asupra ta ca persoană unică.

Te rugăm să acorzi o atenție deosebită celor mai importante patru forțe conducătoare ale tale, deoarece acestea îți evidențiază cele mai puternice imbolduri care te determină să acționezi. Pe măsură ce examinezi următorul nivel de patru forțe conducătoare, vei recunoaște că ele pot avea o influență puternică asupra ta, dar numai în anumite situații. În cele din urmă, când vei revizui ultimele patru forțe conducătoare, vei identifica diferite niveluri de indiferență sau de evitare totală.

După ce vei analiza acest raport, vei avea o mai bună înțelegere a unuia dintre domeniile cheie din Science of Self™ și vei:

- Identifica și înțelege forțele tale conducătoare unice
- Înțelege și aprecia forțele conducătoare ale celorlalți
- Stabili metode pentru a recunoaște și înțelege modul în care forțele tale conducătoare interacționează cu ale celorlalți pentru îmbunătățirea comunicării

Caracteristici generale



Pe baza răspunsurilor tale, raportul a generat o serie de afirmații pentru a oferi o înțelegere mai amplă asupra a DE CE FACI CEEA CE FACI. Aceste afirmații identifică motivația pe care o aduci cu sine la locul de muncă. Cu toate acestea, ai putea avea un conflict potențial de tip eu-eu, atunci când două forțe conducătoare par a fi în conflict una cu cealaltă. Utilizează caracteristicile generale pentru a obține o mai bună înțelegere a forțelor tale conducătoare.

Sample are capacitatea instinctivă de a observa și de a răspunde oamenilor aflați în dificultate. Ea are dorința de a fi empatică față de cei nevoiași. Ea va căuta greșelile din cadrul unui proces de lucru înainte de a da vina pe o persoană anume. Ea va îndeplini sarcinile doar de dragul de a le finaliza. Sample apreciază oamenii pentru cine sunt ei, nu pentru ce pot ei oferi. Ea este capabilă să renunțe la bunurile materiale fără a lua în calcul nevoile viitoare sau alte utilizări. Ea are un interes deosebit în formularea teoriilor și punerea de întrebări pentru a ajuta la rezolvarea problemelor. Ea va fi o resursă foarte bună în identificarea soluțiilor valoroase și informaționale. Sample se concentrează pe binele suprem față de avansarea ei în ierarhie. Îi place să fie în umbră și să ducă lucrurile la bun sfârșit. Este posibil ca Sample să nu se concentreze pe o anumită abordare și își va menține avântul ca să avanseze. Ea poate strânge elemente din cadrul a mai multor sisteme pentru a le implementa după nevoie.

Sample este înclinată să ajute alte persoane din organizație, chiar dacă nu este în interesul ei. În cazul în care consideră că relația va fi afectată, Sample va evita confruntarea. Ea este dornică să ajute, fără a se concentra pe ce primește în schimb. Răsplata pentru investițiile ei de timp, talent sau resurse nu reprezintă forța ei conducătoare. Colectarea de informații suplimentare este mai importantă decât aplicarea cunoștințelor. Ea va folosi cunoștințele ca pe un punct de referință pentru succes. Ea preferă să facă parte dintr-un grup de lucru sau dintr-o echipă. Siguranța locului de muncă este mai importantă pentru Sample decât un titlu prestigios. Sample poate căuta noi modalități pentru a îndeplini sarcini de rutină. Uneori Sample vede importanța urmăririi unui sistem și modul în care acesta se aplică unei situații specifice. Ea poate fi capabilă să-și aleagă obiceiurile pe care le va adopta. Ea dorește să analizeze alte sisteme și/sau tradiții și poate fi creativă atunci când le aplică.

Caracteristici generale



Sample poate trece cu vederea tradițiile sau limitele deja stabilite pentru a finaliza o activitate. În anumite situații, Sample poate vedea valoarea urmăririi și implementării sistemelor. Ea va renunța la control atâta timp cât sarcina aflată în execuție este finalizată în conformitate cu standardele proprii. Ea va continua cercetarea până când va descoperi toate informațiile. Sample nu va măsura succesul pe baza nivelului ei de compensare. Ea se concentrează pe binele mai mare decât pe returnarea investiției ei. Ea caută modalități de a ajuta oamenii să aibă experiențe pozitive. Ea va depune eforturi pentru a elimina conflictele de la locul de muncă.

Punctele forte și punctele slabe



Următoarea secțiune îți va oferi o înțelegere generală a punctelor forte și a punctelor slabe ale celor patru forțe conducătoare de top, cunoscute și sub numele de grupul forțelor conducătoare primare. Nu uita, o exagerare a unui punct forte poate fi percepută ca o slăbiciune de ceilalți.



Puncte forte potențiale

- ✓ 1. Sample consideră că toți oamenii ar trebui să aibă șansa de a fi cea mai bună variantă a lor.
- ✓ 2. Ea se oferă voluntară și dăruiește cu generozitate.
- ✓ 3. Ea va lua la cunoștință și va răspunde persoanelor aflate la nevoie.
- ✓ 4. Ea tinde să se concentreze asupra finalizării unei sarcini, mai degrabă decât asupra eficienței ei.
- ✓ 5. Sample va îndeplini sarcinile pur și simplu de dragul realizării lor.
- ✓ 6. Ea tinde să cerceteze mult mai amănunțit în comparație cu alții.
- ✓ 7. Ea își poate pune deoparte propria agendă pentru binele companiei / comunității.



Puncte slabe potențiale

- ✗ 1. Sample îi poate sprijini pe alții în detrimentul propriilor sarcini.
- ✗ 2. Ea acționează pentru a atenua suferința altora chiar în detrimentul ei.
- ✗ 3. Ea poate acorda prioritate nevoilor celorlalți față de propriile nevoi.
- ✗ 4. Ea tinde să aibă o abordare superficială a modului în care este măsurată performanța.
- ✗ 5. Sample poate vedea activitatea ca productivitate.
- ✗ 6. Ea poate lua decizii fără considerente subiective sau emoționale.
- ✗ 7. Ea se poate simți inconfortabilă atunci când este remarcată pentru contribuția ei.

Factorii stimulanți și factorii de stres



Următoarea secțiune va oferi o înțelegere generală a factorilor stimulanți și a factorilor de stres ai celor mai importante patru forțe de conducere, cunoscute și sub numele de grupul forțelor conducătoare primare. Nu uita, o exagerare a unui punct forte poate fi percepută ca un factor de stres pentru ceilalți.



Factori stimulanți potențiali

- ✓ 1. Sample sprijină cauzele umanitare.
- ✓ 2. Îi place să participe la evenimentele caritabile.
- ✓ 3. Ea vede potențialul în ceilalți.
- ✓ 4. Ea se bucură lucrând la proiecte fără restricții.
- ✓ 5. Sample utilizează resursele în mod liber.
- ✓ 6. Ea va aloca timp pentru a învăța.
- ✓ 7. Ea se bucură de a lucra în proiecte de echipă.



Factori de stres potențiali

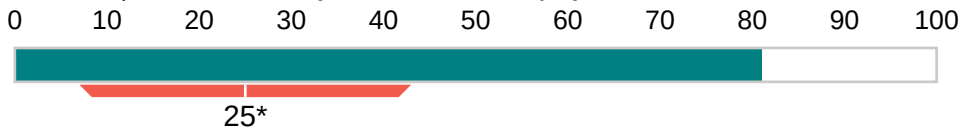
- ✗ 1. Sample este frustrată de actele egoiste.
- ✗ 2. Nu-i place când cei nevoiași sunt ignorați.
- ✗ 3. Ea nu se va pune pe primul loc.
- ✗ 4. Ea tinde să nu dorească ca atenția să se concentreze asupra procesului.
- ✗ 5. Sample nu se bucură când timpul este restricționat.
- ✗ 6. Ea nu va face pur și simplu presupuneri cultivate.
- ✗ 7. Ei nu-i place un mediu egoist.

Grupul forțelor conducătoare primare

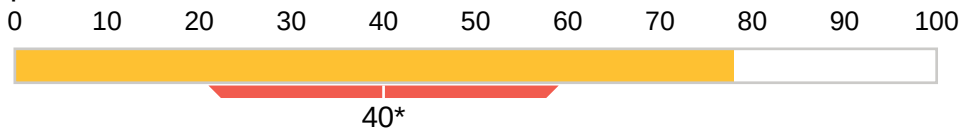


Forțele tale conducătoare cele mai mari creează un grup de motivatori care te îndeamnă la acțiune. Dacă te concentrezi pe grupul de motivatori mai degrabă decât pe unul singur, poți crea combinații de factori care îți sunt specifici ție. Cu cât sunt mai apropiate scorurile unele de altele, cu atât poți profita mai mult de fiecare factor conducător. Gândește-te la motivatorul la care te poți raporta cel mai mult și apoi vezi cum ceilalți motivatori primari îl pot susține sau completa pentru a crea forța ta de acțiune unică.

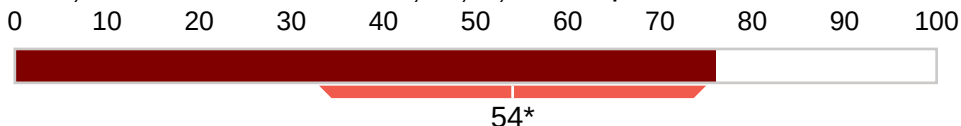
1. Altruist - Persoane care sunt motivate de a-i ajuta pe alții pentru satisfacția de a fi de ajutor sau de a sprijini.



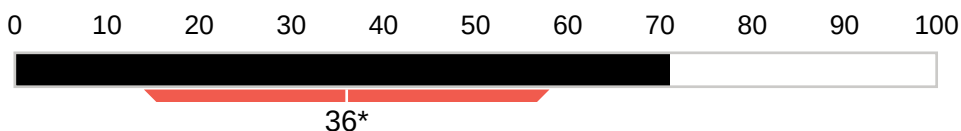
2. Dezinteresat - Persoane care sunt motivate de îndeplinirea sarcinilor de dragul de a le îndeplini, cu puține așteptări în folosul personal.



3. Intelectual - Persoane care sunt conduse de oportunități de învățare, dobândire de cunoștințe și descoperire a adevărului.



4. Colaborator - Persoane care sunt motivate de a fi într-un rol de sprijin și de a putea contribui, având puțină nevoie de recunoaștere individuală.

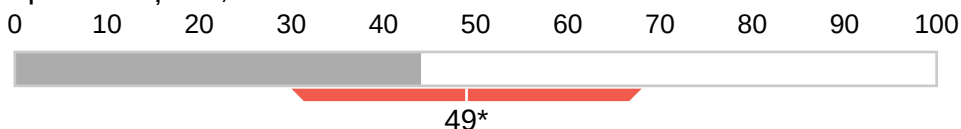


Grupul forțelor conducătoare situaționale

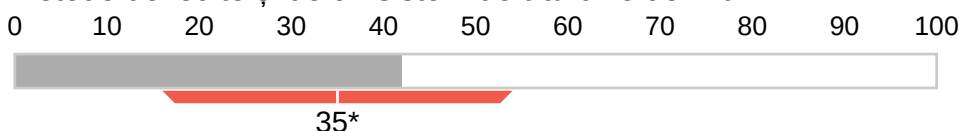


Forțele tale conducătoare medii creează un grup de motivatori care vin să susțină o bază situațională. Deși nu sunt la fel de importante ca și forțele conducătoare primare, ele pot influența acțiunile tale în anumite situații.

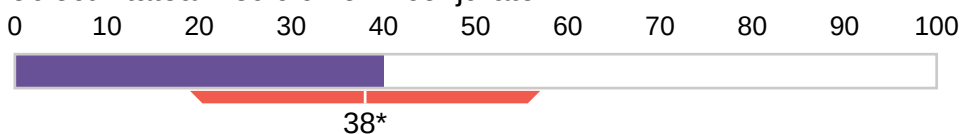
5. Receptiv - Persoane care sunt motivate de idei, metode și oportunități noi, care se află în afara unui sistem definit de trai.



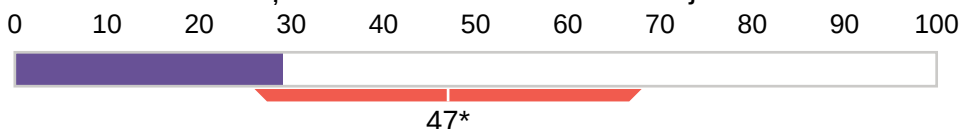
6. Structurat - Persoane care sunt motivate de abordări tradiționale, metode dovedite și de un sistem de trai bine definit.



7. Obiectiv - Persoane care sunt motivate de funcționalitatea și obiectivitatea mediului lor înconjurător.



8. Armonios - Persoane care sunt motivate de experiență, puncte de vedere subiective și echilibru în mediul lor înconjurător.

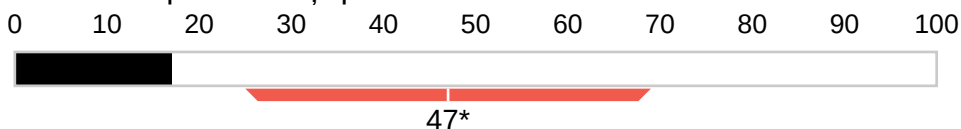


Grupul forțelor conducătoare indiferente

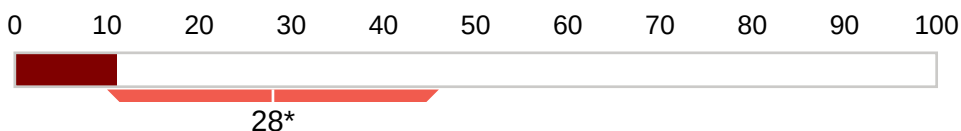


Te-ai putea simți indiferentă față de unii sau toți motivatorii din acest grup. Cu toate acestea, restul factorilor pot provoca reacții adverse atunci când interacționează cu persoane care au una sau mai multe dintre acestea ca forțe conducătoare primare.

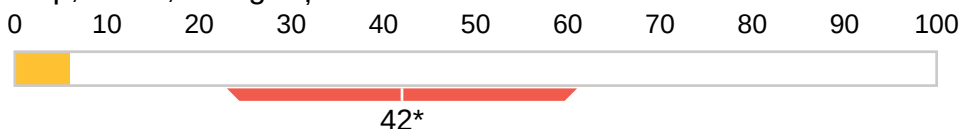
9. Dominant - Persoane care sunt motivate de statut, recunoaștere și control asupra libertății personale.



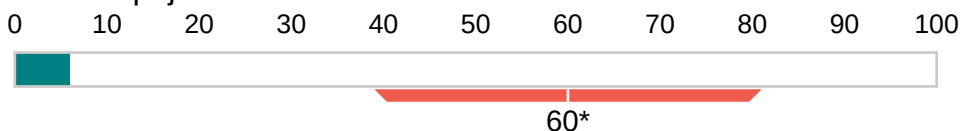
10. Instinctiv - Persoane care sunt conduse de utilizarea experiențelor trecute, intuiție și care caută cunoștințe specifice atunci când este necesar.



11. Plin de resurse - Persoane care sunt motivate de rezultate practice, maximizând atât eficiența cât și returnarea investițiilor de timp, talent, energie și resurse.



12. Intenționat - Persoane care sunt motivate de a-i ajuta pe alții având un scop anume, nu doar de dragul de a fi de ajutor sau de a acorda sprijin.



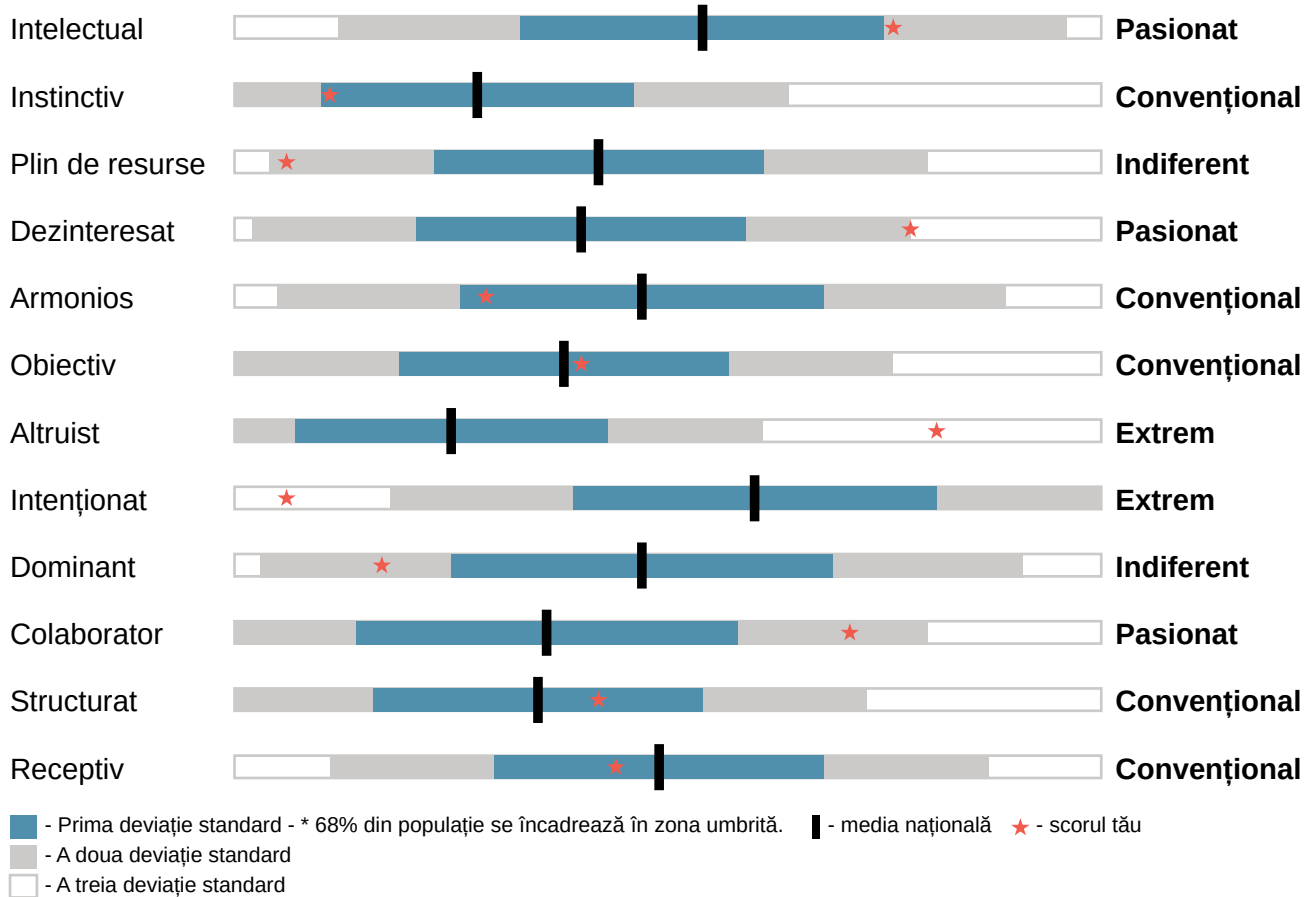
Zone de conștientizare



De ani de zile ai auzit afirmații de tipul "fiecare om cu ritmul său", "fiecare pe cont propriu" și "oamenii sunt motivați de propriile interese, nu de interesele altora". Atunci când ești înconjurată de oameni care împărtășesc motivații similare, te vei adapta grupului și te vei simți energizată. Cu toate acestea, atunci când vei fi înconjurată de persoane ale căror motivații sunt foarte diferite de ale tale, este posibil să fii percepută ca fiind în afara grupului. Aceste diferențe pot provoca stres sau conflicte.

Această secțiune dezvăluie zonele în care forțele tale conducătoare se pot regăsi în afara convenționalului și ar putea provoca conflicte. Cu cât te vei regăsi mai mult în partea de sus și înafara normelor convenționale, cu atât mai mulți oameni vor observa pasiunea ta pentru această forță. Cu cât te vei regăsi mai mult în partea de jos și deci în afara normelor convenționale, cu atât mai multe persoane vor observa evitarea sau indiferența ta cu privire la acea forță conducătoare. Zona umbrită pentru fiecare forță conducătoare reprezintă 68% din populație sau scorurile care se încadrează într-o deviație standard superioară sau sub media națională.

Tabelul de norme și comparații - Hungarian Norm 2021

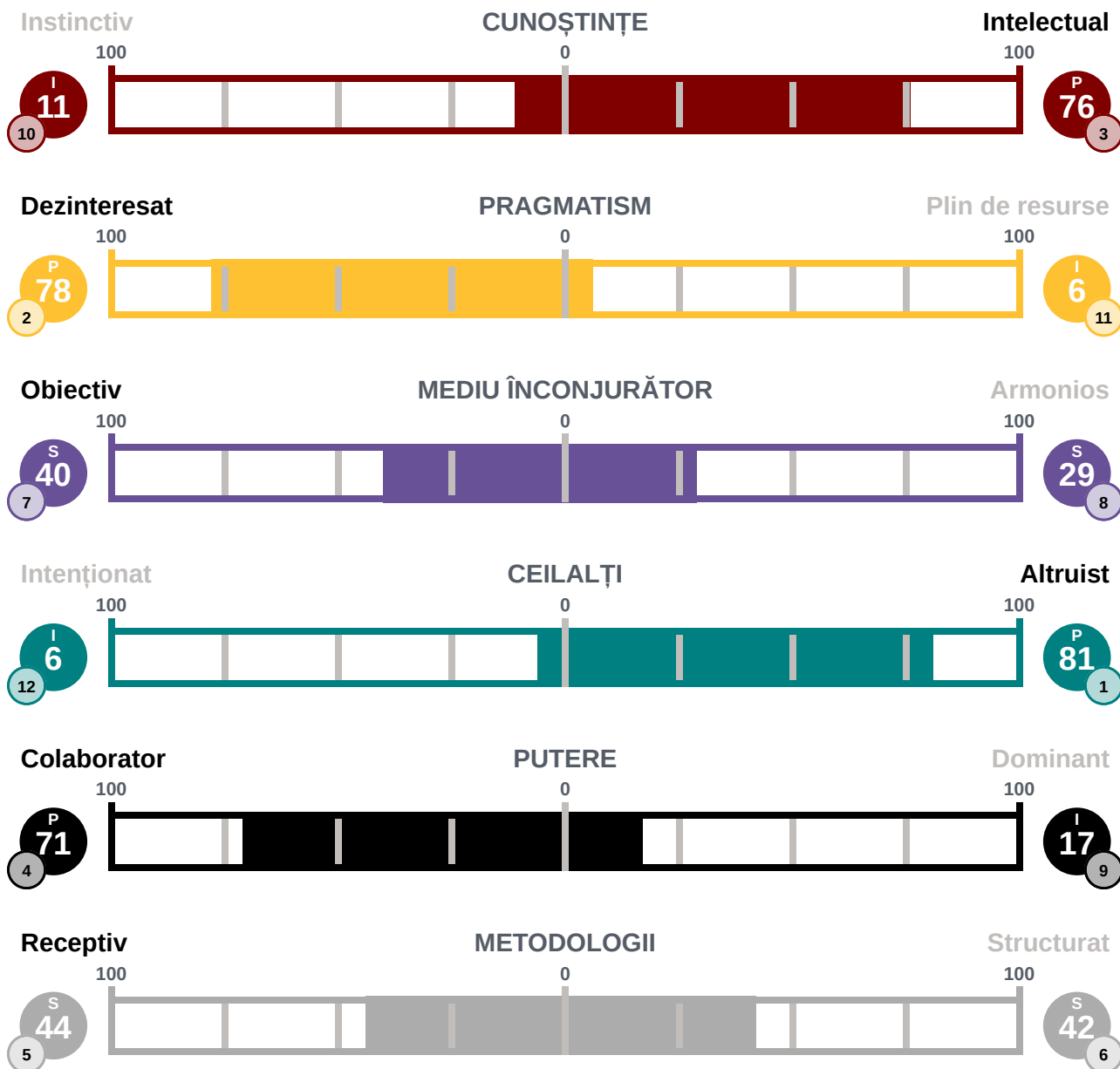


Convențional - o abatere standard a mediei naționale
Pasionat - două deviații standard deasupra mediei naționale
Indiferent - două deviații standard sub media națională
Extrem - trei deviații standard de la media națională

Graficul forțelor conducătoare



Continuumul celor 12 Driving Forces® este o reprezentare vizuală pentru Sample, a motivelor ei și a nivelului de intensitate pentru fiecare categorie. Litera „P” indică grupul principal al unei persoane. Acești patru factori sunt critici pentru Sample, pentru motivație și implicare, indiferent de situație.

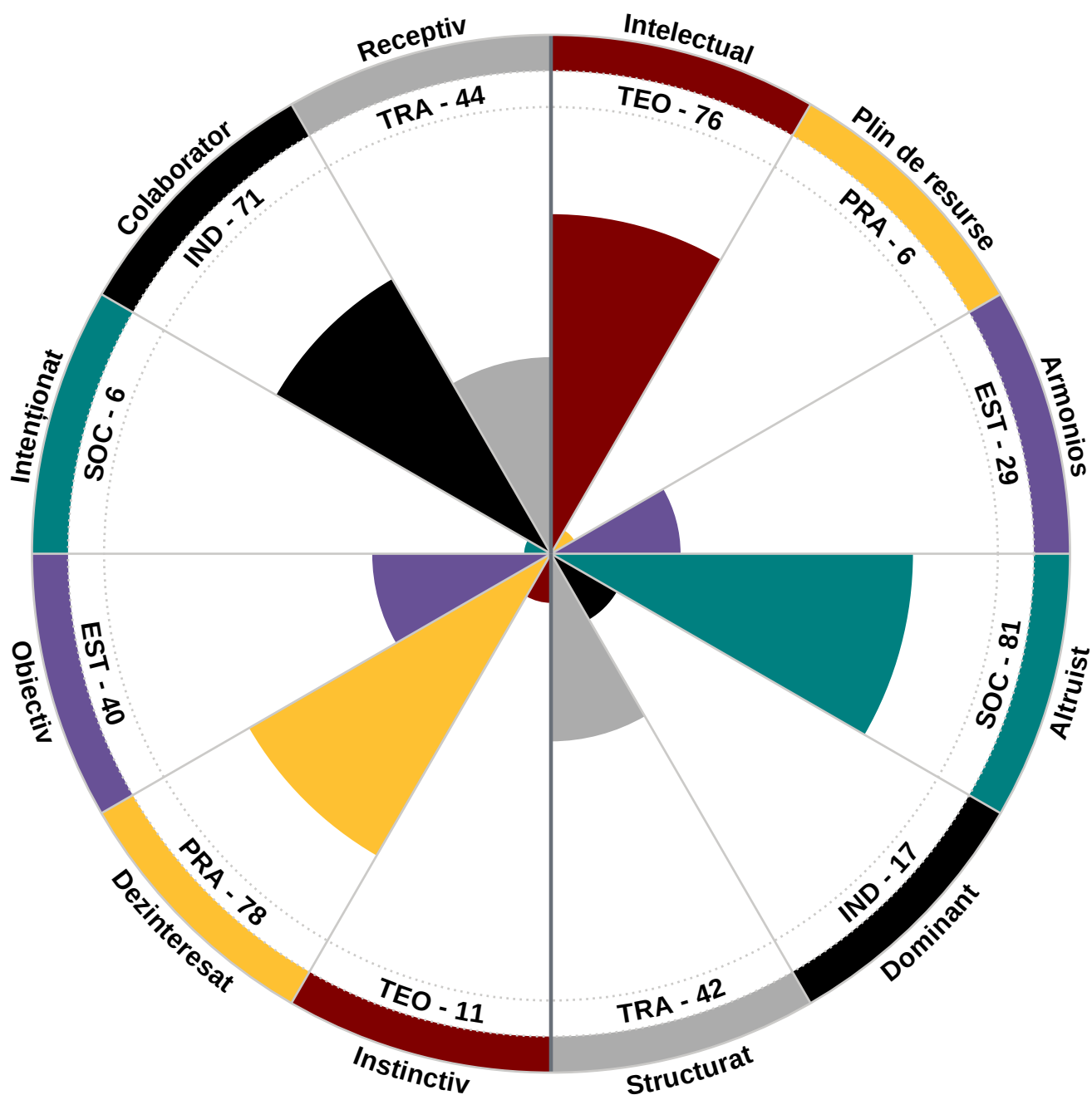


P Primar, situațional sau indiferent
 76 Scor forțe conducătoare
 3 Categorie forțe conducătoare

Hungarian Norm 2021
 11-10-2023
 T: 3:14

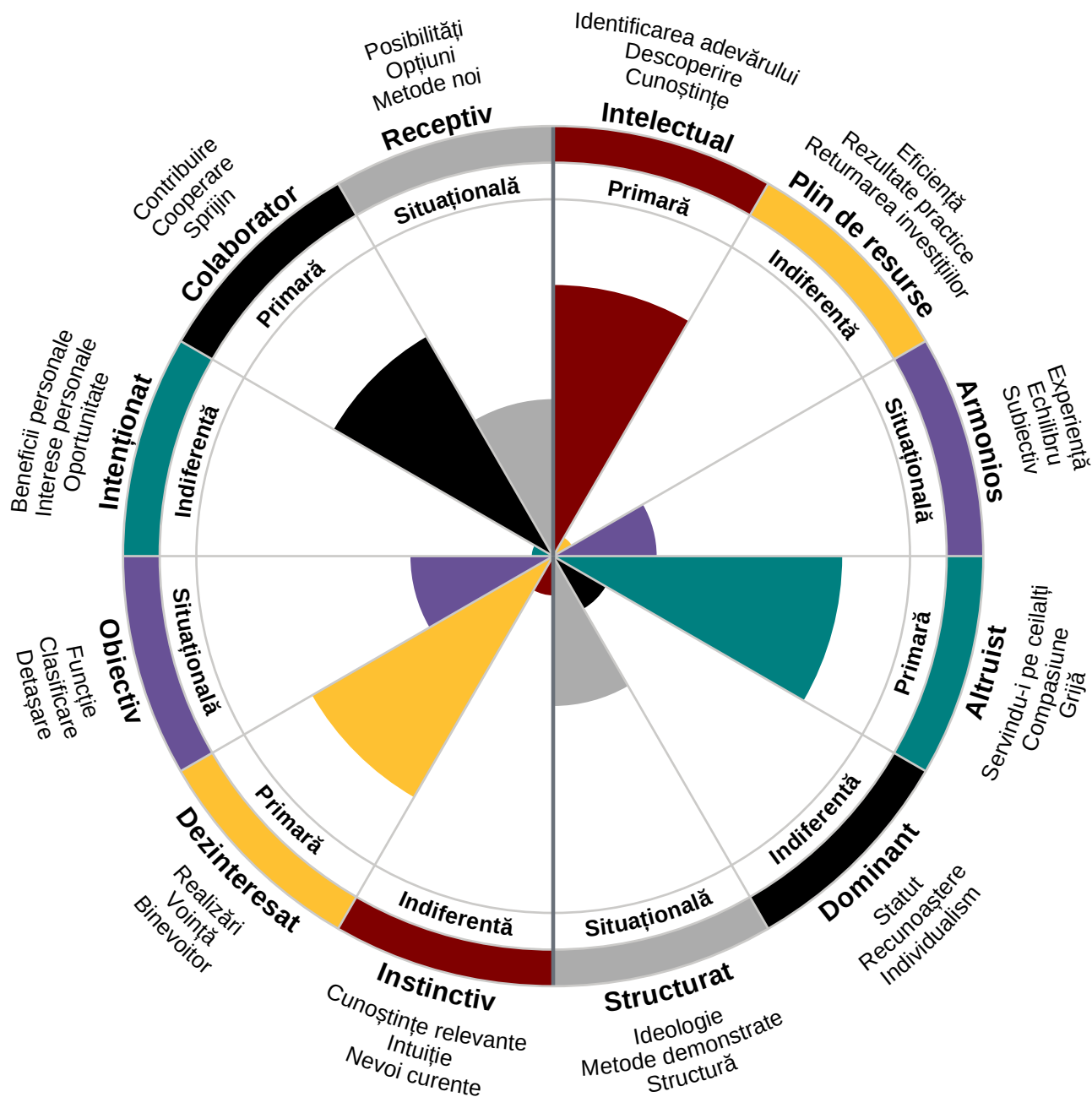
Sample Jane

Roata forțelor conducătoare



T: 3:14

Roata descriptorilor



INTRODUCERE



Secțiunea de integrare a comportamentelor și a forțelor conducătoare

Puterea supremă din spatele creșterii satisfacției și a performanței la locul de muncă rezultă din îmbinarea comportamentelor și a forțelor tale conducătoare. Fiecare dintre cele două este suficient de puternică pentru a avea un impact asupra acțiunilor tale, însă sinergia rezultată în urma combinării celor două te va conduce la un cu totul alt nivel.

În această secțiune vei găsi:

- Potențialele puncte forte comportamentale și motivaționale
- Potențialele puncte conflictuale comportamentale și motivaționale
- Mediul ideal
- Modalități de motivare
- Modalități de gestionare



POTENȚIALE PUNCTE FORTE COMPORTAMENTALE ȘI MOTIVAȚIONALE

Această secțiune descrie posibilele zone forte existente între stilul comportamental și primele patru forțe conducătoare pe care Sample le are. Identifică 2-3 puncte forte potențiale care trebuie maximizate și recompensate pentru a spori satisfacția la locul de muncă.

1. Realizează o imagine detaliată, pentru ca ceilalți să o poată înțelege.
2. Va avea grijă de ceilalți în timp ce menține oamenii responsabili.
3. Îi ajută pe ceilalți să obțină rezultate mărețe, prin intermediul unui proces detaliat.
4. Oferă o perspectivă obiectivă asupra modului în care scopul poate fi atins.
5. Oferă așteptări clare atunci când lucrează pentru realizări tangibile.
6. Adresează întrebări pe care alții le trec cu vederea atunci când este vorba de probleme potențiale care ar avea un impact asupra organizației.
7. Dorința ei de a afla mai multe permite procesului să devină mai eficient.
8. Va adresa toate întrebările și adună toate datele pentru a transforma fiecare rezultat în cel mai bun rezultat.
9. Detaliat și conform cu procesul de cercetare.
10. Poate renunța la control, atâta timp cât standardele sunt menținute.
11. Se va asigura că echipa va face treabă bună, de prima dată.
12. Funcționează pe baza unui plan calculat pentru a sprijini cadrul organizațional.

POSIBILE CONFLICTE MOTIVAȚIONALE ȘI COMPORTAMENTALE



Această secțiune descrie zonele potențiale de conflict între stilul comportamental și primele patru forțe conducătoare pe care Sample le are. Identifică două-trei conflicte potențiale care trebuie minimizate pentru a îmbunătăți performanța la locul de muncă.

1. Este privită de alții ca un "câine de pază", dar vrea să fie văzută ca încercând să ajute cauza să se miște în direcția corectă.
2. Stabilește seturi de reguli nedorite de alții, dar face acest lucru pentru binele lor.
3. Vrea să-i ajute pe ceilalți, dar are și dorința de a face poliție în organizație.
4. Calculează toate variabilele, fără a avea grija utilizării adecvate a timpului.
5. Se poate concentra prea mult pe detaliile investiției și, prin urmare, ar putea rata ocazia de a-i ajuta pe ceilalți.
6. Poate părea o persoană care crede că doar dacă se concentrează pe binele suprem va finaliza sarcinile.
7. Niciodată suficiente fapte pentru a demonstra noua teorie.
8. Poate părea prea concentrată pe date sau teorie.
9. Are nevoie de date pentru confort și curiozitate, dar poate "paraliza" la analizarea finală a obiectivelor.
10. Dispusă să renunțe la control dacă îi sunt îndeplinite standardele.
11. Poate confunda dorința ei de a sprijini grupul cu dorința de a aplica normele.
12. Ea simte că atinge eficiența maximă atunci când poate lucra folosindu-se de structură.

MEDIUL IDEAL



Oamenii sunt mai implicați și mai productivi atunci când mediul lor de lucru se potrivește cu situațiile descrise în această secțiune. Această secțiune identifică mediul ideal de lucru, având la bază stilul comportamental a respondentei și primele patru forțe conducătoare. Utilizând această secțiune, Sample poate identifica sarcinile și responsabilitățile specifice care îi fac plăcere.

1. Oferă modalități funcționale și utile pentru a-i ajuta pe ceilalți să reușească și să câștige.
2. Oportunitatea de a fi obiectivă și dornică de a-i ajuta pe alții.
3. Abilitatea de a-i ajuta pe ceilalți din organizație.
4. Reguli, proceduri și căi clar definite pentru îndeplinirea obiectivelor organizaționale.
5. Un mediu în care sunt necesare standarde precise și sistematice pentru asigurarea rezultatelor.
6. Documentarea și verificarea explicită a compensațiilor și beneficiilor.
7. Capacitatea de a reveni cu mai multe informații pentru a prezenta cazul.
8. Un mediu pentru a aduna toate faptele și informațiile.
9. Un mediu în care pregătirea pentru ședințe este răsplătită.
10. Un grup familiar pentru împărtășirea ideilor și proceselor de gândire, prin fapte și date.
11. Abilitatea de a fi implicată în revizuirea și stocarea faptelor și a datelor.
12. Un mediu care susține analiza faptelor și a datelor.

CĂI DE MOTIVARE



Oamenii sunt diferiți și motivați în diferite moduri. Această secțiune a raportului a fost realizată prin analizarea forțelor conducătoare ale respondentei. Examinează fiecare afirmație din această secțiune cu Sample și evidențiază nevoile prezente.

Sample vrea:

1. Faptele și datele pentru a fi sigură că toată asistența acordată este exactă și conformă cu standardele externe, pentru a proteja organizația.
2. Responsabilitatea pentru rezultatele umanitare dorite.
3. Pentru a fi sigură că organizația este dispusă să îi ajute pe alții și va menține reguli și proceduri în vederea asigurării asistenței.
4. Oportunitatea de a utiliza datele și informațiile necesare pentru îmbunătățirea proceselor.
5. Toate faptele și detaliile necesare realizării sarcinilor zilnice.
6. Înțelegerea din partea managementului că procesul poate fi mai important decât rezultatul.
7. Acces la toate informațiile și manualele de instrucțiuni necesare pentru a face lucrurile corect.
8. Să înțeleagă de ce o procedură trebuie să fie modificată înainte de începerea proiectului.
9. Toate informațiile de bază detaliate despre proces pentru a se asigura că sunt corecte.
10. Standarde ridicate menținute în întreaga echipă.
11. Posibilitatea de a calcula cu atenție riscurile în vederea realizării planului de acțiune.
12. Înțelegerea conducerii că ea sprijină bunăstarea pe termen lung a afacerii.

CĂI PENTRU CONDUCERE



Această secțiune discută nevoile care trebuie îndeplinite pentru ca Sample să funcționeze la un nivel optim. Unele nevoi pot fi satisfăcute de către ea însăși, în timp ce conducerea trebuie să asigure alte nevoi. Este dificil pentru o persoană să intre într-un mediu motivațional atunci când nevoile de management de bază ale acelei persoane nu au fost îndeplinite. Revizuiște lista cu Sample și identifică 3 sau 4 afirmații care sunt cele mai importante pentru ea. Acest lucru permite ca Sample să participe la formarea propriului său plan de management personal.

Sample are nevoie:

1. Să înțeleagă cum împotmolirea în detalii poate să îi afecteze în mod negativ pe ceilalți.
2. Să se poziționeze ca o campioană a procedurilor și să îi ajute și pe ceilalți să le înțeleagă.
3. Un manager care aplică tuturor regulile, în mod egal.
4. Abilitatea de a demonstra că politicile și standardele companiei vor proteja binele organizației.
5. Timp pentru a revizui și analiza datele, pentru a înțelege oamenii și procesele înainte de a lua o decizie.
6. Timp prevăzut pentru revizuirea procedurii și/sau a sistemelor din spatele noului proiect sau oportunitate.
7. Accesul la resurse și instrumente adecvate, pentru a învăța noi informații în cadrul organizației.
8. Să pună întrebări atunci când evaluează eforturile celorlalți în loc să emită judecăți asupra lipsei de detalii percepute.
9. Să înțeleagă că prea multe detalii pot împiedica ideile să avanseze.
10. Să fie văzută ca o susținătoare puternică a procedurilor și protocolului.
11. Să stabilească obiectivele care sprijină organizația.
12. Un manager care înțelege modul în care o viziune în alb și negru asupra lumii poate sprijini organizația.

PLANUL DE ACȚIUNE



Mai jos, găsești exemple pentru domeniile în care Sample ar putea dori să se perfecționeze. Încercuiește între 1 și 3 domenii și dezvoltă un plan de acțiune pentru a obține rezultatul dorit. Citește raportul pentru a identifica domeniile pentru perfecționare.

- Comunicare
- Delegare
- Luarea deciziei
- Disciplină
- Evaluarea performanței
- Educație
- Managementul timpului
- Obiective în carieră
- Obiective personale
- Motivarea celorlalți
- Dezvoltarea oamenilor
- Familie

Domeniu: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Domeniu: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Domeniu: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Data de începere: _____ Data de examinare: _____