



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® EQ

Универсальная версия

Adam Sample
Customer Support
TTISI
2-3-2018

Sample Comany
1234 Main Street
Scottsdale, AZ
1-234-5678
global@ttisi.com





Содержание

ВВЕДЕНИЕ - ТАМ, ГДЕ ВОЗМОЖНОСТИ ВСТРЕЧАЮТСЯ С ТАЛАНТАМИ	4
ВВЕДЕНИЕ - РАЗДЕЛ "СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ"	5
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА	6
ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ	8
КАК ОБЩАТЬСЯ С РЕСПОНДЕНТОМ	9
КАК ОБЩАТЬСЯ С РЕСПОНДЕНТОМ - (ПРОДОЛЖЕНИЕ)	10
РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ НАВЫКОВ ОБЩЕНИЯ	11
ВОСПРИЯТИЕ ПОВЕДЕНИЯ - ПОСМОТРИТЕ НА СЕБЯ СО СТОРОНЫ	12
АДАПТАЦИЯ ПРИ НИЗКОМ ПОВЕДЕНЧЕСКОМ ФАКТОРЕ	13
ИНДИКАТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ	14
ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ - СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ	15
АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ	17
"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ"	18
ОБЛАСТИ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	21
РАНЖИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК	22
ГРАФИКИ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ®	25
РОЛЕВОЕ КОЛЕСО SUCCESS INSIGHTS®	26
ЧТО ТАКОЕ ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ МОТИВАЦИИ	28
ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА	29
ВЕДУЩИЙ КЛАСТЕР ДВИЖУЩИХ СИЛ	31
СИТУАЦИОННЫЙ КЛАСТЕР ДВИЖУЩИХ СИЛ	32
НЕЙТРАЛЬНЫЙ КЛАСТЕР ДВИЖУЩИХ СИЛ	33
ЧЕМ ВЫ ОТЛИЧАЕТЕСЬ ОТ ДРУГИХ?	34
ШКАЛЫ ДВИЖУЩИХ СИЛ МОТИВАЦИИ	35
КОЛЕСО ДВИЖУЩИХ СИЛ МОТИВАЦИИ	36
КОЛЕСО ИНДИКАТОРОВ ДВИЖУЩИХ СИЛ	37
ВВЕДЕНИЕ - РАЗДЕЛ ОБ ИНТЕГРАЦИИ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И ИСТОЧНИКОВ ВДОХНОВЕНИЯ	38



Содержание (продолжение)

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ	39
ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ МЕЖДУ СТИЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАТОРАМИ	40
ИДЕАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА	41
ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ	42
ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ	43
ВВЕДЕНИЕ - <i>РАЗДЕЛ ОБ ЭМОЦИОНАЛЬНОМ ИНТЕЛЛЕКТЕ</i>	44
ОБЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ	46
РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА	48
ИНФОРМАЦИЯ ПО НАБРАННЫМ БАЛЛАМ EQ	49
САМОСОЗНАНИЕ	50
САМОРЕГУЛЯЦИЯ	51
МОТИВАЦИЯ	52
ПОНИМАНИЕ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ	53
ВЛИЯНИЕ НА ДРУГИХ ЛЮДЕЙ	54
"КОЛЕСО" ЭМОЦИОНАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА	55
ВВЕДЕНИЕ - <i>СОЧЕТАНИЕ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ, ДВИЖУЩИХ СИЛ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ УСПЕХА</i>	56
СОЧЕТАНИЕ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ, ДВИЖУЩИХ СИЛ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ УСПЕХА	57



ВВЕДЕНИЕ Там, где возможности встречаются с талантами

Отчет TriMetrix® EQ для коучинга составлен с целью улучшить понимание человеком своих талантов. Отчет включает три основных раздела: о поведенческих характеристиках, движущих силах мотивации и об эмоциональном интеллекте. Понимание сильных сторон и недостатков в этих областях ведет к личному и профессиональному развитию и более высокому уровню удовлетворения.

Далее представлен подробный анализ ваших талантов в трех основных разделах:

РАЗДЕЛ "СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ"

Этот раздел отчета разработан, чтобы помочь Вам получить более глубокое понимание себя и других. Способность эффективно взаимодействовать с людьми - это, возможно, именно тот фактор, который разделяет успехи и неудачи в Вашей работе и личной жизни. Эффективное взаимодействие начинается с правильного восприятия самого себя.

Движущие силы мотивации

В этом разделе отчета представлена информация о тех причинах ваших действий, которые благодаря практике и наставничеству могут очень сильно повлиять на ваше отношение к жизни. Узнав о мотивации, управляющей вашими действиями, вы незамедлительно сможете понять причины конфликта.

Объединяя стили поведения и движущие силы мотивации

Этот раздел отчета поможет вам совместить понимание того, почему и как вы действуете. Сумев понять, как сочетаются ваши стили поведения и движущие силы мотивации, вы повысите свою результативность и уровень получаемого удовлетворения.

Раздел об эмоциональном интеллекте

В этом разделе отчета представлена информация о вашем эмоциональном интеллекте, который благодаря практике и коучингу может повлиять на ваше реагирование в эмоционально заряженных ситуациях. Как следствие – результативность и качество принятия решений могут улучшиться.

Сочетание стилей поведения, движущих сил мотивации и EQ

В этом разделе рассказывается о влиянии особенностей вашего эмоционального интеллекта на основной стиль поведения и четыре ведущие движущие силы мотивации.



ВВЕДЕНИЕ Раздел "Стили поведения"

Исследования в области поведения показывают, что наиболее эффективными людьми являются те, кто понимают себя, свои сильные и слабые стороны. Таким образом они могут разрабатывать стратегии, которые позволяют справляться с требованиями окружающей их среды.

Поведение человека является обязательной и неотъемлемой частью его сущности. Другими словами, многое из нашего поведения проистекает от "природы" (врожденное), и многое приходит из "воспитания" (вращенное). Все это является универсальным языком того, "как мы действуем", или нашим наблюдаемым поведением.

В данном отчете мы измеряем четыре фактора нормального поведения. Это то:

- Как вы реагируете на проблемы и трудности.
- Как вы, по вашему мнению, влияете на других.
- Как вы реагируете на темп окружения.
- Как вы реагируете на правила и процедуры, установленные другими.

В этом отчете анализируется стиль поведения, а именно, то, в какой манере действует человек. Верен ли отчет на 100%? И да, и нет, и возможно. Мы оцениваем только поведение. Мы лишь даем описание утверждений из областей поведения, в которых проявляются тенденции. Чтобы повысить точность, смело вносите комментарии или правки в любое из утверждений отчета, которое, возможно, имеет или не имеет к вам отношение, но только после того, как уточните мнение друзей и коллег.

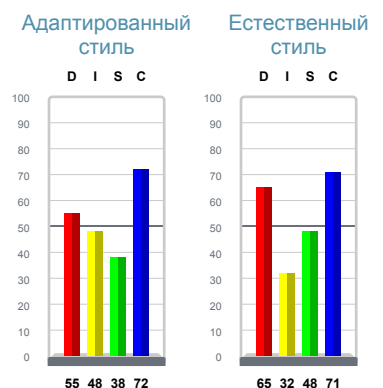


ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

В отчете, основанном на ответах респондента, подобраны общие характеристики для того, чтобы дать широкое понимание его рабочего стиля. Эти характеристики описывают базовое естественное поведение, которое Adam проявляет в работе. А именно, данное описание отражает, КАК ОН ПРЕДПОЧЕЛ БЫ ВЫПОЛНЯТЬ СВОЮ РАБОТУ, если ему предоставить свободу действий. Используйте эти общие характеристики для лучшего понимания естественного стиля поведения, которым обладает Adam.

Adam предпочитает порядок и будет методично подходить к выполнению работы. В общем, он предпочитает качество количеству. Поскольку Adam ориентируется на слишком высокие стандарты, он иногда считает, что только ему под силу выполнить определенное задание. Он стремится точно распределять свое время. Он может быть раздосадован, когда его прерывают в процессе работы. Для него важно прилежание. Следование процедурам — это его способ гарантировать качество и порядок в работе. На него можно положиться в том, что все установленные рабочие процедуры будут соблюдены. Он судит о других по качеству их работы. Он предъявляет высокие требования к своим стандартам качества и ожидает того же от других. Он может слишком чувствительно относиться к критике своей работы. Высказывая замечания о его работе, старайтесь делать это обоснованно, т.к. он может болезненно воспринять критику. Adam бдителен и щепетилен в отношении своих неверных решений и ошибок. Он постоянно ищет способы избежать их в своей работе. Он не терпит грязи или беспорядка на рабочем месте, поскольку для него это равносильно более низкому качеству работы.

Adam склонен увязать в деталях. Он может собрать такой объем данных, что утонет в них. Он мыслит критически и системно, и эта его сильная черта может неохотно признаваться другими людьми. Он предпочитает собирать факты и данные до того, как примет решение, Это позволяет ему не спеша все проанализировать и обдумать будущее решение. Он обладает способностью решать повседневные задачи в рабочем порядке, но обычно проявляет осторожность в процессе принятия более важных решений. Он хочет иметь абсолютную уверенность в том, что его решение верно. Adam следует политике компании, если знаком с ней. Он умело отслеживает и собирает данные по разным вопросам. Если вопрос его, действительно, интересует, он будет прочитывать и прослушивать всю доступную информацию по данной теме. Он имеет склонность оттягивать

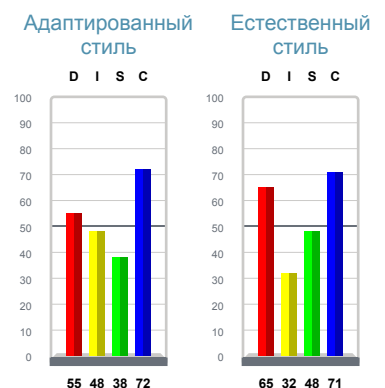




ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА (продолжение)

принятие решения до тех пор, пока не соберет все факты. Он хочет быть уверен, что его решение верно. Adam успешно анализирует ситуации, которые можно прочувствовать, прощупать, рассмотреть, "расслышать", лично отследить или испытать на себе. Его девиз: "Факты и только факты".

Adam обладает интуицией и может задавать правильные вопросы для того, чтобы получить важную и полную информацию, которую ищет. Он любит анализировать мотивы других людей. Это позволяет ему развивать навыки интуиции. Временами Adam может быть открытым. Будучи интровертом, он вступит в разговор на отвлеченные темы, когда этого потребуют обстоятельства. Для него работа — средство самовыражения, и он будет возражать, когда другие критикуют ее качество. Adam мало доверяет незнакомым людям. Это становится очевидным, когда он задает им конкретные и, возможно, бестактные вопросы. Он предпочитает совещания, которые начинаются и заканчиваются в назначенное время. Его могут расстроить люди, которые не придерживаются правил и "заведенного порядка" вещей. Он предпочитает задавать вопросы, чтобы прояснить информацию. Он собирает данные, чтобы убедиться, что правильно выполняет работу, передает и получает сообщения, принимает решения. Поскольку Adam хочет иметь уверенность в том, что делает свою работу правильно, то с удовольствием работает с руководителем, который объясняет, что от него требуется.

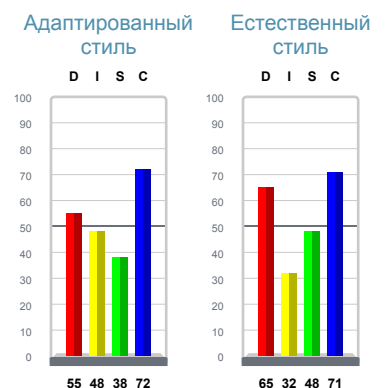




ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

В этом разделе отчета указаны конкретные способности и стиль поведения, которые Adam приносит в работу. С помощью этих описаний можно качественно определить его роль в организации. В дальнейшем организация может разработать систему, которая позволит получать конкретную пользу от такого человека, как Adam, и интегрировать его в команду.

- Проявляет объективность, ассоциируется с "оплотом основательности".
- Решая проблемы, демонстрирует широту взглядов.
- С подозрением относится к людям, которые предлагают "сырые" идеи.
- Всегда серьезно относится к качеству работы.
- Добросовестный и надежный.
- Расчетлив
- Прилежен, обладает интуицией.
- Бесстрастно представляет факты.



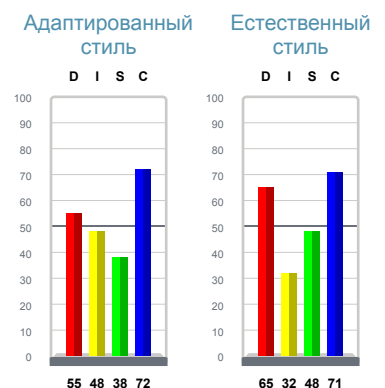


КАК ОБЩАТЬСЯ С РЕСПОНДЕНТОМ

Большинство людей знают, какой стиль коммуникации для них комфортен, и остро воспринимают то, как с ними общаются. Многие считают, что этот раздел чрезвычайно важен и полезен для эффективного межличностного общения. На этой странице приведены рекомендации, как ОБЩАТЬСЯ с таким человеком, как Адам. Прочитайте каждое утверждение и определите 3-4 рекомендации, наиболее значимые для общения с ним. Советуем выделить цветным маркером самые важные указания на то, "КАК ОБЩАТЬСЯ", и ознакомить с ними тех, с кем Адам контактирует чаще всего.

Как общаться

- Использовать рекомендации экспертов.
- Внимательно относиться к его точке зрения и тем самым демонстрировать ему искренность своего поведения.
- Предоставлять письменную информацию о деталях.
- Внимательно отслеживать весь ход работ, если вы пришли к соглашению.
- Смягчать риски, предоставляя гарантии на некоторый период времени.
- Давать ему время, чтобы убедиться в правильности ваших действий; проявлять прилежание и реалистичный подход.
- Говорить с ним на его профессиональном языке.
- Иметь наготове факты и цифры.
- Готовить свой вопрос заранее.
- Внимательно его слушать.
- Последовательно поддерживать его усилия, демонстрировать конкретность; ваше слово не должно расходиться с делом.



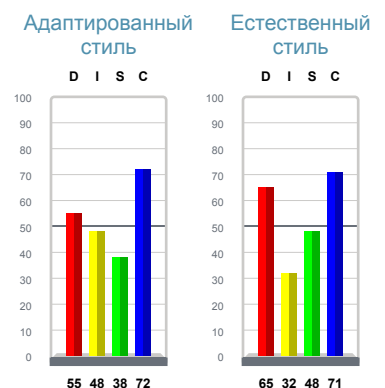


КАК ОБЩАТЬСЯ С РЕСПОНДЕНТОМ (продолжение)

В этом разделе отчета представлен перечень того, чего СЛЕДУЕТ ИЗБЕГАТЬ при общении с таким человеком, как Adam. Изучите вместе с ним каждый пункт и определите, какие методы общения будут ему неприятны и снизят его эффективность. Поделившись такой информацией, обе стороны могут договориться о тактике взаимодействия, которая подходит всем.

ИЗБЕГАТЬ при общении

- Оставлять вопросы открытыми, давать возможность по-разному их интерпретировать.
- Использовать доводы ненадежных источников; не полагайтесь на случай.
- Делать утверждения, которые вы не можете доказать.
- Быть поверхностным.
- Высказывать противоречивые суждения.
- Дотрагиваться до него в процессе общения.
- Использовать неуместный профессиональный "жаргон".
- Быть многословным.
- Говорить "поверьте мне на слово" — вы должны привести доказательства.
- Быть неорганизованным и небрежным.
- Предоставлять особые персональные предпочтения.
- Проявлять легкомыслие, небрежность, панибратство или шуметь.





РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ НАВЫКОВ ОБЩЕНИЯ

В этом разделе даются рекомендации, которые позволят респонденту улучшить общение с окружающими. Рекомендации включают краткое описание различных типов людей, с которыми Adam может взаимодействовать. Научившись взаимодействовать с людьми в комфортном для них стиле, Adam будет эффективнее общаться с ними. Вероятно, Adam не сразу сумеет проявить достаточную гибкость, и ему потребуется практика, чтобы научиться подстраивать свою манеру общения под собеседника, особенно если тот будет от него отличаться. Именно гибкость и способность понимать потребности других людей — признак мастерства в общении.

При общении с человеком зависимым, четким, консервативным, стремящимся к совершенству, старательным, сговорчивым:

- Готовьте свой "вопрос" заранее.
- Говорите по делу.
- Будьте прилежны и реалистичны.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Проявлять легкомыслие, небрежность, панибратство или шуметь.
- Слишком давить или назначать нереалистичные сроки.
- Быть неорганизованным или небрежным.

При общении с человеком амбициозным, напористым, решительным, волевым, независимым и ориентированным на достижение цели:

- Излагайте информацию ясно, конкретно, кратко и придерживайтесь сути.
- Говорите по делу.
- Приходите подготовленным — со всеми вспомогательными материалами "в одном пакете".

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Говорить о вещах, не относящихся к делу.
- Прибегать к уловкам, чего-то недоговаривать
- Производить впечатление неорганизованного человека.

При общении с человеком терпеливым, предсказуемым, надежным, постоянным, расслабленным и скромным:

- Начинайте разговор с вопросов личного характера — "растопите лед".
- Представьте свой вопрос в мягкой, неагрессивной форме.
- Задавайте вопросы с "как?", чтобы узнать их мнение.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Стремительно переходить к делу.
- Доминировать или требовать.
- Вынуждать их быстро реагировать на поставленные вами задачи.

При общении с человеком притягательным, полным энтузиазма, дружелюбным, демонстративным и влиятельным:

- Создайте теплую и дружескую атмосферу.
- Не злоупотребляйте в разговоре деталями (представьте их в письменном виде).
- Задавайте вопросы "из области чувств", чтобы узнать его мнение или получить комментарии.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Проявлять резкость, холодность или что-то скрывать.
- Контролировать беседу.
- Злоупотреблять фактами, цифрами, альтернативами или абстрактными понятиями.



ВОСПРИЯТИЕ ПОВЕДЕНИЯ

Посмотрите на себя со стороны

Поведение и чувства человека мгновенно передаются другим людям. Этот раздел дает дополнительную информацию о том, как Адам воспринимает себя и как при определенных условиях другие могут воспринимать его поведение. Понимание этого раздела даст такому человеку, как Адам, возможность создать себе имидж, который позволит ему управлять ситуацией.

Самовосприятие

Адам обычно воспринимает себя так — он человек:

- точный
- скрупулезный
- здравый
- дипломатичный
- компетентный
- аналитичный

Восприятие окружающими - Умеренный

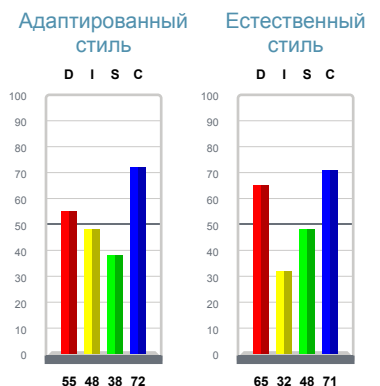
В ситуациях умеренного давления, напряжения, стресса или усталости Адам может восприниматься окружающими, как человек

- пессимистичный
- разборчивый
- встревоженный
- придирчивый

Восприятие окружающими - Экстремальный

В ситуациях экстремального напряжения, стресса или усталости Адам может восприниматься окружающими, как человек

- перфекционистский
- привередливый
- жесткий
- защищающийся





АДАПТАЦИЯ ПРИ НИЗКОМ ПОВЕДЕНЧЕСКОМ ФАКТОРЕ

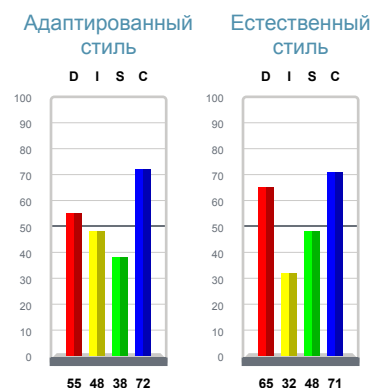
Раздел об адаптации при низком поведенческом факторе дает представление о тех ситуациях или условиях, которые могут вызывать напряжение или стресс. Основываясь на исследованиях, мы можем определить ситуации, которых стоит избегать или которые следует сводить к минимуму в повседневных условиях. Понимание роли низкого поведенческого фактора позволяет точнее определять способности человека и создавать условия, в которых он может быть более эффективен.

Ситуации и обстоятельства, которых следует избегать, или условия, необходимые для того, чтобы свести к минимуму стресс, который вызван стилем поведения.

- Избегайте коллективов, в которых еще не установлены доверительные отношения.
- Избегайте рабочей обстановки, в которой реалистичный взгляд на вещи воспринимается с абсолютным пессимизмом.
- Избегайте обстановки, в которой количество важнее качества.

Понятно, что иногда адаптироваться необходимо и этого нельзя избежать. Ниже даны рекомендации, как подстроиться под другого человека, чей I-фактор находится выше энергетической линии или как найти обстановку, благоприятную для своего низкого I-фактора.

- Если не выражать чувства и мнения словами, то желаемые результаты могут быть отсрочены.
- Постарайтесь понять, когда аналитический подход необходим и высоко ценится.
- Ежедневные и повторяющиеся совещания команды приведут к снижению продуктивности и усугубят стресс.





ИНДИКАТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ

В отчете, основанном на ответах, которые дал Adam, выделены слова, описывающие его поведение. Они описывают, как он решает проблемы, преодолевает трудности, влияет на людей, реагирует на изменения и на установленные другими людьми правила и регламенты.

Ведущий	Вдохновляющий	Расслабленный	Осторожный
Амбициозный	Притягательный	Пассивный	Тщательный
Новаторский	Полный энтузиазма	Терпеливый	Уточняющий
Волевой	Побуждающий	Собственнический	Систематичный
Целеустремленный	Убедительный	Предсказуемый	Прилежный
Соперничающий	Уравновешенный	Последовательный	Незаикленный
Решительный	Оптимистичный	Постоянный	Рассудительный
Предприимчивый	Доверяющий	Стабильный	Дипломатичный
Доминирование	Влияние	Постоянство	Соответствие
Расчетливый	Вдумчивый	Мобильный	Устойчивый
Сотрудничающий	Опирающийся на факты	Активный	Независимый
Сомневающийся	Расчетливый	Непоседливый	Своевольный
Осторожный	Скептический	Нетерпеливый	Упрямый
Приятный, покладистый	Логичный	Устойчивый к давлению	Несистематичный
Скромный	Недоверчивый	Жаждающий	Вольный
Миролюбивый	Сухой	Гибкий	Самоуправный
Ненавязчивый	Проницательный	Импульсивный	Непреклонный



ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Естественный стиль поведения, который демонстрирует Адам и который проявляется в решении проблем, общении с людьми, отношении к переменам и правилам, не всегда может соответствовать требованиям среды. Этот раздел содержит важную информацию о том, как в напряженной ситуации и в условиях стресса Адам адаптируется к среде.

Проблемы — Трудности

Естественный

Адам — человек достаточно любознательный. Он хочет, чтобы его воспринимали как смельчака, который во всем стремится быть первым. Он ориентируется на результат и ищет прогрессивные подходы к решению проблем. Адам не обязательно стремится к конфликтам, но, если проблема все-таки возникает, не станет уходить от конфронтации.

Адаптированный

В сложившейся ситуации Адам не видит необходимости менять свой подход к решению проблем и сложных задач.

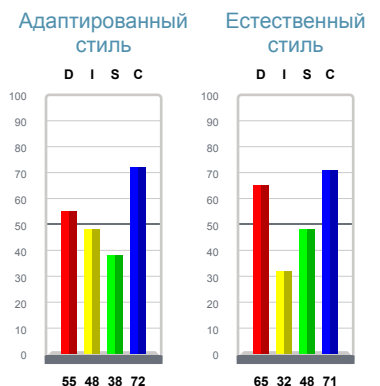
Люди — Контакты

Естественный

Адам избегает демонстративности в своих попытках влиять на людей и стремится к тому, чтобы факты и цифры говорили сами за себя. Он считает, что убеждает прямота и объективность. Уровень его доверия к собеседнику определяется тем, как тот взаимодействует в конкретной ситуации — "прошлое остается в прошлом". Он представляет факты, не приукрашивая их.

Адаптированный

Адам считает, что пытаться влиять на людей необходимо с помощью фактов и логики. Он полагает, что люди, действительно, хотят, чтобы им все прямо объяснили прежде, чем на них можно будет повлиять.





ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ (продолжение)

Темп изменений — Постоянство

Естественный

Adam любит мобильность и не страдает от отсутствия рутины. Он чувствует себя комфортно, совмещая различные проекты, и может достаточно легко переходить от одного проекта к другому.

Адаптированный

Adam полагает, что его естественный стиль поведения – это то, что нужно окружению. Довольствуется тем, что у него есть при таком уровне затраченных усилий и постоянства. Иногда Adam хотел бы, чтобы мир "притормозил".

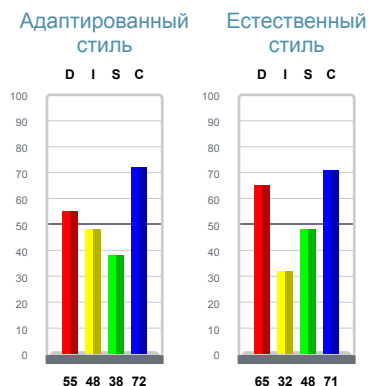
Правила — Ограничения

Естественный

Adam, будучи по натуре человеком осторожным, очень внимательно относится к качеству. Он любит работать в команде, которая берет на себя ответственность за конечный продукт. Он стремится знать все правила и огорчается, когда другие их не соблюдают.

Адаптированный

Adam почти не испытывает дискомфорта при сравнении его естественного и адаптированного стилей поведения. Разница между стилями незначительна, и Adam не видит особой необходимости менять свое поведение.

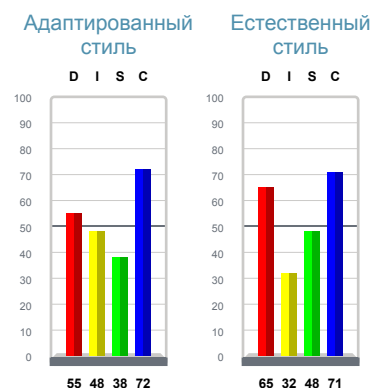




АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

Adam считает, что его сегодняшняя рабочая среда требует от него поведения, описанного на этой странице. Если следующие утверждения НЕ СВЯЗАНЫ с должностью, проанализируйте, почему он адаптирует поведение таким образом.

- Щепетильно относиться к существующим правилам и нормам.
- Ограничивать контакты с людьми.
- Умело справляться с разноплановыми обязанностями.
- Оценивать риски прежде, чем приступать к действиям.
- Быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.
- Умело приспосабливаться к быстрым изменениям в рабочем пространстве.
- Следовать традиционной рабочей модели, ориентированной на качество.
- Использовать точный, аналитический подход к рабочим задачам.
- Работать без жесткого контроля.
- Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте.
- Исправно следовать высоким стандартам качества.
- Соблюдать сроки.
- Дисциплинированно и педантично поддерживать порядок.





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ"

В этом разделе отчета описаны те ситуации, в которых нерациональное управление временем может существенно влиять на общую эффективность распределения времени. Перечисленные здесь возможные причины и способы решения проблемы позволят Вам определить наиболее эффективный план оптимизации использования ВРЕМЕНИ и, тем самым, значительно повысить ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ.

БОЯЗНЬ ОШИБОК

Боязнь ошибок - это ментальный процесс, сосредоточенный на негативных результатах и часто заикливание на прошлых ошибках.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Желание избежать критики.
- Принятие любой критики на свой счет.
- Желание производить впечатление эффективного и компетентного человека.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

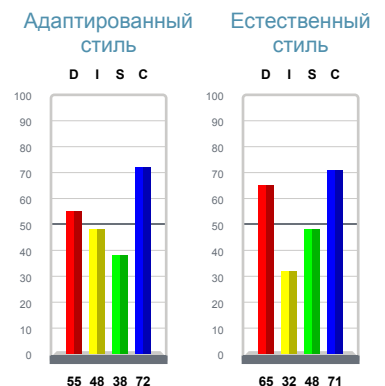
- Тренировать концентрацию внимания на своих предыдущих успехах.
- Для каждой вероятной ошибки запишите по два возможных положительных результата для выполненного задания.
- Сосредоточьтесь на нескольких возможных исходах ситуации.

ОСТРАЯ РЕАКЦИЯ НА КОНСТРУКТИВНУЮ КРИТИКУ

Острая реакция на конструктивную критику - это неуместный явный или скрытый ответ на обратную связь и рекомендации.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Ощущение комфорта при использовании старых методов работы.
- Следование высоким стандартам при выполнении работы.
- Уверенность с том, что ваш метод - это правильный метод.





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (продолжение)

- Неумение разглядеть, какие преимущества дают новые методы работы.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Стараться выслушивать комментарии окружающих, не давая оценок.
- Начните мысленно отвечать: "Это интересно" или "Это возможно"; это способ контролировать импульсивный отрицательный ответ.
- Поделитесь своими эмоциями с коллегами и руководителями.

ПОИСК "СКРЫТОГО СМЫСЛА"

Привычка искать во всем скрытый смысл демонстрирует неспособность принимать за чистую монету любые сообщения, информацию и невербальные сигналы. Это может означать, что вопросы и люди кажутся подозрительными или оказывают потенциальное негативное влияние на вас и вашу работу.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Привычка к критическому слушанию может привести к тому, что вы увидите в ситуации больше, чем есть на самом деле.
- Желание уловить что-либо за пределами очевидного.
- Потребность в дополнительной информации.
- Низкий уровень доверия к окружающим.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Задавать вопросы.
- Делиться своей изначальной оценкой/мнением с окружающими.





"ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (продолжение)

ПОИСК "ВСЕХ" ФАКТОВ

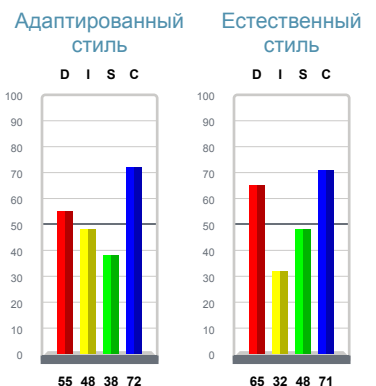
Поиск "всех" фактов - это мысли и действия, направленные на постоянный сбор новой информации и переоценку текущей информации.

ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Желание быть уверенным/ой и подготовленным/ой.
- Желание избежать ошибок.
- Желание иметь больше времени для завершения намеченных задач.

ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Установить сроки сбора новой информации или оценки старой информации, а затем приступить к действиям.
- Оценивать важность или факторы риска, чтобы знать, сколько информации необходимо на самом деле.



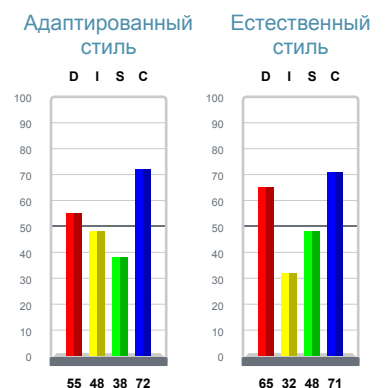


ОБЛАСТИ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

В этом разделе приведен перечень возможных ограничений такого человека, как Adam, безотносительно какой-либо конкретной должности. Adam и вы, вместе, просмотрите весь список и вычеркните те ограничения, которые к нему не относятся. Выделите цветом от 1 до 3 ограничений, которые мешают его результативности и разработайте план действий по устранению или снижению их влияния.

Adam имеет склонность:

- Высказывать идеи, а не "продавать" их.
- Прежде, чем согласиться на изменения, требовать полного разъяснения, чтобы разобраться в ситуации.
- Испытывать сложности с тем, чтобы рассказывать другим о ходе работ.
- С подозрением и пессимизмом относиться к любому новому проекту. Требуется большей поддержки, чем необходимо.
- Подбирать людей, во многом похожих на себя.
- Полагаться на руководителей, если информация и направление действий не ясны.
- Демонстрировать отчужденность и холодность в ответ на эмоциональный посыл других людей.
- Колебаться, если нет испытанных алгоритмов действий.

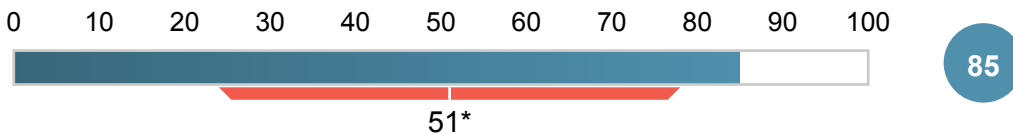




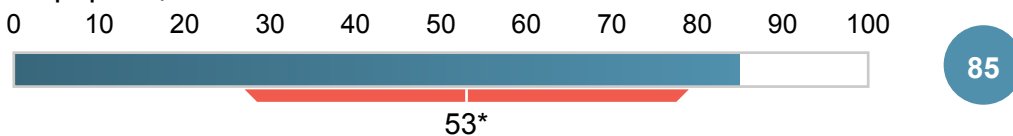
РАНЖИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК

Ваше наблюдаемое поведение и соответственные ему эмоции сказываются на успехе в работе. Совпадая с требованиями работы, они играют большую роль в увеличении вашей результативности. В ранжированном списке ниже приведены ваши поведенческие характеристики от самых выраженных к наименее выраженным.

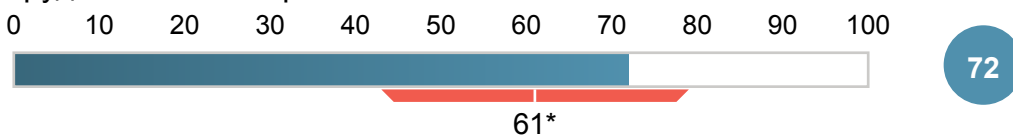
1. Организованное рабочее место - Устанавливать и соблюдать определенный порядок в повседневной деятельности.



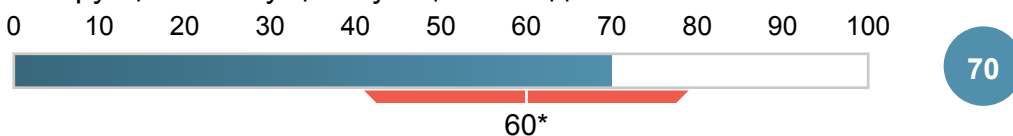
2. Анализ - Составлять, подтверждать и систематизировать информацию.



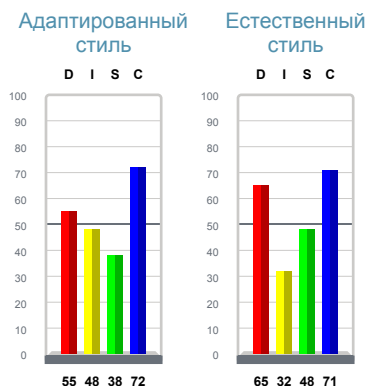
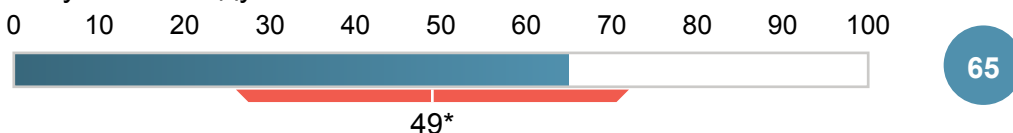
3. Настойчивость - Доводить задачи до конца, несмотря на трудности или сопротивление.



4. Следование правилам - Придерживаться правил, инструкций или существующих методов.



5. Стремление быть первым - Стремиться побеждать или получать выгоду.

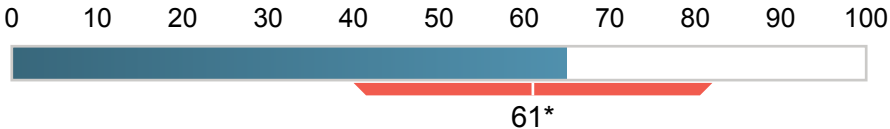


* результаты 68% респондентов попадают в закрашенную область.



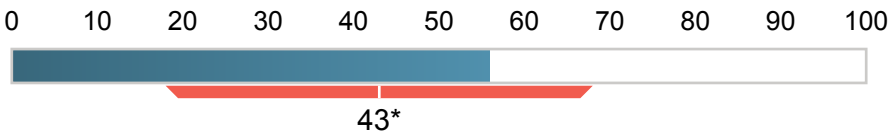
РАНЖИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК

6. Последовательность - Предсказуемо работать в повторяющихся ситуациях.



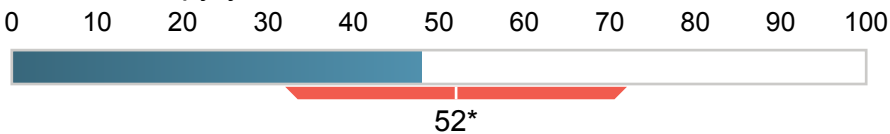
65

7. Чувство срочности - Принимать срочные меры.



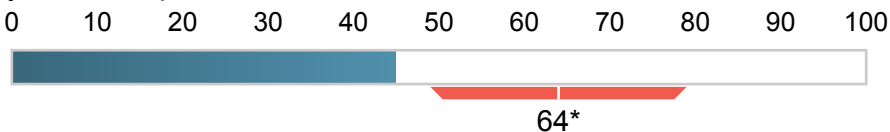
56

8. Частые изменения - Быстро переключаться с одной задачи на другую.



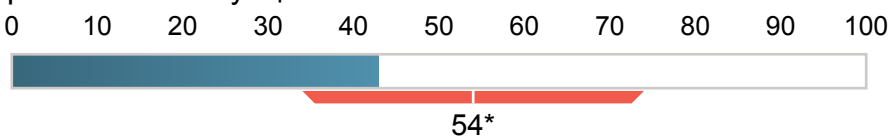
48

9. Ориентированность на клиента - Выявлять и удовлетворять ожидания клиентов.



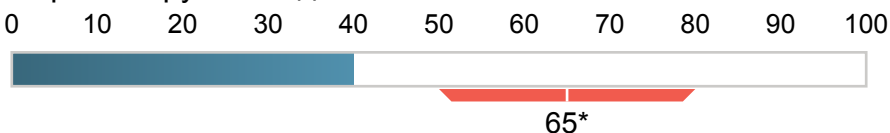
45

10. Универсальность - С легкостью адаптироваться к различным ситуациям.

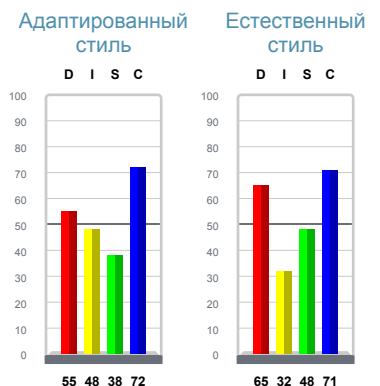


43

11. Ориентированность на людей - Строить отношения с широким кругом людей.



40

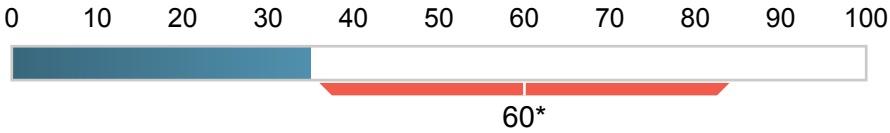


* результаты 68% респондентов попадают в закрашенную область.



РАНЖИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК

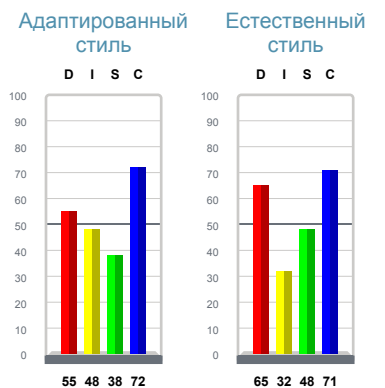
12. Взаимодействие - Часто взаимодействовать и общаться с другими людьми.



35



SIA: 55-48-38-72 (23) SIN: 65-32-48-71 (24)
* результаты 68% респондентов попадают в закрашенную область.



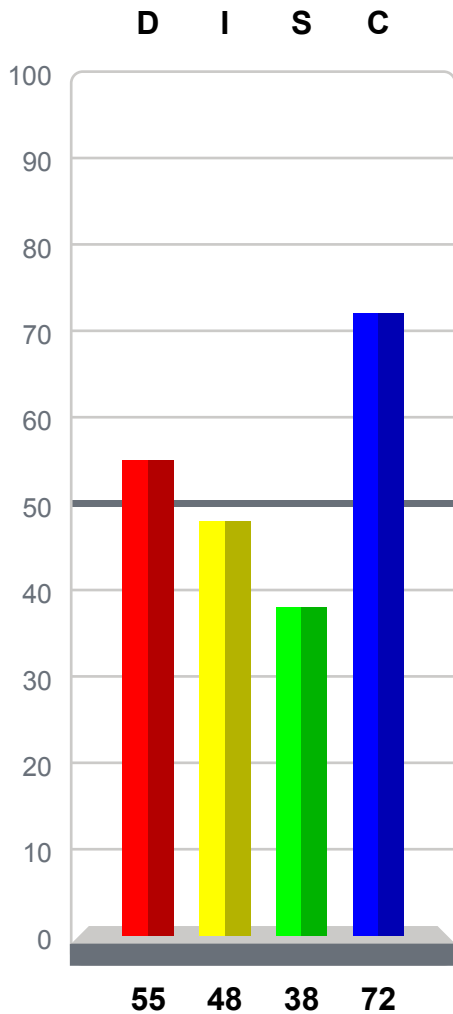


ГРАФИКИ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ®

2-3-2018

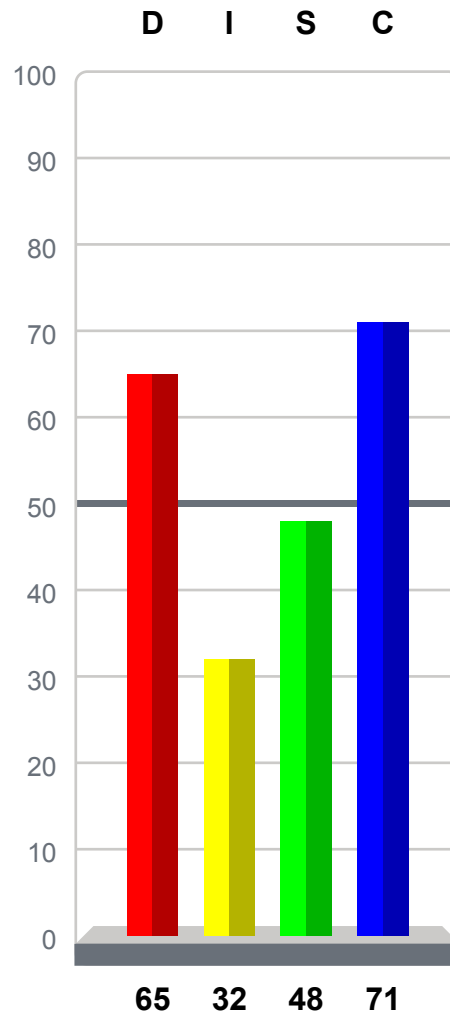
Адаптированный стиль

График I



Естественный стиль

График II



нормы 2017 R4



ПОЛЕВОЕ КОЛЕСО SUCCESS INSIGHTS®

Полевое колесо Success Insights® - мощный инструмент, получивший популярность во всем мире. В дополнение к полученному тексту о вашем стиле колесо придает визуальное представление, что позволяет:

- Увидеть свой естественный стиль поведения (кружок).
- Увидеть свой адаптированный стиль поведения (звездочка).
- Обратить внимание на степень адаптации своего поведения.

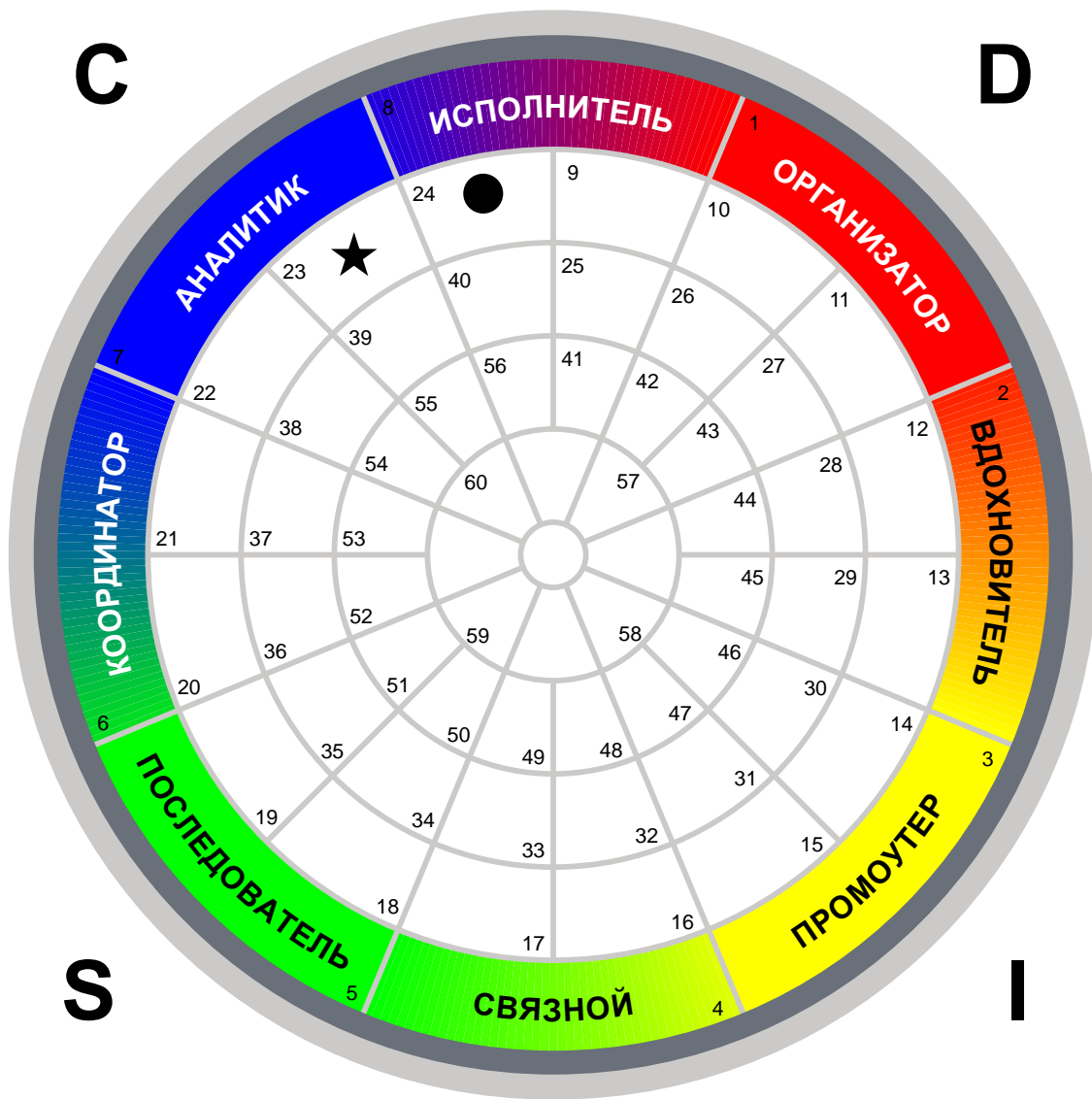
Обратите внимание, как на следующей странице на Колесе расположены маркеры Естественного стиля поведения (кружок) и Адаптированного стиля (звездочка). Если они находятся в разных секторах, это означает, что вам приходится адаптироваться в поведении. И чем дальше они друг от друга, тем о более высоком уровне адаптации идет речь.

Если вся ваша команда уже прошла диагностику стилей поведения, было бы полезно встретиться и создать общее Колесо, где будут отмечены Естественные и Адаптированные стили поведения каждого из вас. Это позволит сразу увидеть возможные зоны конфликта. И то, где можно улучшить коммуникацию, взаимопонимание и добиться большего уважения друг к другу.



ПОЛЕВОЕ КОЛЕСО SUCCESS INSIGHTS®

2-3-2018



Адаптированный стиль: ★ (23) ИСПОЛНЯЮЩИЙ АНАЛИТИК
Естественный стиль: ● (24) АНАЛИЗИРУЮЩИЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ

нормы 2017 R4

T: 0:41



Что такое движущие силы мотивации

Эдуард Шпрангер впервые дал определение шести основным категориям или типам мотиваторов человека, которые побуждают его действовать. К ним относятся: теоретический, утилитарный, эстетический, социальный, индивидуалистический и традиционный.

Изучив оригинальный труд Эдварда Шпрангера, компания TTISI разработала модель 12 движущих сил мотивации®. 12 движущих сил мотивации® распределяются по 6 шкалам, у каждой из которой есть два полюса с противоположными значениями. В основе шкал лежат 6 категорий, обозначенных ключевыми словами-понятиями. К ним относятся знание, польза, эстетика, люди, власть и порядок.

Вы научитесь объяснять, разъяснять и усиливать влияние некоторых движущих сил мотивации на собственную жизнь. Данный отчет даст вам больше возможностей для развития своих уникальных достоинств, которые помогают вам в работе и в личной жизни. Вы узнаете, как ваши стремления, основанные на 12 движущих силах мотивации®, формируют ваше мировоззрение и точное понимание себя как уникальной личности.

Пожалуйста, уделите особое внимание своим четырем ведущим движущим силам мотивации, поскольку они отражают то, что активнее всего побуждает человека к действию. Набор же следующих четырех движущих сил мотивации также оказывает на человека сильное влияние, но только в определенных ситуациях. Наконец, последние четыре движущие силы в конце списка отражают аспекты, которые безразличны человеку, или которые он полностью игнорирует.

Анализ содержания данного отчета позволит вам глубже понимать один из ключевых элементов Науки самопознания™. Благодаря ему вы сможете:

- Определять и понимать свои уникальные движущие силы мотивации
- Понимать и уважать движущие силы мотивации других людей
- С целью улучшения процесса общения находить методы распознавания и понимания того, как ваши личные движущие силы мотивации взаимодействуют с окружающими.



Общая характеристика

На основе ваших ответов в отчете приводятся утверждения, помогающие получить глубокое понимание того, ПОЧЕМУ ВЫ ДЕЛАЕТЕ ТО, ЧТО ДЕЛАЕТЕ. Эти утверждения описывают вашу мотивацию в работе. При этом, когда две движущие силы мотивации вступают в противоречие друг с другом, вы можете столкнуться с внутренним конфликтом типа "Я-Я". Для лучшего понимания своих движущих сил изучите этот раздел с общим описанием.

Ради блага компании Adam может отодвинуть в сторону собственные планы. Надежность работы для него важнее, чем престижное звание. Он будет выполнять задачи и проекты, не испытывая потребности в общественном признании. Наиболее комфортно Adam чувствует себя тогда, когда работает в эстетически приятной обстановке. Adam будет очень заинтересован в создании положительных впечатлений для всех. Он будет раскрываться в полной мере в среде, где у него будет возможность создавать гармонию и баланс в окружающих его обстановке и отношениях. Он щедро отдает свое время, способности и ресурсы тем, кто нуждается в помощи. Он может интуитивно замечать потребности других людей и реагировать на них. Adam стремится начать проект до того, как будет собрана вся необходимая информация. Для того, чтобы разобраться с текущей ситуацией, Adam изучит тему в интернете. Он может быть заинтересован в повышении производительности и эффективности. Он может располагать данными для подкрепления ими своих убеждений.

Adam сосредоточен на высшем благе, а не на продвижении по карьерной лестнице. Он предпочитает быть частью рабочей группы или команды. Он будет преуспевать в роли, где будет иметь возможность самореализовываться и получать удовлетворение. Для получения ценного взаимодействия Adam будет концентрироваться всей ситуации в целом. Ему трудно сказать "нет", если кто-то нуждается в его времени или способностях. Ему нравится давать людям возможности, ведущие к положительным результатам. Если Adam не заинтересован в предмете, который подробно обсуждают другие люди, то разговор может ему наскучить. Для такого человека, как Adam, личный опыт является ключевым фактором в процессе принятия решений. Adam оценивает обстоятельства и может стремиться к потенциальной отдаче от вложений. Он может быть готов к созданию условий для того, чтобы вложить в проект



Общая характеристика

максимум времени и способностей. Он будет стремиться к знаниям, исходя из потребности в них в конкретной ситуации. Он обладает потенциалом для того, чтобы стать экспертом в избранной области.

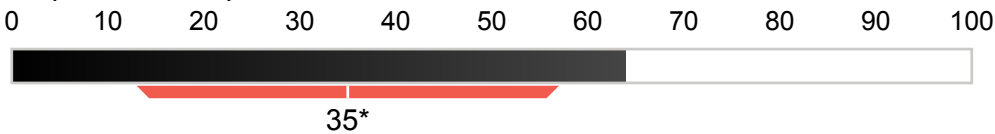
Если Adam действительно интересуется конкретным вопросом или знания по конкретному вопросу необходимы для достижения успеха, тогда он возьмет на себя инициативу и очень глубоко вникнет в этот вопрос. Возможно, Adam считает, что деньги не так важны, как то, что будет на них куплено. Он склонен учиться, исходя из своего видения того, что важно в текущей ситуации. В некоторых ситуациях Adam может заикливаться на человеческой составляющей в процедурах и регламентах. Для него будут важны как внешняя форма, так и функциональность. Он стремится создать гармонию и баланс в рамках своего рабочего пространства. Он будет выстраивать личные и деловые отношения без какого-либо плана. Он рожден для вспомогательной роли.



Ведущий кластер движущих сил

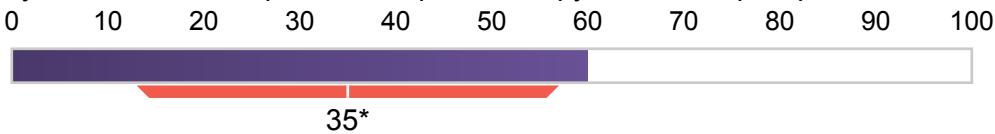
Ваши ведущие движущие силы мотивации формируют кластер сил, который побуждает вас действовать. Анализ кластера целиком, а не отдельных сил, поможет определить ваше индивидуальное сочетание факторов мотивации. Чем меньше разница в баллах у движущих сил мотивации в кластере, тем больше вы сможете извлечь из каждой силы. Проанализируйте, какая из сил действует на вас больше всего, а затем оцените, как другие силы в ведущем кластере могут поддерживать или дополнять ее, формируя ваш уникальный набор движущих сил мотивации.

1. Сотрудничающий - это человек, который вдохновляется вспомогательной ролью и внесением своего вклада без особой потребности в признании.



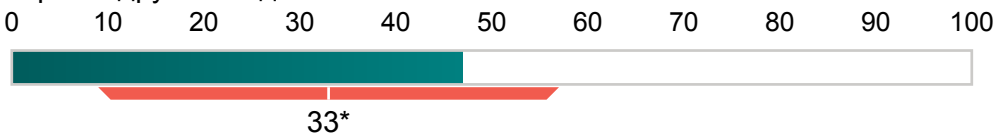
64

2. Ощущающий - это человек, которого вдохновляют впечатления, субъективное восприятие и гармония окружающего пространства.



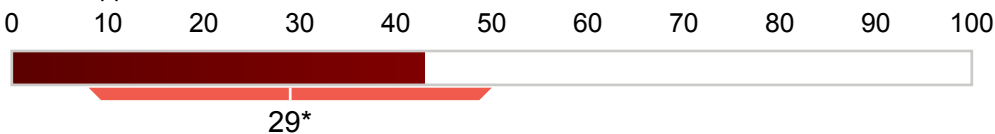
60

3. Альтруистический - это человек, который получает вдохновение, делая хорошо другим людям или помогая им.



47

4. Интуитивный - это человек, которого вдохновляет использование имеющегося опыта, интуиции и поиск конкретных знаний, когда они необходимы.



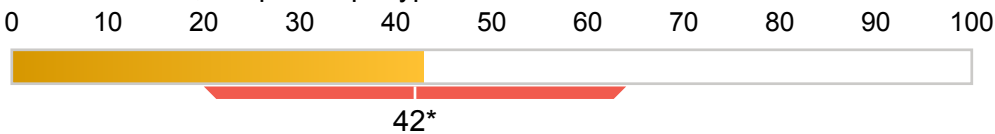
43



Ситуационный кластер движущих сил

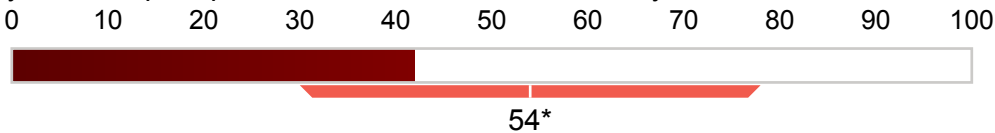
Ваши средние по выраженности движущие силы мотивации образуют кластер сил, который задействуется в зависимости от конкретной ситуации. Хотя он и не так значим, как ведущий кластер, в определенных случаях он может влиять на ваши поступки.

5. Практичный - это человек, которого вдохновляют практические результаты, максимальная эффективность и отдача от вложения времени, способностей, энергии и ресурсов.



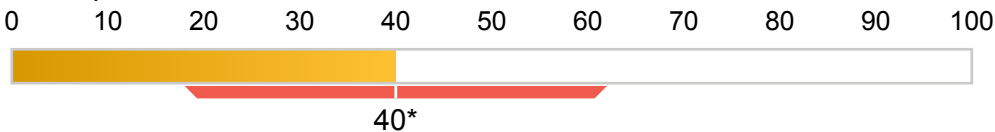
43

6. Интеллектуальный - это человек, которого вдохновляет возможность учиться, приобретать знания и постигать истину.



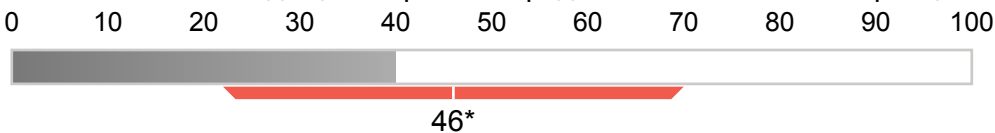
42

7. Самоотверженный - это человек, который вдохновляется выполнением задач ради высшего блага без ожидания чего-либо в ответ для себя.



40

8. Гибкий - это человек, которого вдохновляют новые идеи, подходы и возможности, выходящие за рамки определенных жизненных принципов.



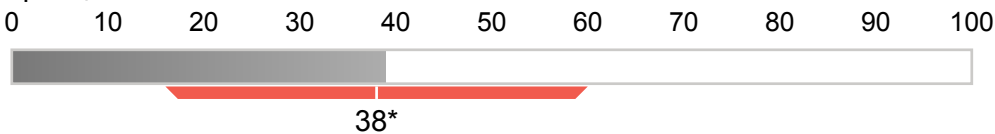
40



Нейтральный кластер движущих сил

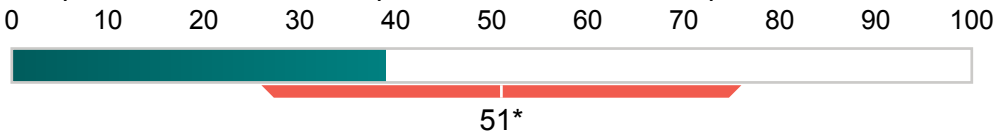
Вы можете быть безразличны к некоторым или ко всем движущим силам в этом кластере. Однако при общении с людьми эти силы могут вызывать отторжение среди тех, у кого одна или несколько таких сил, напротив, являются ведущими.

9. Структурированный - это человек, которого вдохновляют традиционные подходы, проверенные методы и устоявшиеся жизненные принципы.



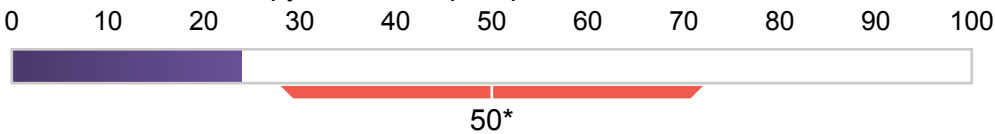
39

10. Расчетливый - это человек, который вдохновляется помощью другим с определенной целью, не ради помощи или поддержки как таковых.



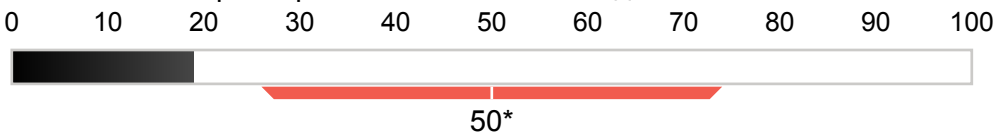
39

11. Объективный - это человек, которого вдохновляет функциональность и объективность окружающего пространства.



24

12. Властвующий - это человек, которого вдохновляет статус, признание и возможность распоряжаться личной свободой.



19

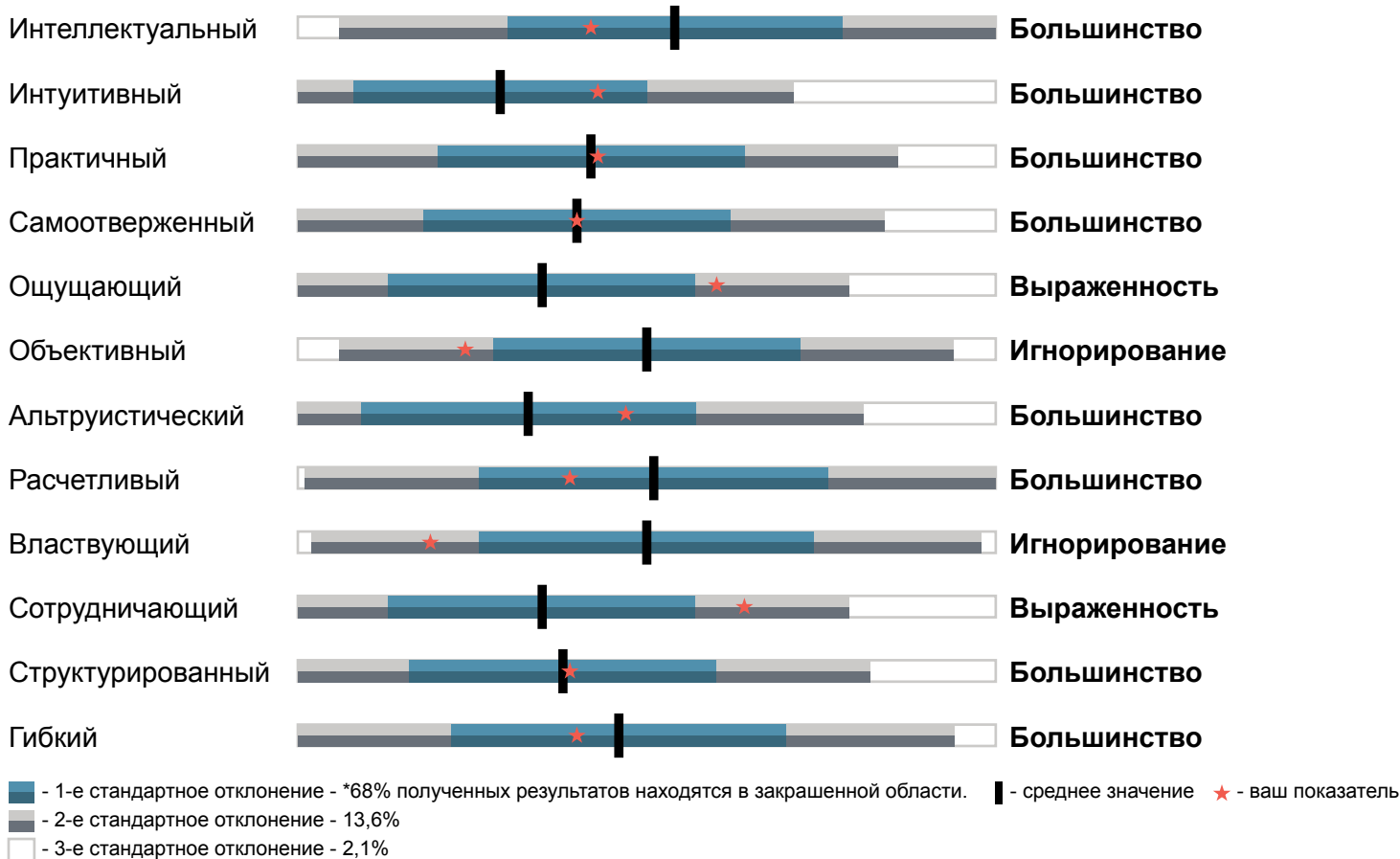


Чем вы отличаетесь от других?

Наверняка вы много раз слышали высказывания: «На вкус и цвет товарищей нет», «Каждому свое» и «Моя хата с краю, ничего не знаю». Находясь в окружении людей со схожими движущими силами мотивации, человек легко вливается в него и заряжается энергией. И напротив, людям, чьи движущие силы существенно отличаются от ваших, вы можете казаться белой вороной. Такие различия могут провоцировать стресс или конфликты.

Этот раздел посвящен тем областям, в которых ваши движущие силы отличаются от нормы и, следовательно, могут приводить к конфликту. Чем сильнее ваши показатели выходят за верхнюю границу среднего значения и чем больше вы выделяетесь, тем больше людей будут замечать вашу увлеченность данной движущей силой мотивации. Чем сильнее ваши показатели выходят за пределы нижней границы среднего значения, тем больше людей будут обращать внимание на игнорирование вами данной движущей силы или безразличие к ней. Окрашенная синим цветом область шкалы представляет 68% всех результатов или показатели, находящиеся в пределах одного стандартного отклонения выше или ниже среднего значения.

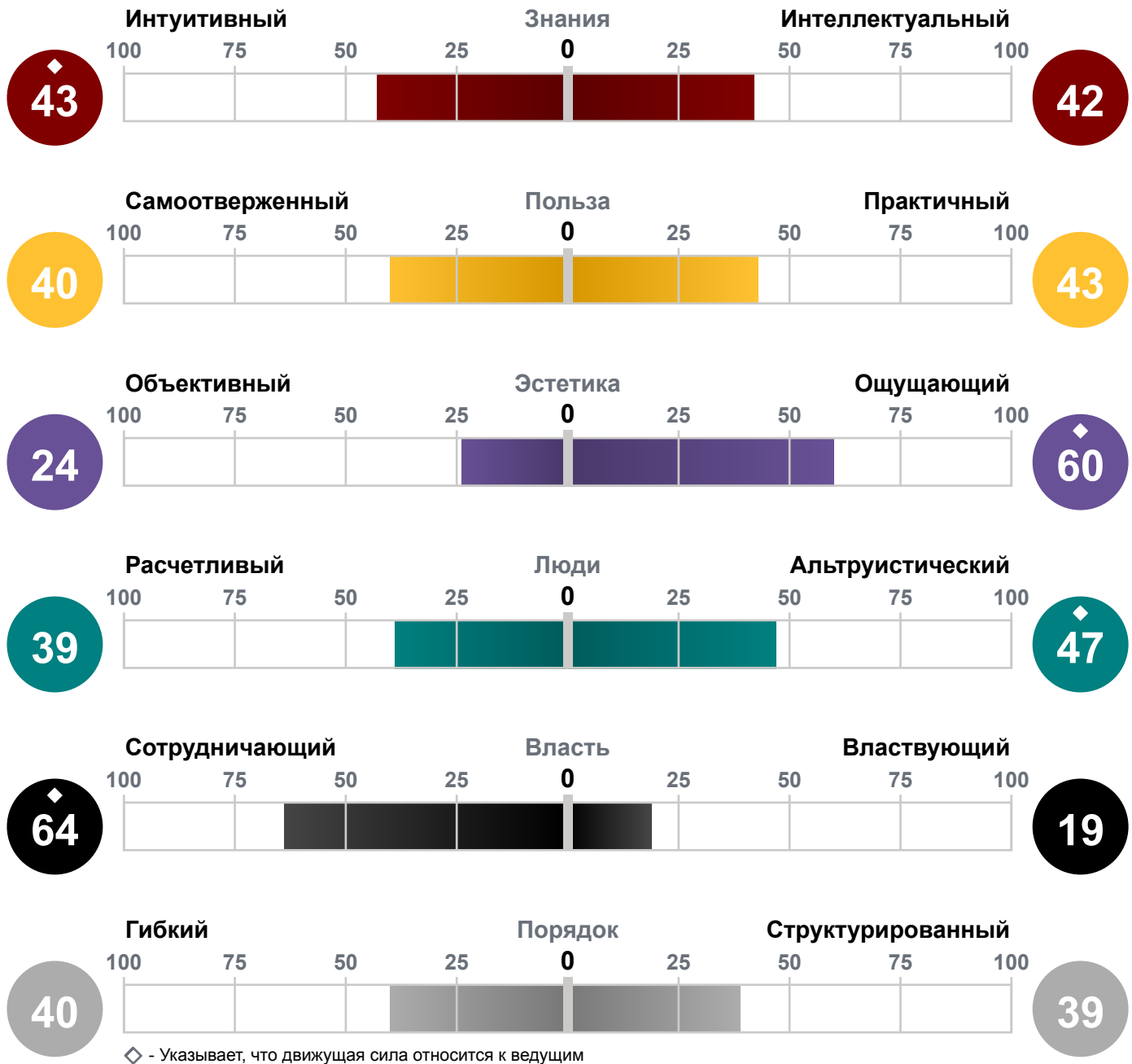
Сравнение с нормами - нормы 2017



Большинство - одно стандартное отклонение от среднего значения.
Выраженность - два стандартных отклонения выше среднего значения
Безразличие - два стандартных отклонения ниже среднего значения
Крайность - три стандартных отклонения от среднего значения

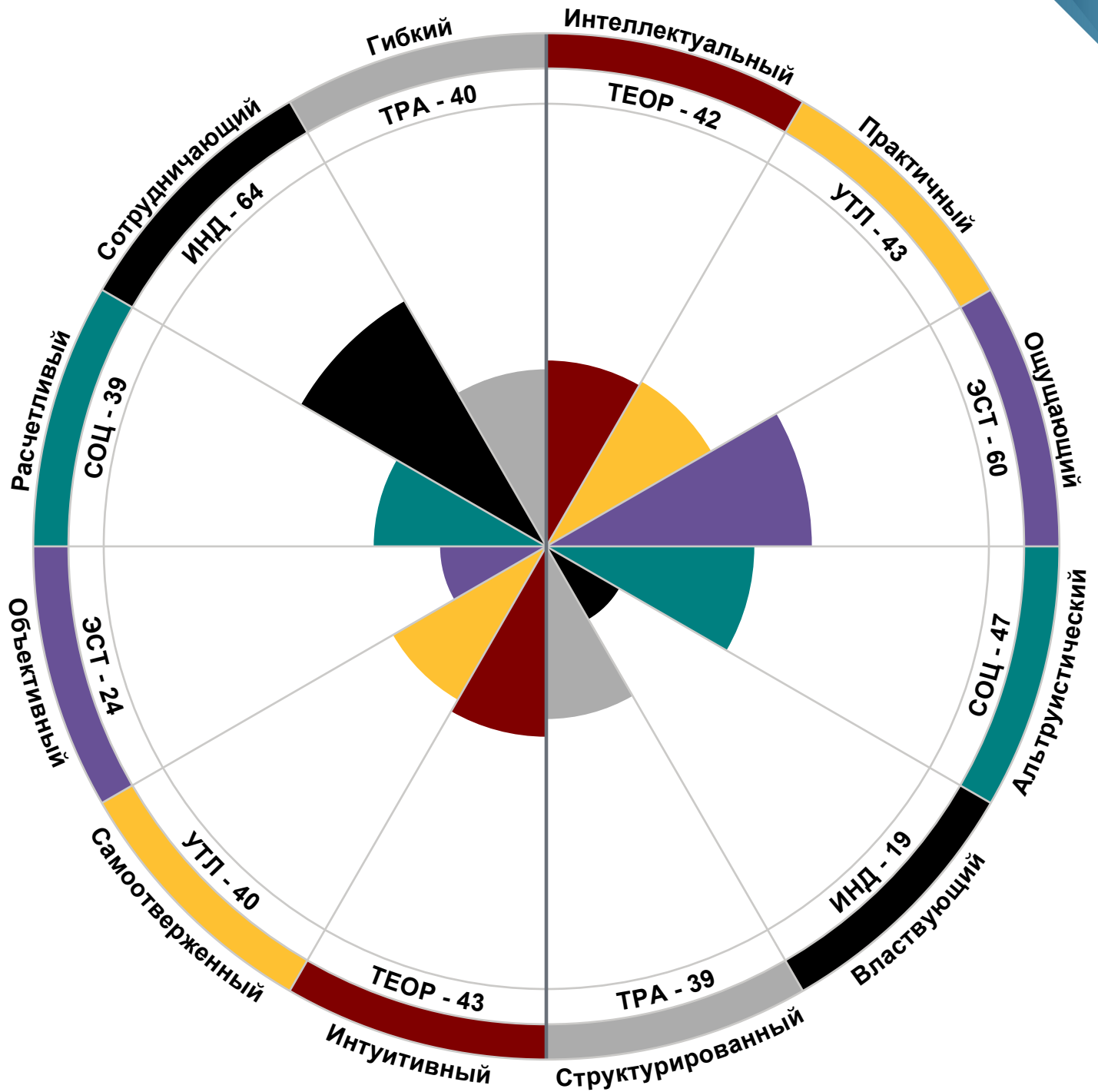


Шкалы движущих сил мотивации





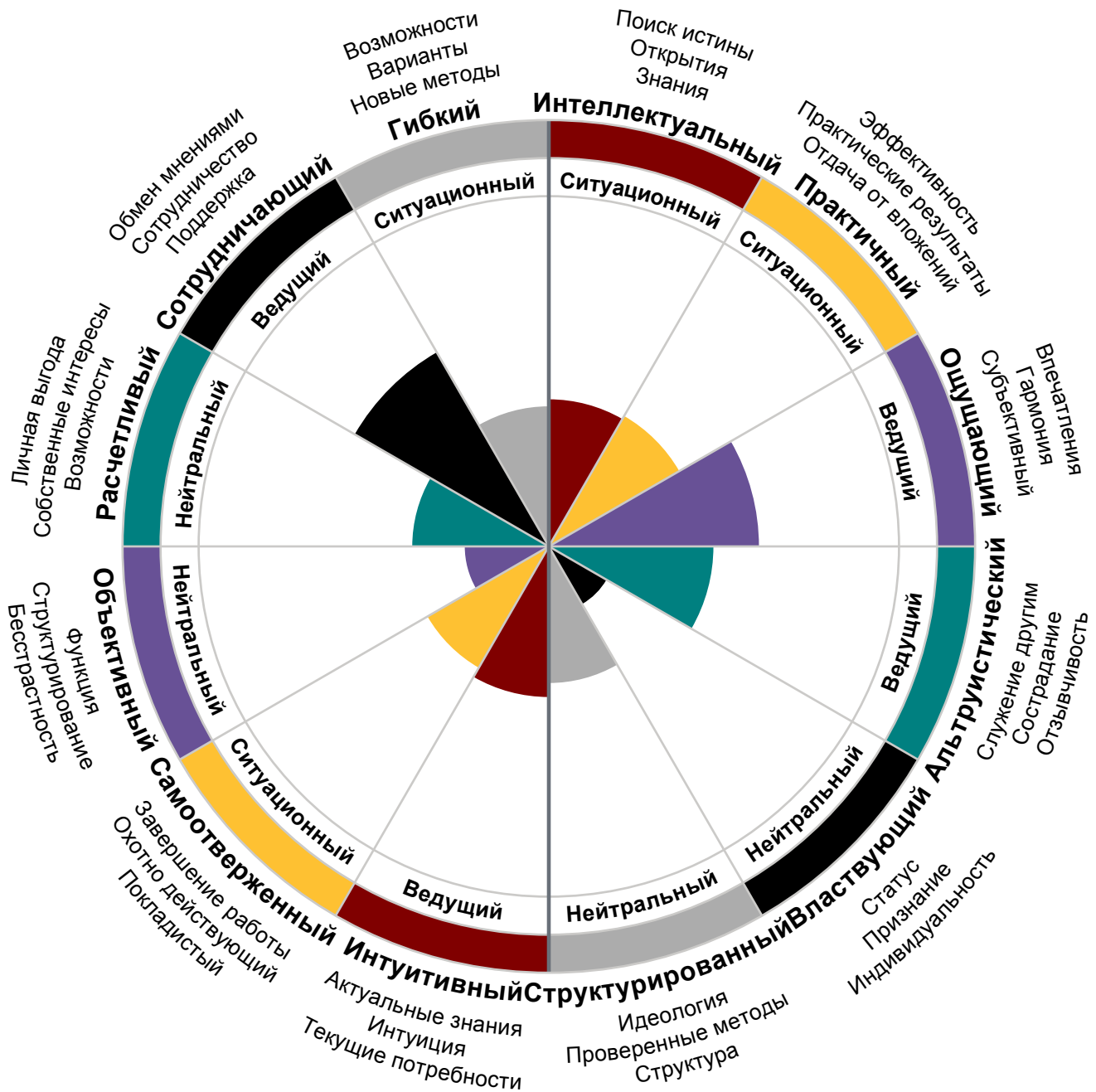
Колесо движущих сил мотивации



T: 0:26



Колесо индикаторов движущих сил





ВВЕДЕНИЕ

Раздел об интеграции стилей поведения и источников вдохновения

Колоссальная сила, способствующая повышению удовлетворенности работой и производительности, возникает в результате взаимодействия стиля поведения с мотиваторами - источниками вдохновения. Каждая из этих составляющих сама по себе является мощным фактором для изменения ваших действий, но синергический эффект их совмещения выводит вообще на совершенно новый уровень.

В данном разделе вы найдете:

- Потенциальные сильные стороны стилей поведения и мотиваторов
- Потенциальные противоречия между стилем поведения и мотиваторами
- Идеальная рабочая обстановка
- Инструменты мотивации
- Инструменты управления



ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ

В этом разделе описаны области, в которых Adam потенциально силен и которые связаны с его стилем поведения и четырьмя ведущими движущими силами мотивации. Определите две-три потенциально сильные стороны, которые необходимо максимально развивать и поощрять, чтобы Adam получал еще большее удовлетворение от работы.

- Вносит свой вклад в совершенствование правил и процедур.
- Постарается убедиться, что команда делает все правильно с первого раза.
- Может ослабить контроль, покуда поддерживаются его высокие стандарты.
- Привносит в проект высокий уровень детализации и точности, чтобы сформировать более глубокое впечатление.
- Дает четкие и конкретные инструкции для поддержания баланса.
- Демонстрирует свою уникальность на деле, а не на словах.
- Мог бы оценивать сердцем, а не разумом.
- Рисует очень подробную картину, чтобы другим было легче следовать за ним.
- Помогает другим достичь высоких результатов, досконально соблюдая процесс.
- Полагается на интуицию при поиске конкретных деталей и данных.
- Задаст необходимое количество вопросов и соберет очень конкретные данные, чтобы достичь желаемого результата.
- Определяет и четко разъясняет процедуры, имея и предоставляя необходимую информацию.



ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ МЕЖДУ СТИЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАТОРАМИ

В этом разделе описаны потенциальные зоны конфликта между стилем поведения такого человека, как Adam, и четырьмя его ведущими движущими силами мотивации. Определите две-три потенциальные конфликтные зоны, которые следует свести к минимуму, чтобы повысить результативность работы.

- Может путать свое желание поддержать команду со стремлением насаждать правила.
- Чувствует себя более эффективным, когда может работать по плану в рамках структуры.
- Будет работать над тем, чтобы соответствовать недостижимым стандартам и тем самым поддержать миссию компании.
- Принимает критику на свой счет, и ему может понадобиться время, чтобы придти в себя.
- Чувствует, что работу можно было бы сделать лучше, если бы больше внимания уделялось восприятию проекта.
- Его метод может не всегда трансформироваться в красоту и творчество.
- Хочет помочь другим, но иногда огорчается, когда они не придерживаются правил.
- Другие считают его "сторожевым псом", но он хочет, чтобы его воспринимали как человека, помогающего продвигать дело в правильном направлении.
- Хочет помочь другим, но также испытывает желание управлять всем, что происходит в организации.
- Чтобы чувствовать себя комфортно, нуждается в конкретных данных, однако на завершающем этапе достижения целей может полагаться на интуицию.
- Может с легкостью начать новый проект, не имея всех деталей, при условии, что он будет выполняться в соответствии с его высокими стандартами.



ИДЕАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА

Человек гораздо более вовлечен и эффективен, когда его рабочая обстановка соответствует утверждениям, изложенным в данном разделе. В этом разделе на основе поведенческого стиля и четырех ведущих движущих сил мотивации такого человека, как Адам, определена идеальная для него рабочая среда. Используйте эту информацию, чтобы выявить конкретные обязанности и сферы ответственности, от которых Адам будет получать удовлетворение.

- Среда, которая требует высоких стандартов и предоставляет возможности эти стандарты поддерживать.
- Вознаграждение за поддержку процессов и процедур и неуклонное следование им.
- Среда, благоприятная для анализа фактов и данных.
- Вознаграждения за использование информации и фактов, для определения комплексного направления в работе.
- Обстановка, в которой ориентация на детали и процессы создают слаженность.
- Обстановка, в которой поощряется внимание к деталям в креативном процессе.
- Способность помогать другим в работе.
- Возможность быть объективным и усердным в своем стремлении помочь другим.
- Возможность демонстрировать свою уникальную способность вводить людей в курс дела, заботясь о них и ориентируясь на детали.
- Среда, где поощряется изложение верной информации на встрече.
- Возможность вернуться к обсуждению с исчерпывающей информацией, чтобы изложить свои доводы.
- Положительная оценка сбора точных данных, которые нужны, чтобы избежать ошибок.



ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ

Все люди разные, и их мотивируют совершенно разные вещи. Этот раздел основан на анализе движущих сил мотивации такого человека, как Adam. Совместно с ним рассмотрите каждое утверждение раздела и выделите те утверждения, которые в данный момент наиболее «привлекательны» для него.

Adam хочет:

- Следования процедурам и протоколам ради блага организации.
- Иметь возможности тщательно просчитывать риски, поддерживая план действий.
- Поддержания командой высоких стандартов работы.
- Возможности основывать моральные стимулы компании на фактах и данных.
- Полных и четких систем и процедур для создания гармоничного рабочего места.
- Возможности расставить все системы и процессы по местам для поддержания баланса и режима работы организации.
- Процессов и правил для поддержания согласия при внесении вклада в общество.
- Быть уверенным, что организация готова помогать людям и будет поддерживать правила и процедуры, чтобы гарантированно эту помощь оказать.
- Фактов и данных для уверенности в надежности поддержки, и что она соответствует внешним стандартам для защиты интересов организации.
- Подробную справочную и специализированную информацию о процедурах, чтобы гарантировать их корректность.
- Понимать, почему надо изменить процедуру, даже если проект уже запущен.
- Иметь время для сбора необходимых данных и фактов, чтобы работать над решением сложных задач и урегулированием конфликтов.



ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ

В этом разделе представлены потребности, которые необходимо удовлетворить, чтобы Adam мог работать с оптимальной эффективностью. Некоторые потребности может удовлетворить он сам, другие должно удовлетворять руководство. Человеку трудно оставаться мотивированным, если его базовые представления о том, как им управлять, не удовлетворены. Adam и вы, вместе, просмотрите весь список и определите 3 или 4 самых важных для него утверждения. В этом случае он сможет принять участие в формировании своего личного видения, как им лучше управлять.

Такому человеку, как Adam, необходимо следующее:

- Руководитель, который понимает, что его твердая позиция по определенным проблемам не распространяется на вопросы защиты интересов организации.
- Ставить перед собой цели, которые помогают организации.
- Считаться убежденным сторонником процедур и протокола.
- Руководитель, который ценит взвешенность его предложений.
- Возможность детально разрабатывать и создавать гармоничные условия работы.
- Возможность выразить озабоченность по поводу сплоченности организации.
- Использовать его напористость для того, чтобы помочь другим в деловых переговорах.
- Руководитель, применяющий правила ко всем без исключения в равной мере.
- Понимать, как застревание на деталях может негативно повлиять на других.
- Понимать, какой объем подробностей целесообразен для того, чтобы продвигать идеи.
- Доступ к нужным ресурсам и инструментам, чтобы в рамках организации получать соответствующую информацию.



ВВЕДЕНИЕ Раздел об эмоциональном интеллекте

В отчете об Эмоциональном коэффициенте™ (EQ) рассматривается эмоциональный интеллект человека, т.е. способность воспринимать, понимать и успешно использовать проницательность и силу эмоций для достижения высоких результатов и продуктивного сотрудничества. Целью данного отчета является раскрытие двух глобальных областей: относительно себя и окружающих людей.

Исследования показывают, что успешные лидеры и высокорезультативные сотрудники обладают хорошо развитыми навыками, связанными с эмоциональным интеллектом. Это дает им возможность успешно работать с самыми разными типами людей и эффективно реагировать на быстро меняющиеся условия деловой жизни. Фактически, эмоциональный интеллект человека (EQ) может дать ему больше шансов на успех, чем обычный интеллект (IQ).

Эмоциональный интеллект является совокупностью навыков, которые можно развивать вне зависимости от текущего уровня развития любой из его составляющих. Одним из подходов в оценке уровня эмоций человека в течение дня является проверка стабильности его эмоционального состояния. Представьте, что состояние "окрашенности" обозначает эмоциональную нестабильность или неспособность использовать все навыки и возможности в результате действия своих эмоций. Напоминая стакан, наполненный окрашенной жидкостью, человек может испытывать такие эмоции, как страх, гнев, печаль или утрата. Стакан же с прозрачной водой представляет собой идеальное состояние ясности, когда человек эмоционально находится "в себе". Он может испытывать такие эмоции, как счастье, радость, умиротворение или воодушевление. Большую часть времени мы находимся где-то между этими состояниями. Человек может и не быть способен четко описать свое состояние, но при этом иметь относительно ясную голову и не отвлекаться. Помните, что чем выше балл, полученный вами в результате оценки EQ, тем легче будет применять эту модель как к себе, так и к тем, кто вас окружает.



ВВЕДЕНИЕ Раздел об эмоциональном интеллекте

В данном отчете оцениваются пять составляющих эмоционального интеллекта:

Эмоциональный интеллект - Я

- это то, что происходит у человека внутри при столкновении с повседневными ситуациями.

Самоосознание - это способность распознавать и понимать свое настроение, эмоции и мотивы, а также их воздействие на окружающих. На практике - это способность распознавать окрашенное, незамутненное или какое-либо промежуточное состояние своих эмоций.

Саморегуляция - это способность контролировать или перенаправлять разрушительные порывы и настроение, а также свойство не торопиться делать выводы и думать, прежде чем действовать. На практике - это способность переводить окрашенное эмоциональное состояние в состояние незамутненности, когда того требует ситуация.

Мотивация - это увлечение работой, обусловленное не внешними мотивами, связанными со знаниями, пользой, обстановкой, окружающими людьми, властью или принципами, а основанное на внутренних стимулах или свойстве энергично и настойчиво достигать целей.

Эмоциональный интеллект - Другие люди

- это то, что происходит между человеком и окружающими.

Понимание других людей - это способность понимать эмоциональное состояние других людей и то, какое влияние на них оказывают слова и действия. На практике - это способность оценивать, находится ли человек в окрашенном, незамутненном или каком-либо промежуточном эмоциональном состоянии.

Влияние на других людей - это способность человека влиять на стабильность эмоционального состояния других людей благодаря мастерству в управлении отношениями и приобретении связей.

Является ли этот отчет верным на все 100%? Да, нет и может быть. Он дает оценку только эмоционального интеллекта человека. И содержит утверждения лишь о тех областях, в которых у человека имеются выраженные особенности. Для большей точности не стесняйтесь делать заметки или редактировать любые положения отчета, которые могут соответствовать или не соответствовать действительности. Делайте это, посоветовавшись с друзьями или коллегами, чтобы увидеть, согласны ли они с вашим мнением.



Общая характеристика

В результате анализа ответов, которые дал респондент Adam, в отчет были включены утверждения общего характера с целью глубокого понимания уровня его эмоционального интеллекта.

Adam в некоторой степени осознает, как его эмоции влияют на его цели, мотивации, сильные стороны и основные стремления. Он понимает, что ему нравится и не нравится, однако может так и не найти истинного увлечения в жизни. Он имеет свойство замечать и понимать свои эмоциональные реакции на важные события. Когда окружающие высказывают ему свое мнение, он может не осознавать, как эмоции повлияют на восприятие этого мнения. Его уверенность зависит от эмоционального раздражителя или фактора в определенной ситуации. Когда Adam сталкивается с необходимостью принятия трудного решения, осознание им эмоций повлияет на его прогресс.

Adam обладает способностью справляться с плохим настроением, но не всегда ею пользуется. Иногда его эмоции вынуждают его действовать, прежде чем он полностью все обдумает. Испытывая стресс, Adam имеет свойство контролировать свои эмоции достаточно хорошо, чтобы не вымещать их на окружающих. Окружающие могут сказать, что иногда не знают, чего от него ожидать. Ему может быть трудно взвешивать практическую и эмоциональную стороны ситуации, и это может стать помехой для процесса принятия решений. Ему может пойти на пользу совершенствование методов контроля своих эмоций.

Adam вряд ли будет регулярно отдавать все силы на то, чтобы развить свои навыки. Преследуя свои цели, Adam будет видеть скорее препятствия, чем возможности. Необходимость выполнять одновременно много задач может снижать эффективность его индивидуального стиля работы. Когда Adam не заинтересован в проекте, может прокрастинировать, до последнего откладывая дела. Люди могут считать его хорошим работником, но не рьяным тружеником. Окружающие воспринимают его в качестве компетентного человека, однако вряд ли считают его неутомимым работником.



Общая характеристика

Adam может испытывать проблемы с эмпатией, если сам не бывал в такой же ситуации. Ему могла бы пойти на пользу работа над своими навыками активного слушания. Он может испытывать трудности с пониманием точек зрения других людей, непохожих на него. Он способен работать с другими людьми, но иногда ему будет требоваться помощь в понимании их эмоциональных потребностей. Когда Adam придерживается твердого мнения, он может испытывать трудности с пониманием взглядов окружающих. Он способен ладить с другими людьми, но может не всегда понимать, что ими движет.

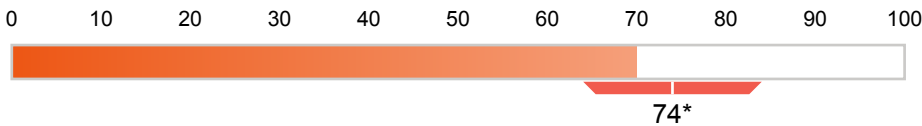
Adam до такой степени стремится убедить других, когда увлечен предметом обсуждения, что, возможно, производит впечатление самоуверенного человека. При первом знакомстве Adam может казаться замкнутым и отстраненным человеком. Он периодически принимает участие в глубоких, вдумчивых разговорах. В целом окружающие считают, что не зря с ним проводят время. В некоторых случаях Adam может интерпретировать невербальные сигналы и в целом может приспособливаться к ситуации. В целом окружающие считают его контактным человеком.



РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА

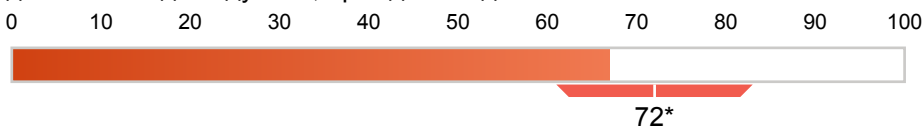
Эмоциональный коэффициент (EQ) является мерой способности человека воспринимать, понимать и успешно использовать проницательность и силу эмоций для достижения высоких результатов и продуктивного сотрудничества. Полученный в результате оценки эмоционального коэффициента итоговый балл отражает общий уровень эмоционального интеллекта человека. Чем больше баллов вы набрали, тем сильнее развит ваш эмоциональный интеллект. Если вы ставите перед собой цель поднять свой уровень EQ, в своем развитии следует сконцентрироваться на тех его составляющих, которые получили самые низкие оценки.

1. САМОСОЗНАНИЕ - это способность распознавать и понимать свое настроение, эмоции, мотивы, а также их воздействие на окружающих.



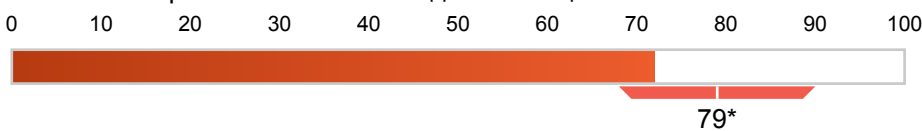
70

2. САМОРЕГУЛЯЦИЯ - это способность контролировать или перенаправлять разрушительные порывы и настроение, а также свойство не торопиться делать выводы и думать, прежде чем действовать.



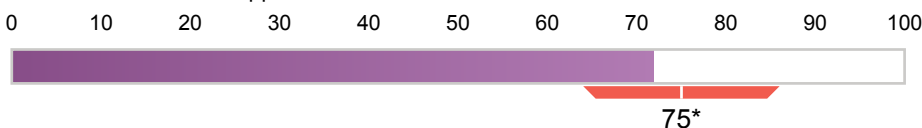
67

3. МОТИВАЦИЯ - это увлечение работой, обусловленное не внешними мотивами, связанными со знаниями, пользой, обстановкой, окружающими людьми, властью или принципами, а основанное на внутренних стимулах или свойстве энергично и настойчиво достигать цели.



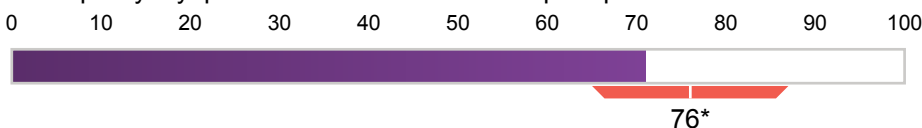
72

4. ПОНИМАНИЕ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ - это способность понимать эмоциональное состояние других людей и то, какое влияние на них оказывают слова и действия.



72

5. ВЛИЯНИЕ НА ДРУГИХ ЛЮДЕЙ - это способность человека влиять на стабильность эмоционального состояния других людей благодаря мастерству в управлении отношениями и приобретении связей.



71

* результаты 68% респондентов попадают в закрашенную область.

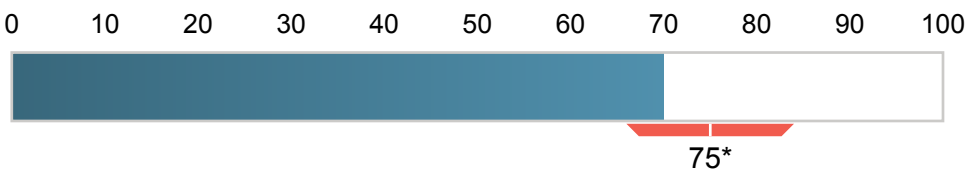
T: 0:26



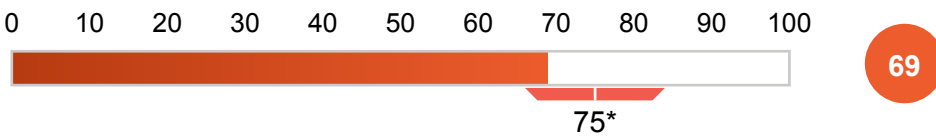
КАК СЧИТАЕТСЯ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ

Усредненное значение по таким шкалам, как "Саморегуляция", "Самосознание" и "Мотивация", представлено на обобщающей шкале "Я". Усредненное же значение по шкалам "Понимание других людей" и "Влияние на других людей" представлено на обобщающей шкале "Другие люди". Ваш итоговый уровень эмоционального коэффициента рассчитывается усреднением баллов по всем пяти EQ шкалам.

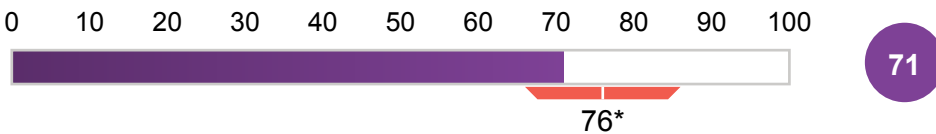
ИТОГОВЫЙ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ - итоговый уровень вашего эмоционального интеллекта, исходя из усреднения результатов по шкалам "Другие люди" и "Я".



Я - способность понимать себя и формировать точное представление о себе, чтобы быть эффективным.



ДРУГИЕ ЛЮДИ - способность понимать других людей и то, что их мотивирует, как они работают и как с ними сотрудничать.





Самоосознание

Исходя из уровня развития данной EQ-составляющей респондента Adam, он обладает умеренным самоосознанием, то есть может подмечать свои чувства, хотя и не всегда в состоянии объяснить их.

Какими рекомендациями может воспользоваться Adam:

- Попрактикуйтесь в самоанализе, определяя и называя свое текущее эмоциональное состояние. Проверяйте уровень своей эмоциональной стабильности. Каково ваше текущее эмоциональное состояние: окрашенное, незамутненное или находится где-то посередине?
- Определив эмоцию, опишите ее вслух или запишите ее на листе бумаги.
- Чтобы улучшить способность оценивать себя, попросите члена семьи или доверенное лицо описать ваши сильные и слабые стороны. Сравните их мнение с собственным.
- Обращайте внимание на свое поведение и проанализируйте, удастся ли вам распознать определенные модели поведения в течение дня.
- Поразмышляйте над связью между вашими эмоциями и вашим поведением.
- Заносите в журнал свои эмоциональные реакции на ситуации, которые показались вам значимыми.
- Поделитесь с членом семьи, другом или доверенным лицом открытиями в своем внутреннем мире и его влиянии на ваши решения.
- Составьте список своих сильных сторон и областей, которые нуждаются в развитии. Ежедневно просматривайте его.
- Составьте план действий для совершенствования тех областей, которые вы хотите развить.
- Вспомните ситуации, когда вы добились результатов в той области, которую стремитесь развить, особенно на работе.
- Определите три конкретные, измеримые цели для повышения уровня самоосознания и пересматривайте их каждый месяц.

Самоосознание - это способность распознавать и понимать свое настроение, эмоции, мотивы, а также их воздействие на окружающих.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

74*



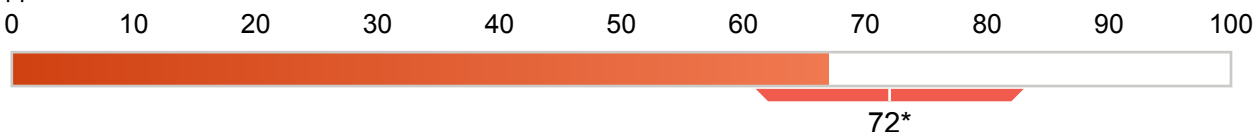
Саморегуляция

Исходя из текущего уровня развития данной EQ-составляющей респондента Adam, он обладает умеренной саморегуляцией. Adam способен регулировать некоторые негативные эмоции, что позволяет ему в этих случаях контролировать свои реакции на данные ситуации.

Какими рекомендациями может воспользоваться Adam:

- Реализуйте умение владеть собой, сначала выслушивая, выдерживая паузу, а затем отвечая.
- Если наступает чувство отчаяния или бессилия, остановитесь, оцените свою эмоциональную реакцию и попытайтесь перестать вести себя в негативном ключе.
- Разработайте эффективные способы реагирования на стрессовые ситуации, изменяя восприятие отвлекающего фактора или источника плохого настроения.
- Обсудите с членами семьи, друзьями или доверенным лицом, как справляться со стрессом и переменами.
- Записывайте и концентрируйтесь на ситуациях, которые приносят чувство спокойствия или вызывают положительные эмоции, чтобы снизить свой уровень замутненности с окрашенного до незамутненного или промежуточного.
- Выберите члена семьи, друга или доверенное лицо, чтобы обсудить, как вы справляетесь с переменами и как тренировать умение владеть собой.
- Спросите себя: "Что самое плохое, что может случиться?", чтобы проанализировать реальное положение дел.
- Записывайте в журнал случаи, когда вам удавалось контролировать свои реакции или эмоции.
- Обсудите со своими коллегами приемлемые способы выражения эмоций.
- Существует тесная связь между телом и разумом. Контролируйте свое тело с помощью медитации или йоги, чтобы со временем научиться контролировать себя.

Саморегуляция - это способность контролировать или перенаправлять разрушительные порывы и настроение, а также свойство не торопиться делать выводы и думать, прежде чем действовать.



67



Мотивация

Исходя из текущего уровня развития мотивации респондента, потенциальной проблемой в достижении целей для него может быть прокрастинация.

Какими рекомендациями может воспользоваться Adam:

- Ставьте конкретные цели с определением ключевых этапов и дат их достижения.
- Проясните, почему поставленные вами цели важны для вас. Кроме вопроса "Каковы мои цели?" задайте себе вопрос "Почему это мои цели?"
- Поработайте с коллегой или доверенным лицом, чтобы составить подробный список действий для продвижения в направлении своих конечных целей.
- Каждый день отводите время на то, чтобы поработать на своими целями, даже если это будет занимать всего 5 минут.
- Составьте список своих целей и поместите их на такое место, где вы сможете видеть их каждый день.
- Уделяйте время тому, чтобы мысленно представить себе результаты достижения своих целей. Как это выглядит и что вы чувствуете при этом?
- Привлеките близкого друга к контролю процесса достижения своих целей.
- Празднуйте достижения, как большие, так и маленькие.
- Учитесь на своих ошибках; отслеживайте полученные уроки в журнале.
- Бросьте вызов существующему положению вещей и предложите пути совершенствования.
- Ищите вдохновение в тех, кто использует внутреннюю мотивацию для преодоления препятствий на пути к своим мечтам.

Мотивация - это увлечение работой, обусловленное не внешними мотивами, связанными со знаниями, пользой, обстановкой, окружающими людьми, властью или принципами, а основанное на внутренних стимулах или свойстве энергично и настойчиво достигать цели.



72



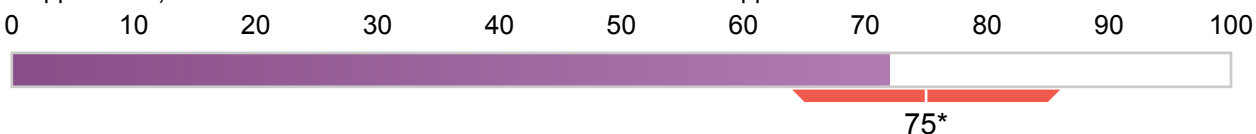
Понимание других людей

Исходя из уровня навыка респондента понимать других людей, он может испытывать затруднения в понимании эмоциональных реакций других людей на обстоятельства и может нуждаться в адаптации своего общения с окружающими.

Какими рекомендациями может воспользоваться Adam:

- Попробуйте предсказать и понять эмоциональные реакции окружающих, прежде чем делиться своей точкой зрения.
- Наблюдайте за невербальным поведением, чтобы оценить эмоциональный настрой окружающих.
- Анализируйте и осмысливайте вещи с позиции других людей, прежде чем отвечать коллегам по работе или членам семьи.
- Представляйте себе невидимый измеритель окрашенности эмоционального состояния окружающих и задавайте себе вопрос: "Каково их эмоциональное состояние: окрашенное, незамутненное или находится где-то посередине?". Помните, что если определить его не удастся, то желаемый результат может оказаться под угрозой.
- Продолжайте вырабатывать такие привычки в общении с людьми, как слушать других до тех пор, пока они не закончат свою мысль, прежде чем задавать вопросы или высказываться.
- Наблюдайте за языком тела, выражающим невербальные сообщения.
- Старайтесь получать от окружающих разъяснения, когда пытаетесь интерпретировать эмоциональные реакции.
- Избегайте предвзятости в своем общении с окружающими. Задавайте вопросы, прежде чем делать выводы.
- Время от времени предлагайте помощь друзьям, членам семьи и даже незнакомым людям. Старайтесь оказать ту помощь, к которой они стремятся, а не в которой, по вашему мнению, они нуждаются.

Понимание других людей - это способность понимать эмоциональное состояние других людей и то, какое влияние на них оказывают слова и действия.



72



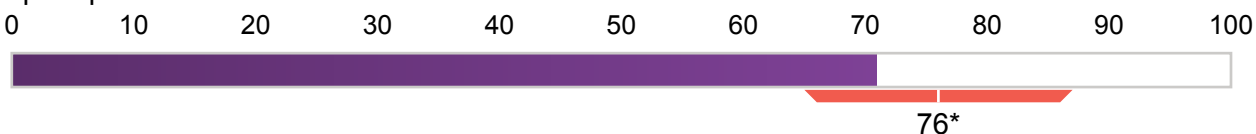
Влияние на других людей

Исходя из уровня развития навыка респондента влиять на других людей, он может находить общение с другими людьми сложным, особенно в эмоционально нагруженных ситуациях.

Какими рекомендациями может воспользоваться Adam:

- Не забывайте о сигналах, которые сообщает ваш язык тела. Попробуйте предсказать, как можно положительно отреагировать на взаимодействие с другим человеком.
- Попросите людей, которыми вы восхищаетесь, описать свой опыт общения с вами.
- Держи в памяти имена людей. Используйте техники запоминания: пусть вас будут знать как человека, который помнит!
- После отрицательного опыта общения или недопонимания возьмите ситуацию под контроль и найдите способы исправить ее.
- Опишите доверенному лицу намеченный план действий, чтобы приобрести практические знания о способах развития навыков влияния на других людей.
- Обращайте внимание, когда эмоции захватывают вас во время общения, а затем найдите способы удалиться.
- Проявляйте искренний интерес к благополучию окружающих.
- Позвольте другим людям взять на себя ведущую роль, чтобы иметь возможность почерпнуть полезное для себя из их стиля руководства.
- Завязывайте отношения с людьми, с которыми вы только что познакомились, и найдите способы наладить с ними дальнейший контакт.
- В своих контактах с окружающими стремитесь к качеству, а не к количеству. Поддерживайте отношения на более серьезном уровне.
- Вступите в профессиональное объединение или группу по интересам, чтобы потренировать процесс налаживания связей с людьми.

Влияние на других людей - это способность человека влиять на стабильность эмоционального состояния других людей благодаря мастерству в управлении отношениями и приобретении связей.

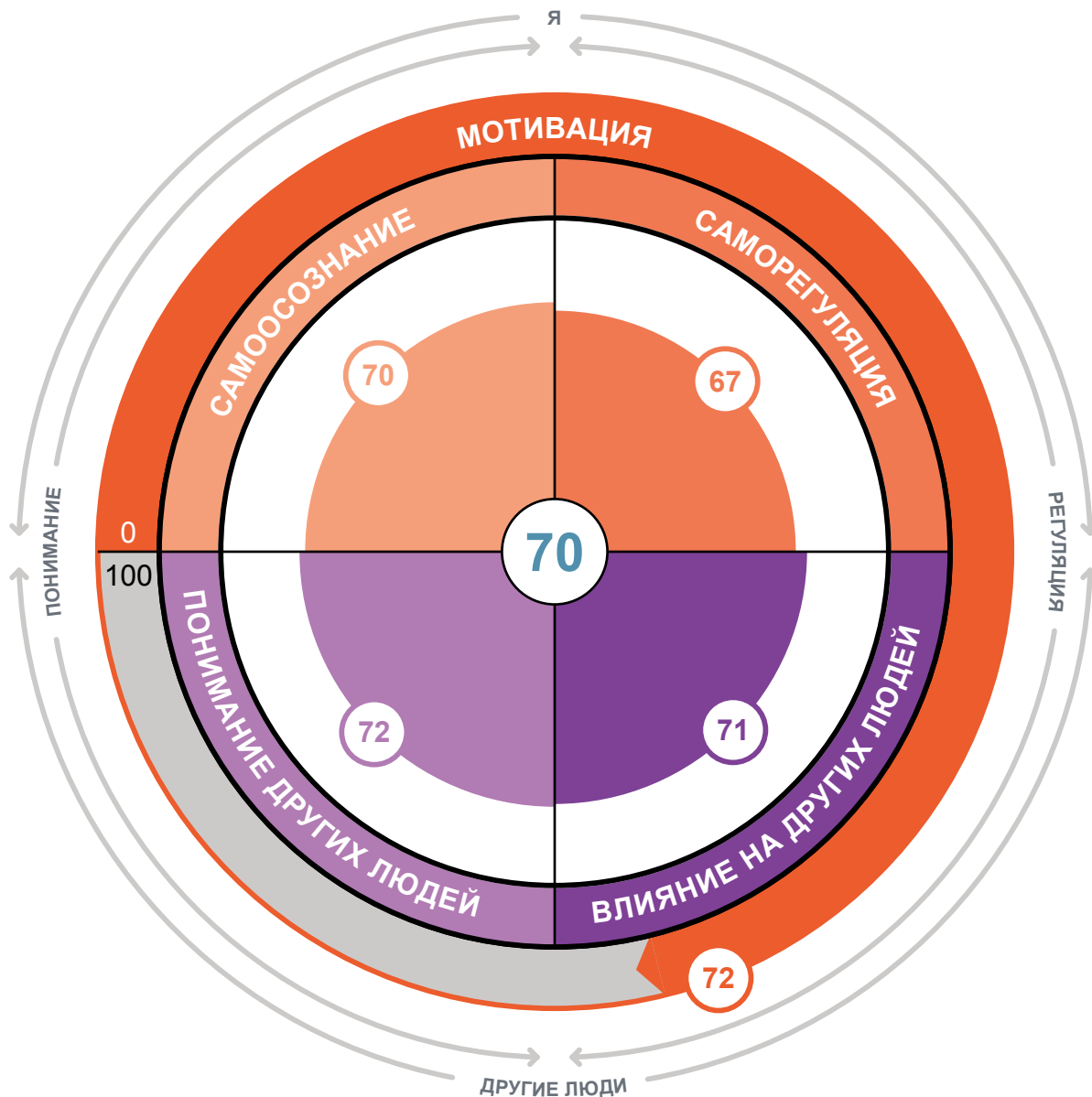


71



КОЛЕСО ЭМОЦИОНАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА™

Колесо наглядно иллюстрирует результаты оценки EQ. Четыре его составляющие представлены квадрантами, образуемыми пересечением осей "Я-Другие люди" и "Понимание-Регуляция". Пятый же показатель - "Мотивация" - представлен круговой стрелкой, которая берет начало у сектора "Самоосознание". Место этой стартовой точки обусловлено тем, что именно самоосознание человека прежде всего влияет на все остальные составляющие эмоционального интеллекта. Закрашенная площадь в центральной части круга и число в центре указывают на общий уровень EQ.



T: 0:26



ВВЕДЕНИЕ

Сочетание стилей поведения, движущих сил и эмоционального интеллекта для успеха

Достижение максимальной эффективности поведенческого стиля человека может быть сложной и запутанной головоломкой, с которой придется разбираться на рабочем месте, да еще и когда на людей навешивают «поведенческие ярлыки». Часто в команде бывает несколько человек с одним и тем же поведенческим стилем — они сталкиваются с одной и той же ситуацией, но справляются с ней по-разному.

Много лет компания TTI разъясняла миру бизнеса теорию стилей поведения, которая объясняет, «как» люди действуют. В то же время концепция движущих сил мотивации рассказывает о том, «почему» люди делают то, что делают. На протяжении десятилетий разница в поведении людей объяснялась именно этими факторами. Однако недавние исследования показали, что люди, обладающие схожими стилями поведения и движущими силами мотивации, все же по-разному реагируют на ситуации, особенно испытывая значительную эмоциональную нагрузку.

Чем это объясняется? Ответ часто кроется в эмоциональном интеллекте личности. Понимание эмоционального интеллекта того или иного человека, использование этого знания вместе с информацией о его стилях поведения и движущих силах мотивации может не только обогатить рабочий язык организации и общение внутри нее, но и помочь сотруднику успешно справиться с самыми каверзными задачами на рабочем месте, а так же испытать чувство удовлетворения от сделанного и получить поощрение.



СОЧЕТАНИЕ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ, ДВИЖУЩИХ СИЛ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ УСПЕХА

Люди, которые понимают самих себя и окружающих, ценят собственную индивидуальность и уникальность других людей, более успешны. В этом разделе объединены обусловленные стилем поведения сильные стороны человека, его ведущий кластер движущих сил мотивации и эмоциональный интеллект, чтобы можно было эффективнее справляться с повседневными ситуациями в профессиональной среде.

**Чтобы лучше понять этот раздел, учтите, что ведущий кластер движущих сил мотивации респондента включает в себя:
Сотрудничающий, Ощущающий, Альтруистический и Интуитивный.**

Adam обладает средним уровнем самоосознания. Он осознает изменения в своем психологическом и физическом состоянии, но не всегда может предугадать или объяснить их, прежде чем они произойдут. В сочетании с его высоким «соответствующим - С» поведенческим стилем эти чувства могут усиливаться и проявляться на основе эмоций, а не продуманной реакции. Реакция большинства людей с высоким С на эмоционально заряженные ситуации проявляется в виде страха и критики. Однако благодаря своему среднему уровню самоосознания Adam способен осознавать физическую и эмоциональную реакцию, связанную с этими триггерами, но не всегда бывает в состоянии или готов ее сформулировать.

Adam обладает средним уровнем саморегуляции и способен сдерживать ответные реакции на определенные эмоционально заряженные события. Его высокий «соответствующий - С» поведенческий стиль указывает, что Adam анализирует, но не озвучивает свои чувства, а также может принимать критику слишком близко к сердцу. Однако средний уровень саморегуляции может смягчать проявление типичных поведенческих черт, и, вероятно, они не покажутся окружающим чрезмерно резкими. Если Adam сумеет управлять своими реакциями, с помощью своего высокого С он сможет придерживаться процедур, применять навыки критического мышления и гарантировать безошибочное выполнение работы. Проявляйте осторожность в тех случаях, когда текущая задача напрямую связана с его ведущим кластером движущих сил мотивации. Его способность использовать свои навыки саморегуляции может снизиться, если его мотиваторам предположительно что-то угрожает.



СОЧЕТАНИЕ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ, ДВИЖУЩИХ СИЛ И ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА ДЛЯ УСПЕХА

Adam обладает средним уровнем мотивации. Даже когда его деятельность не связана с удовлетворением ведущего кластера движущих сил, умеренная мотивация и увлеченность работой сохраняются. Мотивация представляет собой внутренний посыл достигать целей. Поскольку у респондента она находится на среднем уровне, важно использовать внешний стимул или «морковку перед носом». Достичь полной вовлеченности и наивысшей продуктивности можно при условии, что такие его мотиваторы, как Сотрудничающий, Ощущающий, Альтруистический или Интуитивный, будут удовлетворены за счет профессиональной деятельности.

Adam обладает средним уровнем понимания других людей. Иногда он способен предвидеть, как окружающие воспримут информацию или отреагируют на ситуацию. Когда ему удастся с пользой применить это знание, возрастет его способность смотреть на вещи глазами другого человека. Как правило, Adam смотрит на происходящее сквозь призму своего ведущего кластера движущих сил мотивации, однако не все люди воспринимают информацию точно так же. Умение выйти за рамки этого мышления — ключ к способности использовать важнейшие данные для решения тяжелых проблем в организации, чего требует его высокий С.

Adam обладает средним уровнем влияния на других людей. Он способен управлять отношениями и поддерживать связи. Adam обладает способностью поддерживать самые крепкие отношения с людьми со схожими мотиваторами, поскольку они выстраивают общение по тем же принципам. Его основные сферы интересов обусловлены такими мотиваторами, как Сотрудничающий, Ощущающий, Альтруистический или Интуитивный. Он приложит все усилия, чтобы сформировать отношения, которые напрямую приведут к удовлетворению этих стремлений. Что касается стиля поведения, то Adam предпочитает официальное, прямолинейное общение с возможностью заранее подготовиться к любому взаимодействию с людьми. Благодаря своей средней способности влиять на других людей он в состоянии адаптировать свой стиль общения, чтобы внести во взаимоотношения то, чего им не хватает. При этом Adam позаботится, чтобы эти взаимоотношения привели к удовлетворению его ведущих движущих сил мотивации.