



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® HD

TriMetrix® HD

Павел Михалев
менеджер проектов
веб-студия SUPERSITE
8-4-2015

ГАРМОНИЯ ЧЕЛОВЕКА И РАБОТЫ

TriMetrix Solutions

Petchatnikov 18, build.2, of. 25, Moscow, 107045, Russia

www.3metrix.ru, +7 495 7906768

**ДЕМОНСТРАЦИОННЫЙ ОТЧЕТ
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**





ВВЕДЕНИЕ Там, где возможности встречаются с талантами®

Исследования показывают, что удовлетворенность работой и эффективность деятельности напрямую связаны с наличием у человека соответствующих личностных качеств и способностей. Человек с большей вероятностью достигнет успехов в работе, если будет занимать должность, соответствующую его способностям, стилю поведения и жизненным ценностям. Результаты, представленные в настоящем отчете Анализ талантов TriMetrix® HD, могут быть сопоставлены с требованиями должности, описанными в отчете Анализ требований должности TriMetrix® HD. Если требования, предъявляемые должностью, четко определены и соответствуют способностям человека, выигрывают все!

Ниже Вы найдете персонализированный отчет о Ваших талантах, содержащий три основных раздела.

ИЕРАРХИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (25 ОБЛАСТЕЙ)

В этом разделе представлены 25 ключевых компетенций в порядке убывания их выраженности, что позволяет определить Ваши основные сильные стороны. Навыки, находящиеся в верхней части списка, отражают наиболее развитые способности и сферы деятельности, в которых Вы от природы наиболее эффективны, если уделяете данной деятельности свое время.

ИЕРАРХИЯ МОТИВАТОРОВ (6 ОБЛАСТЕЙ)

Этот раздел показывает, что Вас мотивирует. Чтобы быть успешным и энергичным на работе, важно, чтобы природа работы соответствовала Вашим основополагающим ценностям. При таком соответствии Вы будете получать удовлетворение от выполняемой Вами работы.

ИЕРАРХИЯ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ (12 ОБЛАСТЕЙ)

Этот раздел описывает Ваш естественный стиль поведения. Если должность требует именно данного стиля поведения, то Ваша удовлетворенность от работы и эффективность значительно возрастают.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ВЕДУЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

В этом разделе представлена подробная информация о семи Ваших наиболее выраженных компетенциях. Правильно применяйте Ваши сильные компетенции в работе и развивайте остальные по мере необходимости.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ МОТИВАТОРОВ

Этот раздел охватывает три наиболее значимых для Вас ценностные области. Вы чувствуете мотивацию к работе тогда, когда в процессе ее выполнения особое значение придается именно тому, что цените Вы.

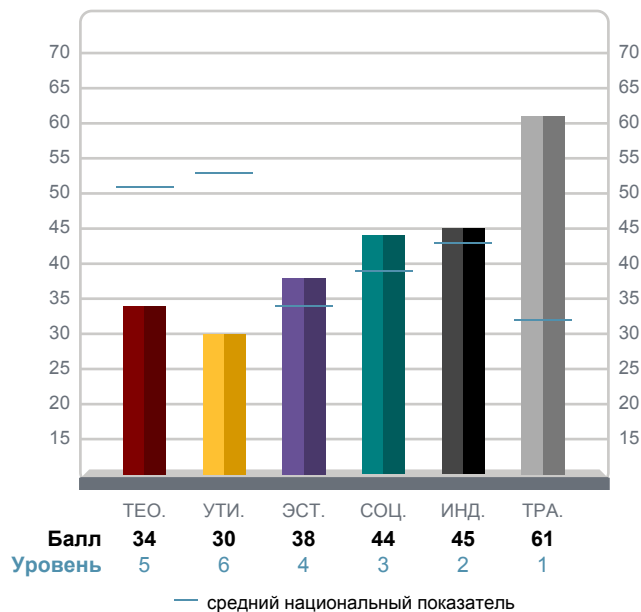
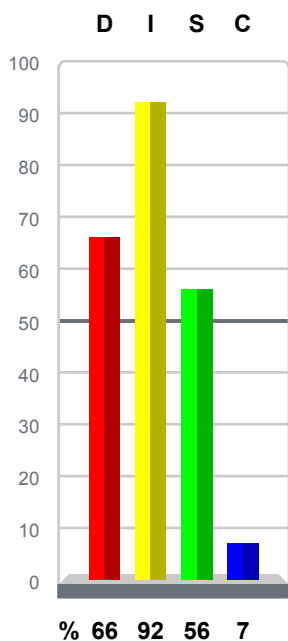
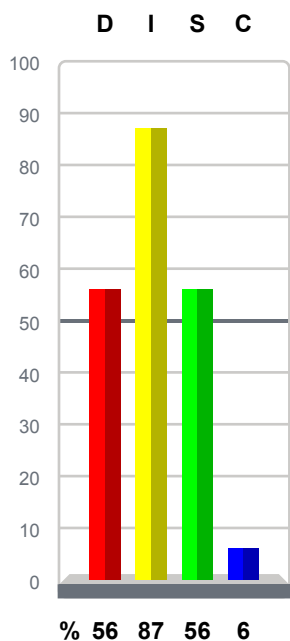
ИНТЕРПРЕТАЦИЯ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ

Этот раздел дает более глубокое понимание трех Ваших наиболее значимых характеристик поведения, что в дальнейшем позволит понять Ваши уникальные сильные стороны.

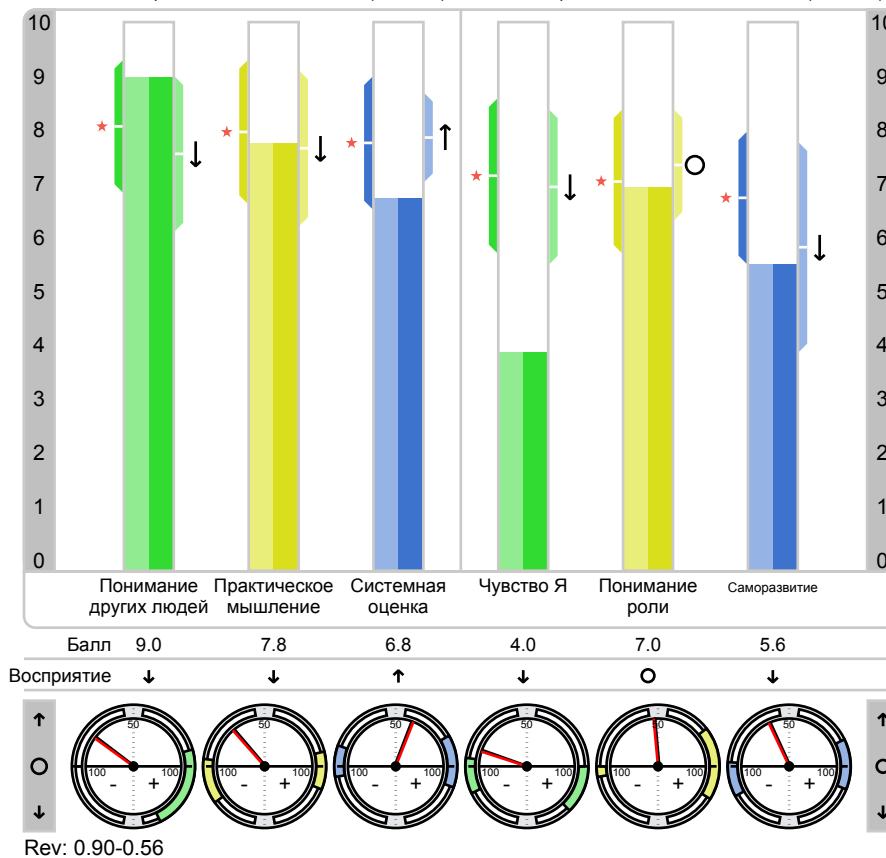


TriGraph

Адаптированный стиль Естественный стиль



ОРИЕНТАЦИЯ НА ВНЕШНИЙ МИР (Часть 1) ОРИЕНТАЦИЯ НА ВНУТРЕННИЙ МИР (Часть 2)





ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЕЙ РАЗВИТИЯ

Этот раздел отчета показывает Ваш уровень владения 25 личностными навыками, на основании Ваших ответов на вопросник. 25 личностных навыков распределены по 4 уровням: "отлично развито", "хорошо развито", "развито средне" и "необходимо развитие".

РЕЙТИНГ ЛИЧНОСТНЫХ НАВЫКОВ	
1	Креативность
2	Навыки ведения переговоров
3	Навыки презентации
4	Понимание и оценка окружающих
5	Гибкость
6	Навыки убеждения
7	Письменная коммуникация
8	Футуристическое мышление
9	Умение решать проблемы
10	Личная ответственность
11	Навыки межличностного общения
12	Непрерывное обучение
13	Урегулирование конфликтов
14	Самоорганизация
15	Концептуальное мышление
16	Навыки принятия решений
17	Устойчивость к внешним воздействиям
18	Лидерство
19	Развитие подчиненных
20	Работа в команде
21	Клиентоориентированность
22	Дипломатичность и такт
23	Достижение целей
24	Эмпатия
25	Планирование и организация

Примечание: Не расстраивайтесь, если Вы не владеете всеми 25 навыками. Исследования доказывают, что люди редко владеют всеми 25-ю. В действительности значимо владение наиболее важными навыками, необходимыми для Вашей личной и профессиональной жизни.

 Хорошо развито  Развито  Развито средне  Требуется развитие

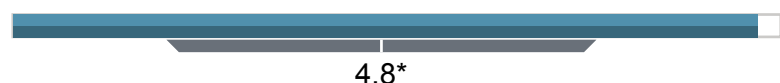


ИЕРАРХИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Ваша уникальная иерархия компетенций - это ключ к Вашему успеху. Знание ее необходимо для достижения Ваших целей. Шкалы ниже расположены в порядке убывания уровня развития компетенций.

1. КРЕАТИВНОСТЬ - Адаптация традиционных и разработка новых подходов, концепций, методов, моделей, образов, процессов, технологий и/или систем.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



9.7
ОТЛ

2. НАВЫКИ ПРЕЗЕНТАЦИИ - Эффективное общение с группами.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



9.0
ХОР

3. УМЕНИЕ ПОНИМАТЬ И ЦЕНИТЬ ДРУГИХ - Способность воспринимать и понимать чувства и настрой окружающих.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



9.0
ХОР

4. ГИБКОСТЬ - Быстрая адаптация к изменениям.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



7.6
ХОР

5. НАВЫКИ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ - Содействие достижению соглашений между двумя или более сторонами.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



7.0
ОТЛ

6. УМЕНИЕ РЕШАТЬ ПРОБЛЕМЫ - Предвосхищение, анализ, диагностика и решение проблем.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.8
СРЕД

Обозначение уровней развития

- ОТЛ = Развито отлично
- ХОР = Развито хорошо
- СРЕД = Развито средне
- ТР = Требуется развитие

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



ИЕРАРХИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

7. ЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ - Умение нести ответственность за собственные поступки.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



7.2*

6.5
СРЕД

8. САМООРГАНИЗАЦИЯ - Самоконтроль и способность управлять временем и расставлять приоритеты.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



7.4*

6.3
ТР

9. КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ МЫШЛЕНИЕ - Способность анализировать и понимать гипотетические ситуации и абстрактные концепции.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



7.3*

6.1
ТР

10. НАВЫКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ - Использование эффективных процессов для принятия решений.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



7.0*

6.0
ТР

11. НАВЫКИ УБЕЖДЕНИЯ - Убеждение других изменить их мнение, позицию или поведение.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.5*

6.0
ХОР

12. ПИСЬМЕННАЯ КОММУНИКАЦИЯ - Умение писать четко, лаконично и понятно.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.4*

6.0
ХОР

13. НАВЫКИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ - Эффективно общаться, достигать взаимопонимания и иметь хорошие отношения со всеми типами людей.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.8*

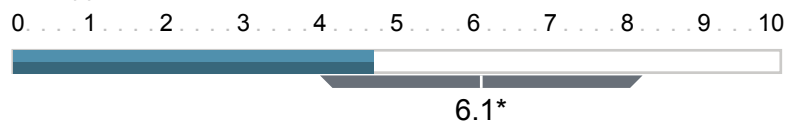
5.3
СРЕД

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



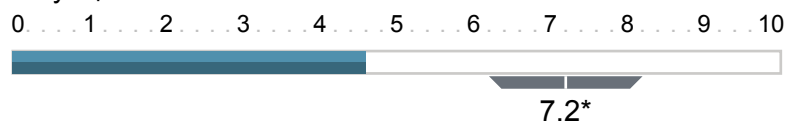
ИЕРАРХИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

14. ПОСТОЯННОЕ ОБУЧЕНИЕ - Образовательные инициативы и внедрение новых понятий, технологий и/или методов.



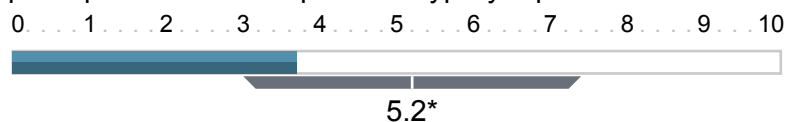
4.7
СРЕД

15. УСТОЙЧИВОСТЬ К ВНЕШНИМ ВОЗДЕЙСТВИЯМ - Способность быстро восстанавливаться после неприятных ситуаций.



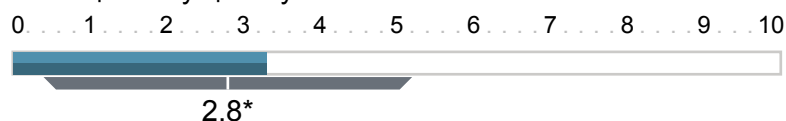
4.6
ТР

16. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ - Конструктивное реагирование на конфликты и урегулирование их.



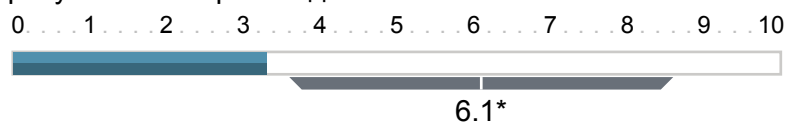
3.7
СРЕД

17. ФУТУРИСТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ - Представление, воображение, проектирование и/или прогнозирование того, что еще не существует.



3.3
ХОР

18. ЛИДЕРСТВО - Достижение выдающихся деловых результатов через людей.



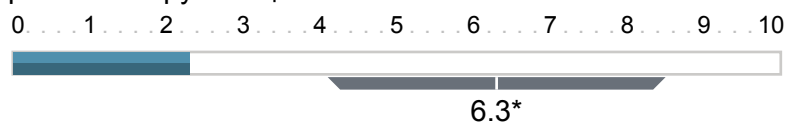
3.3
ТР

19. РАЗВИТИЕ ПОДЧИНЕННЫХ - Содействие и поддержка профессионального роста окружающих.



2.7
ТР

20. РАБОТА В КОМАНДЕ - Эффективное и продуктивная работа с окружающими.



2.3
ТР

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



ИЕРАРХИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

21. КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ - Стремление удовлетворить потребности клиента.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.3*

2.0

TP

22. ДИПЛОМАТИЧНОСТЬ И ТАКТ - способность справедливо вести себя по отношению к другим, независимо от личного восприятия или убеждений.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.9*

2.0

TP

23. ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ - Умение определять и расставлять приоритеты действий, ведущих к достижению цели.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.8*

1.7

TP

24. ЭМПАТИЯ - Солидарность с окружающими и забота о них.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.6*

0.3

TP

25. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ - Использование логических, систематических и упорядоченных процедур для достижения целей.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.8*

0.0

TP

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ВЕДУЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Ваша уникальная иерархия компетенций - это ключ к Вашему успеху. Это знание необходимо для достижения Ваших целей. Ниже обозначены 7 Ваших наиболее высоко выраженных компетенций:

1. **КРЕАТИВНОСТЬ:** Адаптация традиционных и разработка новых подходов, концепций, методов, моделей, образов, процессов, технологий и/или систем.
- Замечает уникальные шаблоны, переменные, процессы, системы или отношения.
 - Высказывает нетрадиционные точки зрения и/или непривычные подходы.
 - Синтезирует и/или сводит к единому знаменателю данные, идеи, модели, процессы или системы.
 - Ставит под сомнение устоявшиеся теории, методы и/или соглашения.
 - Поощряет и развивает творческий подход и инновации.
 - Меняет существующие концепции, методы, модели, образы, процессы, технологии и системы.
 - Разрабатывает и тестирует новые теории, чтобы объяснить или решить сложные проблемы.
 - Применяет нетрадиционные теории и/или методы.
 - Формирует новые или революционные концепции, методы, модели, образы, процессы, технологии, системы, продукты, сервисы или отрасли.



ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ВЕДУЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ



2. **НАВЫКИ ПРЕЗЕНТАЦИИ:** Эффективное общение с группами.
 - Организует информацию, представляя ее в лаконичной, логичной последовательности.
 - Представляет информацию так, что абстрактные или сложные понятия становятся четкими и понятными.
 - Эффективно использует язык, образные описания, истории, метафоры и юмор.
 - Использует широкий спектр инструментов невербальной коммуникации или языка тела, таких как модуляции речи, голоса, зрительный контакт, выражение лица и жесты.
 - Использует разнообразные визуальные и аудио устройства, чтобы захватить и стимулировать чувства, участие и интерес аудитории.
 - Излучает корректность, уверенность, убежденность и страсть.
 - Обращается к уму с сердцу аудитории и привлекает ее.
 - Выстраивает презентации в соответствии с интересами, нуждами и желаниями аудитории.
 - Устанавливает и доносит до аудитории содержательные цели.
 - Общается так, что поднимает уровень осознания и понимания аудитории.
 - Общается так, что просвещает, образовывает, озадачивает и убеждает аудиторию думать, верить и вести себя определенным образом.
 - Считается эффективным оратором.

3. **УМЕНИЕ ПОНИМАТЬ И ЦЕНИТЬ ДРУГИХ:** Способность воспринимать и понимать чувства и настрой окружающих.
 - Осознает, какое прямое и опосредованное влияние собственные действия могут оказать на окружающих
 - Внимательно слушает других людей
 - Понимает и уважает чувства других людей
 - Принимает и уважает индивидуальные особенности и взгляды окружающих



ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ВЕДУЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

4. **ГИБКОСТЬ:** Быстрая адаптация к изменениям.
- Оперативно реагирует на изменения в направлении, приоритетах и планах.
 - Быстро принимает новые идеи, подходы и/или методы.
 - Эффективно справляется с упорядочением множества приоритетов и задач.
 - Изменяет методы и стратегии, чтобы соответствовать изменяющимся обстоятельствам.
 - Адаптирует личный стиль для работы с разными людьми.
 - Сохраняет продуктивность в переходные периоды, даже во время хаоса.
 - Использует и/или продвигает изменения.
5. **НАВЫКИ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ:** Содействие достижению соглашений между двумя или более сторонами.
- Понимает, что обе стороны должны получить желаемое, чтобы соглашение стало возможным.
 - Слушает, чтобы выяснить и понять, чего хочет каждая сторона.
 - Определяет, что каждая сторона готова принять в соглашении.
 - Создает безопасную среду, способствует открытому общению с целью обсудить возможные условия соглашения.
 - Разрабатывает условия соглашения.
 - Удостоверяется, что каждая сторона понимает условия соглашения.
 - Фиксирует соглашение между сторонами устными и/или письменными договорами.
6. **УМЕНИЕ РЕШАТЬ ПРОБЛЕМЫ:** Предвосхищение, анализ, диагностика и решение проблем.
- Предвосхищает, определяет и преодолевает проблемы или препятствия.
 - Использует логику и системные процессы для анализа и решения проблем.
 - Определяет причины, последствия, влияние и масштаб проблем.
 - Определяет множественные компоненты проблем и их взаимосвязь.
 - Определяет очередность шагов к достижению решения.
 - Разрабатывает критерии оптимальных решений.
 - Оценивает потенциальное влияние возможных решений и выбирает наилучшее.





ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ВЕДУЩИХ КОМПЕТЕНЦИЙ

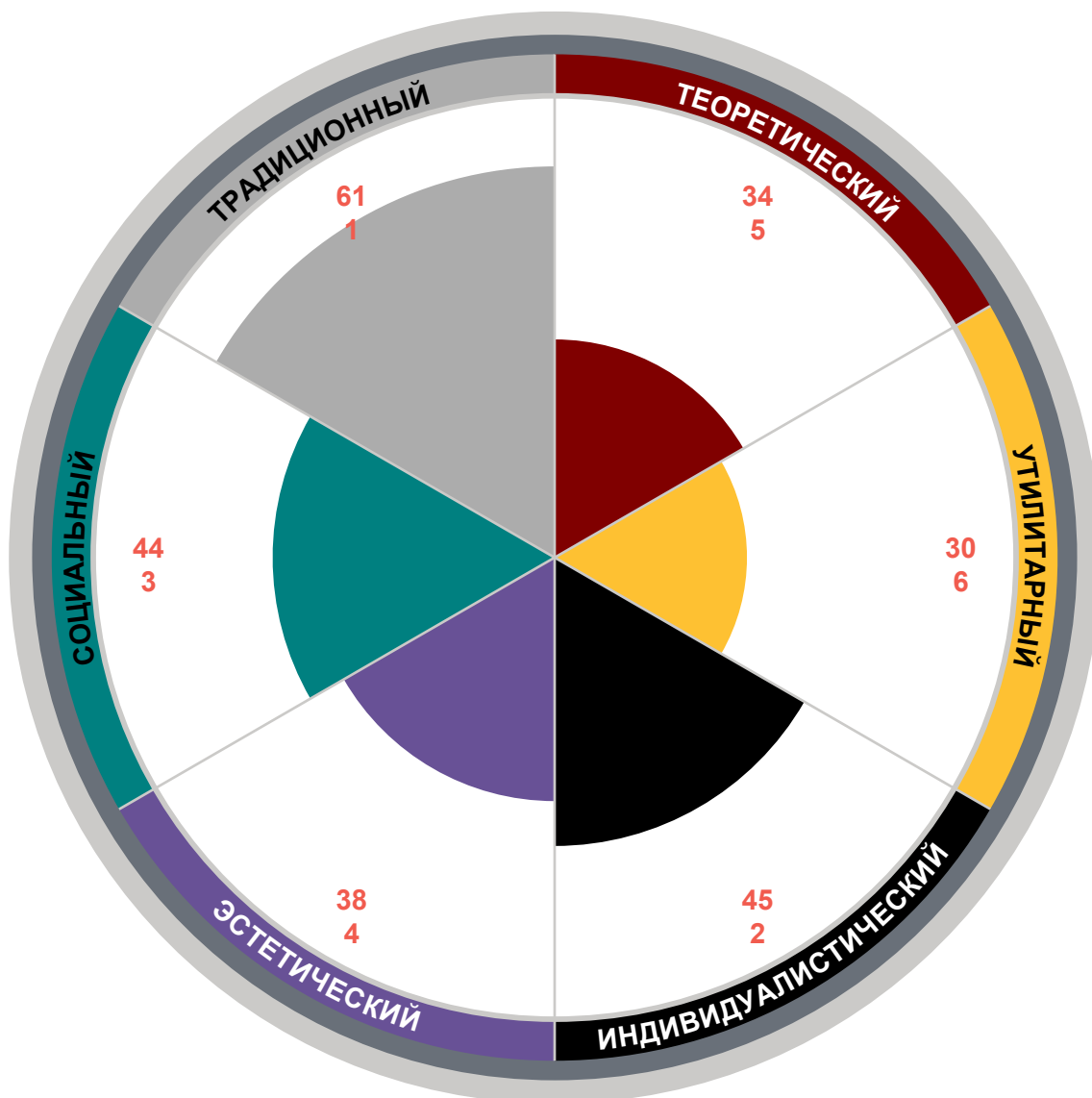
7. ЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: Умение нести ответственность за собственные поступки.

- Отвечает за последствия собственных действий
- Старается не критиковать и не осуждать окружающих без достаточных на то оснований
- Не отступает от поставленных целей независимо от того, насколько успешны собственные действия по их достижению
- Учитывается на собственных ошибках. При принятии решений учитывает опыт, полученный из предыдущих ситуаций



КОЛЕСО МИРОВОЗЗРЕНИЯ

8-4-2015

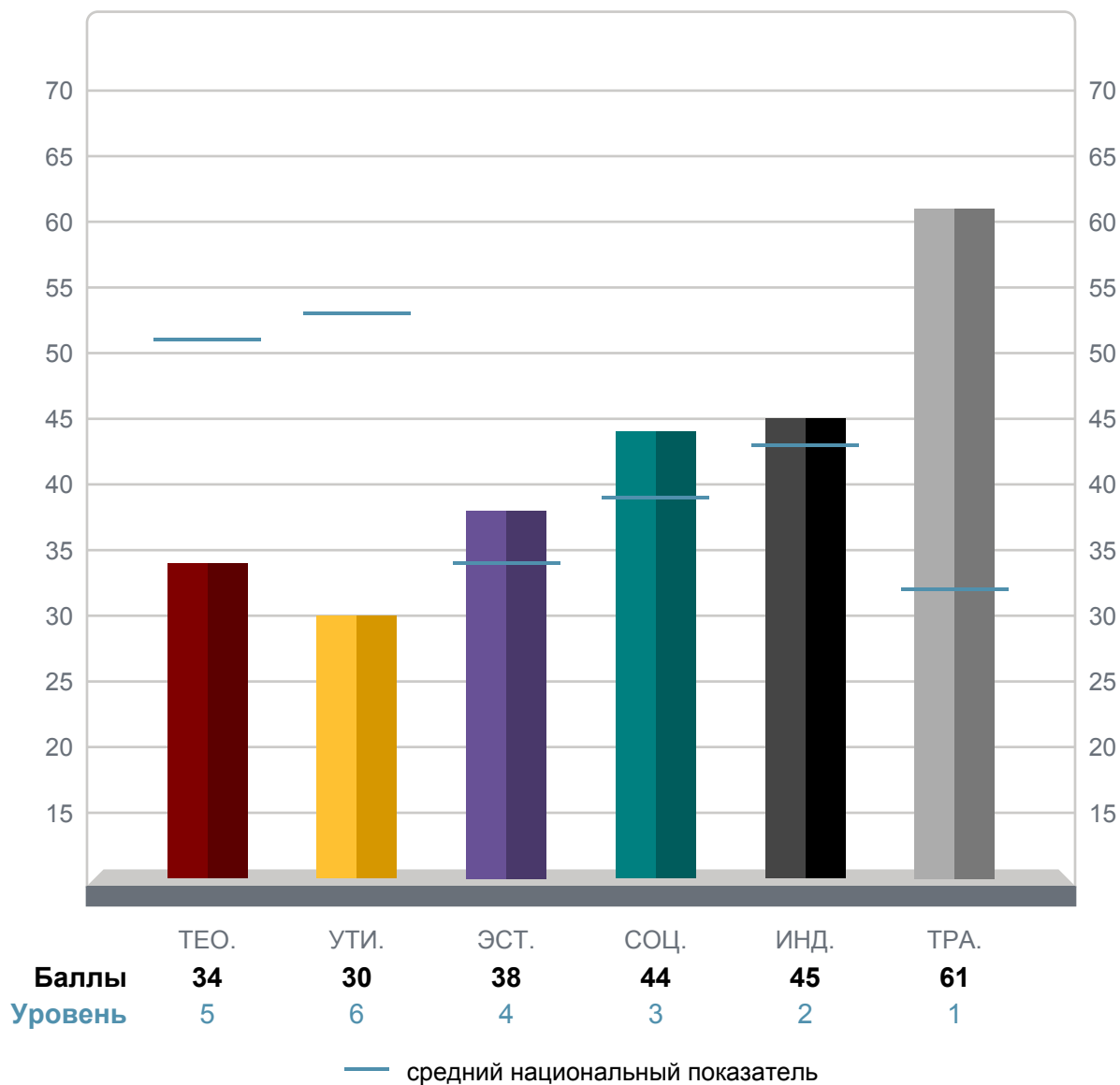


T: 8:13



ДИАГРАММА УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ®

8-4-2015



Нормы для русскоговорящих 2014



ИЕРАРХИЯ МОТИВАТОРОВ

Ваше желание добиться успеха, определяется Вашими глубинными мотиваторами. Человек всегда энергичен и стремится добиться успеха в той работе, которая соответствует его интересам и удовлетворяет его ценности. Ниже приведен список мотиваторов, упорядоченных от сильнейшего к слабейшему.

1. ТРАДИЦИОННЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит присущие социальной структуре традиции, правила, нормы и принципы.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



8.2

3.3*

2. ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит уважение, свободу и возможность контролировать свою жизнь и судьбы других людей.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.5

5.2*

3. СОЦИАЛЬНЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит возможность угодить другим и внести свой вклад в процветание и благополучие общества.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.3

4.5*

4. ЭСТЕТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит гармонию жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.3

3.7*

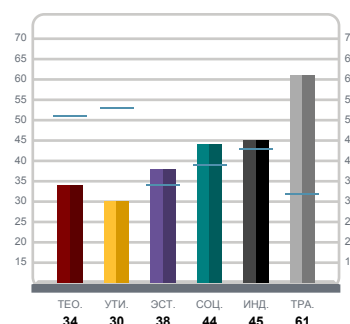
5. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит знания ради знаний, непрерывное обучение и интеллектуальное развитие.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.7

6.5*





ИЕРАРХИЯ МОТИВАТОРОВ

6. УТИЛИТАРНЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит практические достижения, результаты и вознаграждения как результат вложения времени, ресурсов и энергии.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

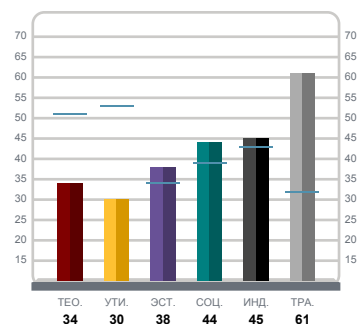


3.0

6.8*



MI: 34-30-38-44-45-61 (ТЕО.-УТИ.-ЭСТ.-СОЦ.-ИНД.-ТРА.)
* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.





ИНТЕРПРЕТАЦИЯ МОТИВАТОРОВ

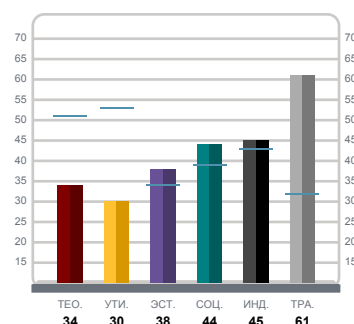
Желание преуспеть в какой-либо деятельности определяется жизненными ценностями человека. Человек всегда энергичен и стремится добиться успеха в той работе, которая удовлетворяет его интересы и соответствует его ценностям. Ниже представлены три, наиболее значимые для опрашиваемого, ценностные сферы:

1. ТРАДИЦИОННЫЙ

- Вы цените традиции, закрепленные в социальной среде, правила, нормы и принципы.
- Представителей данного типа интересуют прежде всего порядок, единство взглядов, традиции. Люди такого типа любят придерживаться системы, которая бы определяла и регулировала их жизнь, например, религия или определенная система государственной власти.

2. ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ

- Вы цените личное признание, свободу и власть над собственной судьбой и судьбой других людей.
- Власть является основным мотивирующим фактором для индивидуалистического типа личности. Исследования убедительно доказывают, что лидеры, занимающие ответственные руководящие должности в различных сферах деятельности, больше всего ценят власть. Поскольку конкуренция и борьба играют важную роль во всех сферах человеческой жизни, многие философы рассматривают власть, как основной мотивирующий фактор. Однако, у некоторых людей, стремление к власти наиболее ярко выражено. Эти люди стремятся к личной власти, влиянию и славе.

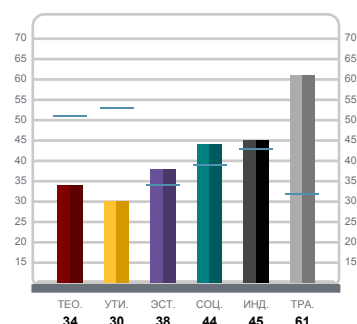
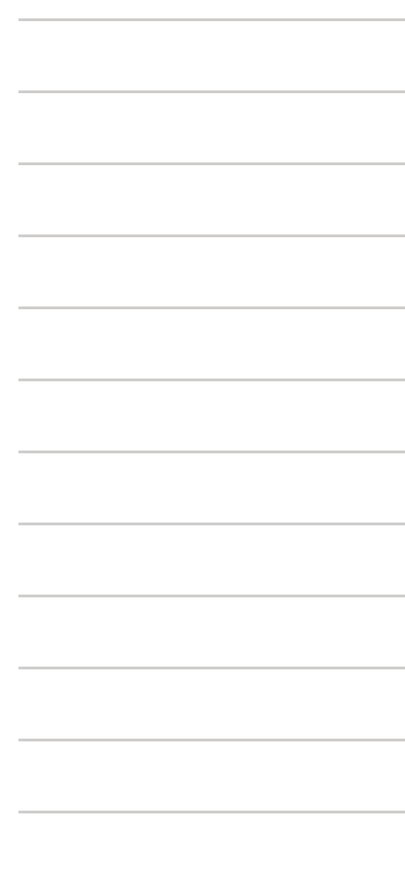




ИНТЕРПРЕТАЦИЯ МОТИВАТОРОВ

3. СОЦИАЛЬНЫЙ

- Вам важно иметь возможность оказывать услуги, служить другим людям и вносить свой вклад в развитие и процветание общества.
- Человек, который, согласно результатам отчета, проявляет ярко выраженную склонность к данному мировоззренческому типу, отличается любовью к людям. Личность социального типа высоко ценит людей, ей свойственна доброта, сочувствие к окружающим, отсутствие эгоизма. Люди, принадлежащие к теоретическому, утилитарному и эстетическому типам, кажутся ему равнодушными и холодными. В отличие от индивидуалистического типа, люди социального типа полагают, что стремление к взаимопомощи является единственно правильной формой человеческих отношений. Исследования показывают, что личность социального типа отличается бескорыстием.





КОЛЕСО УСПЕХА®

Колесо Успеха является мощным инструментом, который наглядно отражает особенности поведенческого типа индивида. Колесо Успеха позволяет Вам:

- Видеть Ваш естественный стиль поведения (круг).
- Видеть Ваш адаптированный стиль поведения (звезда).
- Выявить степень адаптации Вашего поведения.
- Если Вы располагаете результатами анализа рабочей среды, то проанализируйте расхождения между оценкой Вашего поведения и требованиями к поведению, которые предъявляет рабочая среда.

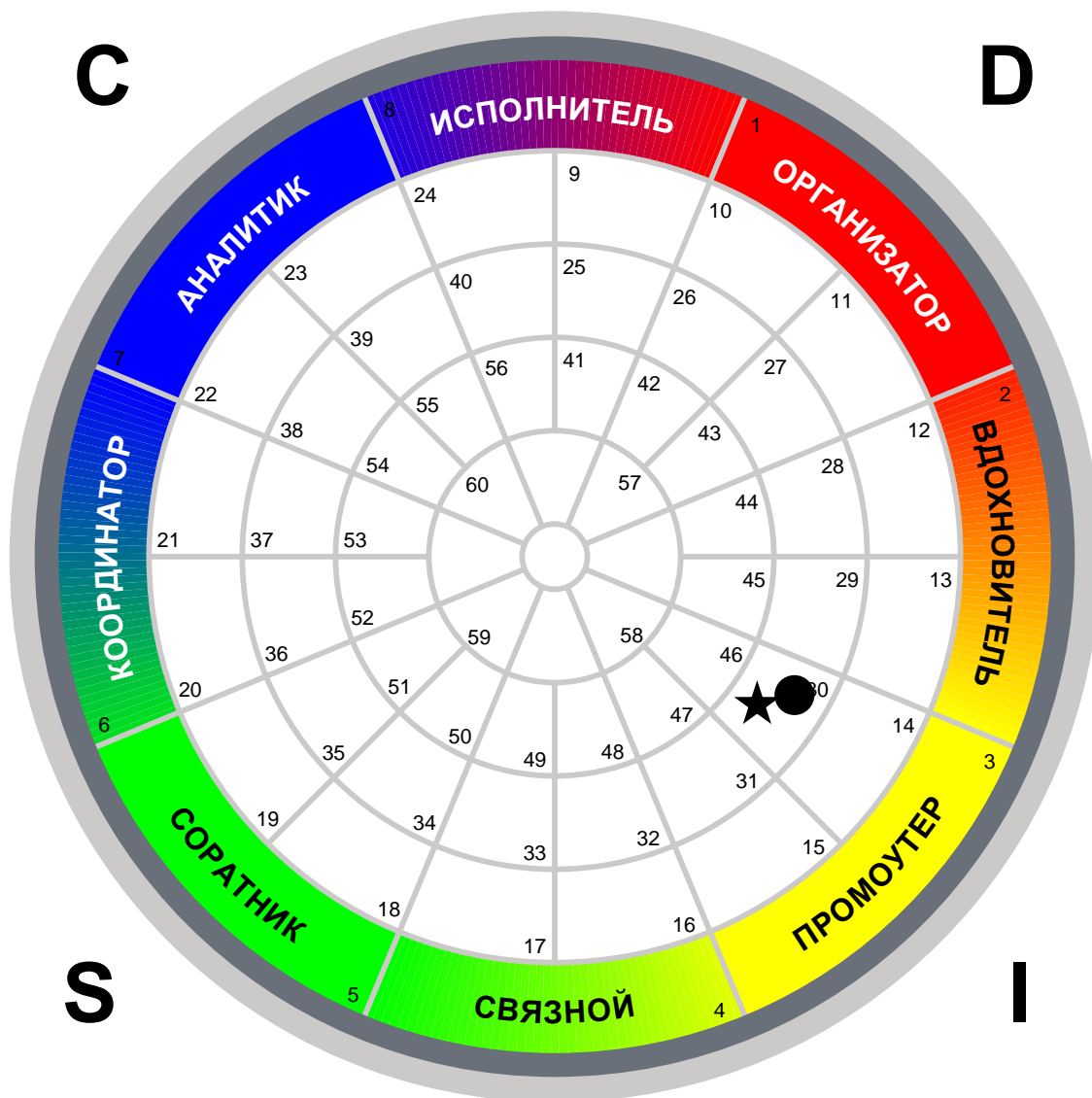
Обратите внимание на то, в каких зонах Колеса Успеха расположены Ваш естественный стиль поведения (круг) и Ваш адаптированный стиль поведения (звезда). Если они находятся в разных зонах, это означает, что Вы адаптируете, меняете свое поведение под воздействием тех или иных условий. Чем дальше друг от друга расположены две полученные точки, тем больше Вы адаптируете свое поведение.

Если оценку прошли несколько членов команды, то рекомендуется подготовить Колесо Успеха для команды в целом, используя результаты оценки каждого. Это позволит лучше понять области возможных конфликтов и определить, как можно улучшить общение, понимание и уважение между членами команды.



КОЛЕСО УСПЕХА®

8-4-2015



Адаптированный: ★ (30) ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ ПРОМОУТЕР (ГИБКИЙ)

Естественный: ● (30) ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ ПРОМОУТЕР (ГИБКИЙ)

Нормы для русскоговорящих 2014 R4

T: 7:11

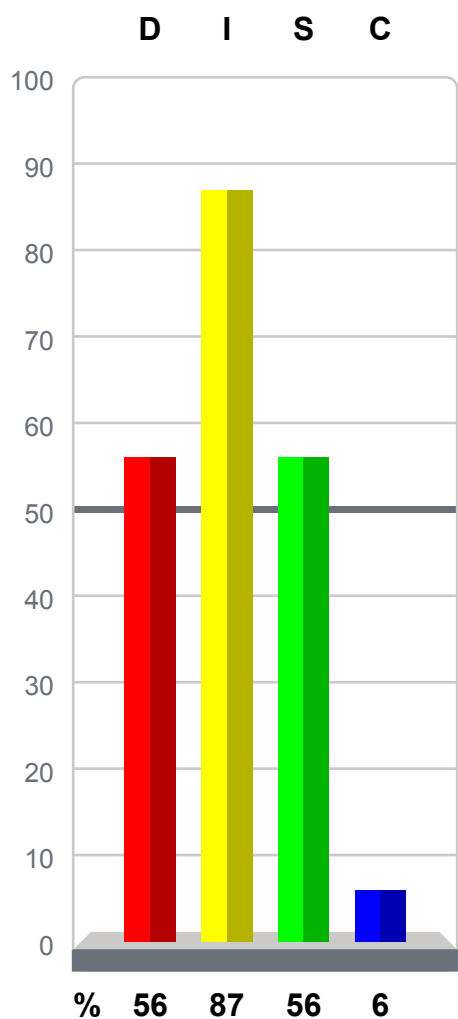


ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

8-4-2015

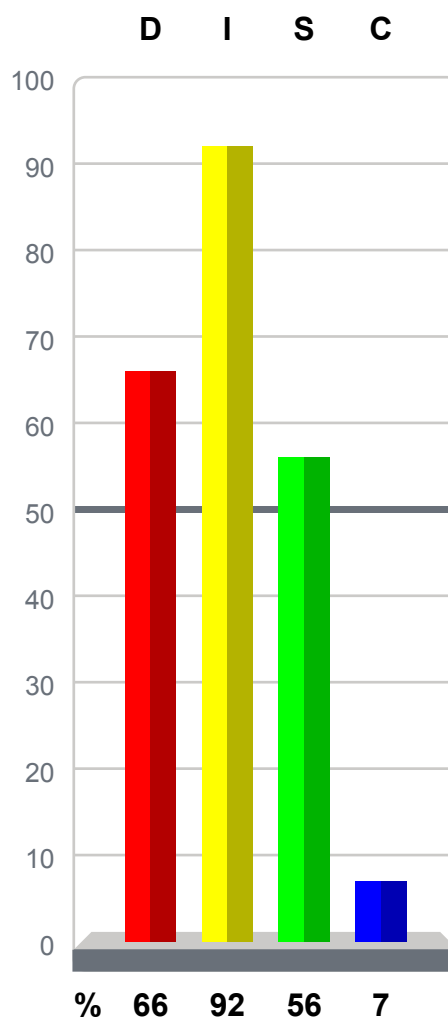
Адаптированный стиль

График I



Естественный стиль

График II



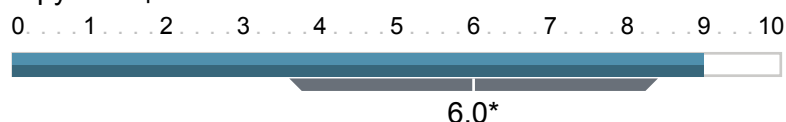
Нормы для русскоговорящих 2014 R4



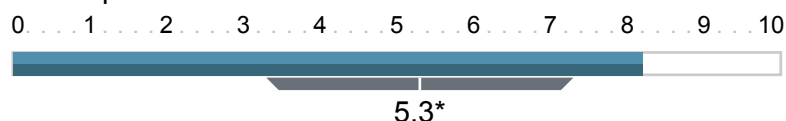
ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

Поведение, которое демонстрирует человек, и относящиеся к нему эмоции влияют на эффективность работы. Если они соответствуют требованиям должности, то результативность работы значительно повысится. Характеристики поведения опрашиваемого проранжированы от наиболее к наименее выраженным.

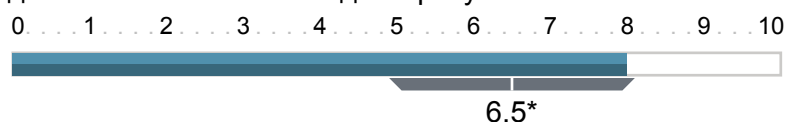
1. ЧАСТОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ - Умение справляться с множеством отвлекающих факторов в долгосрочном периоде, приветливость в отношениях с окружающими.



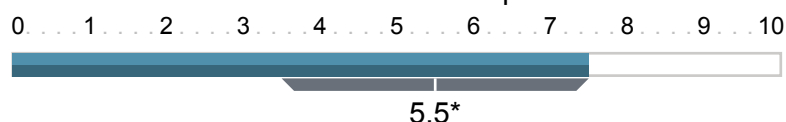
2. СКЛОННОСТЬ К ЧАСТЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ - Умение без предупреждения легко переключаться с одной задачи на другую, и, если требуется, оставлять несколько заданий незавершенными.



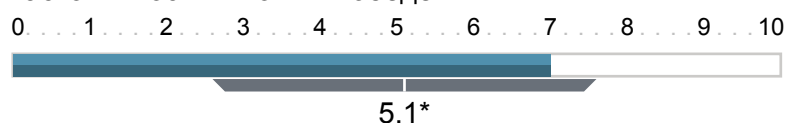
3. ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА ЛЮДЕЙ - Уделять много времени работе с широким кругом самых разных людей для достижения взаимовыгодных результатов.



4. УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ - Умение совмещать множество талантов и желание адаптировать их к меняющимся обстоятельствам в соответствии с требованиями.



5. СТРЕМЛЕНИЕ БЫТЬ ВПЕРЕДИ - Упорство, прямота, настойчивость и воля к победе.

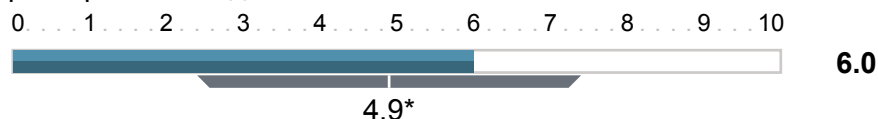


* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

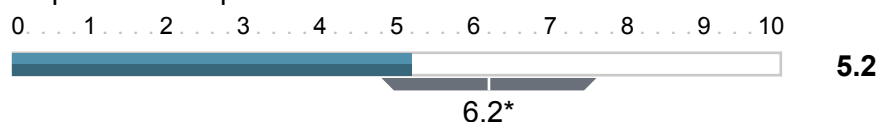


ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

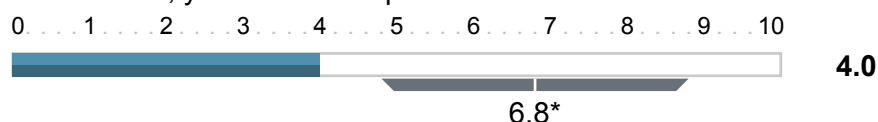
6. СКОРОСТЬ РЕАГИРОВАНИЯ - Решительность, быстрота реагирования и действия.



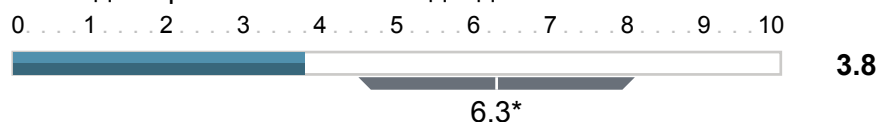
7. ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ - Желание выразить свой искренний интерес к клиентам.



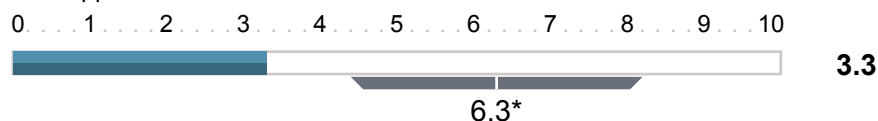
8. СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ - Следование стратегии или, если ее нет, устоявшейся практике.



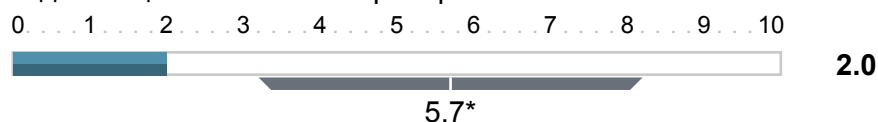
9. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ - Умение делать работу, соблюдая преемственность подхода.



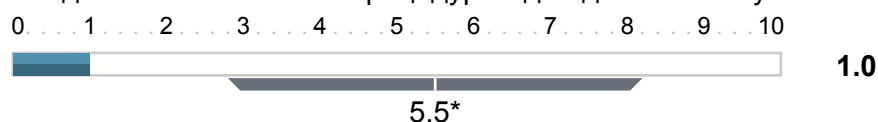
10. ДОВЕДЕНИЕ НАЧАТОГО ДО КОНЦА - Необходимость быть дотошным.



11. АНАЛИЗ ДАННЫХ - Аккуратная работа с информацией, подлежащей постоянной проверке.



12. ХОРОШО ОРГАНИЗОВАННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО - Следование системам и процедурам для достижения успеха.



SIA: 56-87-56-06 (30) SIN: 66-92-56-07 (30)

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



ПОДРОБНАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

Поведение, которое человек демонстрирует, и относящиеся к нему эмоции вносят свой вклад в эффективность работы. Эти особенности человека могут существенно повысить его результативность, если они согласуются с требованиями должности. Ниже приведены 3, наиболее выраженные у оцениваемого, характеристики поведения:

1. ЧАСТОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ
 - Вы предпочитаете работу, где необходимо общаться с людьми, и умеете оставаться дружелюбным, даже когда Вас постоянно прерывают и отвлекают.
2. СКЛОННОСТЬ К ЧАСТЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ
 - Вы легко справляетесь с несколькими заданиями одновременно. Вы можете быстро переключиться на выполнение новых заданий, откладывая выполнение предыдущих заданий на будущее.
3. ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА ЛЮДЕЙ
 - У Вас позитивный и конструктивный взгляд на работу с другими людьми. Большое количество времени Вы уделяете тому, чтобы выслушать и понять окружающих. Вы способны сотрудничать с самыми разными людьми ради достижения взаимовыгодных результатов.





ПОДРОБНАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

Павел - это человек, которому нравится публичное признание его достижений, это его мотивирует. Павел предпочитает влиять на других через личные отношения и будет стремиться поддерживать их, оказывая те или иные услуги. Павел верит в то, что результат достигается путем совместных усилий. Он предпочитает «командную работу». Павел хочет производить впечатление независимого человека, но делает это в вежливой и дружелюбной форме. Его цель – иметь много друзей и знакомых. На работе он легко поддерживает дружеские отношения. Павел любит «растить» сотрудников, создавать коллективы и организации. Он, весьма вероятно, будет на высоте в ситуациях, когда затрагиваются чувства, взгляды, убеждения, эмоции людей. Он гордится своей интуицией, умением "чувствовать" и понимать людей. Павел обладает способностью заражать других людей своим энтузиазмом.



