



SUCCESS INSIGHTS®

Анализ Рабочей Среды

Менеджер по сбыту
Диалог Менеджмент Консалтинг
Иван Иванов
10-10-2006



ВВЕДЕНИЕ

Любая работа требует от человека, выполняющего ее, определенного поведения, которое можно описать, используя поведенческие характеристики. Человек успешен и добивается высоких результатов, когда стиль его поведения соответствует тем требованиям, которые предъявляет данная рабочая среда. В противном случае, рано или поздно наступает конфликт между характером работы и естественными поведенческими склонностями личности, что негативно сказывается как на результатах работы, так и на состоянии самого сотрудника.

Настоящий отчет отражает то, как человек, участвующий в исследовании данной рабочей среды, ее воспринимает. Люди имеют склонность выполнять работу, исходя из своего личного представления о том, как это следует делать. Изучив отчет, Вы можете скорректировать представления человека о данной работе, если, с Вашей точки зрения, они ошибочны.



АНАЛИЗ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

Для успешной работы в той или иной среде человеку необходимо ясное понимание требований к его поведению. Отсутствие такого понимания часто приводит к конфликтам и снижению эффективности работы. Опираясь на результаты исследования конкретной рабочей среды, в отчете дается характеристика того, какое поведение должен демонстрировать сотрудник, чтобы соответствовать ее требованиям.

Иван считает, что следует:

- Говорить убедительно, воздействовать на людей словом.
- Вдохновлять окружающих, заражать своим энтузиазмом.
- Больше ориентироваться на чувства людей, чем на достижение результата.
- Добиваться результатов в установленные сроки.
- Проявлять благожелательность, дипломатичность и умение ладить с незнакомыми людьми.
- Чаще улыбаться.
- Работать над несколькими проектами одновременно.
- Устанавливать широкие контакты с людьми.
- Стремиться к общению и активно устанавливать взаимоотношения с людьми.
- Убеждать, а не давать указания.
- Улаживать конфликты, решать проблемы окружающих.
- Проявлять осведомленность о погрешностях и ошибках в работе.
- Уметь убеждать.
- Демонстрировать уверенность в себе.
- Решать задачи, ориентируясь не столько на коммерческую целесообразность, сколько на общественное мнение.



ДОМИНИРОВАНИЕ

На этой странице отчета, дается характеристика того, какое поведение должен демонстрировать человек в процессе решения проблем, работая в данной должности. Ключевыми факторами для понимания этого раздела являются: объем полномочий, власть, умение принимать решения. Внимательно проанализируйте результаты исследования.

Иван считает, что следует:

1. Избирательно следовать правилам и процедурам.
2. Уделять основное внимание качеству, а не эффективности.
3. Адаптироваться к существующим условиям.
4. Вести за собой, подавая личный пример.
5. Иметь ограниченный круг обязанностей.
6. Анализировать факты и данные перед принятием решения.
7. Проявлять терпение.



ВЛИЯНИЕ-КОНТАКТЫ

На этой странице отчета, дается характеристика того, какое поведение должен демонстрировать человек в данной должности, воздействуя на мысли и поступки окружающих. Ключевыми факторами для понимания этого раздела являются: доверие, открытость, навыки общения и обсуждения. Внимательно проанализируйте результаты исследования.

Иван считает, что следует:

1. Контакттировать с людьми.
2. Проявлять доверие к людям.
3. Проявлять оптимизм.
4. Демонстрировать умение общаться.
5. Побуждать людей относиться к делу с душой.
6. Работать в тесном контакте с людьми.
7. Воспринимать новые идеи.
8. Быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.
9. Будучи руководителем, принимать непосредственное участие в работе.
10. Гибко использовать время.
11. Проявлять легкость и открытость в общении.
12. Творчески подходить к решению проблем.
13. Проявлять демократизм в отношениях с окружающими.
14. Больше стремится к работе с людьми, нежели к работе, связанной с неодушевленными объектами и предметами.
15. Работать в команде.
16. Проявлять инициативу в контактах с людьми.
17. Добиваться результатов, вовлекая людей.



ПОСТОЯНСТВО

На этой странице отчета, дается характеристика того, какое поведение должен демонстрировать человек в данной должности, реагируя на изменения. Ключевыми факторами для понимания этого раздела являются: изменения, постоянство, умение слушать и последовательность. Внимательно проанализируйте результаты исследования.

Иван считает, что следует:

1. Демонстрировать необходимость принятия срочных действий в соответствующих ситуациях.
2. Обмениваться информацией, демонстрировать открытость в общении.
3. Быстро реагировать на критические ситуации и изменения.
4. Выполнять работу, не связанную с необходимостью постоянного присутствия на рабочем месте.
5. Уметь действовать в нестандартных ситуациях.
6. Анализировать происходящие изменения.
7. Обращаться за помощью, выполняя работу, требующую внимания к деталям.
8. Проявлять инициативу.
9. Быстро принимать решения.
10. Решать сложные проблемы.
11. Внимательно относиться к установленным срокам выполнения заданий.
12. Работать с фактами и данными, предоставленными другими людьми.
13. Реагировать на ту или иную ситуацию, руководствуясь своей точкой зрения.
14. Выполнять широкий круг обязанностей.



СООТВЕТСТВИЕ - ОГРАНИЧЕНИЕ

На этой странице отчета, дается характеристика того, какое поведение должен демонстрировать человек в данной должности, реагируя на инструкции и правила, установленные другими людьми. Ключевыми факторами для понимания этого раздела являются: соблюдение правил, обеспечивающих качество работы, пунктуальность и точность. Внимательно проанализируйте результаты исследования.

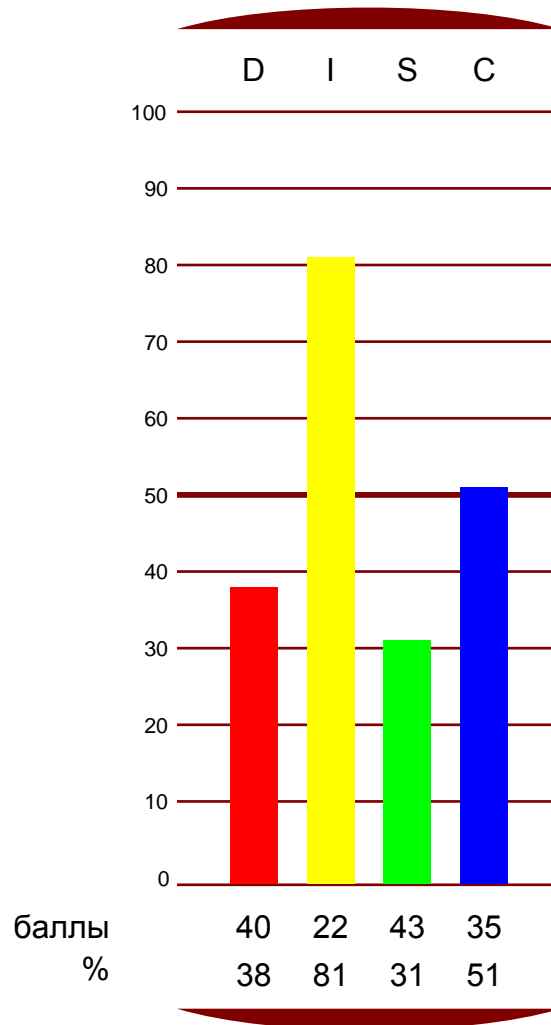
Иван считает, что следует:

1. Соблюдать правила и процедуры.
2. Обеспечивать контроль качества.
3. Демонстрировать системный подход к работе.
4. Думать, прежде чем действовать.
5. Анализировать факты и данные.
6. Стремиться к четкому определению обязанностей и полномочий.
7. Поддерживать чистоту и порядок на рабочем месте.
8. Рационально использовать время.
9. Демонстрировать взвешенность оценок.
10. Уточнять данные и факты.



АНАЛИЗ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

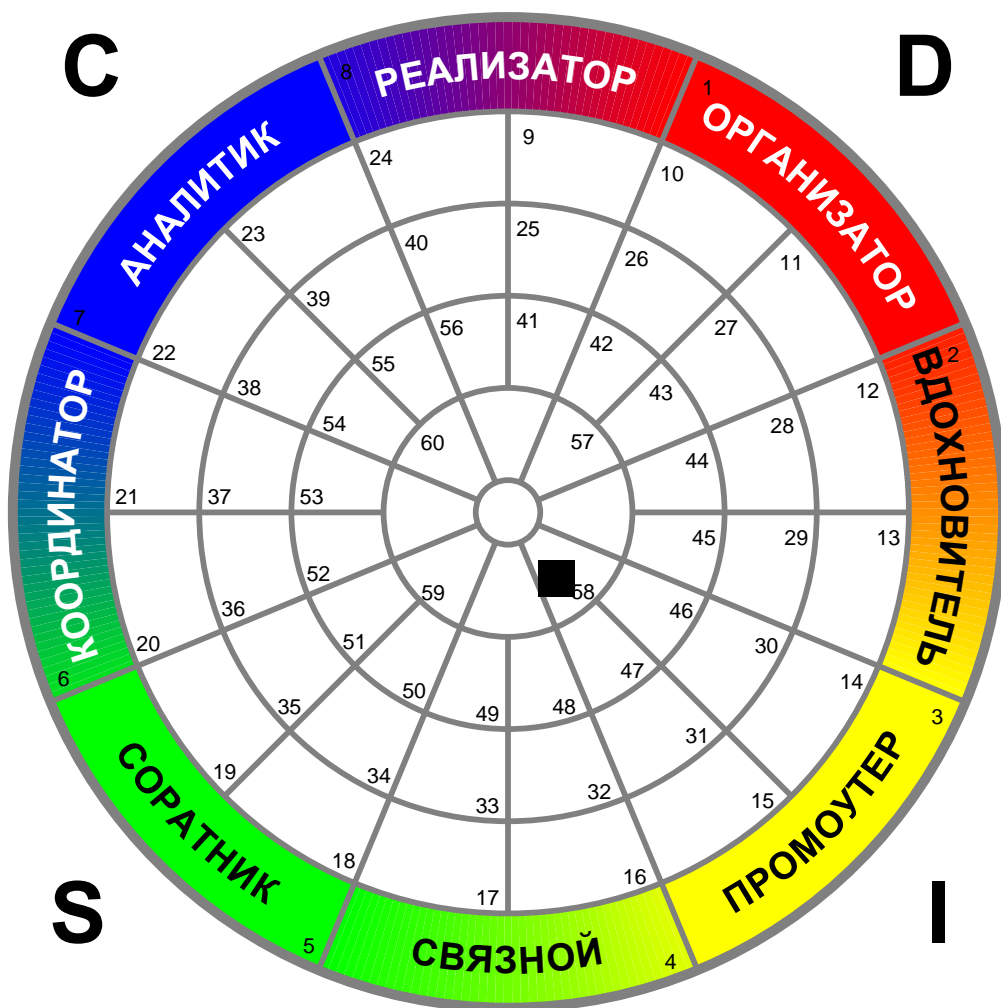
Менеджер по сбыту
Диалог Менеджмент Консалтинг
10-10-2006





КОЛЕСО УСПЕХА®

Иван Иванов
 Диалог Менеджмент Консалтинг
 Менеджер по сбыту
 10-10-2006



Рабочая Среда: ■ (58) АНАЛИЗИРУЮЩИЙ ПРОМОУТЕР(ПРОТИВОРЕЧИВЫЙ)