



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

**Talent Insights®**  
Версия Поведенческий интеллект™

Иван Иванов  
АБВГД  
15-1-2015



## ВВЕДЕНИЕ Там, где возможности пересекаются с талантом®

Отчет по Поведенческому интеллекту™ создан для лучшего понимания талантов человека. В отчете рассматриваются две различные сферы: стили поведения и эмоциональный интеллект. Понимание сильных и слабых сторон в этих двух сферах приведет к личному и профессиональному развитию, а также к большей удовлетворенности.

**Далее следует подробный обзор Ваших личных талантов в двух основных сферах:**

### СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Этот раздел отчета направлен на то, чтобы помочь Вам лучше узнать себя, а также других людей. От способности эффективно взаимодействовать с другими может зависеть успех на работе и в личной жизни. Эффективное взаимодействие начинается с правильного восприятия себя.

### ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ (EQ)

Этот раздел отчета описывает Ваш эмоциональный интеллект, применение и развитие с помощью коучинга которого могут повлиять на Ваши реакции в очень эмоционально заряженных ситуациях. Вы, в свою очередь, повысите свою результативность и эффективность принятия решений.

Является ли данный отчет верным на все 100%? И да, и нет. Мы оцениваем только эмоциональный интеллект. Мы предоставляем отчет о понятийных областях эмоционального интеллекта, в которых наблюдаются определенные тенденции. Вы можете свободно исключить любое утверждение из отчета, которое, на Ваш взгляд, не имеет к Вам прямого отношения, однако рекомендуем предварительно посоветоваться с друзьями или коллегами по работе.



## ВВЕДЕНИЕ **Стили поведения**

**Исследования в области поведения указывают на то, что наибольшего успеха добиваются люди, которые знают самих себя, как свои сильные, так и слабые стороны. На основе этого они смогут разработать собственную стратегию поведения, позволяющую наилучшим образом соответствовать тем требованиям, которые к ним предъявляет среда.**

Поведение личности является ее неотъемлемой характеристикой. Другими словами, значительная часть нашего поведения является врожденной (исходит от нашей «природы»), а другая - зависит от воспитания. Это и есть универсальный язык наших поступков или наблюдаемое поведение человека.

**В данном отчете мы оцениваем четыре фактора поведения человека, а именно:**

- Как Вы реагируете на проблемы и трудности. (D - Доминирование)
- Как Вы влияете на других. (I - Влияние)
- Как Вы реагируете на изменения. (S - Постоянство)
- Как Вы реагируете на правила и процедуры, установленные другими. (C - Соответствие)

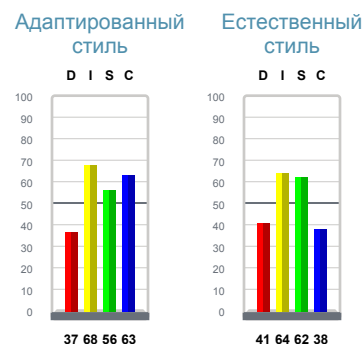


## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

*В данном разделе дается общая характеристика стиля работы, свойственного такому человеку, как Иван. Эта характеристика относится к базовому, естественному поведению, которое он проявляет в своей работе. Иными словами, если ему предоставить свободу действий, то данное описание будет отражать то, КАК ОН ПРЕДПОЧТЕТ ВЫПОЛНЯТЬ СВОЮ РАБОТУ. Используйте эти общие характеристики для лучшего понимания его естественного поведения.*

Иван - это человек, которому нравится публичное признание его достижений, это его мотивирует. Иван обладает энтузиазмом и редко выходит из себя. Иван может проявлять дружелюбие к другим во многих ситуациях, и прежде всего по отношению к верным друзьям и хорошим знакомым. Будучи человеком общительным, он получает удовольствие от неповторимости каждого человека, с которым он сталкивается. Иван обладает способностью заражать других людей своим энтузиазмом. Иван хочет производить впечатление независимого человека, но делает это в вежливой и дружелюбной форме. Иван является человеком, для которого люди - главный объект внимания. Он считает, что любой незнакомый человек может стать его другом! Иван умело сочетает энтузиазм, активность и терпение. Иван любит находиться среди людей и общаться с ними. Он общается легко и непринужденно, как на работе, так и вне ее. Иван является человеком, которому нравится получать отзыв руководителя о своей работе. Иван имеет склонность доверять людям, и окружающие могут этим злоупотреблять.

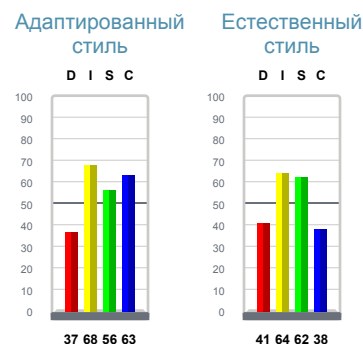
Иван умеет правильно давать отзыв о работе в вербальной и невербальной форме, что побуждает людей быть более открытыми, доверять ему и воспринимать его как человека чуткого и готового помочь. Иван хорошо решает проблемы, связанные с людьми. Иван любит принимать участие в принятии решений. Иван любит работать на руководителей, которые быстро принимают решения. Когда его сильно волнует какая-либо проблема, Вы можете столкнуться с проявлением этих чувств в эмоциональной форме. Из-за своей доверчивости и стремления к признанию он может неправильно судить о способностях людей. Иван предпочитает избегать дисциплинарных мер по отношению к людям. Он может уклоняться от применения прямых дисциплинарных действий для сохранения дружеских отношений.





## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА (Продолжение)

Иван легко улаживает конфликты между людьми и верит в то, что "все обязательно наладится, если каждый просто выговорится!" Иван старается влиять на людей, склоняя их к своему мнению с помощью убеждения, чем отличается от тех, кто использует более формальные методы воздействия. Иван обладает способностью видеть проблему в целом. Он может, например, одновременно учитывать характер взаимоотношений между людьми, их чувства и последствия своих решений и действий. Иван имеет склонность сглаживать излишнюю прямолинейность располагающей, приятной манерой общения и обычно выглядит в глазах окружающих человеком дружелюбным и доверчивым. Иван обычно много жестикулирует, когда говорит. Иван умеет хорошо говорить и слушать. Иван взаимодействует с людьми, проявляя оптимизм и уверенность, дипломатичность и такт. Иван любит общаться с людьми и умеет хорошо говорить.

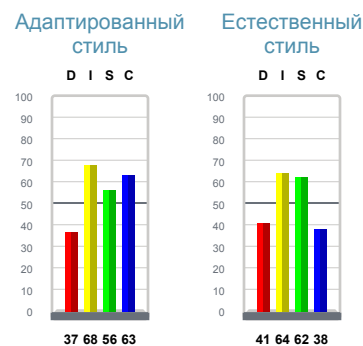




## ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Этот раздел отчета содержит информацию о специфических способностях и особенностях поведения, которые Иван приносит в свою работу. Эти утверждения помогут определить его роль для организации. Организация может разработать систему, чтобы с пользой применить его уникальную ценность и интегрировать его в команду.

- Привлекает людей для достижения целей.
- Ориентируется на клиента.
- Умеет выражать свои чувства словами.
- Творчески подходит к решению проблем.
- Отличается терпением и участием по отношению к другим.
- Надежный член команды.
- Умеет строить и поддерживать хорошие отношения.
- Вызывает чувство уверенности в других людях.
- Работает на общее дело, поддерживает и идет за лидером.





## РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ

Большинство людей знают, какой стиль общения по отношению к себе они предпочитают, и придают этому большое значение. Этот раздел содержит важные рекомендации для улучшения навыков межличностного общения и включает перечень РЕКОМЕНДАЦИЙ, которых следует придерживаться при общении с таким человеком, как Иван. Ознакомьтесь со всеми рекомендациями и определите из них 3-4 наиболее важные для него. Ознакомьте с этими рекомендациями тех, кто общается с ним наиболее часто.

### Рекомендуем:

- Ссылаться на мнение людей, которых он уважает.
- Предлагать ясные, конкретные решения, подчеркивая, что успех гарантирован.
- Уделять больше времени для личного общения, в том числе и на отвлеченные темы.
- Постоянно отслеживать любые проявления несогласия или недовольства.
- Оценивать четко (лучше письменно) его личный вклад .
- Задавать вопросы, начинающиеся со слова «как», иными словами требующие развернутых и полных ответов, чтобы узнать его мнение.
- Больше говорить лично о нем, о его целях и о том, что его интересует.
- Проявлять прямоту и открытость в общении. Демонстрировать искренний интерес к нему как к личности, находя общие интересы и точки соприкосновения.
- Создавать располагающую атмосферу.
- Начинать общение с разговора о личном, чтобы расположить его к себе, "растопить лед".
- Постоянно поощрять его готовность брать риск на себя.
- Обсуждать свой вопрос в искренней, мягкой и неагрессивной форме.





## РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ (Продолжение)

Этот раздел отчета - перечень того, что НЕОБХОДИМО ИЗБЕГАТЬ, общаясь с таким человеком, как Иван. Вместе с респондентом изучите каждое высказывание и определите те способы общения, которые для него малоэффективны и неприятны. Располагая такой информацией, можно выработать тактику общения, подходящую обеим сторонам.

### Не рекомендуется:

- Навязывать свой порядок обсуждения, чрезмерно контролировать разговор и подавлять его как собеседника.
- Слишком доминировать или быть слишком требовательным человеком; оказывать давление, пользуясь своим служебным положением.
- Говорить с ним свысока.
- Диктовать ему свое мнение.
- Заставлять его быстро реагировать на поставленные Вами вопросы и задачи. Подталкивать его к решению, высказывая или "навязывая" свое мнение.
- Вовлекать себя в абстрактные рассуждения о перспективах на будущее - это пустая трата времени.
- Говорить быстро и отрывисто.
- Увлекаться фактами, цифрами, рассмотрением альтернатив и абстрактными понятиями.
- Постоянно решать за него, поскольку в этом случае он утратит инициативу. Однако, оставлять его без поддержки также не рекомендуется.
- Обещать то, что Вы не сможете выполнить.
- Оставлять решения в подвешенном состоянии.
- Присваивать его идеи.
- Проявлять резкость, отчужденность и холодность.







## РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ НАВЫКОВ ОБЩЕНИЯ

В этом разделе даются рекомендации, которые позволят респонденту сделать общение с другими людьми более эффективными. Эти рекомендации включают краткое описание различных типов людей, с которыми Иван может столкнуться в работе. Научившись взаимодействовать с человеком именно в том стиле, который он предпочитает, Иван сможет сделать общение с ним более продуктивным. Вероятно, Иван не сразу сумеет проявить достаточную гибкость и ему потребуется попрактиковаться, чтобы научиться быстро подстраивать свой стиль поведения под собеседника, особенно если тот будет существенно отличаться от его стиля поведения. Именно гибкость и способность понимать потребности других людей - признак мастерства в общении.

**Когда Вы общаетесь с человеком консервативным, аккуратным, внимательным, осмотрительным, который стремится к совершенству и следует правилам:**

- Уделяйте больше внимания предварительной подготовке к переговорам.
- Придерживайтесь существа дела.
- Будьте точны и реалистичны.

**Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:**

- Неряшливость, легкомысленное и шумное поведение, проявление излишней эмоциональности и панибрательства в общении.
- Слишком сильное давление или постановка нереалистичных сроков.
- Неорганизованность и небрежность.

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

- Излагайте информацию ясно, четко, конкретно, кратко и не уходите в сторону от существа вопроса.
- Придерживайтесь сути дела.
- Тщательно подготовьте и систематизируйте документы и материалы, которые вы используете в разговоре.

**Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:**

- Разговор о вещах, не относящихся к делу.
- Недосказанность или неясность в обсуждении тех или иных вопросов.
- Внешние проявления неорганизованности.

**Когда Вы общаетесь с человеком уравновешенным, сдержанным, терпеливым, предсказуемым, который отличается надежностью и постоянством:**

- Начинайте разговор с обсуждения вопросов личного характера, чтобы установить контакт – "растопите лед".
- Представьте свой вопрос в мягкой и спокойной форме.
- Задавайте вопросы, начинающиеся со слова «как», если хотите узнать его мнение.

**Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:**

- Слишком поспешный переход к делу.
- Доминирование, давление, требовательность.
- Попытки подтолкнуть, заставить быстрее реагировать на поставленные Вами задачи.

**Когда Вы общаетесь с открытым человеком, хорошим "политиком", обладающим магнетизмом и проявляющим энтузиазм и дружелюбие:**

- Создайте теплую и дружескую атмосферу.
- Не злоупотребляйте мелочами и деталями (представьте их в письменном виде).
- Задавайте вопросы, затрагивающие его чувства, если хотите узнать его мнение или побудить его откровенно высказаться.

**Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:**

- Резкость, холодность и скрытность.
- Контроль за беседой.
- Акцент на фактах и цифрах, альтернативных вариантах и абстрактных идеях.



## ИДЕАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА

В этом разделе Иван найдет определение рабочей обстановки, соответствующей его естественному стилю поведения и ведущим двум мотиваторам. Люди, которым недостает гибкости почувствуют себя некомфортно, выполняя работу, которая отличается от описанной в данном разделе. Гибкие и сообразительные люди подстраивают свое поведение и чувствуют себя комфортно в различных условиях. Используйте этот раздел, для определения задач и обязанностей, при выполнении которых Иван чувствует удовлетворение и тех, которые гнетут его.

- Демократически настроенный руководитель, с которым он может общаться по-товарищески.
- Свобода от контроля и работа, не требующая внимания к мелочам.
- Стабильная и предсказуемая обстановка.
- Отсутствие конфликтов между людьми.
- Работа, предполагающая широкие контакты с людьми.
- Среда, в которой он может строить личные, доверительные отношения людьми.





# ВОСПРИЯТИЕ ПОВЕДЕНИЯ

## «Посмотрите на себя со стороны»

Поведение и чувства человека мгновенно воспринимаются другими людьми. Этот раздел дает дополнительную информацию о том, как Иван воспринимает себя и о том, как при определенных условиях другие могут воспринимать его поведение. Понимание этого раздела даст ему возможность производить такое впечатление, которое позволит ему управлять ситуацией.

### САМОВОСПРИЯТИЕ

Иван обычно воспринимает себя как человека:

- Проявляющего энтузиазм
- Общительного
- Обаятельного
- Вдохновляющего окружающих
- Побуждающего к действию
- Оптимистичного

### ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Умеренный

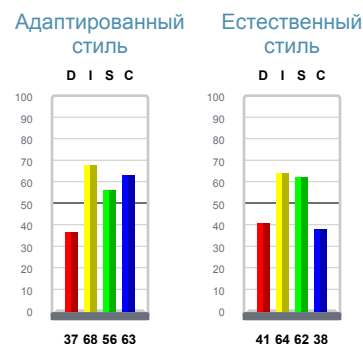
В ситуациях умеренного напряжения, стресса или усталости люди могут воспринимать его как человека:

- Стремящегося быть на виду
- Красноречивого
- Слишком оптимистичного
- Витающего в облаках

### ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Экстремальный

И в ситуациях экстремального напряжения, стресса или усталости люди могут воспринимать его как человека:

- Самоуверенного
- Разговорчивого
- Не умеющего внимательно слушать
- Стремящегося к саморекламе





## ДЕСКРИПТОРЫ

В отчете выделены те слова, которые описывают качества, свойственные поведению, такого человека, как Иван. Они отражают то, как он решает проблемы, преодолевает трудности, влияет на людей, реагирует на изменения, а также на правила и регламенты, установленные другими людьми.

<p>Требовательность</p> <p>Эгоцентризм</p> <p>Упорство</p> <p>Амбициозность</p> <p>Первенство</p> <p>Сила воли</p> <p>Напористость</p> <p>Решимость</p> <p>Настойчивость</p> <p>Бойцовские качества</p> <p>Решительность</p> <p>Рискованность</p> <p>Любознательность</p> <p>Ответственность</p>	<p>Экспансивность</p> <p>Умение воодушевлять</p> <p>Магнетизм</p> <p>Дипломатичность</p> <p>Энтузиазм</p> <p>Демонстративному</p> <p>Умение побуждать к действию</p> <p>Сердечность</p> <p>Убедительность</p> <p>Изысканность</p> <p><b>Самообладание</b></p> <p><b>Оптимизм</b></p> <p><b>Доверие</b></p> <p><b>Общительность</b></p>	<p>Флегматичность</p> <p>Расслабленность</p> <p>Консерватизм</p> <p>Сдержанность</p> <p>Пассивность</p> <p>Терпение</p> <p>Собственничество</p> <p><b>Предсказуемость</b></p> <p><b>Последовательность</b></p> <p><b>Осмотрительность</b></p> <p><b>Устойчивость</b></p> <p><b>Стабильность</b></p>	<p>Уклончивость</p> <p>Беспокойство</p> <p>Внимательность</p> <p>Зависимость</p> <p>Осторожность</p> <p>Традиционализм</p> <p>Точность</p> <p>Аккуратность</p> <p>Систематичность</p> <p>Дипломатичность</p> <p>Пунктуальность</p> <p>Тактичность</p> <p>Восприимчивость</p> <p>Взвешенность суждений</p>
<b>Доминирование</b>	<b>Влияние</b>	<b>Постоянство</b>	<b>Соответствие</b>
<p><b>Консерватизм</b></p> <p><b>Расчетливость</b></p> <p>Стремление к сотрудничеству</p> <p>Нерешительность</p> <p>Сдержанность</p> <p>Неуверенность</p> <p>Нетребовательность</p> <p>Осторожность</p> <p>Мягкость</p> <p>Покладистость</p> <p>Скромность</p> <p>Миролюбие</p> <p>Ненавязчивость</p>	<p>Вдумчивость</p> <p>Достоверность</p> <p>Расчетливость</p> <p>Скептицизм</p> <p>Логика</p> <p>Сдержанность</p> <p>Подозрительность</p> <p>Реализм</p> <p>Проницательность</p> <p>Пессимизм</p> <p>Неуравновешенность</p> <p>Критичность</p>	<p>Мобильность</p> <p>Активность</p> <p>Неугомонность</p> <p>Настороженность</p> <p>Разносторонность</p> <p>Демонстративность</p> <p>Нетерпеливость</p> <p>Стойкость</p> <p>Устремленность</p> <p>Гибкость</p> <p>Импульсивность</p> <p>Горячность</p> <p>Нервозность</p>	<p><b>Твердость</b></p> <p><b>Независимость</b></p> <p><b>Своеволие</b></p> <p>Упрямство</p> <p>Упорство</p> <p>Догматизм</p> <p>Беспорядочность</p> <p>Самоуверенность</p> <p>Раскованность</p> <p>Властность</p> <p>Несгибаемость</p> <p>Беспечность к деталям</p>



# ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

*Естественный стиль поведения такого человека, как Иван, который проявляется в решении проблем, общении с людьми, отношении к переменам и различным правилам, не всегда будет соответствовать требованиям среды. Этот раздел содержит важную информацию о том, как Иван адаптируется к среде.*

## ПРОБЛЕМЫ - ТРУДНОСТИ

### Естественный

В подходе к решению проблем Иван проявляет определенный консерватизм. Реагируя на трудности и проблемы, он будет действовать расчетливо. Иван сотрудничает с людьми и избегает конфликтов, т.к. хочет выглядеть человеком, с которым работать легко.

### Адаптированный

Иван не видит необходимости менять свой подход к решению проблем, если только окружающая обстановка или условия не изменятся.

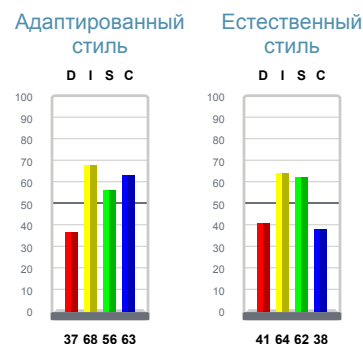
## ЛЮДИ - КОНТАКТЫ

### Естественный

Иван проявляет общительность и оптимизм. Он привлекает и убеждает людей своей позитивной эмоциональностью. Он любит быть в команде и может выступать от ее имени. Он доверяет людям и старается создать атмосферу, располагающую к общению.

### Адаптированный

Иван не видит необходимости менять свой подход к воздействию на людей. Он считает свой естественный стиль поведения наиболее правильным в данных условиях.





# ЕСТЕСТВЕННЫЙ И АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ (Продолжение)

## ТЕМП ИЗМЕНЕНИЙ - ПОСТОЯНСТВО

### Естественный

Иван - человек осмотрительный и постоянный. Он поддержит перемены, только если они имеют смысл и подтверждаются его прошлым опытом. Он будет сопротивляться переменам ради самих перемен.

### Адаптированный

Иван полагает, что его естественный стиль поведения адекватен среде. Он относится к людям так, как они того заслуживают, с его точки зрения, судя по результатам их работы.

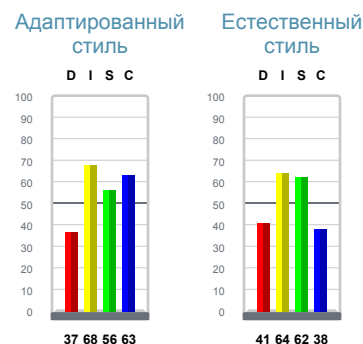
## ПРАВИЛА - ОГРАНИЧЕНИЯ

### Естественный

Иван - натура независимая и в некотором роде своевольная. Он проявляет открытость к новым предложениям и временами выглядит человеком, который находится «в свободном полете». Он наиболее комфортно чувствует себя в ситуации, когда ограничения минимальны.

### Адаптированный

Иван относится к правилам без догматизма. Однако, он осознает последствия несоблюдения правил и процедур.

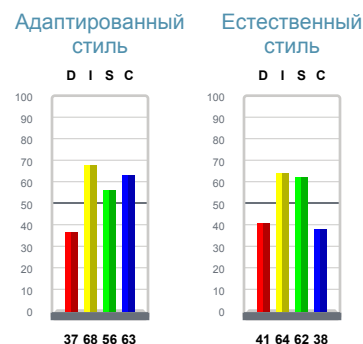




## АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

*Иван считает, что его рабочая среда требует от него поведения, описанного в этом разделе. Если с Вашей точки зрения данные утверждения не относятся к работе, проанализируйте причины такой адаптации его поведения.*

- Определять качество, как главный приоритет.
- Использовать точный и аналитический подход к решению задач.
- Участвовать в принятии решений.
- Критически оценивать информацию.
- Предварительно оценивать риски.
- Придерживаться высоких стандартов качества.
- Щепетильно относиться к существующим правилам и порядкам.
- Подходить к принятию решений внимательно и продуманно.
- Убеждать и мотивировать людей к действию.
- Проявлять такт и деликатность, принимая решения.
- Использовать различные подходы к людям.
- Привлекать людей для достижения лучших результатов.





## МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Данный раздел отчета был сформирован для анализа желаемого оцениваемым. Людей мотивирует желаемое; однако как только человек получает то, чего он хочет, мотивация сразу же пропадет. Совместно с респондентом изучите каждое утверждение, представленное в данном разделе, и выделите те, которые с тоже время представляют собой "желания".

### Иван хочет ( и это его мотивирует):

- Работать в дружеской обстановке.
- Получать лестные отзывы, признание и поощрения за свой вклад в работу.
- Изложенных в письменном виде рабочих процедур и правил.
- Минимального количества новых правил и процедур.
- Быть частью команды, ориентированной на качество.
- Иметь достаточно времени для выполнения работы в соответствии с его высокими стандартами качества.
- Инструкций, позволяющих ему выполнять работу правильно, с первого раза.
- Свободы от излишнего контроля и мелочей.
- Чтобы применялась такая система поощрения, которая бы способствовала осуществлению его мечты.
- Иметь уверенность, что он правильно делает свою работу.
- Иметь время для адаптации к переменам.
- Публичного признания его идей и достигнутых результатов.







## ИНСТРУМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ

В данном разделе представлены некоторые потребности, которые должны быть удовлетворены чтобы Иван мог работать на оптимальном уровне результативности. Некоторые потребности могут быть удовлетворены им самим, в то время как за остальные должно взять на себя ответственность руководство. Человеку трудно влиться в мотивирующую рабочую среду, если его базовые управленческие потребности не удовлетворены. Просмотрите весь список вместе с респондентом и определите 3 или 4 утверждения, которые являются для него наиболее важными. Именно тогда Иван сможет принять участие в формировании своего собственного плана по управлению им.

### Иван имеет следующие потребности:

- Приступая к рутинной работе с документами, доводить ее до конца, не откладывая до следующего раза.
- Более качественную организацию ведения документации.
- Концентрироваться на результатах работы и не приносить их в жертву ради того, чтобы не испортить отношения.
- Оказывать помощь в рациональном использовании времени и расстановке приоритетов.
- Быть человеком, окруженным людьми как на работе так и вне ее.
- Скрывать эмоции, когда это необходимо.
- Лучше контролировать мимику и жесты.
- Получать материальное вознаграждение, а не просто похвалу и благодарность.
- Быть лично представленным новым коллегам.
- Участвовать в управлении.
- Хорошо знать, что оказывает влияние на его работу.





## "ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ"

В этом разделе отчета описаны те ситуации, в которых нерациональное управление временем может существенно влиять на общую эффективность Вашей стратегии 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.

### НЕУДОБНАЯ СИСТЕМА ХРАНЕНИЯ ДАННЫХ

Отсутствие четкого метода организации и классификации информации может доставлять большие неудобства в работе. Возможно, что сами Вы знаете где и что у Вас храниться, но окружающим разобратся в этих файлах будет крайне тяжело.

#### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Отсутствие четких критериев разделения и классификации информации.
- Распределение информации по группам в соответствии со своими эмоциями

#### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Использовать такую систему классификации и систематизации информации, которую легко сможете понять не только Вы, но и окружающие
- Обратиться к кому-нибудь, кто сможет помочь Вам установить подходящую и удобную стратегию работы с информацией
- Использование перекрестных ссылок
- Сохранение информации в компьютере

### ЗАТЯНУВШИЕСЯ ОБЕДЫ

В данном случае имеются в виду такие обеды, которые длятся дольше, чем обычно требуется времени на еду, и не ограничиваются никакими временными рамками.

#### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Увлеченность разговором за обедом, потеря контроля над временем





## "ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

- Отношение к обедам как к возможности налаживать связи с коллегами
- Предпочтение вести дела в дружеской компании
- Попытка под предлогом обеда уйти от неприятных заданий или встреч

### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Выделить на обед определенное время и всегда укладываться в отведенные рамки
- Проводить все встречи в офисе
- Назначать встречи всегда после обеда
- Стараться, чтобы ланч не мешал работе

## ПРОМЕДЛЕНИЕ

*Под промедлением понимается процесс откладывания действия или решения, а так же неспособность начать действовать.*

### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Отсутствие четко установленных приоритетов
- Смутное, неполное понимание проектов или задач
- Перегруженность обязательствами
- Надежда на то, что проблема разрешится со временем сама собой
- Боязнь потерпеть неудачу

### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Определение целей и расстановка приоритетов
- Дробление больших проектов на более мелкие задачи. Единовременное выполнение каждой задачи
- Согласие следовать установленным приоритетам
- Анализ последствий, если задача не была выполнена
- Избегание стрессовых ситуаций, вызванных промедлением и откладыванием дела до последнего момента





## "ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

### НЕУМЕНИЕ СКАЗАТЬ НЕТ

Неумение сказать "нет" свидетельствует об ощущении бессилия, о неспособности отказать в просьбе.

#### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Наличие большого количества интересов, желание быть вовлеченным в происходящее
- Смешивание приоритетов
- Неумение расставлять приоритеты
- Нежелание или боязнь задеть чувства других людей
- Нежелание или боязнь отказать в просьбе вышестоящему лицу
- Нежелание обманывать, придумывать причину отказа

#### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Реалистичная оценка имеющегося времени
- Понимание пределов своих возможностей
- Выстраивание краткосрочных и долгосрочных приоритетов
- Научиться говорить нет тем людям, чьи просьбы не согласуются с вашими приоритетами

### ПОЛИТИКА ОТКРЫТЫХ ДВЕРЕЙ

В данном контексте политика открытых дверей подразумевает то, что человек открыто общается со всеми, кто хочет с ним встретиться, и совершенно не контролирует количество посетителей.

#### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Желание производить впечатление открытого, готового помочь человека
- Желание пообщаться со всяким, кто заходит
- Неумение говорить "нет"
- Общение с другими воспринимается как возможность отложить выполняемое дело или как оправдание, почему задание не было завершено в срок





## "ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

- Определить время, когда Вы не будете ни с кем общаться и посвятите себя выполнению задания или проекта
- Выделить определенное время для общения с коллегами
- Научиться распределять задания в порядке приоритета и отказываться от незначимых для дела занятий
- Расположить свое рабочее место так, чтобы не быть все время на виду у проходящих мимо сотрудников
- Избегать ловить взгляд людей, разговаривающих в непосредственной близости от Вашего рабочего места

## МЕЧТАТЕЛЬНОСТЬ

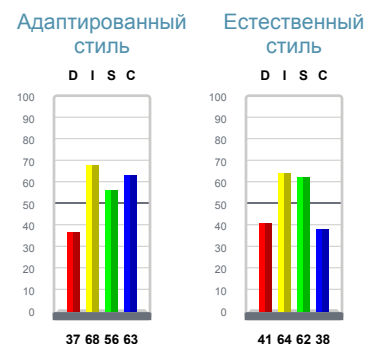
*Мечтательность подразумевает переключение на посторонние, не касающиеся работы вопросы. Вы можете отвлечься от текущих заданий и погрузиться в продолжительные размышления о каких-либо предстоящих или прошедших событиях.*

### ВОЗМОЖНЫЕ ПРИЧИНЫ:

- Творческий ход мыслей, постоянное обдумывание новых идей
- Интерес скорее к будущим событиям, чем происходящему в настоящий момент
- Неумение отключиться на работе от личных проблем
- Восприятие своей работы как скучной и неинтересной
- Появление чувства дискомфорта и внутреннего напряжения при долгой концентрации на одном и том же рабочем моменте
- Воспоминания о прошлых приятных событиях, как метод борьбы с рутинной и стрессом на работе

### ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ:

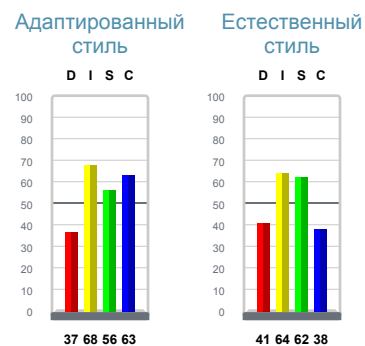
- Научиться понимать движения и жесты, свидетельствующие об усталости
- Внести изменения в заведенный распорядок дня
- Помнить о том, что переживания по поводу личных проблем сильно влияют на продуктивность и качество Вашей работы





## "ПОЖИРАТЕЛИ ВРЕМЕНИ" (Продолжение)

- Поставить перед собой четкие цели и задачи



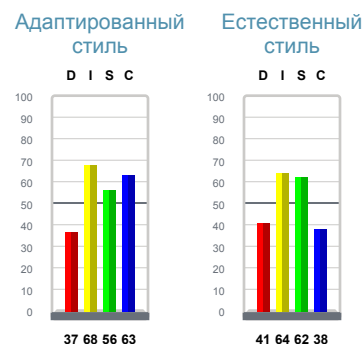


## ОБЛАСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Здесь приведены факторы поведения, которые могут ограничивать возможности более эффективной работы такого человека как Иван, вне зависимости от выполняемых им обязанностей. Ознакомьтесь с перечисленными факторами и вычеркните те из них, которые не имеют к нему прямого отношения. Определите 1-3 фактора, на которые ему необходимо обратить внимание в первую очередь, и разработайте план действий для их устранения.

### Иван имеет склонность:

- Действовать импульсивно, полагаясь на сердце, а не на разум, особенно в ситуациях, когда ему ничего не угрожает.
- Проявлять невнимательность к деталям, кроме тех случаев, когда они важны для него лично или, если эта работа не занимает много времени.
- Захваливать людей.
- Доверять информации без должной оценки и внимательного изучения.
- С излишним энтузиазмом обсуждать все, включая свои недостатки.
- Недостаточно четко и ясно ставить задачи, увлекаться делегированием, чересчур полагаясь на людей, пренебрегая необходимостью контроля за ходом работ.
- Переоценивать свои способности мотивировать людей и изменять их поведение.





## ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

Настоящий раздел предназначен для определения областей развития. Выделите 1-3 области развития и разработайте план действий.

- Навыки общения (умение слушать)
- Делегирование
- Принятие решений
- Дисциплина
- Оценка работы
- Обучение
- Управление временем
- Цели карьеры
- Личные цели
- Мотивирование других
- Развитие других
- Семья

Область: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Область: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

Область: \_\_\_\_\_

- 1.
- 2.
- 3.

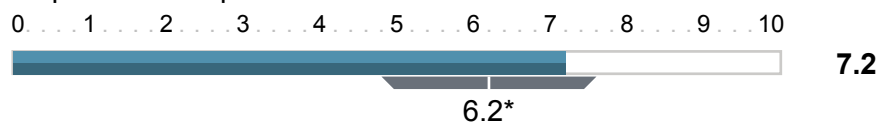
Дата начала: \_\_\_\_\_ Контрольная дата: \_\_\_\_\_



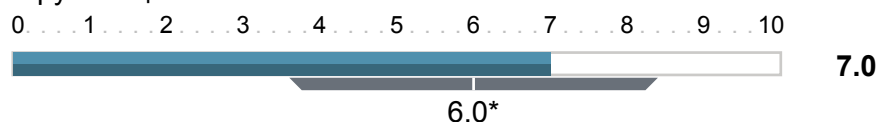


# ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

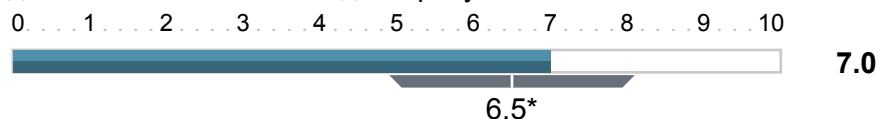
**1. ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ** - Желание выражать свой искренний интерес к клиентам.



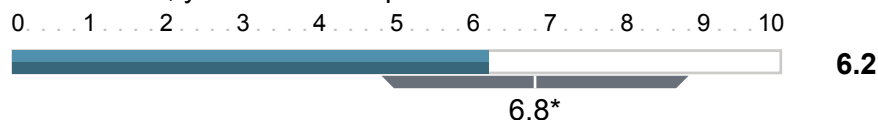
**2. ЧАСТОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ** - Умение справляться с множеством отвлекающих факторов в долгосрочном периоде, приветливость в отношениях с окружающими.



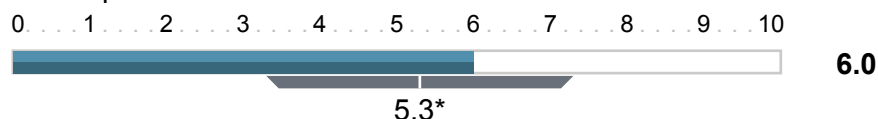
**3. ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА ЛЮДЕЙ** - Уделять много времени работе с широким кругом самых разных людей для достижения взаимовыгодных результатов.



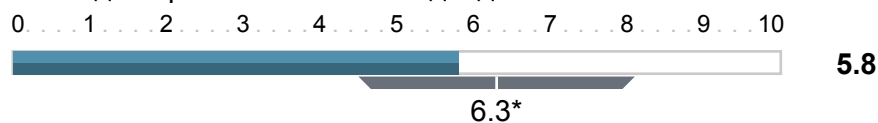
**4. СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ** - Следование стратегии или, если ее нет, устоявшейся практике.



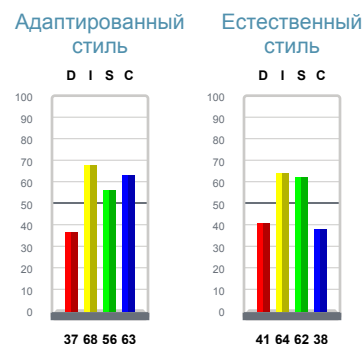
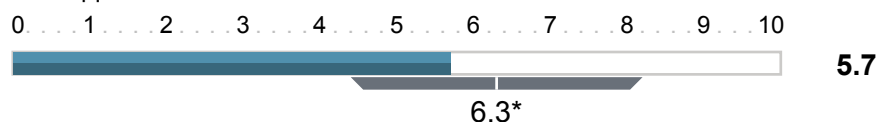
**5. СКЛОННОСТЬ К ЧАСТЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ** - Умение без предупреждения легко переключаться с одной задачи на другую, и, если требуется, оставлять несколько заданий незавершенными.



**6. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ** - Умение делать работу, соблюдая преемственность подхода.



**7. ДОВЕДЕНИЕ НАЧАТОГО ДО КОНЦА** - Необходимость быть дотошным.

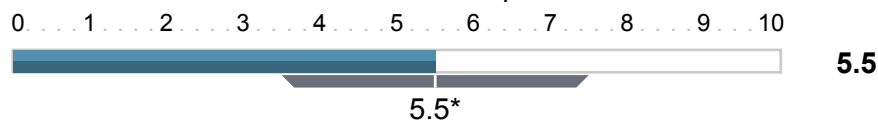


\* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

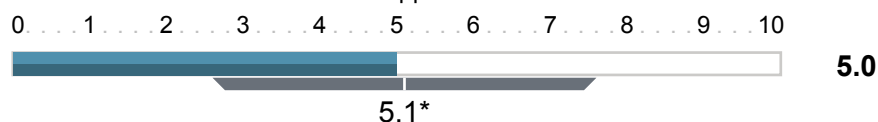


## ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

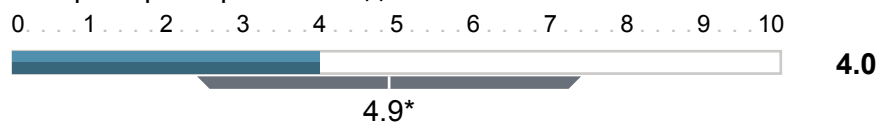
**8. УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ** - Умение совмещать множество талантов и желание адаптировать их к меняющимся обстоятельствам в соответствии с требованиями.



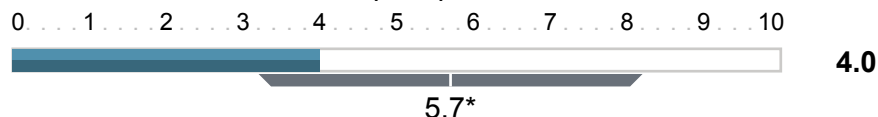
**9. СТРЕМЛЕНИЕ БЫТЬ ВПЕРЕДИ** - Упорство, прямота, настойчивость и воля к победе.



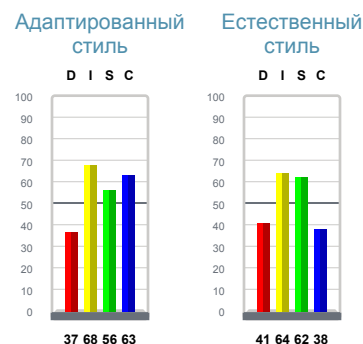
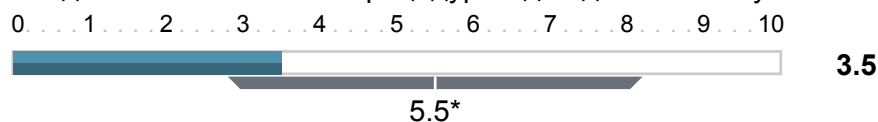
**10. СКОРОСТЬ РЕАГИРОВАНИЯ** - Решительность, быстрота реагирования и действия.



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



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



SIA: 37-68-56-63 (47) SIN: 41-64-62-38 (16)

\* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

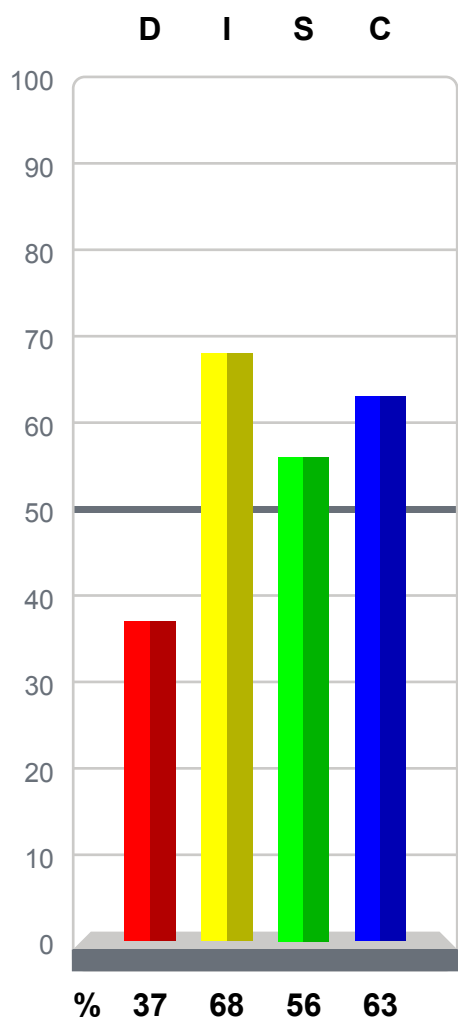


# ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

15-1-2015

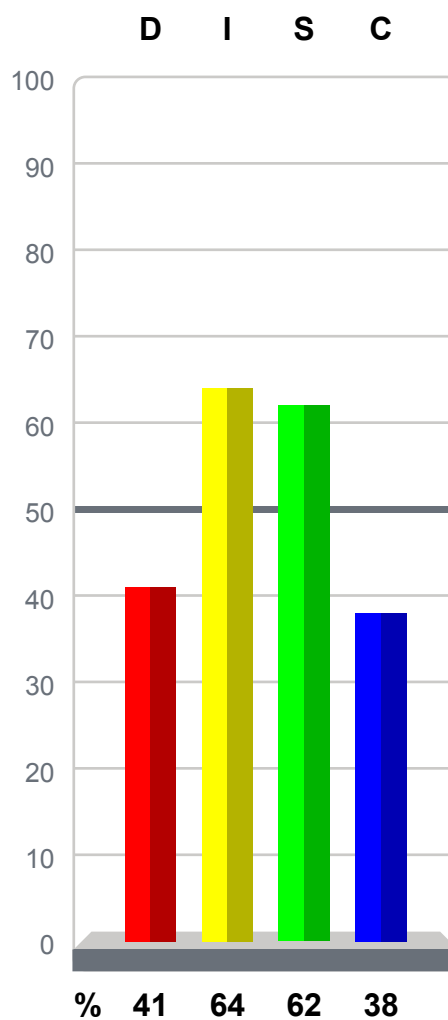
## Адаптированный стиль

График I



## Естественный стиль

График II



Нормы для русскоговорящих 2014 R4



## 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.

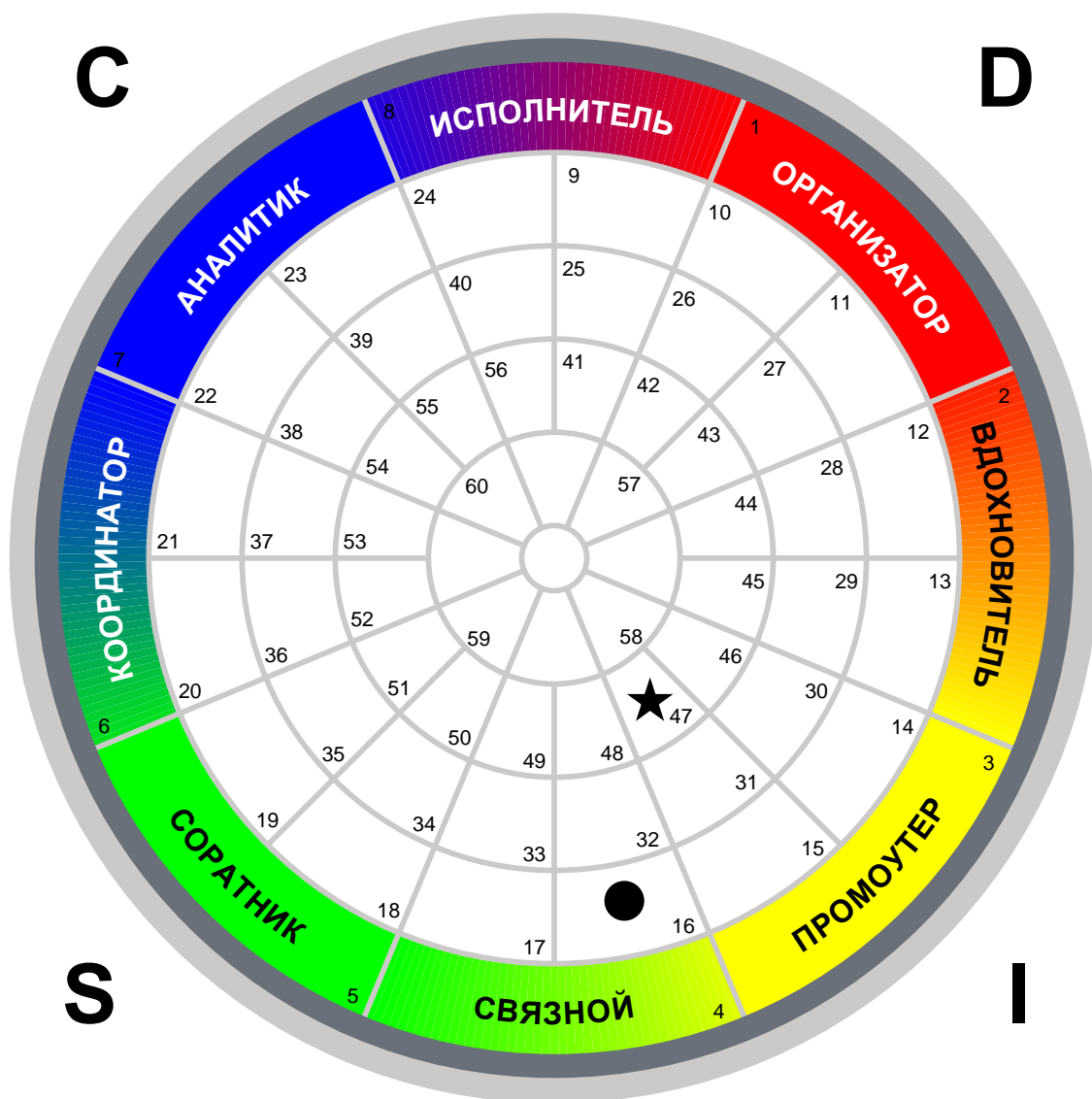
Обратите внимание на то, в каких зонах Колеса Успеха расположены Ваш естественный стиль поведения (круг) и Ваш адаптированный стиль поведения (звезда). Если они находятся в разных зонах, это означает, что Вы адаптируете, меняете свое поведение под воздействием тех или иных условий. Чем дальше друг от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

15-1-2015



Адаптированный: ★ (47) СВЯЗУЮЩИЙ ПРОМОУТЕР(ПРОТИВОРЕЧИВЫЙ)

Естественный: ● (16) ПРОДВИГАЮЩИЙ СВЯЗНОЙ

Нормы для русскоговорящих 2014 R4



## ВВЕДЕНИЕ

В отчете по Эмоциональному интеллекту™ рассматривается эмоциональный интеллект человека, т.е. способность чувствовать, понимать и эффективно применять силу эмоций и пронизательность с тем, чтобы способствовать высокому уровню сотрудничества и результативности. Отчет был создан для обеспечения глубокого понимания внутриличностного и межличностного эмоционального интеллекта.

Исследования показывают, что успешные лидеры и высоко результативные работники обладают высоким эмоциональным интеллектом. Это дает им возможность находить общий язык с разными типами людей и эффективно реагировать на быстро меняющиеся условия в мире бизнеса. Фактически, эмоциональный интеллект (EQ) человека может лучше предсказывать успешность, нежели интеллект (IQ).

Данный отчет выделяет пять понятийных областей эмоционального интеллекта:

### Внутриличностный эмоциональный интеллект -

это то, что происходит внутри Вас в различных ситуациях повседневной жизни.

**Самоосознание** - это способность осознавать и понимать свое настроение, эмоции, стимулы и их воздействие на окружающих.

**Саморегуляция** - это способность контролировать или преобразовывать разрушающие импульсы или настроения и стремление искоренить осуждение и думать прежде, чем говорить.

**Внутренняя мотивация** - это увлечение работой, не связанное с материальной компенсацией и карьерным ростом, а также стремление энергично и настойчиво добиваться поставленных целей.

### Межличностный эмоциональный интеллект -

это то, что происходит между Вами и другими людьми.

**Эмпатия** - это способность понимать эмоциональное состояние других людей.

**Навыки общения** - это мастерство в управлении взаимоотношениями и установлении новых связей.

Является ли данный отчет верным на все 100%? И да, и нет. Мы оцениваем только эмоциональный интеллект. Мы предоставляем отчет о понятийных областях эмоционального интеллекта, в которых наблюдаются определенные тенденции. Вы можете свободно исключить любое утверждение из отчета, которое, на Ваш взгляд, не имеет к Вам прямого отношения, однако рекомендуем предварительно посоветоваться с друзьями или коллегами по работе.



## Общие характеристики

На основе того, какие ответы выбирает Иван, в отчете отобрано несколько общих утверждений для более точного понимания уровня эмоционального интеллекта.

### Самоосознание

- Может иметь проблемы с самообладанием в стрессовой ситуации.
- Может иметь трудности с самооценкой.
- Ему трудно предвидеть свою эмоциональную реакцию на какие-то события.

### Саморегуляция

- Будучи в плохом настроении, он может долго размышлять об этом.
- Может начать ненужный конфликт, работая с другими людьми.
- Ему трудно оставаться в спокойном состоянии во время чрезвычайной ситуации.

### Мотивация

- Не проявляет активность в стремлении к творческим задачам.
- Может достигать средних результатов, обладая потенциалом для достижения превосходных результатов.
- Может откладывать выполнение дел, оставляя их на последнюю минуту.

### Эмпатия

- Его можно описать как человека, которому не хватает сочувствия.
- Может непреднамеренно обидеть своих коллег, друзей или членов команды.
- Может столкнуться с проблемой неумения слушать.

### Навыки общения

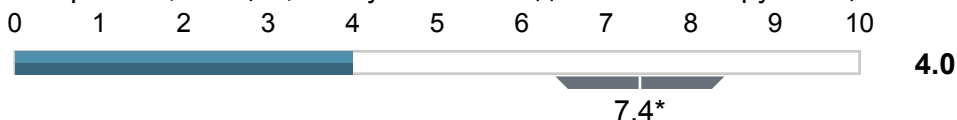
- Ему трудно влиять на других людей.
- Может иметь неподходящих советчиков.
- Ему может быть трудно общаться.



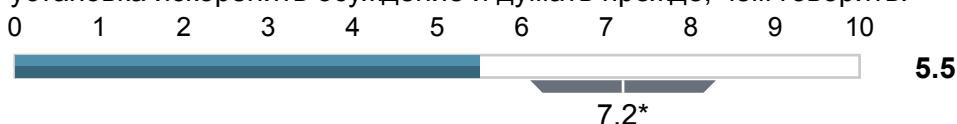
# РЕЗУЛЬТАТЫ ОЦЕНКИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Эмоциональный коэффициент (EQ) – это оценка Ваших способностей чувствовать, понимать и эффективно применять силу и остроту эмоций с тем, чтобы способствовать высокому уровню сотрудничества и результативности. Результаты тестирования по оценке эмоционального коэффициента отражают общий уровень Вашего эмоционального интеллекта. Чем выше балл, тем выше уровень Вашего эмоционального интеллекта. Если Вы ставите себе цель - повысить свой EQ, Вам необходимо сосредоточиться на развитии тех качеств, по которым Вы набрали меньше всего баллов.

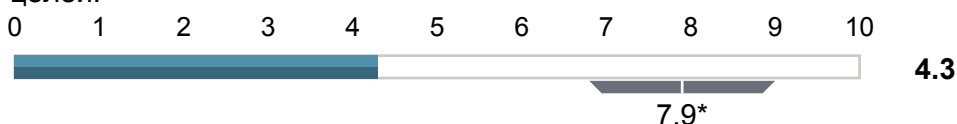
**1. САМОСОЗНАНИЕ** - способность осознавать и понимать свое настроение, эмоции, стимулы и их воздействие на окружающих.



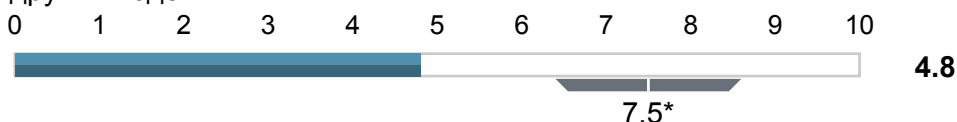
**2. САМОРЕГУЛЯЦИЯ** - способность контролировать или преобразовывать разрушающие импульсы или настроения, установка искоренить осуждение и думать прежде, чем говорить.



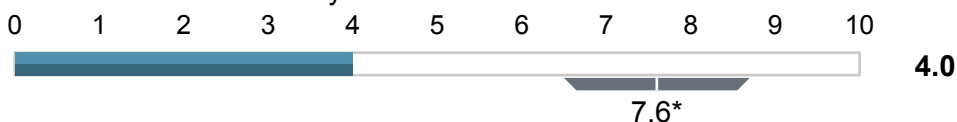
**3. МОТИВАЦИЯ** - увлечение работой, не связанное с материальной компенсацией и карьерным ростом, а также стремление энергично и настойчиво добиваться поставленных целей.



**4. ЭМПАТИЯ** - способность понимать эмоциональное состояние других людей.



**5. НАВЫКИ ОБЩЕНИЯ** - мастерство в управлении взаимоотношениями и установлении новых связей.



\* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

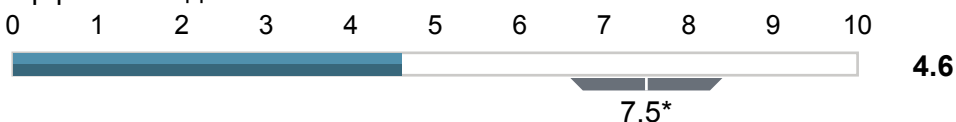




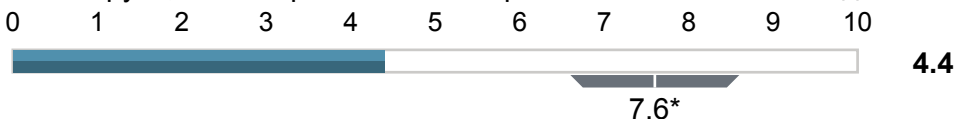
## ИНФОРМАЦИЯ ПО НАБРАННЫМ БАЛЛАМ EQ

Чтобы отразить уровень Вашего внутриличностного эмоционального коэффициента, подсчитывается сумма баллов по шкале саморегуляции, самоосознания эмоционального состояния и внутренней мотивации. Чтобы отразить уровень Вашего межличностного эмоционального коэффициента, подсчитывается сумма баллов по шкале эмпатии и навыков общения. Общий уровень Вашего эмоционального коэффициента складывается из суммы набранных Вами баллов по внутриличностной и межличностной шкале.

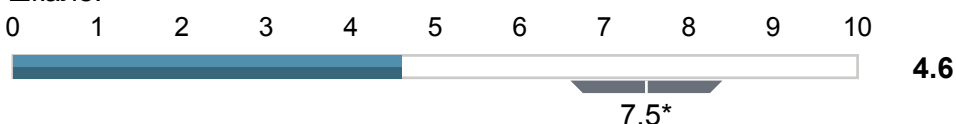
**ВНУТРИЛИЧНОСТНЫЙ** - способность понимать себя и формировать точное представление о себе, чтобы более эффективно действовать в жизни.



**МЕЖЛИЧНОСТНЫЙ** - способность понимать других людей, что их мотивирует, как они работают и как работать с ними в команде.



**ОБЩИЙ ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КОЭФФИЦИЕНТ** - общий уровень Вашего эмоционального интеллекта, сформированный из суммы набранных Вами баллов по внутриличностной и межличностной шкале.





## ВНУТРИЛИЧНОСТНОЕ САМООСОЗНАНИЕ

*способность осознавать и понимать свое настроение, эмоции, стимулы и их воздействие на окружающих.*

### Вы набрали баллов: 4.0.

Вам нелегко принимать решения или выражать эмоции. Возможно, Вы нереалистично себя оцениваете по причине своего уровня самоосознания.

### Что Вы можете делать:

- Практикуйте самоанализ, пытаясь определить свое текущее эмоциональное состояние.
- Чтобы лучше принимать решения, наблюдайте за тенденциями в своем поведении и попытайтесь осознать, что вызывает Ваши реакции.
- Подумайте о том, как Ваши эмоции влияют на поведение.
- Определите, каким образом негативное или оскорбительное поведение вызывает у Вас эмоции.
- Чтобы улучшить свои способности самооценки, попросите члена семьи или человека, которому Вы доверяете, описать Ваши сильные и слабые стороны.
- Составьте список своих сильных сторон и качеств, над которыми стоит работать. Заглядывайте в него каждый день.
- Возьмите на заметку свои открытия, связанные с внутренним миром, и обсудите их с человеком, которому доверяете, или с членом семьи.
- Создайте план действий, чтобы развивать те качества, которые Вы бы хотели улучшить.
- Разработайте цели по развитию самоосознания и пересматривайте их по крайней мере дважды в год. (Убедитесь, что ваши цели и действия соответствуют принципу SMART, то есть, они должны быть специфичными, измеримыми, действенными, реалистичными и иметь четкие сроки).



## ВНУТРИЛИЧНОСТНАЯ САМОРЕГУЛЯЦИЯ

*способность контролировать или преобразовывать разрушающие импульсы или настроения, установка искоренить осуждение и думать прежде, чем говорить.*

### Вы набрали баллов: 5.5.

Вы обладаете низким уровнем саморегуляции и Вам трудно контролировать свои эмоции.

### Что Вы можете делать:

- Практикуйте умение владеть собой: сначала выслушайте, сделайте паузу, а потом отвечайте.
- Научитесь абстрагироваться от трудных или напряженных ситуаций.
- Старайтесь не перебивать других людей.
- Когда Вы расстроены, проанализируйте причину такого состояния.
- С членом семьи, другом или коллегой, которому Вы доверяете, продумайте варианты реакции на стрессовую ситуацию (используйте примеры ситуаций на работе).
- Определите виды деятельности, которые повышают Ваше настроение, и выделяйте на них время, почувствовав стресс или большую нагрузку.
- Сконцентрируйтесь на событиях, которые приносят Вам чувство спокойствия или положительные эмоции.
- Ведите записи об эффективных навыках управления собой.
- Обсуждайте должные способы выражения эмоций со своими коллегами.
- Когда негативные эмоции преобладают, старайтесь мысленно представлять различные сценарии развития событий.
- Представляйте вещи в перспективе. Спросите себя: «Что самое плохое может произойти?» или «Что я буду чувствовать по этому поводу через неделю?»



## ВНУТРИЛИЧНОСТНАЯ МОТИВАЦИЯ

*увлечение работой, не связанное с материальной компенсацией и карьерным ростом, а также стремление энергично и настойчиво добиваться поставленных целей.*

### Вы набрали баллов: 4.3.

Вы склонны пессимистично оценивать ситуации, Вас часто посещают такие мысли, как «я опять провалился».

### Что Вы можете делать:

- Ставьте четкие цели с датами их достижения.
- Выясните, почему эти цели важны для Вас.
- Определите, что Вас мотивирует.
- Вместе с коллегой или с консультантом разработайте детальный план действий, для достижения Ваших общих целей.
- Каждый день выделяйте время, чтобы поработать над Вашими целями, пусть это будет даже пять минут.
- Составьте список своих целей и разместите его так, чтобы он постоянно был у Вас на виду.
- Проводите некоторое время, отчетливо представляя достижение своих целей.
- С друзьями и семьей отмечайте достижения, которые приближают Вас к исполнению целей.
- Читайте вдохновляющую литературу и афоризмы.
- Интересуйтесь происходящим и вносите предложения по улучшению.



## МЕЖЛИЧНОСТНАЯ ЭМПАТИЯ

*способность понимать эмоциональное состояние других людей.*

### Вы набрали баллов: 4.8.

Иногда Вам трудно понимать реакцию других людей. Люди, набирающие очень низкие баллы, не обладают высокой эмоциональностью, и они будут одинаково реагировать, как на обыденные, так и на шокирующие события.

### Что Вы можете делать:

- Попробуйте понять других людей, прежде чем выражать свою точку зрения.
- Наблюдайте за невербальным поведением, чтобы оценить отрицательные или положительные эмоции других людей.
- Проявляйте чуткость в общении с членами семьи и с коллегами.
- Искорените плохие привычки в отношениях с окружающими, например, привычку перебивать.
- Наблюдайте за жестами, выражающими невербальные сообщения.
- Обращайте внимание на то, как Ваши поступки влияют на чувства окружающих.
- Сопереживание может улучшить понимание других людей и Ваши отношения с ними, поэтому стоит уделять время тому, чтобы понять их точки зрения.
- Чаще благодарите окружающих.
- Предлагайте помощь своим друзьям, семье и даже незнакомым людям.



## МЕЖЛИЧНОСТНЫЕ НАВЫКИ ОБЩЕНИЯ

*мастерство в управлении взаимоотношениями и установлении новых связей.*

### Вы набрали баллов: 4.0.

Взаимодействие с другими людьми кажется Вам странным и сложным процессом.

### Что Вы можете делать:

- Обращайте внимание на сообщения, которые передают Ваши жесты.
- Попросите людей, к которым Вы хорошо относитесь, описать их мнение о Ваших личностных качествах.
- Берите на себя ответственность, используя предложения со словом «я».
- Отмечайте уникальность других людей, основываясь на взаимных интересах, и покажите искреннюю заинтересованность в делах окружающих.
- Позволяйте другим брать на себя ведущую роль, так Вы сможете перенять что-то из их стиля лидерства.
- Запоминайте имена людей, когда знакомитесь с ними, и тренируйте память, закрепляя эту информацию.
- В беседе поддерживайте зрительный контакт с людьми и проявляйте интерес к тому, что Вам говорят.
- Найдите общие темы для обсуждения, интересуясь человеком.
- В общении стремитесь к качеству, нежели к количеству.
- Постарайтесь понять, что эмоции играют важную роль в нашей жизни – понимание их воздействия поможет Вам эффективно общаться с людьми и быть лидером.
- Присоединитесь к профессиональной группе или спортивной команде, чтобы учиться налаживать связи.



# "КОЛЕСО" ЭМОЦИОНАЛЬНОГО КОЭФФИЦИЕНТА

15-1-2015

