



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®
Управление талантами

Иван Иванович Иванов
АБВГД
7-6-2013



ВВЕДЕНИЕ Там, где возможности встречаются с талантами®

Отчет "Управление талантами" был разработан для того, чтобы помочь человеку понять свои таланты. В отчете рассматриваются три различных области: стили поведения, мотиваторы и их сочетание. Понимание сильных и слабых сторон в этих сферах способствует личностному и профессиональному развитию, а также большей удовлетворенности.

Ниже представлен детальный анализ Ваших талантов.

РАЗДЕЛ 1: СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Цель этого раздела - помочь Вам обрести глубокое знание себя и окружающих. Способность к эффективному взаимодействию с людьми может служить причиной успехов или неудач в работе и личной жизни. Эффективное взаимодействие начинается с четкого восприятия самого себя.

РАЗДЕЛ 2: МОТИВАТОРЫ

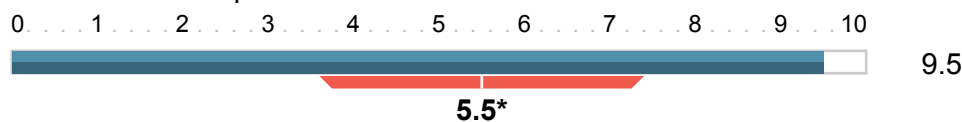
Этот раздел отчета приводит описание того, что побуждает Вас к действиям. Использование этой информации в жизни и коучинг на ее основе, могут существенно поменять Ваши представления о жизни. Как только Вы узнаете о мотиваторах, которые побуждают Вас к действию, Вы тут же получите возможность понять причины конфликтов.



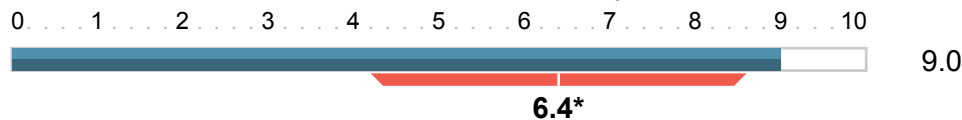
ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

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.

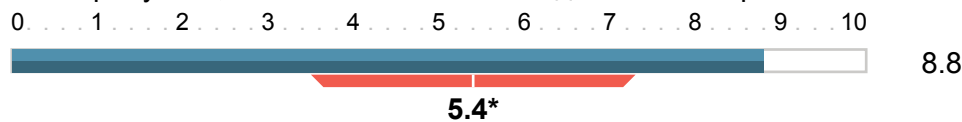
1. УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ - Умение совмещать множество талантов и желание адаптировать их к меняющимся обстоятельствам в соответствии с требованиями.



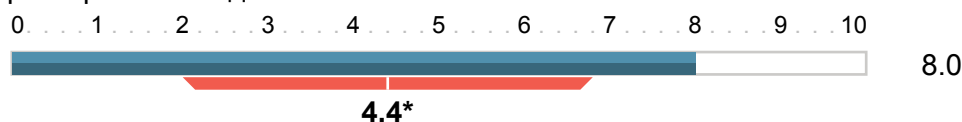
2. ЧАСТОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ - Умение справляться с множеством отвлекающих факторов в долгосрочном периоде, приветливость в отношениях с окружающими.



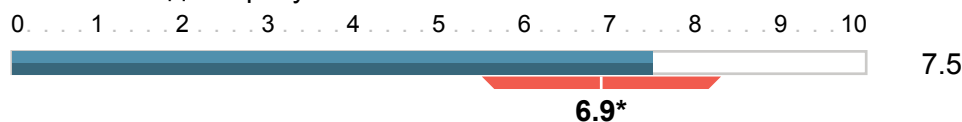
3. СКЛОННОСТЬ К ЧАСТЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ - Умение без предупреждения легко переключаться с одной задачи на другую, и, если требуется, оставлять несколько заданий незавершенными.



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



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

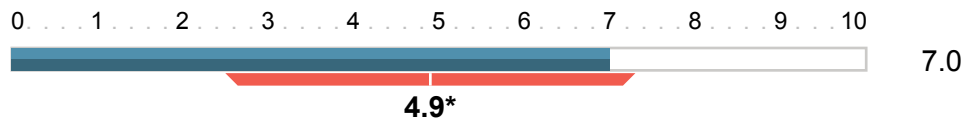


* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

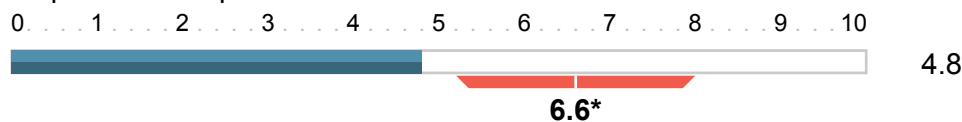


ИЕРАРХИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

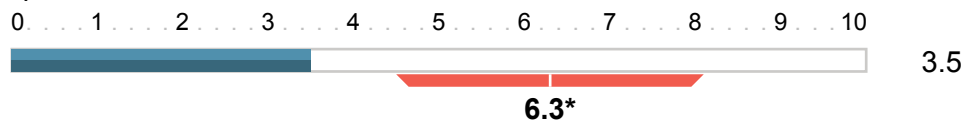
6. СТРЕМЛЕНИЕ БЫТЬ ВПЕРЕДИ - Упорство, прямота, настойчивость и воля к победе.



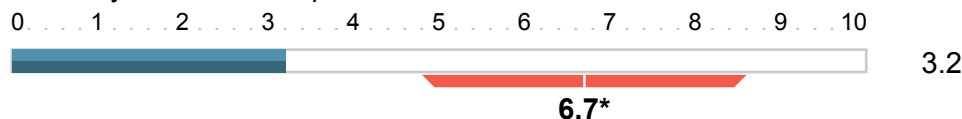
7. ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ - Желание выразить свой искренний интерес к клиентам.



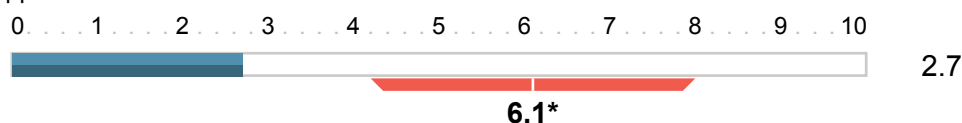
8. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ - Умение делать работу, соблюдая преемственность подхода.



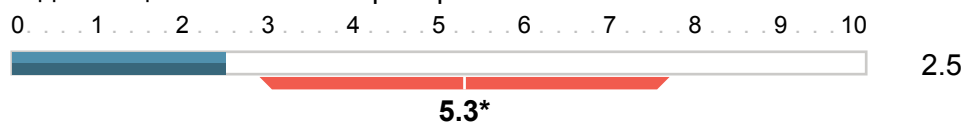
9. СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ - Следование стратегии или, если ее нет, устоявшейся практике.



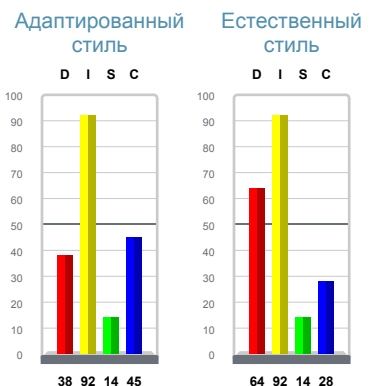
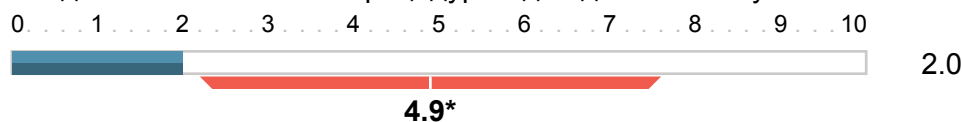
10. ДОВЕДЕНИЕ НАЧАТОГО ДО КОНЦА - Необходимость быть дотошным.



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



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



SIA: 38-92-14-45 (03) SIN: 64-92-14-28 (14)

* 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. УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ

- Вы обладаете разнообразными способностями, легко приспосабливаетесь к изменениям, оптимистичны и верите в свои силы.

2. ЧАСТОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ

- Вы предпочитаете работу, где необходимо общаться с людьми, и умеете оставаться дружелюбным, даже когда Вас постоянно прерывают и отвлекают.

3. 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.







ПОДРОБНАЯ ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ХАРАКТЕРИСТИК ПОВЕДЕНИЯ

Иван Иванович - человек, для которого положение и власть являются мотивирующими факторами. Иван Иванович является человеком, для которого люди - главный объект внимания. Он считает, что любой незнакомый человек может стать его другом! Он предпочитает работать на руководителя, который сам принимает активное, непосредственное участие в работе. Он проявляет себя наилучшим образом, работая в такой команде. Иван Иванович не любит находиться под жестким контролем. Иван Иванович положительно воздействует на большинство людей своей теплотой и участием. Иван Иванович любит «растить» сотрудников, создавать коллективы и организации. Он - это человек, которому нравится публичное признание его достижений, это его мотивирует. Иван Иванович является человеком, которому нравится получать отзыв руководителя о своей работе.







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 Иванович может столкнуться в работе. Научившись взаимодействовать с человеком именно в том стиле, который он предпочитает, Иван Иванович сможет сделать общение с ним более продуктивным. Вероятно, Иван Иванович 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 панибратства в общении.
- Слишком сильное давление или постановка нереалистичных сроков.
- Неорганизованность и небрежность.

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.

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 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.



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Этот раздел отчета содержит информацию о специфических способностях и особенностях поведения, которые Иван Иванович привносит 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.

- Разрешает конфликты путем переговоров.
- Обладает оптимизмом и энтузиазмом.
- Хорошо сходится с людьми.
- Осознает необходимость срочных действий, когда этого требует ситуация.
- Всегда придерживается установленных сроков.
- Уделяет большое внимание людям.
- Творчески подходит к решению проблем.

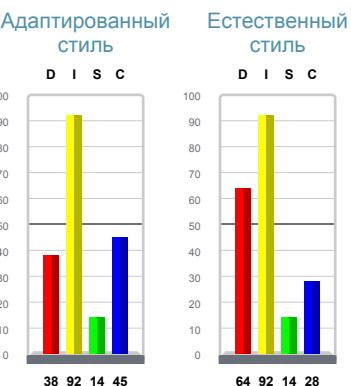


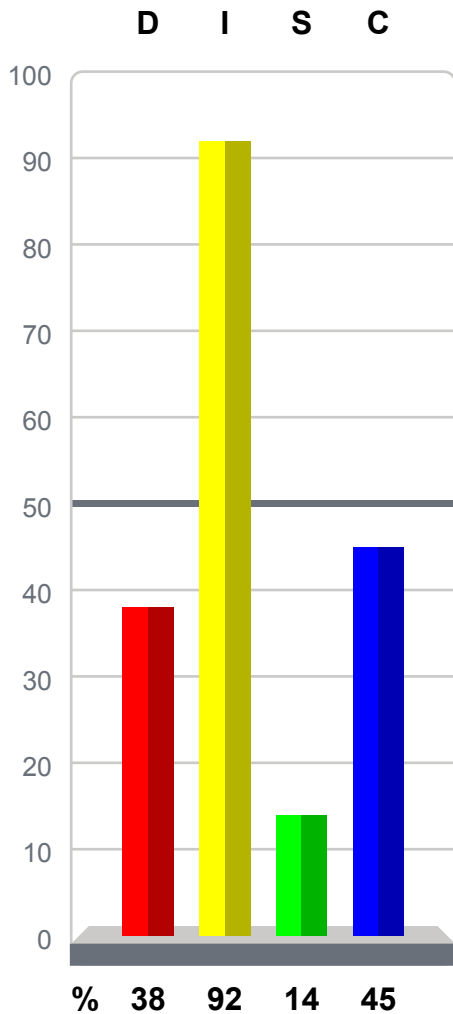


ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

7-6-2013

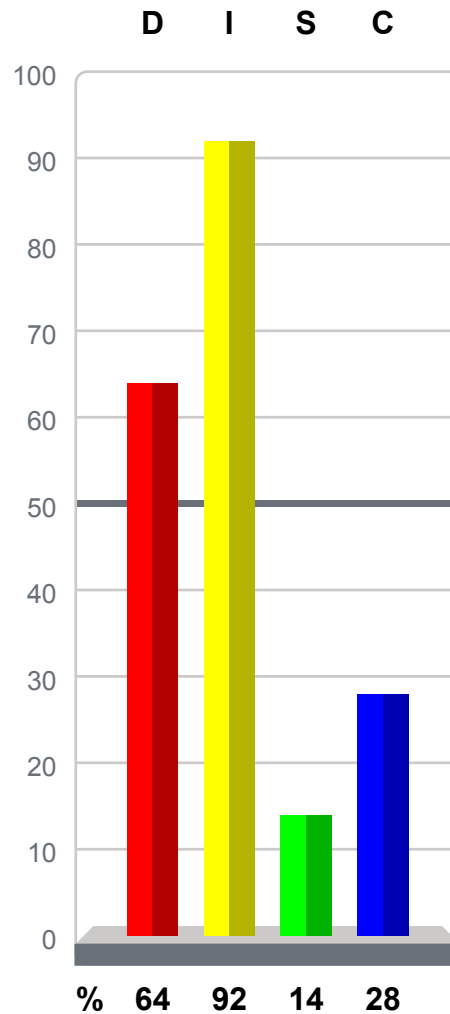
Адаптированный стиль

График I



Естественный стиль

График II



Norm 2012 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.

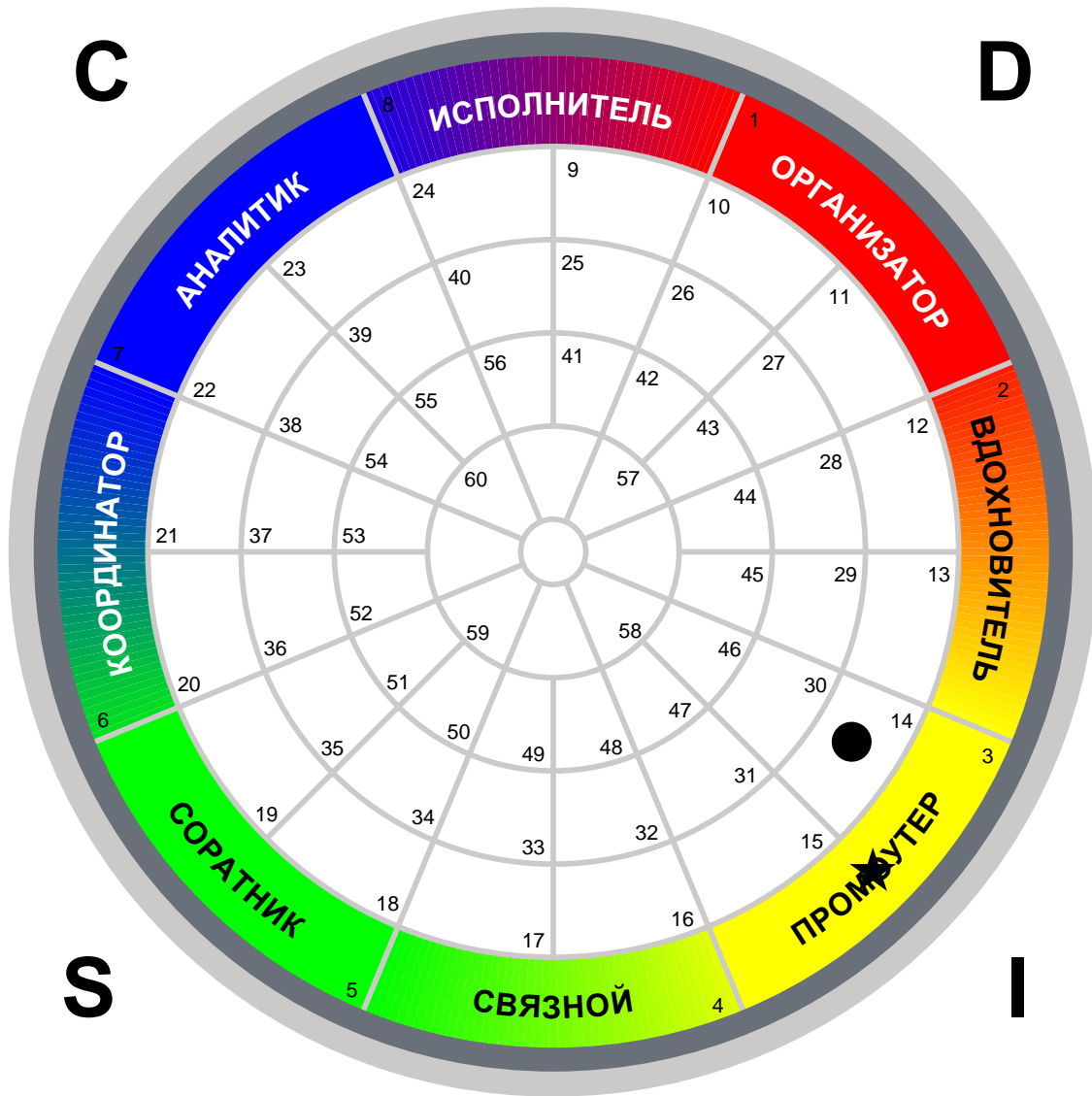
Обратите внимание на то, в каких зонах Колеса Успеха расположены Ваш естественный стиль поведения (круг) и Ваш адаптированный стиль поведения (звезда). Если они находятся в разных зонах, это означает, что Вы адаптируете, меняете свое поведение под воздействием тех или иных условий. Чем дальше друг от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

7-6-2013



Адаптированный: ★ (3) ПРОМОУТЕР
Естественный: ● (14) ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ ПРОМОУТЕР

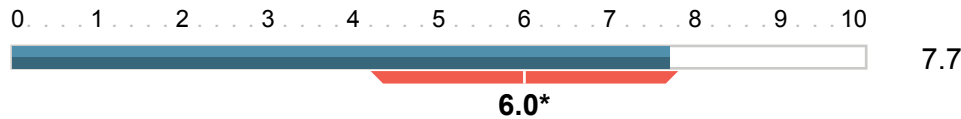
Norm 2012 R4



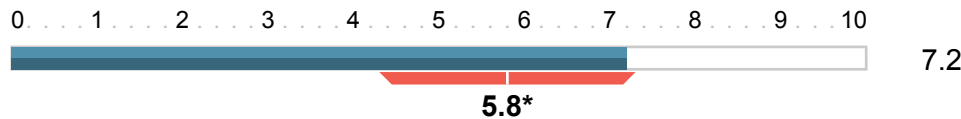
ЛИЧНАЯ МОТИВАЦИЯ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ

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.

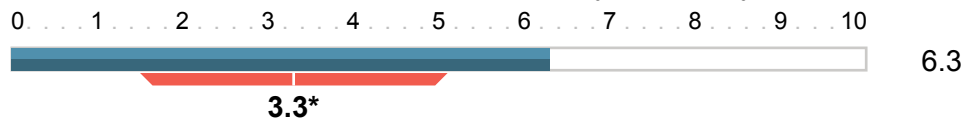
1. УТИЛИТАРНЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит практические достижения, результаты и вознаграждения как результат вложения времени, ресурсов и энергии.



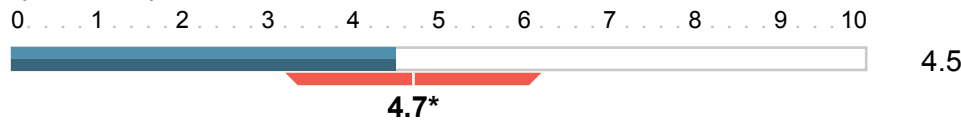
2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит знания ради знаний, непрерывное обучение и интеллектуальное развитие.



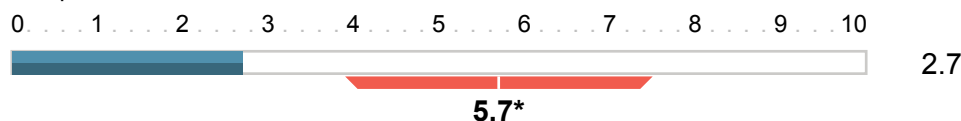
3. ЭСТЕТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит гармонию жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.



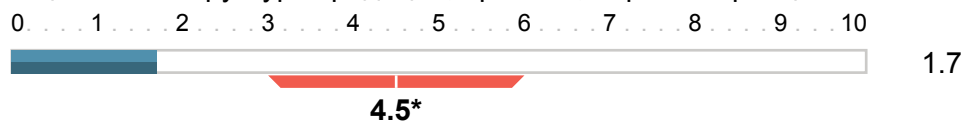
4. ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит уважение, свободу и возможность контролировать свою жизнь и судьбы других людей.



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

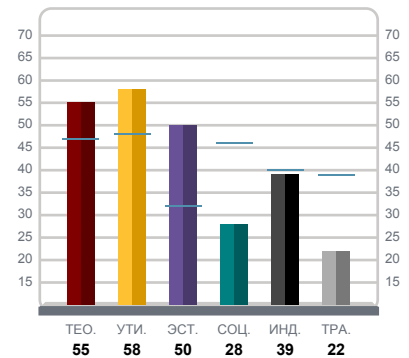


6. ТРАДИЦИОННЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит присущие социальной структуре традиции, правила, нормы и принципы.



MI: 55-58-50-28-39-22 (ТЕО.-УТИ.-ЭСТ.-СОЦ.-ИНД.-ТРА.)

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.





ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ЛИЧНОЙ МОТИВАЦИИ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ

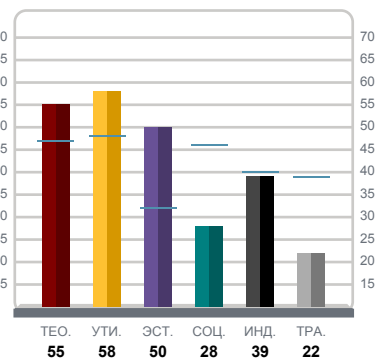
Желание преуспеть в какой-либо деятельности определяется жизненными ценностями человека. Человек всегда энергичен и стремится добиться успеха в той работе, которая удовлетворяет его интересы и соответствует его ценностям. Ниже представлены три, наиболее значимые для опрашиваемого, ценностные сферы:

1. УТИЛИТАРНЫЙ

- Вы, прежде всего, ориентированы на практическую сторону деятельности и цените практические достижения, результаты и вознаграждения за вложенные ресурсы, время и энергию.
- Для Утилитарного типа личности характерен интерес к деньгам, ко всему, что имеет практическую пользу. Это означает, что человек, принадлежащий к данному типу, стремится к материальному благополучию, которое могут обеспечить деньги, не только для себя, но и для своей семьи. Интересы такого человека связаны с практической стороной бизнеса - производство, маркетинг, потребление товаров, использование кредитов, инвестиции. Этот тип абсолютно практичного человека хорошо вписывается в стереотип бизнесмена. Человек с высоким уровнем интенсивности проявления данного мировоззрения, весьма вероятно, будет оценивать других по уровню их благосостояния.

2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ

- Для Вас важно расти интеллектуально, иметь возможность получать новые знания и образование.
- Основной движущей силой для данного типа личности является поиск ИСТИНЫ через познание окружающего мира. Такой человек не проявляет интереса к красоте или практическому использованию вещей, он стремится исключительно к наблюдениям, размышлениям, поиску первопричины. Человеку, который принадлежит к данному типу, свойственен эмпирический, рациональный, критичный взгляд на вещи. В глазах окружающих он выглядит интеллектуальным человеком. Главная цель его жизни - упорядочить и систематизировать знания. Его девиз: "Знания ради знаний"

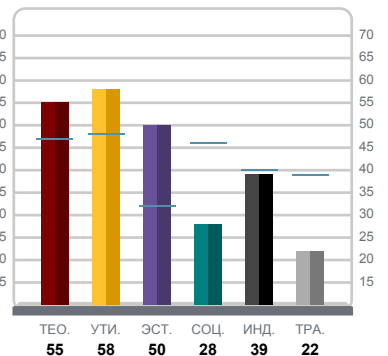




ИНТЕРПРЕТАЦИЯ ЛИЧНОЙ МОТИВАЦИИ И ВОВЛЕЧЕННОСТИ

3. ЭСТЕТИЧЕСКИЙ

- В своей жизни Вы цените равновесие, красоту, природу, индивидуальность и творческое самовыражение. Для Вас также важно беречь природные ресурсы.
- Эстетический тип личности демонстрирует интерес к "форме и гармонии". Человек данного типа судит обо всем с позиции красоты, симметрии, совершенства. Жизнь рассматривается им как череда событий, каждое из которых само по себе может являться источником наслаждения. Принадлежность к данному типу не означает, что человек обязательно наделен артистическими талантами. Это указывает лишь на то, что интересы личности связаны с эстетической стороной жизни.



Иван Иванович Иванов



ДИАГРАММА УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ®

7-6-2013

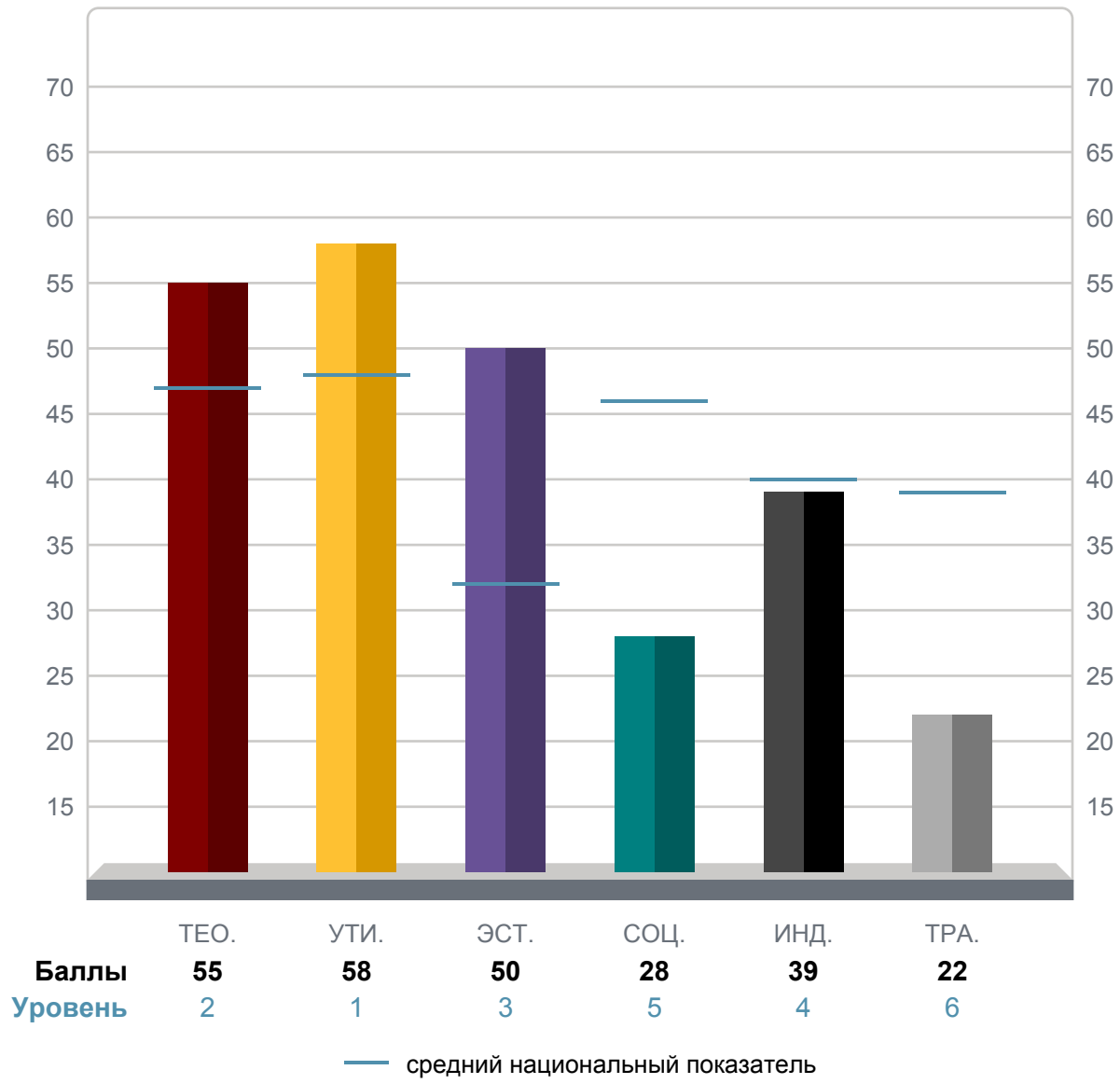




ДИАГРАММА ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ™

7-6-2013

