



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Анализ факторов мотивации™

Victor Syrovatka
14-12-2011

TZPartners

ул. Н. Гринченка, 4
Киев 03680
+38 044 521 40 06
office@tz-partners.com.ua





КАК РАБОТАТЬ С ВАШИМ ОТЧЕТОМ

Знание своих индивидуальных внутренних мотиваторов помогает понять, ПОЧЕМУ мы совершаем те или иные действия. Изучение личного опыта, профессиональной компетенции, уровня образования и общей подготовки поможет выяснить, на ЧТО способен индивид. Оценки стилей поведения позволяет узнать КАК человек ведет себя и добивается результатов в рабочей обстановке. Отчет "Личная мотивация и вовлеченность" измеряет показатели шести основных интересов или мотиваторов (то, как человек оценивает свою жизнь): теоретических, прагматических, эстетических, социальных, индивидуалистических и традиционных.

Тип Ценности	Определяет стремление к
Теоретический	Знаниям
Утилитарный/Экономический	Деньгам, материальному благополучию
Эстетический	Красоте и гармонии
Социальный/альтруистический	Помощи людям
Индивидуалистический/политический	Власти
Традиционный	Порядку и системе

Ценности объясняют то или иное поведение человека и иногда называются скрытыми мотиваторами, поскольку их не всегда легко определить. Цель этого отчета состоит в том, чтобы помочь выявить некоторые из мотивирующих факторов и указать на те сильные стороны человека, которые определяются этими факторами.

Анализируя Ваши ответы, отчет определяет Ваше отношение к каждому из шести типов ценностей. Знание жизненных ценностей помогает нам понять, почему человек делает то, что он делает. Определение ценностей, позволяет нам понять, что мотивирует человека и, таким образом, определить его уникальные, сильные стороны, для данной организации. Ценности определяют наш стиль поведения.

Анализ факторов мотивации

Данный отчет является результатом тщательного системного анализа ответов на опросник «Анализ факторов мотивации™». В разработке этого инструмента принимали участие тысячи профессионалов. Отчет построен на основе самых последних научных данных о когнитивных, ассоциативных особенностях человека. Отчет состоит из разделов, которые легко запоминаются. Информация представлена в удобном формате.



КАК РАБОТАТЬ С ВАШИМ ОТЧЕТОМ

Как работать с данным отчетом

1. Рассматривайте данный отчет, как рабочий документ. Добавляйте все, что считаете нужным, делайте пометки. Смело вычеркивайте все, с чем Вы не согласны. Рекомендуем периодически возвращаться к отчету, перечитывать, переосмысливать, обсуждать с людьми, которым Вы доверяете.
2. Прочитайте отчет и выберите то, что для Вас в настоящий момент кажется наиболее важным. Анализируя информацию, содержащуюся в отчете, а также Ваш личный опыт, подумайте, что бы Вы хотели изменить в себе, определите для себя план действий.
3. Если ситуация позволяет, поделитесь информацией со своими коллегами и, руководителями. Возможно, Ваши коллеги в свою очередь, захотят обсудить с Вами результаты своих отчетов.
4. Используйте отчет в качестве "справочника по управлению собой" или как руководство к действию, позволяющее лучше понять, какие условия работы могут обеспечить Вашу максимальную эффективность.
5. После обсуждения с коллегами, может возникнуть необходимость обсудить другие действия.

Отчет включает:

- Шесть основных разделов, соответствующих типам ценности, каждый из которых в свою очередь содержит следующие подразделы: общая характеристика; ценность для организации; ключевые факторы управления мотивацией; обучение, профессиональное развитие; области развития.
- Раздел норм и сравнений, показывающий результаты сравнения Ваших ценностей с усредненными показателями.
- Диаграмма факторов мотивации
- Колесо «Факторов Мотивации»
- План по работе с ценностями для закрепления сильных качеств, поддержки роста и развития.
- Раздел по командообразованию для упрощения процесса обмена полезной информацией с окружающими.



ЭСТЕТИЧЕСКИЙ

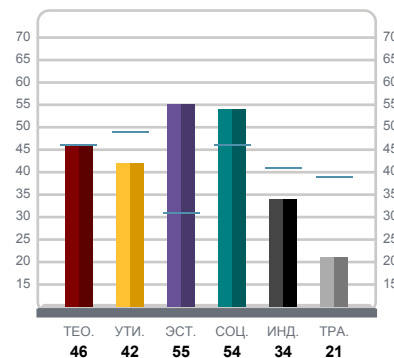
Эстетический тип проявляет интерес к "форме и гармонии". Человек данного типа судит обо всем с позиции красоты, гармонии, совершенства. Жизнь рассматривается им как череда событий, каждое из которых, само по себе, может является источником наслаждения. Принадлежность к данному типу не означает, что человек обязательно наделен артистическими талантами. Это указывает лишь на то, что интересы личности связаны со стремлением к красоте и гармонии.

Общая характеристика

- Необходимость выражения творческого потенциала может проявляться как в интересе к искусству, так и в стремлении к изобретениям, новшествам.
- Любит помогать людям, учить и наставлять окружающих, поддерживать их в области творческих начинаний.
- Внимательно относится к чувствам окружающих, поддерживает их идеи и творческие начинания.
- Красота и гармония производят на него неизгладимое впечатление.
- Victor любит хорошо одеваться. Если позволяют средства, он с удовольствием приобретает вещи из последних коллекций лучших дизайнеров.
- Ему нравится, когда его таланты, чувство вкуса и стиля производят впечатление на окружающих.
- Victor любит окружать себя красивыми вещами. Окружающая обстановка должна «радовать глаз».

Ценность для организации

- Оценивает не только утилитарную пользу вещей, но и их художественную, эстетическую ценность.
- Любит находиться в кругу людей, которых объединяют общие интересы.
- Демонстрирует нестандартный творческий подход к решению проблем. Хорошее чувство юмора часто помогает «разрядить» напряженную обстановку.
- Считает, что уровень его креативности ограничен только «внешними» рамками.
- Обладает способностью увидеть ситуацию в «новом» свете, поскольку не ограничивает себя рамками должностных инструкций.





ЭСТЕТИЧЕСКИЙ

Ключевые факторы управления и мотивации

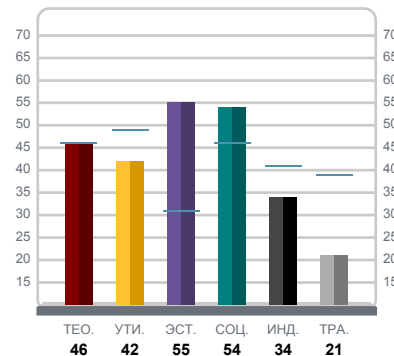
- Постарайтесь создать условия для творческого самовыражения и практической реализации его идей.
- Помните, что Victor стремится оставаться самим собой в любой ситуации, и может сопротивляться попыткам ограничить его свободу самовыражения.
- Следует иметь в виду, что в некоторых ситуациях Victor может быть излишне эмоциональным.
- Victor стремится к гармонии и равновесию в отношениях с коллегами и клиентами. Используйте это его сильное качество.
- Поддерживайте его стремление упорядочить бизнес процессы, гармонично организовать рабочий процесс, обеспечить комфортные условия работы.

Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Процесс обучения и развития должен быть связан с творчеством, поиском решений.
- Учебные мероприятия, задания должны давать простор его творческому воображению, изобретательности.
- Успех программы связан для него с возможностью лучше понять общую картину.

Области развития

- Излишнее стремление к поиску креативных, нестандартных решений, может восприниматься как недостаток прагматизма.
- В работе следует быть более прагматичным.
- Как бы ни был интересен процесс поиска решений, обсуждения различных вариантов, следует помнить о сроках реализации поставленных задач.



Victor Syrovatka



СОЦИАЛЬНЫЙ/АЛЬТРУИСТИЧЕСКИЙ

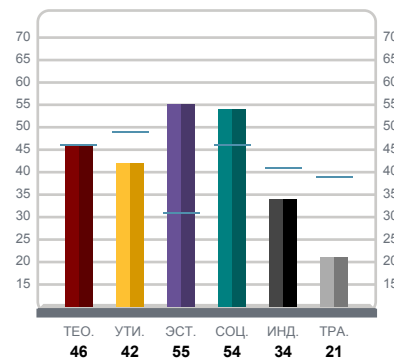
Человек, который проявляет ярко выраженную склонность к социальному/альтруистическому типу, отличается любовью к людям. Люди данного типа высоко ценят человека, им свойственна доброта, сочувствие. Люди, принадлежащие к другим типам, кажутся такому человеку равнодушными и холодными. В отличие от индивидуалистического типа, люди социального типа полагают, что стремление к взаимопомощи является единственно правильной формой человеческих отношений. Исследования показывают, что личность социального типа отличается бескорыстием.

Общая характеристика

- Проявляет сильное стремление помогать людям в их профессиональном росте.
- Во всем, что он делает, проявляется искреннее стремление помогать людям.
- Его не нужно просить о помощи. Он готов бескорыстно отдавать все силы, способности, чтобы помочь другим, не считаясь с личным временем.
- Ему больше нравится отдавать, чем получать, причем не только в личной жизни, но и в работе.
- Заботится о благополучии окружающих.
- Демонстрирует альтруистическое стремление помогать людям.
- Любит знакомить людей, близких по духу.

Ценность для организации

- Демонстрирует глубокое личное и профессиональное уважение к коллегам по работе.
- Проявляет энтузиазм и желание работать в команде.
- Стремится к расширению контактов с людьми. Ему нравится, когда люди обращаются за помощью, советом.
- Victor является очень хорошим командным игроком.
- С большим желанием занимается обучением, не считаясь с личным временем.
- Проявляет инициативу в том, чтобы помочь команде добиваться поставленных целей. Берется за дело, не дожидаясь указаний.





СОЦИАЛЬНЫЙ/АЛЬТРУИСТИЧЕСКИЙ

Ключевые факторы управления и мотивации

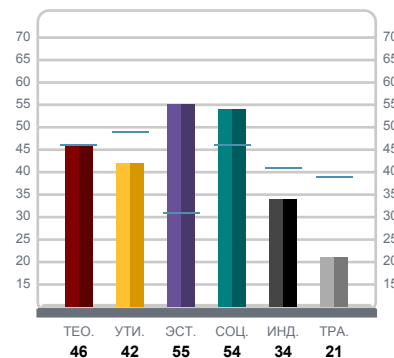
- Постарайтесь понять, что Victor относится к числу людей, которым нравится помогать другим.
- Демонстрируйте понимание и одобрение его стремления помогать коллегам.
- Проявляйте искренний интерес к его предложениям.
- Подумайте о том, как лучше использовать его стремление к наставничеству в процессе адаптации новых сотрудников с тем, чтобы они быстрее набрались опыта и достигали высокого уровня профессионализма.
- Поддерживайте, поощряйте его стремление отдавать свое время и способности людям.

Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Процесс обучения и развития должен быть связан с возможностью помочь коллегам по команде.
- Учебные программы позволяют ему получить знания и навыки, которые он может передавать другим, как внутри организации, так и вне ее.
- Процесс обучения будет более успешным, если он осознает, что может поделиться с окружающими новыми знаниями и навыками.

Области развития

- Иногда тратит слишком много времени и энергии на помощь окружающим.
- Помогая другим в их работе, не следует забывать, что его собственные задачи также должны быть выполнены в срок.
- Окружающие могут злоупотреблять его безотказностью.



Victor Syrovatka



ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ

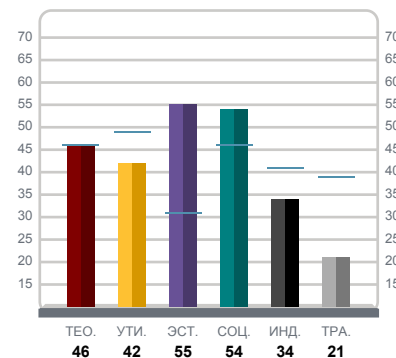
Основной движущей силой, связанной с этим типом ценности является процесс получения ОБРАЗОВАНИЯ и жажда ЗНАНИЙ. Следуя этому стремлению, человек проявляет "познавательное" отношение к действительности. Такой человек проявляет меньше интереса к красоте или практической ценности вещей, он стремится исключительно к наблюдению, познанию и рациональному обоснованию. Поскольку интересы человека с теоретическим складом основаны на опыте, знаниях, рациональном и критичном осмыслении действительности, он часто считается интеллектуалом. Главная цель жизни такого человека – приобретение и систематизация знания: знания ради знаний.

Общая характеристика

- Стремление к знаниям не является для него самым важным мотивирующим фактором.
- Victor может обеспечить баланс между людьми с высоким уровнем теоретического типа ценностей и людьми, для которых стремление к познанию не является чем-то важным. Victor успешно находит взаимопонимание и с тем, и с другим типом.
- Обладает способностью видеть общую картину, рассматривать проблему в целом, уделяя при этом достаточное внимание деталям, рутинным вопросам, не впадая при этом в ту или иную крайность.
- Обеспечивает сбалансированный, взвешенный подход к решению профессиональных проблем, возникающий в команде.
- Принимая решение, Victor уделяет достаточное внимание деталям, не погрязая при этом в мелочах.

Ценность для организации

- Victor демонстрирует хороший уровень профессиональных знаний, необходимых для выполнения работы.
- В процессе командной работы демонстрирует гибкость. Когда это необходимо уделяет больше внимания деталям, подготовке; в другой ситуации концентрирует усилия на практической реализации задачи.
- В команде выступает в роли стабилизирующей силы.
- Понимает как приверженцев теоретической системы ценностей, так и тех, кто эти ценности не разделяет.
- Проявляет интерес к техническим деталям, однако не стремится к излишне подробному их изучению.



Victor Syrovatka



ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ

Ключевые факторы управления и мотивации

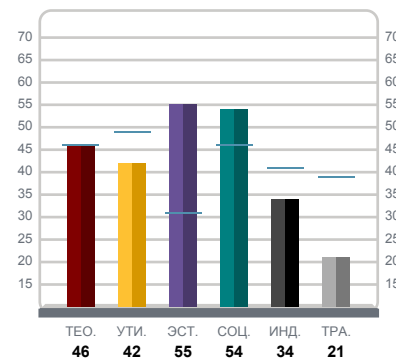
- Помните, что Victor может быть принести пользу команде, в роли стабилизирующего, уравновешивающего фактора в работе над сложными задачами, проектами, требующими специальных знаний.
- Как многие профессионалы, Victor вносит большой вклад в общее дело благодаря своим знаниям.
- Следует внимательно относиться к его предложениям, в целях достижения компромисса и взаимопонимания в команде.
- Для того, чтобы лучше понять индивидуальные особенности мотивации, посмотрите на уровень проявления других типов ценностей, которые могут быть выражены в большей или меньшей степени по сравнению с данным типом.

Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Проявляет достаточную гибкость, позитивное отношение к большинству учебных программ, предлагаемых в компании.
- Видит необходимость обучения, а также понимает важность практического использования знаний.
- Хорошо понимает, как потребности людей, принадлежащих к теоретическому типу ценностей и стремящихся получить как можно больше информации, так и особенности людей, с более низко выраженным уровнем приверженности к теоретическому типу, которым нужна лишь самая необходимая, полезная информация.

Области развития

- Возможно, ему следует быть более подготовленным в некоторых сложных теоретических, специальных вопросах.
- Возможно, ему следует занимать более твердую, решительную позицию в отношении некоторых инициатив, выдвигаемых командой.
- Для того чтобы определить, какую роль в системе мотивации играет теоретический фактор, возможно, следует более внимательно изучить отношение к другим типам ценностей.



Victor Syrovatka



УТИЛИТАРНЫЙ/ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

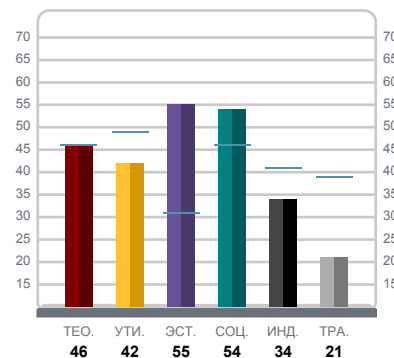
Для утилитарного/экономического типа личности характерен интерес к деньгам и всему тому, что имеет практическую пользу. Это означает, что человек, принадлежащий к данному типу, стремится к материальному благополучию, которое могут обеспечить деньги, причем не только для себя, но и для своей семьи. Интересы такого человека связаны с такими областями бизнеса, как производство, маркетинг, реализация продукции, использование кредитов, инвестиции. Этот тип весьма практичного человека хорошо вписывается в стереотип бизнесмена. Человек, у которого данный тип мировоззрения ярко выражен, весьма вероятно будет оценивать окружающих по уровню их благосостояния.

Общая характеристика

- В отношении денег Victor считается человеком довольно практичным и рациональным.
- Ему не свойственно потребительское отношение к людям ("А что я буду с этого иметь?").
- Факторы, мотивирующие его, скорее связаны с другими типами ценностей, максимальная приверженность к которым отражена на Диаграмме «Факторов Мотивации».
- Он достаточно хорошо понимает и чувствует себя комфортно себя как с теми людьми, для которых утилитарный тип ценности является доминирующим, так и с теми, у которых данный тип проявляется значительно слабее.
- Представленный на графике уровень приверженности к утилитарному типу не следует отождествлять с уровнем его материального благосостояния. Часто люди, достигшие многого, сделавшие успешную карьеру уже реализовали свои основные материальные потребности. Деньги и материальные блага перестают быть для них главным мотивирующим фактором.
- Данный уровень значимости утилитарных ценностей соответствует уровню стремления к материальным благам, типичному для среднестатистического человека.

Ценность для организации

- Его мотивируют не только деньги. Диаграмма «Факторов Мотивации» показывает достаточно сильную приверженность к другим типам ценностей.
- Victor хорошо работает в команде, охотно помогает коллегам, не требуя за это дополнительного вознаграждения.
- Victor не впадает в крайности. При возникновении финансовых разногласий в команде, играет роль стабилизирующей силы, помогает сгладить противоречия.





УТИЛИТАРНЫЙ/ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

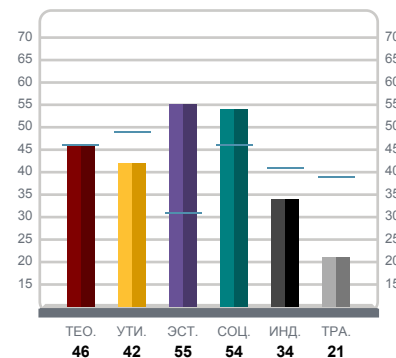
- Victor помогает найти компромисс в ситуациях, когда экономические, финансовые интересы людей не совпадают.
- Victor является хорошим командным игроком. Он следит за тем, чтобы здоровая конкуренция не переросла в конфликт.

Ключевые факторы управления и мотивации

- Используйте его способность уравнивать противоречия между людьми с разным уровнем приверженности к утилитарному/экономическому типу.
- Помните, что его мотивирует не только зарплата. Обязательно, учитывайте это. Подумайте, какие еще факторы могут его мотивировать.
- Внимательно посмотрите на Диаграмму «Факторов мотивации». Обратите внимание на наиболее значимые для него факторы мотивации, а также на те области ценностей, которые в данный момент не имеют важного значения, возможно потому, что эти потребности уже удовлетворены.
- Было бы ошибочно оценивать его работу, руководствуясь только финансовыми показателями.

Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Не проявляет чрезмерного интереса к тому, какие выгоды, материальные преимущества можно получить в результате обучения.
- Чтобы лучше понять индивидуальные особенности восприятия и отношения к учебному процессу, внимательно изучите Диаграмму «Факторов мотивации», обращая внимание на большую или меньшую степень выраженности остальных факторов.
- Victor охотно принимает участие в учебных и развивающих мероприятиях.



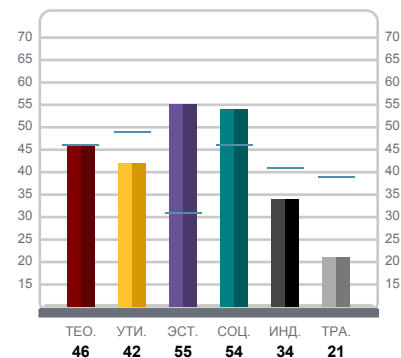
Victor Syrovatka



УТИЛИТАРНЫЙ/ЭКОНОМИЧЕСКИЙ

Области развития

- Более охотно участвует в тех проектах или направлениях деятельности, которые обеспечивают большую финансовую отдачу.
- Если комфортный уровень материального благополучия уже достигнут, то, возможно, необходимо позволить окружающим, которые еще не достигли еще этого уровня, более активно выражать свое мнение.
- Возможно, в отдельных случаях ему следует проявлять больше твердости, заинтересованности и решительности в решении проблем, связанных с экономическими, финансовыми показателями или системой материального стимулирования.





ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ/ПОЛИТИЧЕСКИЙ

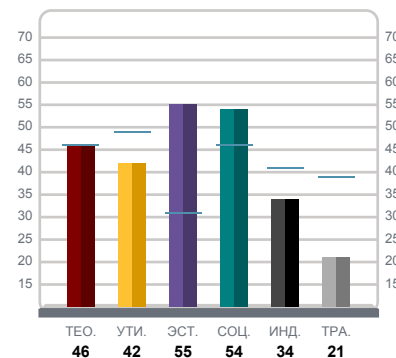
ВЛАСТЬ является основным мотивирующим фактором для индивидуалистического типа личности. Исследования убедительно доказывают, что лидеры, занимающие ответственные руководящие должности в различных сферах деятельности, больше всего ценят власть. Поскольку конкуренция играет важную роль во всех сферах человеческой жизни, многие философы рассматривают стремление к власти, как основной мотивирующий фактор в конкурентной борьбе. Однако, у некоторых людей стремление к власти выражено наиболее ярко. Эти люди стремятся к личной власти, влиянию и известности.

Общая характеристика

- Любит помогать коллегам по команде.
- Оказывает содействие окружающим в решении проблем.
- Не ставит свои личные заслуги выше, чем усилия и заслуги команды.
- Предпочитает быть хорошим исполнителем, нежели играть лидирующую роль.
- Его вполне устраивает роль хорошего профессионала. Не стремится быть руководителем.
- Может работать много и напряженно ради успеха общего дела, не требуя взамен публичного, общественного признания своих заслуг.
- Участвуя в проектах, может предпочитать роль добросовестного исполнителя.
- Не требуя большого внимания к себе, ценит проявление искренней благодарности за свой вклад в успех проекта.
- В ходе совещаний не рвется изложить свое мнение, возможно ему следует помочь, предложить высказать свою точку зрения.

Ценность для организации

- Оказывает стабилизирующее влияние на команду.
- Помогает коллегам, не требуя признания и благодарности.
- Предлагаем, высказывает идеи, не навязывая их, что вызывает уважение коллег по команде.
- Окружающие могут особенно ценить его стабилизирующую роль, которая наиболее важна в тех ситуациях, когда под давлением обстоятельств противоречия обостряются.
- Придерживается деловой этики поведения даже в сложных, стрессовых ситуациях. Ради успеха общего дела стремится сгладить межличностные противоречия.
- Иногда, окружающие считают его «скромным» тружеником, «неизвестным героем» вклад которого в успех проекта неоценим.





ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ/ПОЛИТИЧЕСКИЙ

Ключевые факторы управления и мотивации

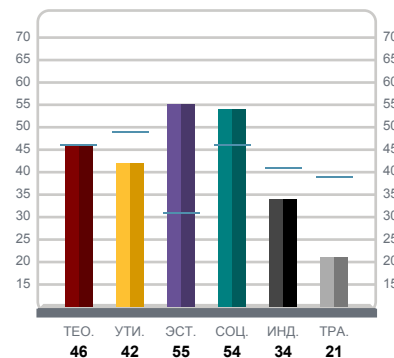
- Чтобы лучше понять индивидуальные особенности мотивации, внимательно изучите Диаграмму «Факторов мотивации», обращая внимание на большую или меньшую степень выраженности остальных факторов по сравнению с индивидуалистическим.
- Поддерживайте, поощряйте проявление его талантов и способностей.
- Дайте ему возможность решать самостоятельно, в каких ситуациях он хочет быть на виду или руководить процессом.
- Поддерживайте, поощряйте его на протяжении всего процесса работы над проектом, решением конкретной задачи.
- Не забывайте о вкладе и усилиях тех, кто не «кричит» о своих заслугах. Относитесь к ним с уважением, выражая искреннюю признательность.

Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Он предпочитает учиться в команде.
- Victor предпочитает более традиционные формы обучения.
- В процессе обучения демонстрирует высокий уровень дисциплины.

Области развития

- Возможно ему следует занимать более твердую позицию, когда речь идет о распределении обязанностей и объема работы в команде.
- Представляя коллегам свои идеи, следует прилагать больше усилий, чтобы привлечь к ним внимание.
- Высказывает свою точку зрения вслух только после того, как все тщательно обдумает и взвесит. Возможно, следует более активно делиться с коллегами ходом своих размышлений.



Victor Syrovatka



ТРАДИЦИОННЫЙ

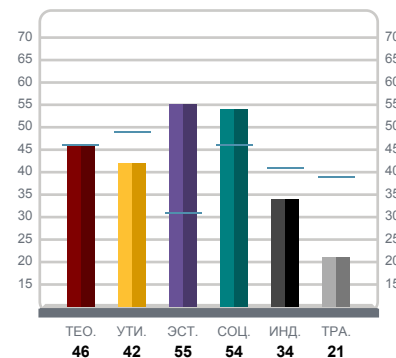
Самую высокую притягательность для этой ценности могут иметь слова "единство", "порядок" или "традиция". Люди, получившие высокие баллы в области этой ценности, ищут систему для жизни. Эту систему можно найти в таких вещах как консерватизм или авторитетная власть, определившая правила, предписания и принципы жизни. 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.

Общая характеристика

- Не стремится формализовать правила и процедуры.
- Стремясь быстрее добиться результата, может настаивать на упрощении, ускорении некоторых процедур.
- Его мотивирует возможность самовыражения, проявления своей индивидуальности.
- Быстро приспосабливается к переменам.
- Не любит, когда инструкций и правил слишком много.
- Не принимает на веру мнения авторитетов.
- Может нарушать правила, руководствуясь принципом: "Цель оправдывает средства."
- В силу своего стремления к творчеству, эксперименту может нарушать правила. Однако делает это без злого умысла.
- Его стремление участвовать в нескольких проектах одновременно, добиваться результата как можно быстрее, может привести к тому, что, игнорируя отдельные детали и инструкции, он наносит вред делу и тормозит продвижение вперед.

Ценность для организации

- Пытается найти эффективные, логически обоснованные решения.
- Творчески подходит к решению проблем.
- Быстро учится, осваивает новые области деятельности, процессы, технологии.
- Проявляет интерес к новым методам, технологиям и т.п.
- Достаточно быстро решает возникающие проблемы.
- Ищет творческие, нестандартные решения.





ТРАДИЦИОННЫЙ

Ключевые факторы управления и мотивации

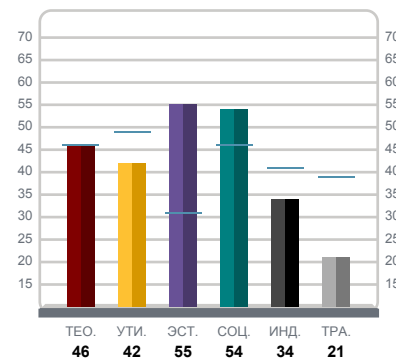
- Иногда ему нужны детальные инструкции для того, чтобы избежать ошибок и справиться с работой с первого раза.
- Ему нравится разнообразие в работе.
- Предпочитает принимать решения самостоятельно в рамках своих полномочий и компетенций.
- Проявляет большой интерес к совершенствованию «устаревших», мало эффективных бизнес процессов и процедур.
- Используйте его способность видеть общую картину и доносить это видение до окружающих.

Обучение, профессиональное развитие и их восприятие

- Может предпочитать более динамичные, творческие формы обучения.
- Достаточно хорошо адаптируется к различным формам обучения.
- Иногда выбирает свой собственный путь познания и развития.

Области развития

- Следует уделять больше внимания деталям.
- Необходимо с большим пониманием относиться к людям, которые предпочитают следовать существующим правилам.
- В случае возникновения разногласий следует следить за своими комментариями и быть проявлять больше сдержанности в проявлении эмоций.





МОТИВАТОРЫ - НОРМЫ И СРАВНЕНИЯ

Многие годы Вы могли слышали такие утверждения: "На вкус и цвет товарища нет", "Каждому свое", "Человек ищет где лучше, а рыба, где глубже." Будучи окруженными людьми, разделяющими сходные с Вами ценности, Вы хорошо вписываетесь в их общество и заряжаетесь энергией. Однако, если Вас окружают люди, чьи ценности значительно расходятся с Вашими, Вас могут воспринимать аутсайдером. Если различия понятны окружающим, то каждый участник процесса общения будет стараться "выровнять" ситуацию. В противном случае эти различия могут спровоцировать стресс или конфликт. Встречаясь с такой ситуацией Вы можете:

- Изменить ситуацию.
- Изменить свое восприятие ситуации.
- Смириться с ситуацией.
- Управлять ситуацией.

Этот раздел показывает области, где Ваши ценности могут серьезно расходиться с ценностями "большинства", что может вести к конфликтам. Чем выраженнее Ваши ценности по сравнению с большинством, тем большее количество людей заметят вашу приверженность к таким ценностям. Чем меньше Ваши ценности выражены по отношению к ценностям большинства, тем большее людей посчитают Вас равнодушным и, возможно, негативно настроенным человеком к этой ценности. Закрашенная область графика отображает 68 процентов населения или их баллов, попавших в первое стандартное отклонение выше или ниже средней величины по стране.

ТАБЛИЦА НОРМ И СРАВНЕНИЙ - Norm 2011

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ		В пределах нормы
УТИЛИТАРНЫЙ		В пределах нормы
ЭСТЕТИЧЕСКИЙ		Экстремальное отклонение
СОЦИАЛЬНЫЙ		В пределах нормы
ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ		В пределах нормы
ТРАДИЦИОННЫЙ		Отклонение вниз

■ - 68 процентов населения ■ - средний национальный показатель ★ - ваши показатели

В пределах нормы - одна стандартная девиация от среднего национального показателя

Отклонение вверх - две стандартных девиации выше среднего национального показателя.

Отклонение вниз - две стандартные девиации ниже среднего национального показателя

Экстремальное отклонение - три стандартные девиации от среднего национального показателя



МОТИВАТОРЫ - НОРМЫ И СРАВНЕНИЯ

Мировоззренческие установки, к которым Вы демонстрируете наиболее сильную приверженность по сравнению с другими убеждениями и ценностями.

- Вы стремитесь к самовыражению, поиску формы и гармонии во всех сферах жизни. Люди могут не понимать Вас, полагая, что Вы далеки от реальности и считать, что Ваше искреннее восхищение окружающим миром является чрезмерным и неестественным.

Мировоззренческие установки, которые Вы не разделяете, и поэтому можете испытывать раздражение, когда сталкиваетесь с людьми, демонстрирующим сильную приверженность к подобным убеждениям и ценностям.

- Вас будут раздражать люди, пытающиеся навязать Вам свой образ жизни. Ваша склонность к поискам новых взглядов на жизнь будет, в свою очередь, вызывать у них отрицательные чувства, они будут пытаться переубедить Вас и склонить к своим принципам.



ДИАГРАММА УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ®

14-12-2011

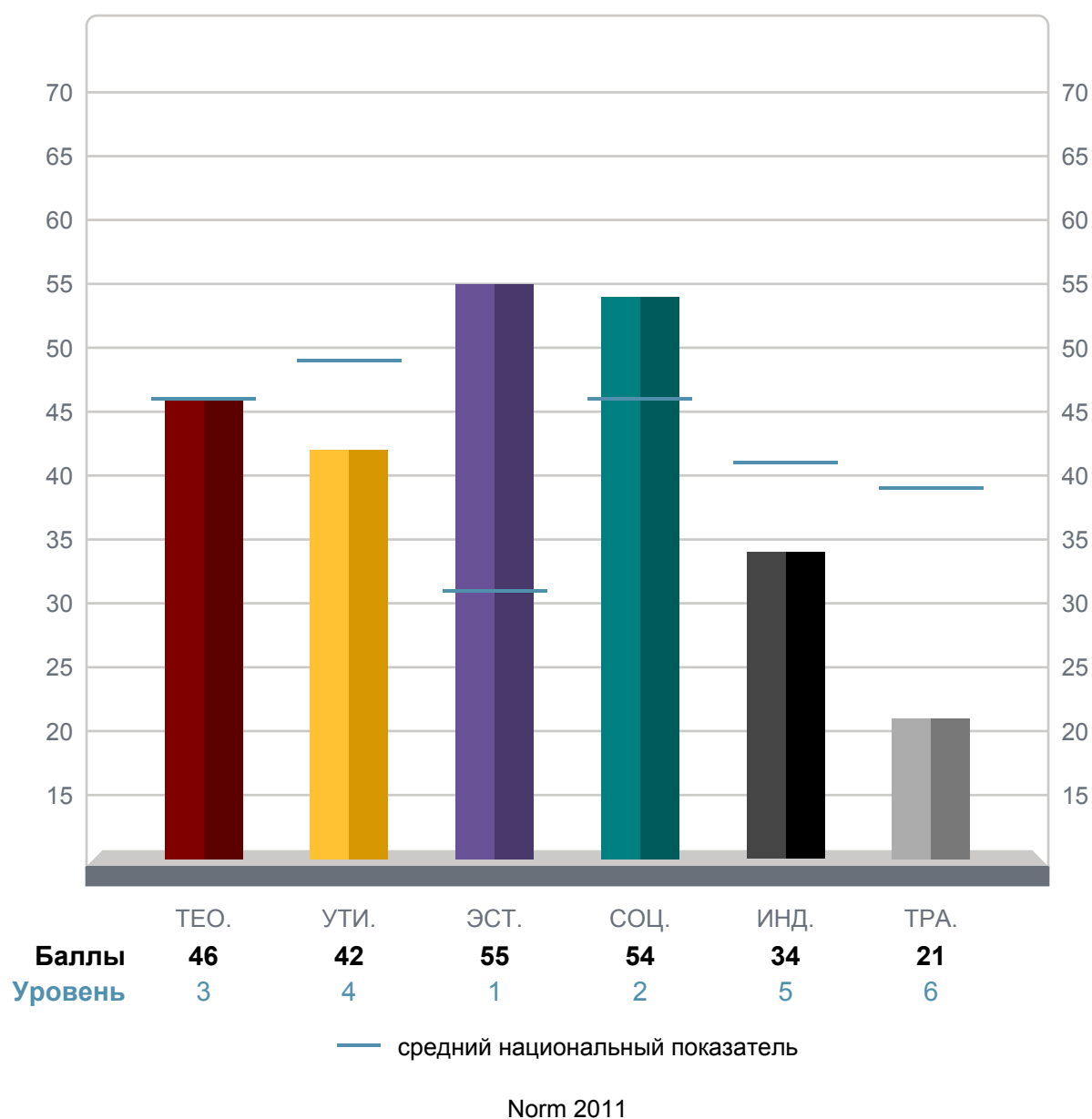
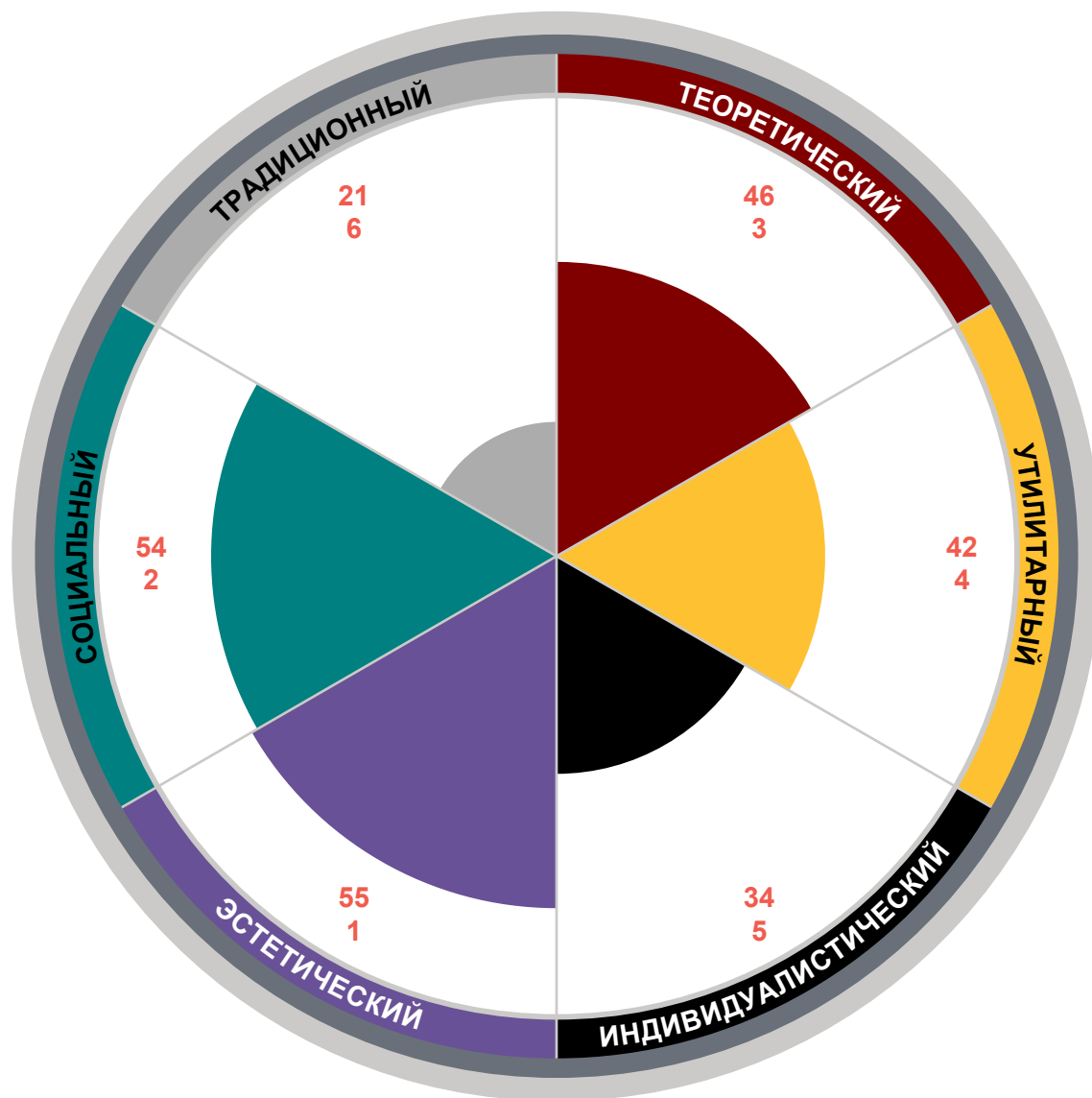




ДИАГРАММА ФАКТОРОВ МОТИВАЦИИ™

14-12-2011





ПЛАН РАЗВИТИЯ

Предлагаем Вам подумать над планом развития. План развития – это инструмент Вашего личностного роста и самосовершенствования. После того, как Вы внимательно ознакомитесь с информацией, содержащейся в отчете, ответьте на следующие вопросы:

Область 1: Каковы стратегические, долгосрочные задачи, стоящие перед Вашей компанией?

Укажите одно или два наиболее сильных качества, которые позволяют Вам добиваться успеха в реализации долгосрочных, стратегических задач, которые стоят перед Вашей компанией.

Область 2: Перечислите повседневные, краткосрочные задачи, которые стоят перед Вашей командой – сравнительно небольшой группой людей, с которыми Вы ежедневно взаимодействуете.

Укажите одно или два наиболее сильных качества, которые позволяют Вам добиваться успеха в решении повседневных задач, стоящих перед Вашей командой.



ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

Опираясь на анализ информации, содержащейся в Вашем отчете, ответьте на следующие вопросы:

Шаг 1: Я буду продолжать действовать следующим образом:

Укажите три наиболее сильных качества, которые Вам свойственны и которые Вы будете продолжать демонстрировать.

- 1.
- 2.
- 3.

Шаг 2: Что бы Вы изменили в своем поведении?

Укажите 2 вещи, которые Вы подправите, скорректируете или немного измените для повышения личной эффективности.

- 1.
- 2.

Шаг 3: Недостаток, который я постараюсь исправить.

Укажите одну вещь, которую Вы попытаетесь перестать делать для повышения личной эффективности.

- 1.

Дата: _____

Запланированная дата контроля над
выполнением плана: _____



ОБЗОР ЦЕННОСТЕЙ РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

В каждом из подразделов, для всех шести типов ценностей, определите наиболее важный для Вас фактор мотивации. Выберите и укажите те особенности вашей мотивации, которые Вы хотели бы обсудить с коллегами. Данный раздел отчета предназначен для подготовки к диалогу между Вами, Вашими коллегами, руководителями. У каждого, с кем Вы хотели бы обсудить данный отчет, должна быть его копия.

Следует помнить, что эти мотивационные факторы, связаны с системой внутренних ценностей и убеждений, и, поэтому не всегда очевидны для окружающих. Тем не менее, именно они определяют Вашу эффективность, Ваш успех в долгосрочной перспективе. Задача этого упражнения состоит в том, чтобы объяснить окружающим, почему мы делаем то, что делаем, почему мы поступаем тем или иным образом.

Общая характеристика

1. Теоретический _____
2. Утилитарный/Экономический _____
3. Эстетический _____
4. Социальный/альтруистический _____
5. Индивидуалистический/политический _____
6. Традиционный _____

Ценность для организации

1. Теоретический _____
2. Утилитарный/Экономический _____
3. Эстетический _____
4. Социальный/альтруистический _____
5. Индивидуалистический/политический _____
6. Традиционный _____



ОБЗОР ЦЕННОСТЕЙ РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Ключевые факторы управления и мотивации:

1. Теоретический _____
2. Утилитарный/Экономический _____
3. Эстетический _____
4. Социальный/альтруистический _____
5. Индивидуалистический/политический _____
6. Традиционный _____

Обучение, профессиональное развитие и их восприятие:

1. Теоретический _____
2. Утилитарный/Экономический _____
3. Эстетический _____
4. Социальный/альтруистический _____
5. Индивидуалистический/политический _____
6. Традиционный _____



ОБЗОР ЦЕННОСТЕЙ РАБОЧЕГО МЕСТА ДЛЯ КОМАНДООБРАЗОВАНИЯ

Области развития:

1. Теоретический _____
2. Утилитарный/Экономический _____
3. Эстетический _____
4. Социальный/альтруистический _____
5. Индивидуалистический/политический _____
6. Традиционный _____

Области Развития: (выберите два наиболее важных мотивирующих фактора, независимо от того к какому из типов тип ценностей они относятся).

1. _____
2. _____