



**\*\*ANONYMOUS\*\***

Тест: 31 Октябрь 2016

Отчет: 3 Ноябрь 2016

Commercial CUG - Anna Ivanova

## Section 1. Лист обратной связи iWAM.vRU2.00

Отчет для: \*\*ANONYMOUS\*\*  
Четверг, Ноябрь 3, 2016 @ 15:36:47 GMT

Проявление инициативы или действия не является вашей сильной стороной. Проявление инициативы включает риск. Вы предпочитаете следовать пути, указанному другими. Другие могут думать о вас как о проявляющем слишком мало инициативы. Вам не нравится ждать. Вас демотивирует, когда слишком долго все не начинается. Для вас те, кто колеблются - потерянные люди. Согласно вам другие люди часто тратят слишком много времени на анализ событий. Вы не можете сидеть и ждать пока 'нужный момент' наступит. Другие могут думать о вас как о нетерпеливом человеке.

Вы *начинаете* с развития идеи или теории. Вам нужно понимать последствия, чтобы быть уверенным насчет задачи. *Затем*, вы собираете и организовываете ресурсы, необходимые для продвижения и упорядочивания этого проекта. Этот шаг поддерживает первый шаг и следует за ним. *В конце концов*, вы приступаете к действию и исполнению того, что необходимо сделать. Возможно, на третий шаг вы тратите меньше всего времени.

В сравнении с обычным населением, начиная задачу или проект,

- вы *более* интересуетесь теорией, концепцией и последствиями этой задачи или проекта. Вы хотите все продумать.
- вы *менее* интересуетесь организацией ресурсов; составлением списков и определением взаимодействия частей.

Вы обычно мотивируетесь уходом от плохих ситуаций. Вы наиболее энергичны в ситуациях, когда следует чего-то избежать, избавиться или предотвратить. Вы наиболее приспособлены к работе, где признание проблем или ошибок является задачей, но где способность фокусироваться на цели является добавленной ценностью.

Вы цените чужое мнение, когда необходимо принять решение. Вы часто мотивируетесь тем, что решение принимают другие. Вы главным образом воспринимаете информацию извне, как если бы она была руководством к действию. Вы обычно предпочитаете руководство и инструкции, исходящие от других.

Вы обычно мотивируетесь развитием возможностей и нахождением других путей. Вам сложно следовать процедурам, но обычно легко развивать процедуры. Когда от вас требуется следовать процедурам, это может демотивировать.

Вы обычно представляете мир как широкий образ, но можете работать с детальными последовательностями длительное время. Вы обычно думаете о проектах в глобальном, произвольном порядке, но можете думать и говорить в форме детализированных последовательностей.

Вы не используете невербальные сигналы как сознательный способ коммуникации. Для вас наиболее важным аспектом коммуникации является содержание. Для оценки эффекта

коммуникации вы погружаетесь в смысл сказанного и услышанного.

Вам не хочется, чтобы другие люди были рядом, когда вы работаете. Ваша продуктивность падает, когда вы находитесь в окружении других людей, потому что вам становится тяжело концентрироваться. Вам не нужен социальный контакт. Вы предпочитаете, чтобы дверь в кабинет была закрыта.

Вы хотите иметь единоличную ответственность за выполняемую работу. Вы не хотите разделять ответственность. Вам нравится иметь босса и самому быть боссом. Вам нравится иметь четко прописанные границы ответственности, и вы заметите, когда другие вмешиваются в эти границы. Вы хотите, чтобы в командном взаимодействии каждый член команды нес свою индивидуальную ответственность.

Карьера представляет собой серию циклов. После работы или проекта в течение определенного времени у вас возникнет ощущение, что вы достигли плато. Вы доходите до стадии, где работа уже не так интересна, как была когда-то. Вы этого достигли, сделали и драйв ушёл. Просто-напросто это плато обычно означает, что вы прекратили учиться. Вы все еще делаете свою работу, но обнаруживаете, что лишь цепляетесь за нее. Вы потеряли энтузиазм, ваша энергия снижается и растет неотступное чувство, что пришло время изменений. Часто расцениваемое как "выгорание", а в действительности это невероятная скука. Здесь мы так можем описать ваш карьерный цикл:

Вы хотите двигаться от одного проекта или работы к другому каждые 3 года. Как только вы действительно узнали задачу, то хотите двигаться к следующей. Вы лучше всего выполняете проекты, которые занимают менее 3 лет.

В сравнении со средним населением,

- вы более заинтересованы в сохранении ситуации неизменной, какой она была раньше. Вы можете сопротивляться изменениям.

## Раздел 2. Отчет по анализу установок iWAM.

Стандартная группа: Russia 2013 (Russia).

Дата тестирования: 31-Окт-2016

Этот отчет описывает некоторые из 48 паттернов мотивации и организации работы, которые измеряет iWAM Profile.

Вы можете получить расширенный отчет, описывающий каждый из паттернов полностью. Этот полный отчет доступен человеку, который попросил вас заполнить тест.

### Сильные стороны

При сравнении вас с населением Стандартная группа были обнаружены следующие типичные для вас характеристики организации работы и мотивации. Они проявляются, когда вы общаетесь. Навыки и способности, связанные с данными характеристиками, являются естественными для вас, и вы стремитесь развивать мастерство в этих областях. Некоторые люди даже могут сказать, что эти черты определяют ваше предназначение в жизни. Устраиваясь на работу или думая об изменениях в карьере, мы рекомендуем вам искать такую работу, где вы сможете применять на деле данные характеристики. Это таланты, которые следует ценить.

- **Автоматический:** Вы мотивируетесь, если решение может быть принято быстро и, если возможно, то прямо сейчас. Вы способны приходить к заключению вскоре после того, как собрали лишь небольшое количество информации. Вы экстраполируете недостающее и результат трактуете в пользу сомнения. У вас высокий уровень доверия. Это хороший паттерн для реализации проектов, не имеющих аналогов или общепринятых стандартов.
- **Индивидуальное окружение:** Независимость – это способность справляться с делами без помощи других. Вы хорошо работаете в ситуациях, когда вам нужно трудиться в одиночку. Вы будете работать хорошо, если у вас будет отдельный кабинет, а закрытая дверь поможет лучше концентрироваться. Этот паттерн часто хорошо работает в хай-тек индустрии и компьютерной отрасли. Это также хороший паттерн для изобретателей, писателей, некоторых видов инженеров, ночных сторожей, ...
- **Стабильность:** (сходство): Вы хотите, чтобы всё оставалось прежним с течением времени. Конечно, вещи вокруг меняются со временем, и вы готовы принять это, если требуется, но вы будете чувствовать себя небезопасно, если изменения слишком велики. Стремление к стабильности – это хорошее качество для работы, которая не меняется значительно с течением времени, потому что это означает, что вы будете делать свою работу с необходимым вниманием, даже если другие сочтут её «рутинной». Позиции, где это полезно, включают некоторые административные функции, бухгалтерию или обучение алгебре.
- **Послушный:** Вам нравится следовать правилам организации и вы стараетесь быть тем сотрудником, в котором нуждается компания. Вы считаете нормальным, что сотрудник старается сделать всё возможное для организации, в которой работает. Это хороший паттерн для линейного менеджмента и рядовых позиций. В больших корпорациях менеджеры с таким паттерном двигаются вверх по карьерной лестнице быстрее, потому что они адаптируют себя под тот тип сотрудника, в котором нуждается компания.
- **Деньги:** Знание цен, расчеты затрат и прибылей, ведение учета важны для вас так же, как и «справедливая оплата». Вам также, возможно, важно знать, куда идут денежные потоки. Это может свидетельствовать о вашем интересе к финансовой стороне менеджмента в компании. Этот паттерн полезен, если вы бухгалтер, занимаетесь ценообразованием или составляете бюджеты.
- **Единоличная ответственность:** Вам важно нести единоличную ответственность за свою работу. Когда вам нужно работать в команде, вы предпочитаете, чтобы задачи были разделены, и каждый человек знал точно, за что он отвечает. Вы считаете, что люди должны быть ответственны за свою работу. Вы признаёте значение иерархии в работе, где более высокие уровни несут ответственность за работу, произведенную на более низких уровнях.

- **Концептуалист:** Приступая к новой задаче или проекту, вы интересуетесь тем, чтобы выяснить теоретические выкладки, концепцию. Вам нравится интеллектуальная деятельность. Для вас знание теории – это способ почувствовать, что вы понимаете, о чем проект или задача. Вам нравится проводить время, анализируя и рассуждая о предмете. Это хороший паттерн для консультантов и ученых.
- **Нейтральная коммуникация:** (Содержание): Ваше общение ориентировано на содержание (точные слова, которые сказаны) или информацию, которую вы получаете, и то, что вы чувствуете относительно этого содержания. Вам скорее всего будет более комфортно в рабочих областях, где важна техническая экспертиза. Это инженерные, исследовательские, научные работы, должность университетского профессора ...
- **Решение проблем:** Вы хороши в обнаружении проблем, которые могут возникнуть и которых следует избегать. У вас даже может быть инстинктивное чутьё в предсказании проблем и предвосхищении препятствий. Возможно, вы хороши в задавании правильных вопросов и анализе ситуации с возможными ловушками. Вас мотивирует работа, связанная с избеганием или решением таких проблем. Это хороший паттерн для задач, которые включают решение проблем или поиск ошибок. Этот талант неocenим для работы в службе поддержки, в инспекции, аудите, контроле качества и тестировании.
- **Убеждается через чтение:** Вы предпочитаете читать информацию, чтобы убедиться. Таким образом, вам нужно разобраться с письменной документацией и отчетами, инструкциями и справочниками. Это важное качество для чисто бумажных задач, например, проверки документов.
- **Результативность:** Вы особенно мотивируетесь, когда вы можете достигать результата и надеетесь, что другие будут оценивать вас по вашим результатам и вашим способностям (в противоположность тому, что вы говорите или думаете). Вам нравится делать лучше, превосходить других, и вы удовлетворены, когда достигаете в этом успеха. Вас не пугают трудности. Если вы расцениваете ситуацию как вызов, вы будете действовать успешнее. «Оплата за результат» подходит вам как нельзя лучше.
- **Ассертивный:** Вы знаете политики и правила (даже неписанные) и вы легко сообщаете другим, что им следует делать. Для вас одни и те же правила должны применяться ко всем. Вы действуете хорошо в ситуациях, когда люди вокруг вас имеют те же ожидания о том, что должно происходить. Это хороший паттерн для управленческих позиций.
- **Период времени:** Для вас все решения приходят в свое время. Чтобы в чем-то убедиться, например, знать, что кто-то хорошо выполняет свою работу, вам нужно собрать информацию в течение некоторого времени. В этот период данные должны оставаться неизменными.
- **Глобальный взгляд:** Вы мотивируетесь, когда люди объясняют вам видение в целом или если вы можете расширить ваш горизонт. Вы быстро определяете составляющие целого и можете использовать абстрактное мышление. Для вас важно иметь обзор, большую картинку. Когда у вас есть такая возможность, вы затем можете углубляться в детали, если это необходимо. Вы можете видеть лес за деревьями. Такая установка особенно полезна для планирования, стратегических задач и управления.
- **Убеждается через видение:** Когда вам нужно принимать какое-то решение, то вы предпочитаете увидеть это. Вам нужно видеть «улики». Это может быть наблюдение за рабочим процессом или за визуальной презентацией (графики, слайды PowerPoint, изящная брошюра и др.). Внимание к визуальному аспекту важно для дизайнерской работы, особенно, если визуальные образы в дизайне являются ключевыми.
- **Власть:** Вы особенно мотивированы, когда делаете важные вещи. Вам нравится контролировать свое окружение. Вы хотите оказывать влияние или направлять поведение других. Люди должны выказывать уважение вашей позиции в иерархии. Вам комфортно чувствовать себя на работе, где вы можете использовать эту мотивацию, как, например, в различных видах управления, предпринимательства, агрессивных продажах и т.д.

- **Время:** Вы стремитесь фокусироваться на расписаниях и планировании времени. Работа со сроками и соблюдение запланированного списка дел могут быть естественными для вас. Вы мотивированы, когда можете укладываться в расписание. Вы ищете ответа на вопрос "когда" (когда крайний срок, когда начало и т.д.).

## Области развития

Каждая сильная сторона обычно имеет свою тень. Следующие характеристики организации работы и мотивации являются, возможно, *наименее* развитыми вами, в особенности при сравнении с населением \$stdGroupCountry. Эти паттерны могут быть "слепыми пятнами" для вас, но они видимы извне, поскольку эти паттерны менее проявлены при коммуникации. Если вы находитесь в ситуации, где требуются эти характеристики, вам понадобится больше энергии, чтобы стать успешным. Вы можете рассматривать их как области потенциального роста и развивать их далее (чем более гибки вы, тем в большем количестве областей вы можете быть успешны), или вы можете так организовать свою жизнь так, чтобы фокусироваться больше на своих сильных сторонах. Если вы выберете второй подход, может быть полезно, чтобы в окружении были люди с данными паттернами.

- **Число примеров:** Число примеров, полученных вами, не важно для вас, чтобы убедиться, что кто-то хорошо выполняет свою работу, или узнать, что вы понимаете что-то. Если кто-то использует большое число примеров, чтобы объяснить или доказать что-то, это может иметь демотивирующий эффект на вас.
- **Прошлое:** Когда вы начинаете делать что-то, прошлое и прошлый опыт не важны для вас. Вам не нравится обращаться к прошлому за информацией. Традиции и история компании, предшественники на вашей работе вас мало интересуют. Когда люди обсуждают прошлое как способ предсказывать будущее, это может вас раздражать, так как вам не нравится критическое отношение. Часто бывает лучше оставлять прошлое позади, но иногда вам может не хватать умения учиться на опыте прошлого.
- **Терпимый:** Вы не хотите терпеть неподобающее поведение других. Вы не согласны со следующими утверждениями: правила могут адаптироваться и должны быть подстроены под каждого человека; люди должны использовать свои собственные правила и делать дело своим собственным способом.
- **Инициирование:** Для вас неважно быть первым, тем, кто начинает, или быть инициатором задач или проектов. Это будет недостатком, если культура компании ориентирована на быструю инициативу и "проактивность", потому что вам может казаться, что вы (или кто-то другой) должны "торопиться" или бежать туда, куда вы еще не знаете.
- **Популярность:** Любят ли вас окружающие, воспринимают ли "частью группы" – это меньше всего вас волнует. Стремление к единению с другими – не в ваших интересах. Это может означать, что окружающие считают вас человеком, недостаточно участвующим в деятельности, укрепляющей группу. Вы будете подвергать сомнению ценность "следования за большинством". Вы скорее всего достаточно устойчивы к давлению группы.
- **Информация:** Вы не находитесь в постоянной охоте за самыми последними новостями. То, что вас интересует на работе меньше всего – это работа с данными, фактами, информацией и знаниями.
- **Структура:** Когда вы изучаете что-то или начинаете новый проект, структурирование всех частей не является важным для вас. Организация, структурирование, разбор на части, поиск ресурсов – это задачи, которые вас мало интересуют. Это может быть недостатком для работ, связанных с дизайном и планированием.

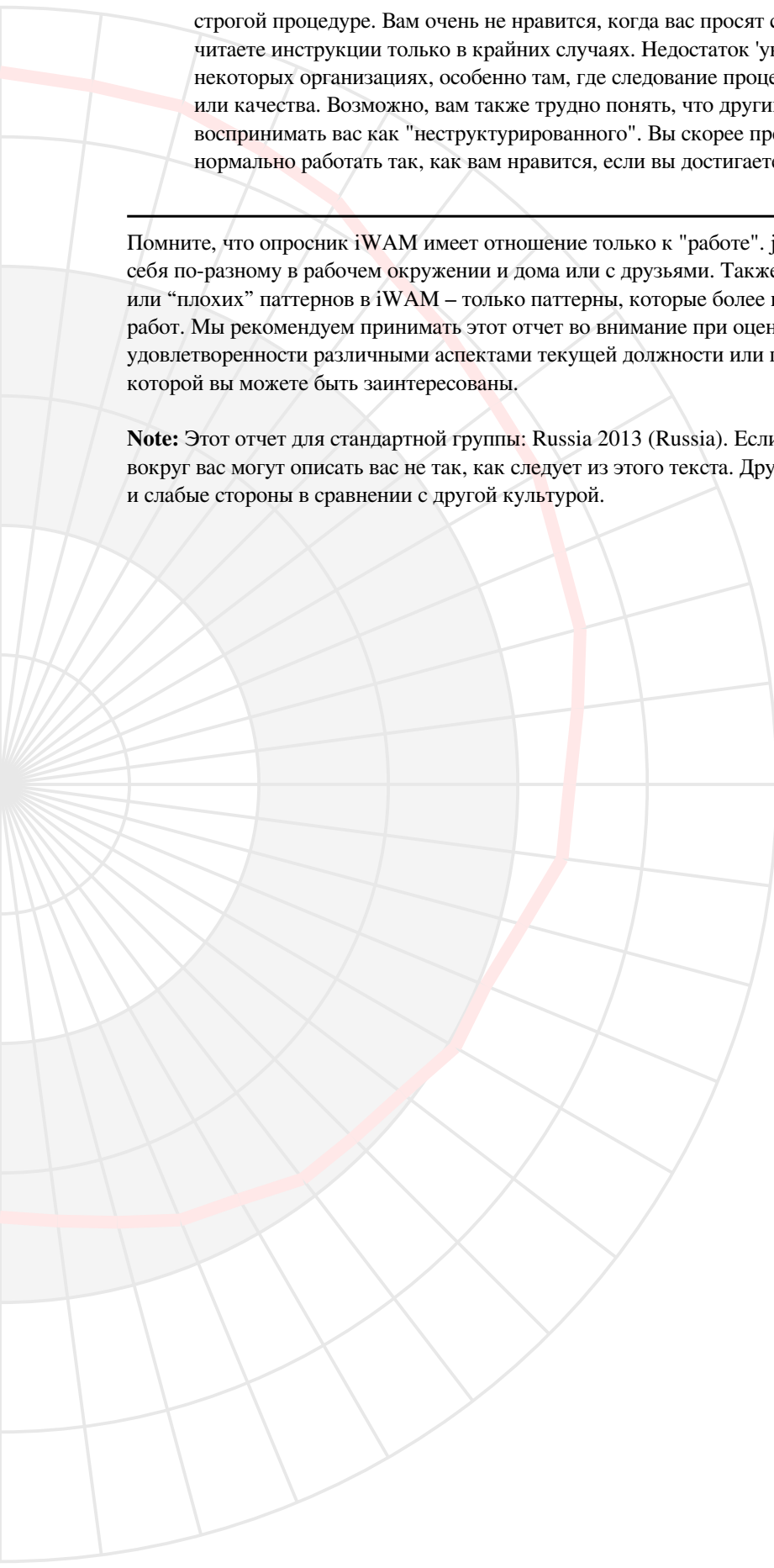
- **Рефлексия и Терпение:** Терпение и ожидание, чтобы события происходили сами, не являются вашими сильными чертами. Люди вокруг вас могут решить, что вы слишком торопите события. Если вы попадёте в ситуацию, где в вашу работу будет входить реагирование на действия других людей, это может стать фрустрирующим фактором для вас. Вам будет трудно согласиться, когда другие просят дать им больше времени на раздумья. Это может стать недостатком, если большая часть работы состоит из анализа, понимания и проявления осторожности перед началом деятельности, или такие паттерны являются общепринятыми в рабочем окружении. Работа в службе поддержки или в колл-центре (на входящих звонках) будет демотивировать вас.
- **Убеждается через слух:** Вы можете скептически относиться к тому, что вам говорят. Вы скорее соглашаетесь с утверждением "Мысль изреченная есть ложь". Принимая решение, вы стремитесь уделять меньше внимания тому, что услышали, в сравнении с тем, что видели, читали или делали. Вам может быть трудно чувствовать себя комфортно в окружении, где многие решения принимаются устно, потому что сложно проверить, будут ли эти слова подкреплены действиями или контрактами.
- **Настоящее:** Для вас то, что происходит прямо сейчас, может быть менее значимым, чем то, как оно вписывается в более широкую временную рамку. В зависимости от результатов по другим параметрам, окружающие могут считать вас недостаточно практичным человеком, оторванным от сегодняшней действительности.
- **Активность:** Чтобы чувствовать себя успешным на работе, для вас неважно фокусироваться на деятельности или имитировать деятельность. Однако это может быть важным фактором для других, поэтому всегда полезно уметь объяснять, насколько вы заняты, что вы делаете и какой это вносит вклад в работу всей организации.
- **Последовательный:** Вам не нравится проверять всякий раз, достоверны ли факты, на которых вы основываете свое решение, или нет. Раз убедившись, вам этого достаточно. Это может стать недостатком для управленческой позиции: в управлении требуется проверять время от времени, производится ли работа в соответствии со стандартами или уже нет. Также полезно осознавать, что другие люди могут пересматривать свои решения время от времени. Например, вам может понадобиться подтвердить клиенту, что вы всё еще предлагаете ему наилучший выбор, который он может сделать.
- **Групповое окружение:** Вам не нравится быть в ситуации, когда задействовано много людей (например, большие собрания). Даже если вы научились "выживать" в открытых офисных пространствах, ваша продуктивность может снижаться, если вокруг люди. Работа в отдельном кабинете с закрытой дверью, напротив, не будет снижать вашу продуктивность. Люди возле вас могут чувствовать себя некомфортно, поскольку они не ощущают достаточно взаимодействия с вами.
- **Разделённая ответственность:** Вам может быть тяжело разделять ответственность. Вы не заинтересованы в разделении ответственности с другими, как это бывает в настоящих командах. Вы скорее верите в выражение "разделённая ответственность – это никакая ответственность". Вы предпочитаете, чтобы работа была хорошо поделена между сотрудниками и каждый человек знал свою задачу. Вызов состоит в том, чтобы найти способ сохранять вашу независимость и тем не менее обмениваться информацией, объединять ресурсы и навыки. Если вы вынуждены работать в команде, мы рекомендуем прочитать "*Мудрость команд*" Катценбаха.
- **Следовать процедурам:** Вы ненавидите рутину. Вас раздражает, если вы должны делать что-то согласно

строгой процедуре. Вам очень не нравится, когда вас просят следовать пошаговым инструкциям. Вы читаете инструкции только в крайних случаях. Недостаток 'уважения' к процедурам неприемлем в некоторых организациях, особенно там, где следование процедуре привязано к требованиям безопасности или качества. Возможно, вам также трудно понять, что другим нужны процедуры, а они будут воспринимать вас как "неструктурированного". Вы скорее предпочитаете креативную работу, где нормально работать так, как вам нравится, если вы достигаете желаемых результатов.

---

Помните, что опросник iWAM имеет отношение только к "работе". jobEQ обнаружил, что многие люди ведут себя по-разному в рабочем окружении и дома или с друзьями. Также учитывайте, что не существует "хороших" или "плохих" паттернов в iWAM – только паттерны, которые более или менее подходят для определенных видов работ. Мы рекомендуем принимать этот отчет во внимание при оценке ваших результатов работы и вашей удовлетворенности различными аспектами текущей должности или при рассмотрении будущей должности, в которой вы можете быть заинтересованы.

**Note:** Этот отчет для стандартной группы: Russia 2013 (Russia). Если вы не принадлежите к данной группе, люди вокруг вас могут описать вас не так, как следует из этого текста. Другие паттерны могут проявиться как сильные и слабые стороны в сравнении с другой культурой.





### Раздел 3. Колесо Анализа Установок для

Отчет для: 252416 (\*\*ANONYMOUS\*\*)

стандартной группы: RU2013\_

Дата тестирования: 31-Окт-2016

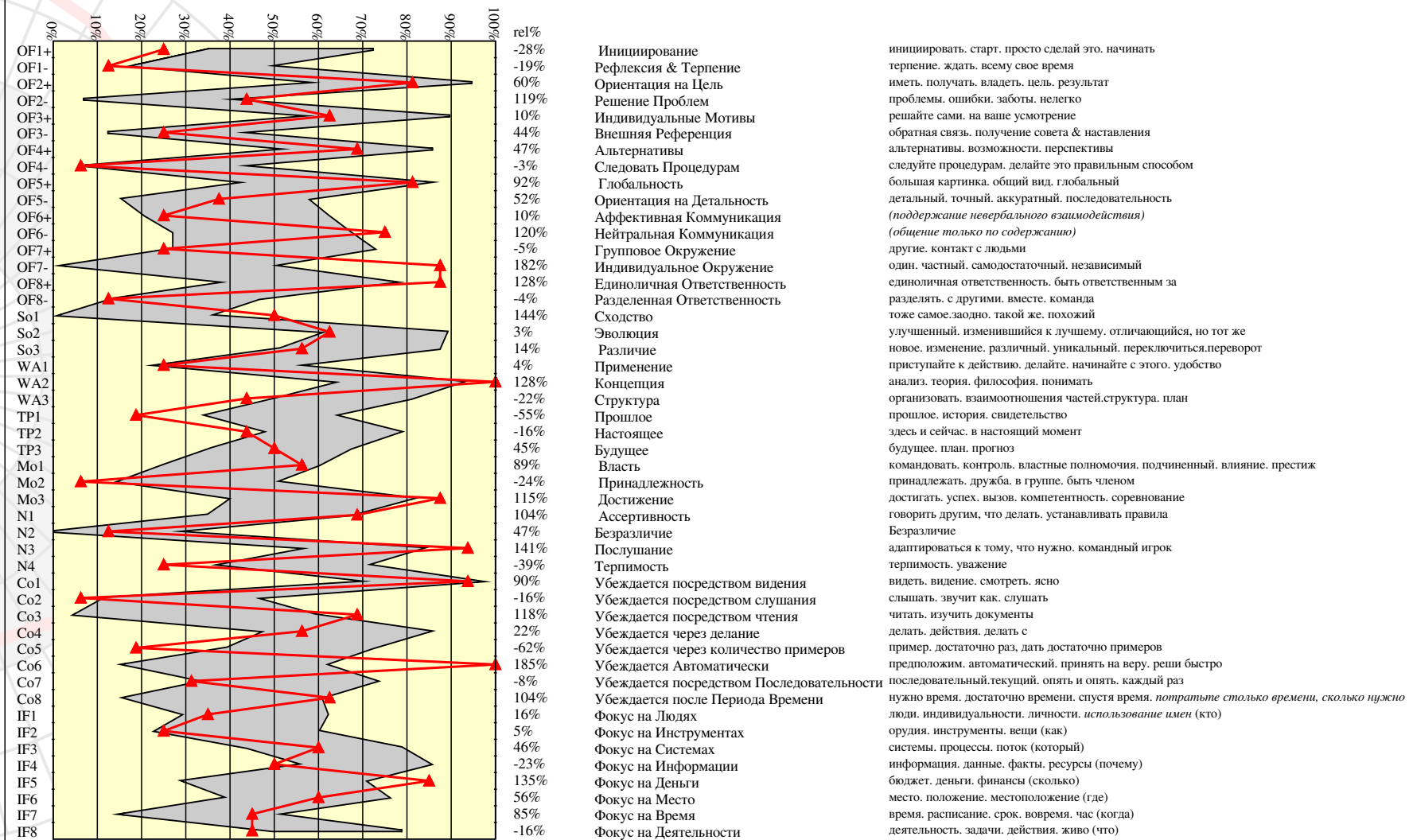


### Раздел 4. Персональный график iWAM

\*\* ANONYMOUS \*\* - 252416

RU2013\_ (Russia 2013)

Дата тестирования: 31-Окт-2016



## Раздел 5. iWAM Коучинговый Индикатор

Стандартная группа: Russia 2013

Слабые стороны	Сильные стороны	Ваши предпочтения
<p>Убеждается через количество примеров (-62%) Убеждается посредством Последовательности (-8%) <b>Полярность: 247%</b></p>	<p>Убеждается Автоматически (185%) Убеждается после Периода Времени (104%)</p>	<p>Нужна только частичная информация, быстро достраивает остальное и принимает решение Нужно, чтобы информация оставалась неизменной в течение периода времени, чтобы убедиться <b>больше, чем</b> Нужно достаточное число примеров или доказательств, чтобы убедиться Нуждается в последовательной, согласованной информации, постоянных доказательствах, чтобы убедиться</p>
<p>Групповое Окружение (-5%) <b>Полярность: 187%</b></p>	<p>Индивидуальное Окружение (182%)</p>	<p>Склонен работать один или находиться в одиночестве (меньше контактировать) <b>больше, чем</b> Хочет контактировать с людьми и любит, когда вокруг много людей</p>
<p>Эволюция (3%) <b>Полярность: 141%</b></p>	<p>Сходство (144%)</p>	<p>Предпочитает, чтобы всё оставалось одинаковым (сохранение статус-кво) <b>больше, чем</b> Хочет, чтобы всё эволюционировало с течением времени; склонен развивать и улучшать</p>
<p>Терпимость (-39%) <b>Полярность: 180%</b></p>	<p>Послушание (141%) Ассертивность (104%)</p>	<p>Готов следовать правилам и политике; пример для подражания Хочет говорить другим, что те должны следовать установленным этим человеком правилам <b>больше, чем</b> Терпим к тем, кто действует по другим правилам, уважает уникальные качества</p>

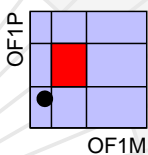
Слабые стороны	Сильные стороны	Ваши предпочтения
Разделенная Ответственность (-4%) <b>Полярность: 132%</b>	Единоличная Ответственность (128%)	Склонен иметь единоличную ответственность за работу, которой руководит или которую выполняет <b>больше, чем</b> Хочет разделять ответственность с другими; предпочитает работу в команде
Структура (-22%) <b>Полярность: 150%</b>	Концепция (128%)	Хочет осознать или развивать идею; хочет понимать суть <b>больше, чем</b> Мотивирован на организацию ресурсов и определение взаимосвязей в работе
Убеждается посредством слушания (-16%) <b>Полярность: 134%</b>	Убеждается посредством чтения (118%) Убеждается посредством видения (90%)	Нужно что-то прочитать, чтобы убедиться; желание вникать в документы Нужно что-то увидеть, чтобы убедиться; визуальный тип личности <b>больше, чем</b> нужно что-то услышать, чтобы убедиться (от других / из аудио-источников)

## Раздел 6. Описание человека.

В этом разделе описываются результаты теста простыми словами. Здесь описываются базовые характеристики установок данного человека в терминах Предпочтений Мотивации и Организации Работы. iWAM измеряет 48 когнитивных паттернов, которые мы сгруппировали в 16 категорий. Для каждой категории паттерна первый параграф дает обзор мышления и поведения, которые связаны с когнитивными паттернами. Следующие параграфы (шрифтом arial) объясняют, какие значения человек, описанный в отчете, получил по данным паттернам.

### Уровень Действия: "Инициирование" и "Рефлексия & Терпение"

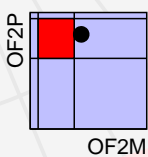
Как много мотивации у данного человека для начала проекта? Он проявляет инициативу или предпочитает использовать время для обдумывания своих решений? Если она сильный инициатор, тогда у нее может быть слишком мало терпения. Если у нее много терпения, она предпочтет реагировать на действия, инициированные другими.



ее значения очень низкий по "Инициирование" (проактивность, начинание, проявление инициативы), и очень низкий по "Рефлексия & Терпение" (реагирование, терпение, ожидание, рефлексивный). У нее нет сильного предпочтения к инициированию, она в равной степени мотивируется как инициированием, так и ожиданием, чтобы другие проявили инициативу. Она скорее будет задавать вопросы и затем уже бросаться в дело.

### Направление Действия: "Ориентация на Цель" и "Решение Проблем"

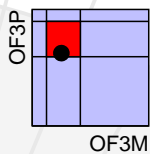
Сохраняет ли этот человек фокус на целях? Способна ли она обнаруживать проблемы, которые могут вмешаться в достижение целей? Если она слишком сфокусирована на целях, она будет испытывать трудности с распознаванием обстоятельств, могущих помешать. Если она сильно сфокусирована на проблемах, она отлично распознает и находит проблемы. Что бы ни могло случиться или случилось, становится наивысшим приоритетом для данного человека, и она остается высокомотивированной перед лицом проблем.



ее значения средний по "Ориентация на Цель" и очень высокий по "Решение Проблем". Она в большей степени получает энергию от обнаружения ситуаций, которые необходимо предотвращать, исправлять или от которых следует избавляться. Иногда она может быть слишком озабочена избеганием препятствий и может потерять из виду цель. Она наиболее подходит для задач, где распознавание проблем или ошибок является задачей, но где способность фокусироваться на цели является дополнительным преимуществом.

## Референция Оценки: Внутренняя и Внешняя

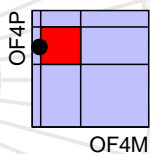
Решает ли этот человек за себя сам или предпочитает, чтобы другие давали совет или даже принимали решение? Если ей нравится способность решать за себя саму, она будет стремиться принимать решения самостоятельно. Если ее мотивирует внешняя референция, она может принимать решения, но предпочтет услышать мнения и советы для принятия этого решения.



ее значения низкий по "Индивидуальные Мотивы" (решение за себя), и средний по "Внешняя Референция" (включение других в принятие решений). Она ценит мнения других людей. Она хорошо работает, когда решение уже принято, и часто воспринимает информацию, как если бы та была инструкцией к выполнению. Она обычно предпочитает руководство и совет со стороны других.

## Отношение к Задаче: Возможности и Процедуры

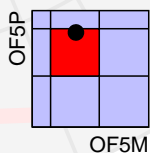
Предпочитает ли этот человек следовать процедурам или генерировать альтернативы? Если она генерирует альтернативы, у нее будут трудности в следовании процедурам (будет проще думать о новых процедурах, чем следовать старым). Если она следует процедурам, у нее будут трудности с генерированием альтернатив (будет проще следовать текущему способу действия, чем думать о новых способах).



ее значения средний по "Альтернативы" (генерирование альтернатив), и очень низкий по "Следовать Процедурам". Она обычно мотивируется развитием возможностей и нахождением других альтернатив. У нее часто бывают трудности в следовании процедурам, но обычно легко дается развитие новых процедур. Когда требуется следовать процедурам, у нее пропадает мотивация.

## Ориентация на Задачу: Глобальность и Детальность

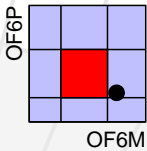
Работая с информацией, насколько широко или глубоко этот человек естественным образом мыслит? Она стремится работать с большими, среднего размера или мелкими кусочками данных? Она глобально- или детально-ориентирована? Работая над проектами, она использует произвольный или последовательный подход?



ее значения высокий по "Глобальность" (сохранение общего представления и понимание большой картинки), и средний по "Ориентация на Детальность" (желание работать с деталями и последовательностями). Обычно мир для нее имеет смысл в виде общего представления, но она может работать с детальными последовательностями в течение продолжительного периода. Она обычно думает о проектах в глобальном, произвольном порядке, но может думать и говорить конкретными последовательностями.

## Сортировка коммуникации: Аффективный и Нейтральный

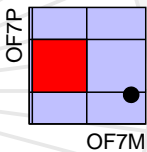
Как организована коммуникация этого человека? Использует ли она язык тела при общении или нет? Если она понимает, как продвигается общение на основе невербальной его части, то имеет склонность фокусироваться на выражениях лица, жестах и голосе. Если она больше ориентирована на содержание, то имеет склонность понимать сам смысл сообщения.



ее значения низкий по "Аффективная Коммуникация" (внимание направлено на невербальную коммуникацию), и очень высокий по "Нейтральная Коммуникация" (фокусируется на содержании коммуникации и точном использовании слов). она фокусируется на содержании сообщения во время общения лицом к лицу. Она понимает коммуникацию в большей степени на основе содержания этого общения, чем на основе языка тела, который был использован при общении.

## Тип Рабочего Окружения: Групповое и Индивидуальное

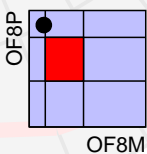
Предпочитает ли этот человек работу в окружении других людей или работу в одиночестве? Нужен ей социальный контакт или нет? Если ей нужен социальный контакт, у нее будут трудности с выполнением работы, когда необходимо работать в одиночку. Если она не нуждается в социальном контакте или не хочет его иметь, у нее будут трудности при работе в окружении других людей.



ее значения очень низкий по "Групповое Окружение" (нуждается в контакте с людьми), и очень высокий по "Индивидуальное Окружение" (желает работать в одиночестве). Когда паттерны объединены, она скорее предпочитает работать в одиночку. Она не нуждается в социальном контакте, чтобы быть продуктивной. Она предпочитает работать за закрытой дверью кабинета, и наиболее продуктивна, когда других людей нет рядом, чтобы ее отвлекать.

## Тип Рабочего Задания: Единоличная и Разделенная Ответственность

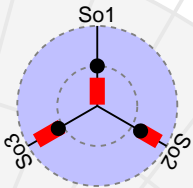
Хочет этот человек иметь единоличную ответственность за результаты работы или разделять эту ответственность с другими? Некоторые люди предпочитают быть ответственными за свою собственную работу, в то время как другие предпочитают командную работу и общую ответственность.



ее значения очень высокий по "Единоличная Ответственность", и очень низкий по "Разделенная Ответственность". Когда паттерны объединяются, это выглядит как предпочтение к единоличной ответственности. Она хочет иметь единоличную ответственность за выполняемую работу. Она не хочет разделять ответственность с кем-либо. Ей нравится, когда границы ответственности ясно определены, и она заметит, когда другие вмешиваются в эти границы. Она хочет, чтобы в командной работе каждый член команды нес свою индивидуальную ответственность.

## Сортировка по Отношению: Сходство, Сравнение и Различия.

Каков для этого человека временной цикл проектов, задач или мест работы? Какова потребность в изменениях у этого человека? Хочет ли этот человек двигаться от одного занятия к другому быстро или предпочитает, чтобы все оставалось стабильным на протяжении долгого периода времени? Когда ее временной цикл закончен и она готова приступить к следующему проекту, задаче или месту работы, она будет нуждаться в этом изменении или впадет в депрессию (это называется выгоранием). Испытывает ли этот человек выгорание?



**Человек с высокой потребностью в изменениях:** Этот человек может достаточно легко справиться с изменениями и в некоторой степени мотивируется изменениями. Она хочет переходить от одного проекта или места работы к другому каждые 3 года. Как только она действительно осваивает задачу, то захочет перейти к следующей. Она выполняет лучше всего проекты, которые занимают менее 3 лет.



3 уг

В сравнении со средним населением,

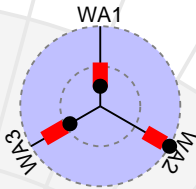
- она *более* заинтересована в том, чтобы все оставалось таким же, каким было раньше. Она может сопротивляться изменениям.

Когда этот человек достигает конца своего нормального временного цикла, то будет испытывать упадок мотивации, но небольшого изменения может быть достаточно, чтобы удовлетворить потребность в изменении (повышение по службе, перевод в другой отдел и т.д.). Но если время проходит, а изменений нет, потребность в изменении станет больше и депрессия усугубится. Это усугубление депрессии обычно называется "выгорание." После того как она предпринимает изменение в задаче, проекте или месте работы, то будет чувствовать подъем сил, и ее цикл начнет отсчет с нуля.



## Подход к Работе: Делать, Концептуализировать & Организовывать

Какой внутренний процесс использует этот человек, когда приступает к задаче или проекту? Внутренний процесс состоит из трех частей: Применение, Концепция и Структура. Когда 'Использование' - это часть активности и делания, 'Концепция' - это аналитическая и философская часть, и 'Структура' - это организующая и упорядочивающая часть. В какой последовательности этот человек обычно проходит через эти шаги выполнения работы?



**Структурный Теоретик** ("Концепция" > "Структура" > "Применение"):

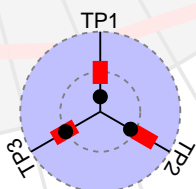
она начинается с развития идеи или теории. Она нуждается в понимании последствий, чтобы быть уверенной в задаче. Знание "почему" и "как" помогает организовывать. После этого она собирает и организует ресурсы, необходимые для процесса и для порядка выполнения этого проекта. Этот шаг поддерживает ее первый шаг и следует за ним. В конце концов, она предпринимает действие и выполняет все, что необходимо сделать. Она скорее всего потратит на третий шаг меньше всего времени.

В сравнении со средним населением, когда начинает задачу или проект,

- она более заинтересована в теории, концепции и последствиях этой задачи или проекта. Она хочет продумывать все тщательно.
- она менее заинтересована в организации ресурсов, составлении списков и определении взаимоотношений между частями.

## Отношение ко Времени: Концентрация на Прошлом, Настоящем и/или Будущем

Работая над проектом или задачей, продумывая или организуя что-либо, в каком времени этот человек стремится находиться? Она вспоминает прошлое, думает о настоящем или планирует, проектирует будущее? Если она фокусируется в большей степени на прошлом, то будет оценивать текущую ситуацию или будущий план в сравнении с прошлым до настоящего момента. Если она фокусируется в большей степени на настоящем, то будет более мотивирована тем, что происходит сейчас. Она стремится быть практичной относительно происходящего сейчас, но может не извлекать уроки из прошлого или не планировать будущее. Если она фокусируется в большей степени на будущем, то будет смотреть на события прошлого или настоящего через экстраполяцию на будущее. Это настраивает на планирование и надежды на будущее.



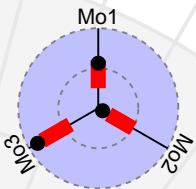
Она не фокусируется на прошлом.

Она не фокусируется на настоящем и 'сейчас'.

Она в некоторой степени концентрируется на будущем и может мечтать о будущем и надеяться на него.

## Мотивационные типы МакКлелланда: Иерархические Критерии

Каковы базовые мотивационные факторы для этого человека? Это Власть, Популярность или Достижение? Если это Власть, то она хочет обладать властью, авторитетом и контролем над людьми и вещами. Если это Популярность (или Принадлежность), то она хочет, чтобы к ней хорошо относились, и хочет принадлежать к какой-то группе. Если это Достижение (или Результативность), то она хочет достигать целей. И какова пропорция между этими тремя мотивационными факторами у нее?



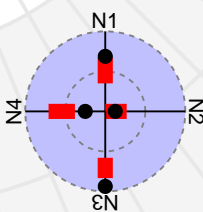
В сравнении со средним населением Russia, мы бы описали этого человека так:

- **Высокая " Власть"**: она сильно мотивируется ситуациями, где обладает властью, авторитетом и контролем над людьми и процессами.
- **Очень Низкая " Принадлежность"**: она совсем не мотивируется ситуациями, где люди хорошо к ней относятся, и она может быть частью группы.
- **Очень Высокое " Достижение"**: она мотивируется ситуациями, в которых может достигать результатов. Она хочет получать награды за свои достижения. Она хочет быть замеченной, оцененной и уважаемой за то, чего добилась в работе.

Заполняя этот тест, данный человек поместил эти 3 мотивационные фактора в следующем порядке (в порядке убывания): " Достижение" > " Власть" > " Принадлежность"

## Нормирование - Структура Правил

Как этот человек относится к неписанным правилам или социальному контракту на рабочем месте? Чувствует ли она необходимость говорить другим, как они должны себя вести, то есть должны ли другие следовать тем же правилам, что и она? Обращает ли она внимание на то, как другие действуют, или ей все равно? Старается ли она стать таким сотрудником, каким, по мнению компании, она должна быть? Как она относится к неподобающему поведению других?



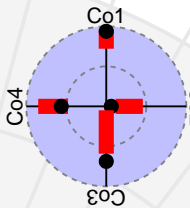
- Она знает политики и правила, хочет и способна говорить другим, что им следует делать.
- В общем, она заботится о других и заинтересована в благополучии окружающих.
- Этот человек хочет получать или узнавать правила и политики от организации (или босса и коллег). И когда она знает правила, то становится блестящим примером того, что правила признают надлежащим поведением. Затем она становится хорошим примером того, чего хочет организация.
- Она не хочет терпеть неподобающее поведение других.

## Паттерны Убедителей

Как этот человек убеждается в чем-либо? Как она собирает данные, чтобы убедиться, и что делает с этими данными, чтобы убедиться?

### А. Канал получения убеждающей информации

Для сбора данных с целью убедиться, этот человек предпочитает видеть, слышать или делать что-то, что убедит ее?



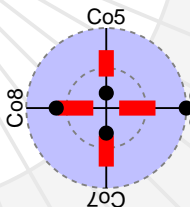
На основе ответов Профиля мы заключаем, что для того чтобы убедиться, она полагает **видение** это наиболее мотивирующий фактор.

В сравнении с основным населением Russia:

- Она должна иметь возможность видеть что-то, чтобы убедиться.
- Аудиальная информация не поможет убедить ее.
- Она должна иметь возможность читать информацию или инструкции, чтобы убедиться.
- Ей не нужно делать что-то самой или применять что-то, чтобы убедиться.

### В. Процесс интерпретации

Собирая эти данные для собственного убеждения, как этот человек обращается с ними, чтобы завершить процесс убеждения? Ей нужен некоторый набор примеров этих данных, чтобы убедиться? Ей нужно собрать эти данные в течение периода времени, чтобы убедиться? Она убеждается уже до того, как первый пример завершится? Или она никогда в достаточной степени не убеждена?



**"Убеждается Автоматически"**: На основе только небольшого количества или даже частичной информации она быстро проецирует оставшуюся информацию. Затем она принимает решение на основе своих проекций. Она часто делает предположения на основе очень ограниченных данных.

## Фильтры Интереса

На что этот человек обращает внимание в своем окружении? С чем этот человек должен работать, чтобы сохранять мотивацию? Таковы специфические факторы в рабочем окружении, на которых она фокусируется.

Это интересы человека, отсортированные в порядке убывания значимости:

- **Очень Высоко - Фокус на Деньги:** Она хочет работать напрямую с деньгами и финансовыми данными.
- **Высоко - Фокус на Время:** Она фокусируется на расписаниях и датах.
- **Средне - Фокус на Место:** В некоторой степени она озабочена географическим, социальным или политическим положением.
- **Средне - Фокус на Системах:** В некоторой степени она хочет работать с процессами и системами.
- **Низко - Фокус на Людях:** Она не хочет работать с людьми и их чувствами.
- **Низко - Фокус на Инструментах:** Она не хочет работать с осязаемыми орудиями, инструментами и другими предметами.
- **Очень Низко - Фокус на Деятельности:** Она не фокусируется на деятельности и не нуждается в осуществлении деятельности.
- **Очень Низко - Фокус на Информации:** Она не хочет работать с данными, фактами, информацией и знаниями.

*Указания "Очень Высоко", "Высоко", "Средне", "Низко", "Очень Низко" отражают важность этих фильтров интереса для данного человека в сравнении со стандартной группой.*

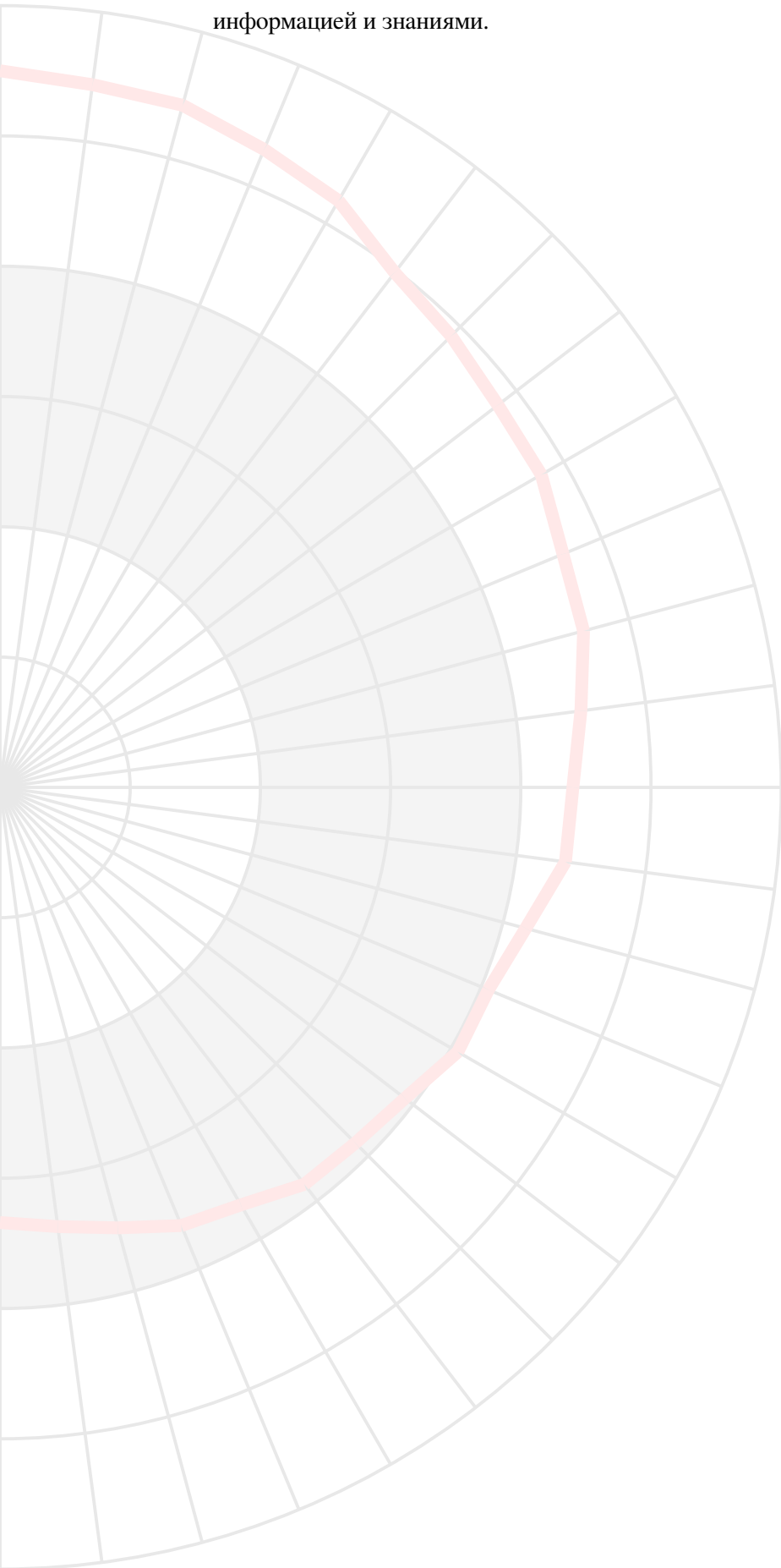
## Раздел 7. Типичные паттерны.

Этот раздел отражает сильнейшие паттерны человека. Эти паттерны человек будет проявлять большую часть времени (при "нормальных обстоятельствах"). Поскольку этот человек обычно проявляет эти паттерны, они наиболее легко заметны окружающим. Если у человека есть выбор, как организовать свою работу и как вести себя, эти паттерны указывают на ее предпочтения, поскольку это наиболее мотивирующие паттерны для этого человека. Список составлен так, что самые сильные ее паттерны идут вначале, но все паттерны в списке являются сильными для нее.

- **АВТОМАТИЧЕСКИЙ** С небольшим количеством или даже частичной информацией она быстро проецирует оставшуюся часть информации. Затем она принимает решение на основании своих проекций. Она может даже делать предположения на основе очень ограниченных данных.
- **СОЦИАЛЬНАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ** Она предпочитает, чтобы вокруг не было других людей, когда она работает. Ее продуктивность падает, когда она работает в окружении других. Она предпочитает, чтобы дверь в ее кабинет была закрыта.
- **НЕ-ПРИМЕРЫ** Она не хочет получать примеры как достаточное доказательство для того, чтобы убедиться
- **НЕ-ПРОШЛОЕ** Она не концентрируется на прошлом.
- **СТАБИЛЬНОСТЬ** Она хочет, чтобы все оставалось одинаковым. Она любит стабильность.
- **ПОСЛУШНЫЙ** Она мотивируется правилами и политиками. И когда она знает правила, то становится прекрасным примером того, что правила определяют как надлежащее поведение. Она становится хорошим примером того, что организация считает правильным.
- **НЕТЕРПИМЫЙ** Она не терпит неподобающего поведения других.
- **ФОКУС НА ДЕНЬГИ** Она хочет работать напрямую с деньгами и финансовыми данными.
- **ЕДИНОЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ** Она хочет единоличной ответственности за выполняемую работу. Она не хочет разделять ответственность. Ей нравится иметь ясное определение границ этой ответственности, и она будет замечать, когда другие вмешиваются в эти границы. В ситуациях командной работы она хочет, чтобы каждый член команды имел свою собственную ответственность.
- **КОНЦЕПЦИЯ** Она начинает с полной проработки идеи или теории. Ей нужно время, чтобы все продумать. Она нуждается в уединении, чтобы чувствовать себя комфортно. Она испытывает трудности, когда ее прерывают.
- **НЕ-ИНИЦИИРОВАНИЕ** Необходимость брать на себя инициативу не мотивирует ее. Когда от нее требуется проявление инициативы, другие могут обнаружить, что она медленно начинает действовать.
- **НЕ-ПОПУЛЯРНОСТЬ** Она не мотивируется ситуациями, когда люди хорошо к ней относятся, и она может быть частью группы.
- **НЕ-ФОКУС НА ИНФОРМАЦИИ** Она не нуждается в работе с данными, фактами,

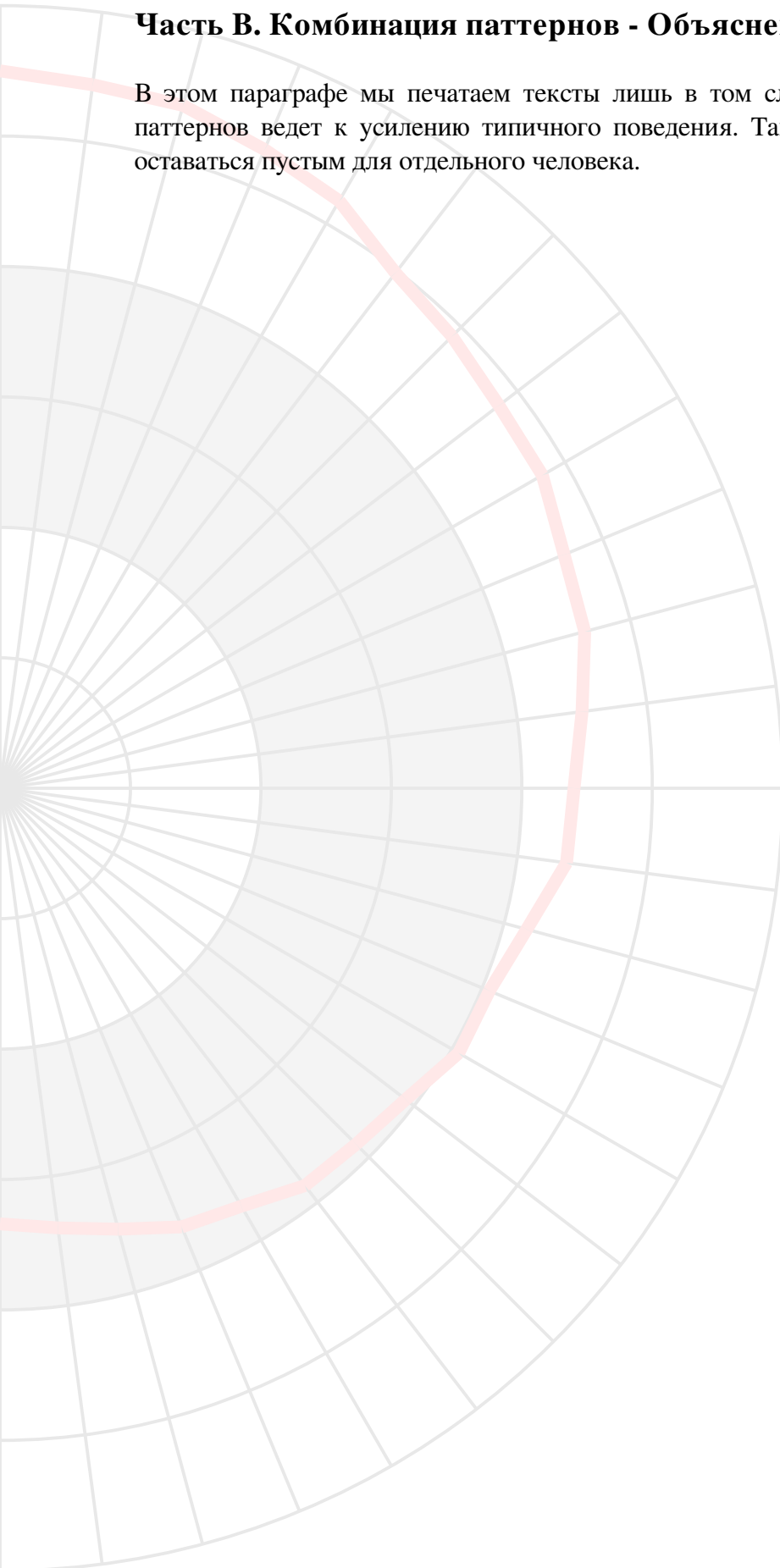


информацией и знаниями.



## Часть В. Комбинация паттернов - Объяснение

В этом параграфе мы печатаем тексты лишь в том случае, если комбинация нескольких паттернов ведет к усилению типичного поведения. Таким образом, данный раздел может оставаться пустым для отдельного человека.



## Часть С. Статистика - Комбинации паттернов

### Личностные Характеристики:

Процентные соотношения в этом разделе относятся к стандартной группе (Russia - RU2013\_). Человек получает 50% по паттерну, если он оказывается "средним" в равнении с группой (это означает, что столько человек из населения имеет меньшее значение, сколько и большее значение по этому паттерну). Если человек получает 100% или 0%, он является 1 стандартным отклонением от среднего значения группы. Значения более 100% или менее 0% являются более чем 1 стандартным отклонением от среднего. Другими словами, в нормальном распределении только 16% населения будет выше стандартной группы (более 100%) и 16% будут ниже стандартной группы (менее 0%). Вы найдёте графическое представление распределения стандартной группы по каждому паттерну в разделе 4.

#### Инициатива:

- 27% имеет энергию для инициативы и проявляет нетерпение
- 18% имеет терпение и может ждать

#### Способность принимать решения:

- 10% решает за себя сама
- 43% нуждается во внешней помощи для принятия решения

#### Уважение к нормам:

- 104% нуждается в том, чтобы говорить другим, как себя вести
- 46% безразлична (не обращает внимания) к другим
- 140% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса
- 39% терпит неподобающее поведение других

#### Чувство реальности:

- 46% безразлична (не обращает внимания) к другим
- 140% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса
- 15% фокусируется на "здесь и сейчас" и может быть практичной
- 55% фокусируется на прошлом и может быть критичной
- 44% фокусируется на будущем и может быть мечтателем

#### Паттерны социального поведения:

- 10% общается невербально
- 4% нуждается в контакте с другими
- 24% мотивируется возможностями принадлежать к группе
- 104% нуждается в том, чтобы говорить другим, как себя вести
- 46% безразлична (не обращает внимания) к другим
- 39% терпит неподобающее поведение других
- 85% понимает важность времени и графиков



**Отношение к работе:**

- 10% решает за себя сама
- 119% фокусируется на проблемах и ошибках
- 88% мотивируется возможностями управления и власти
- 24% мотивируется возможностями принадлежать к группе
- 115% мотивируется возможностями достижения
- 140% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса

**Интеграция в рабочие группы:**

- 4% нуждается в контакте с другими
- 3% хочет делить ответственность с командой
- 24% мотивируется возможностями принадлежать к группе
- 85% понимает важность времени и графиков
- 46% безразлична (не обращает внимания) к другим
- 140% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса
- 39% терпит неподобающее поведение других

**Способность принимать полномочия:**

- 140% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса
- 10% решает за себя сама
- 88% мотивируется возможностями управления и власти

**Лидерство:**

- 27% имеет энергию для инициативы и проявляет нетерпение
- 60% ориентирован на цели и мотивируется целями
- 10% решает за себя сама
- 92% понимает общее представление и крупную картинку
- 128% нуждается в единоличной ответственности за свою работу
- 104% нуждается в том, чтобы говорить другим, как себя вести
- 39% терпит неподобающее поведение других

**Способность работать под давлением:**

- 27% имеет энергию для инициативы и проявляет нетерпение
- 39% терпит неподобающее поведение других
- 128% нуждается в единоличной ответственности за свою работу
- 140% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса

**Способность к самокритике и к учебе над ошибками:**

- 55% фокусируется на прошлом и может быть критичной
- 92% понимает общее представление и крупную картинку
- 119% фокусируется на проблемах и ошибках

### Способность к решению проблем:

- 119% фокусируется на проблемах и ошибках
- 46% создает альтернативы & новые возможности
- 27% имеет энергию для инициативы и проявляет нетерпение
- 3% предпринимает действие

### Стремление к профессиональному росту:

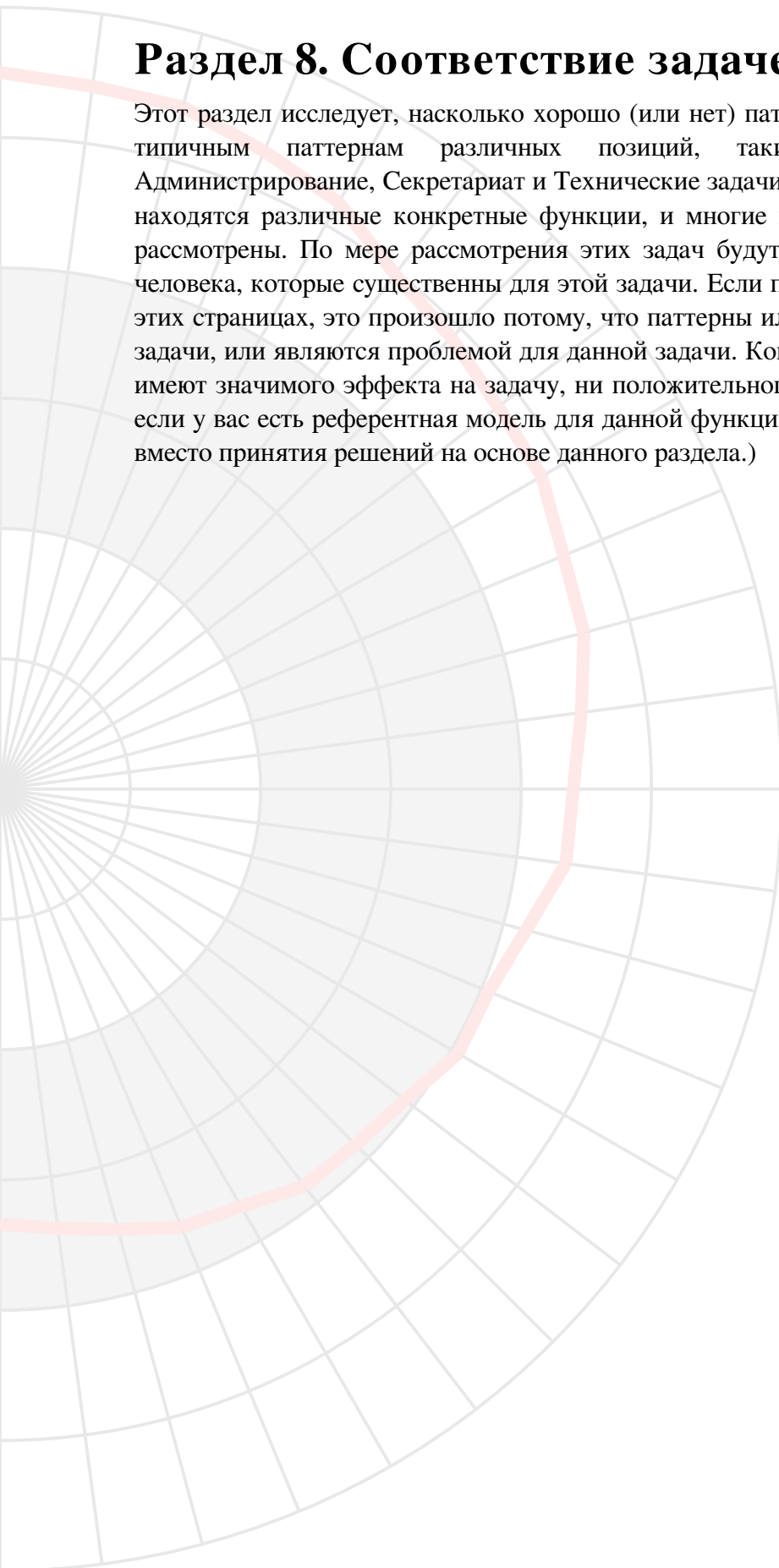
- 60% ориентирован на цели и мотивируется целями
- 46% создает альтернативы & новые возможности
- 128% нуждается в единоличной ответственности за свою работу
- 115% мотивируется возможностями достижения
- 44% фокусируется на будущем и может быть мечтателем

### Способность & желание адаптироваться к изменениям:

- 143% ориентирована на сходство и хочет стабильности
- 2% ориентирована на эволюцию и хочет, чтобы все прогрессировало или улучшалось
- 13% ориентирована на изменения и хочет, чтобы все менялось быстро и драматично
- 46% создает альтернативы & новые возможности

## Раздел 8. Соответствие задаче.

Этот раздел исследует, насколько хорошо (или нет) паттерны этого человека соответствуют типичным паттернам различных позиций, таких как Продажи, Управление, Администрирование, Секретариат и Технические задачи. Внутри каждой из этих групп задач находятся различные конкретные функции, и многие из этих конкретных функций будут рассмотрены. По мере рассмотрения этих задач будут описаны только те паттерны этого человека, которые существенны для этой задачи. Если паттерны этого человека показаны на этих страницах, это произошло потому, что паттерны или очень хорошо приспособлены для задачи, или являются проблемой для данной задачи. Когда паттерны не перечислены, они не имеют значимого эффекта на задачу, ни положительного, ни отрицательного. (Примечание: если у вас есть референтная модель для данной функции, сравните человека с этой моделью вместо принятия решений на основе данного раздела.)



## Соответствие административной работе

В области администрирования существует много задач. Здесь находится описание паттернов данного человека относительно таких работ как канцелярия, секретариат, рецепция, бухгалтерия и общее функционирование офиса. Эти задачи возникают вокруг потребности бизнеса в сохранении упорядоченной информации о бизнесе и о потоке заказов клиентов, денег, продуктов & услуг, затрат, людей и других важных аспектах бизнеса. Таким образом, эти задачи включают составление графиков, отслеживание, отчеты, архивирование, восстановление, запоминание и общее управление бизнес-информацией. Следующие паттерны данного человека показывают, насколько хорошо они совпадают с паттернами, необходимыми для достижения успеха в административной роли.

**ГЕНЕРИРОВАТЬ АЛЬТЕРНАТИВЫ:** Это может быть проблемой для административных задач. Обычно административные задачи включают следование наборам процедур, и этот человек имеет паттерн, который делает трудным следование процедурам. С другой стороны, в случаях, когда административные задачи следует определить или пересмотреть, этот паттерн может быть превосходным, потому что подходит для генерирования альтернатив старым способам.

**НЕВЗАИМОДЕЙСТВУЮЩИЙ:** Этот человек стремится быть Невзаимодействующим. Это может привести к проблемам для определенных административных задач, например, Ресепшионист, где взаимодействие с посетителями и сотрудниками очень важно. Но для других задач с большей ориентацией на техническую сторону, например, администратор баз данных, это может быть полезный паттерн. Это происходит потому, что невзаимодействующие люди стремятся становиться экспертами высокого уровня в своей работе.

**СОЦИАЛЬНАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ:** Это очень хороший паттерн для административных задач в помещении на одного или двух человек. Этот человек не нуждается в социальном контакте, чтобы ей было комфортно заниматься своей работой.

**ЕДИНОЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ:** Этот человек очень хорошо работает в ситуациях, когда каждый работник несет свою собственную ответственность. Так, если в офисе каждый сотрудник несет единоличную ответственность за работу, этот человек будет трудиться очень хорошо.

## Соответствие управленческой работе

Здесь идет речь о задачах управления и супервизии работы других. Сюда относятся назначение заданий, контроль исполнения, оценка результатов, принятие мер на основе данных результатов и создание и поддержание мотивации в других. Следующие параграфы описывают некоторые паттерны данного человека и показывают, насколько хорошо соответствуют эти паттерны данного человека достижению успеха в роли менеджера или супервайзера.

**ПОСЛУШНЫЙ:** В общем случае, это хороший паттерн для менеджеров и супервайзеров. Это подразумевает желание быть тем типом сотрудника, в котором нуждается организация. В больших корпорациях менеджеры с этим паттерном двигаются быстрее вверх по карьерной лестнице, потому что адаптируются к тому типу сотрудника, в котором нуждается компания.

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ:** Это может быть полезным паттерном для менеджеров и супервайзеров. Люди с этим паттерном хотят достигать результатов. Они организуют свою деятельность с целью выполнить задачу. Когда они становятся менеджерами или супервайзерами, они организуют себя и своих сотрудников с целью умножения успехов. Проблема для них возникает тогда, когда эта потребность в достижении станет более важной, чем другие аспекты их работы.

**ВЛАСТЬ:** Это может быть хорошо для менеджеров и супервайзеров. Люди, имеющие этот паттерн, хотят делать важные вещи. Они хотят, чтобы другие уважали их. Они хотят всё контролировать. Эта потребность в контроле очень полезна для менеджеров и супервайзеров. Проблема для них возникнет, если эта потребность в контроле станет более важной, чем другие аспекты их работы, или когда подчиненные чувствуют, что им не хватает необходимой свободы.

**ФОКУС НА ПРОБЛЕМЕ:** Это может стать проблемой для менеджеров и супервайзеров. Фокус на проблеме часто ассоциируется с недостатком достижения. Фокус на проблеме означает неспособность сохранять приоритеты и следовать им. Эта способность очень важна во всех задачах менеджеров и супервайзеров.

**ГЕНЕРИРОВАТЬ АЛЬТЕРНАТИВЫ:** Это хороший паттерн для менеджеров и супервайзеров. Это способность распознавать процедуры, которые необходимо заменить, обновить или отменить. Это также связано со знанием того, как, когда и где установить эти процедуры.

## Соответствие работе в продажах и обслуживании

Сюда относятся все те позиции, в которых контакт с клиентами является частью рабочей задачи. Это может быть клиентская служба, техники по ремонту, ресепшенисты, медицинские сиделки или другие специалисты, контактирующие с клиентами. Далее перечислены паттерны этого человека и как эти паттерны могут влиять на задачи, связанные с контактом с клиентами.

**СОЦИАЛЬНАЯ НЕЗАВИСИМОСТЬ:** Это может быть проблемой для задач по обслуживанию клиентов. Человек с таким паттерном не нуждается в социальном контакте (и обычно не любит иметь контакт) с другими. Человек с таким паттерном хочет работать в одиночестве.

**НЕВЗАИМОДЕЙСТВУЮЩИЙ:** Это может быть проблемой для задач по обслуживанию клиентов. Человек с таким паттерном испытывает трудности в том, чтобы быть мотивированным на коммуникацию с другими в качестве ключевого компонента работы.

**РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ:** Это обычно хороший паттерн для задач по обслуживанию клиентов. Человек с этим паттерном хочет достигать результата. Таким образом, в ситуации контакта с клиентом это означает желание достигать результата клиента.

**ВЛАСТЬ:** Это может быть проблемой для задач по обслуживанию клиентов. Человек с этим паттерном хочет контролировать процессы и людей. Это означает, что клиент с вопросом или проблемой может чувствовать себя объектом манипуляции при таком контакте.

**ФОКУС НА ВРЕМЕНИ:** Это может быть полезно для задач по обслуживанию клиентов. С таким паттерном у человека есть чувство срочности. Если потребность клиента срочная, этот паттерн дает сотруднику по работе с клиентами чувство срочности для поддержки решений для клиента.

**ФОКУС НА ПРОБЛЕМЕ:** Это хороший паттерн для обслуживания клиентов, когда задача включает диагностику проблем или защиту интересов клиента. Это может быть техническая поддержка, ремонт и много других видов контактов.

**ГЕНЕРИРОВАТЬ АЛЬТЕРНАТИВЫ:** Это может быть очень хороший паттерн для задач по обслуживанию клиентов, когда задача включает создание решений. Особенно в случаях, когда прежние решения не работают или ранее не существовало решения по этой проблеме.

## Раздел 9: Мотивирующий Язык Профиля iWAM.

Чтобы мотивировать этого человека, используйте следующие фразы:

<> Когда значение в процентах выше 70%, **используйте** следующие слова.

<> Когда значение в процентах ниже 30%, **избегайте** следующих слов.

(Если строка напечатана курсивом, используйте данное поведение, если значение в процентах выше 70%, и избегайте, если ниже 30%)

**Примечание:** Процентные соотношения в этом разделе соотносятся со стандартной группой (Russia - RU2013\_).

**зеленая линия** указывает на значение человека, **красная часть** диаграммы указывает на стандартную группу и **синяя линия** находится за пределами стандартной группы.

### Оперирующие факторы:

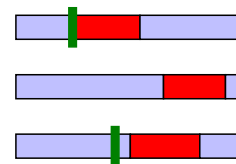
Инициирование	-28%	инициировать. старт. просто сделай это. начинать	
Рефлексия & Терпение	-19%	терпение. ждать. всему свое время	
Ориентация на Цель	60%	иметь. получать. владеть. цель. результат	
Решение Проблем	119%	проблемы. ошибки. заботы. нелегко	
Индивидуальные Мотивы	10%	решайте сами. на ваше усмотрение	
Внешняя Референция	44%	обратная связь. получение совета & наставления	
Альтернативы	47%	альтернативы. возможности. перспективы	
Следовать Процедурам	-3%	следуйте процедурам. делайте это правильным способом	
Глобальность	92%	большая картинка. общий вид. глобальный	
Ориентация на Детальность	52%	детальный. точный. аккуратный. последовательность	
Аффективная Коммуникация	10%	<i>(поддержание невербального взаимодействия)</i>	
Нейтральная Коммуникация	120%	<i>(общение только по содержанию)</i>	
Групповое Окружение	-5%	другие. контакт с людьми	
Индивидуальное Окружение	182%	один. частный. самодостаточный. независимый	
Единоличная Ответственность	128%	единоличная ответственность. быть ответственным за	
Разделенная Ответственность	-4%	разделять. с другими. вместе. команда	

### Потребность в изменениях:

Сходство	144%	тоже самое.заодно. такой же. похожий	
Эволюция	3%	улучшенный. изменившийся к лучшему. отличающийся, но тот же	
Различие	14%	новое. изменение. различный. уникальный. переключиться.переворот	

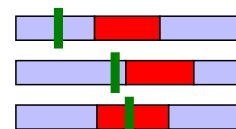
### Распределение энергии:

Применение	4%	приступайте к действию. делайте. начинайте с этого. удобство
Концепция	128%	анализ. теория. философия. понимать
Структура	-22%	организовать. взаимоотношения частей. структура. план



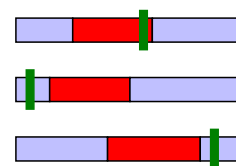
### Ориентация во времени:

Прошлое	-55%	прошлое. история. свидетельство
Настоящее	-16%	здесь и сейчас. в настоящий момент
Будущее	45%	будущее. план. прогноз



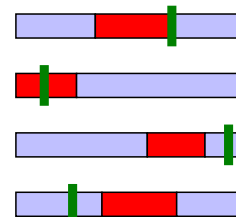
### Базовая мотивация:

Власть	89%	командовать. контроль. властные полномочия. подчиненный. влияние. престиж
Принадлежность	-24%	принадлежать. дружба. в группе. быть членом
Достижение	115%	достигать. успех. вызов. компетентность. соревнование



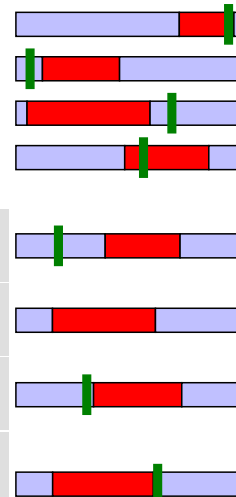
### Уважение к нормам:

Ассертивность	104%	говорить другим, что делать. устанавливать правила
Безразличие	47%	Безразличие
Послушание	141%	адаптироваться к тому, что нужно. командный игрок
Терпимость	-39%	терпимость. уважение



### Чтобы убедиться, нуждается в том, чтобы:









Убеждается посредством видения	90%	видеть. видение. смотреть. ясно
Убеждается посредством слушания	-16%	слышать. звучит как. слушать
Убеждается посредством чтения	118%	читать. изучить документы
Убеждается через делание	22%	делать. действия. делать с
Убеждается через количество примеров	-62%	пример. достаточно раз, дать достаточно примеров
Убеждается Автоматически	185%	предположим. автоматический. принять на веру. реши быстро
Убеждается посредством Последовательности	-8%	последовательный. текущий. опять и опять. каждый раз
Убеждается после Периода Времени	104%	нужно время. достаточно времени. спустя время. <i>потратьте столько времени, сколько нужно</i>





**Чтобы чувствовать себя успешным, нуждается в работе с :**

(Слово в скобках показывает, на какой вопрос вам нужно ответить, давая данному человеку задание.)

Фокус на Людях	16%	люди. индивидуальности. личности. <i>использование имен (кто)</i>	
Фокус на Инструментах	5%	орудия. инструменты. вещи (как)	
Фокус на Системах	46%	системы. процессы. поток (который)	
Фокус на Информации	-23%	информация. данные. факты. ресурсы (почему)	
Фокус на Деньги	135%	бюджет. деньги. финансы (сколько)	
Фокус на Место	56%	место. положение. местоположение (где)	
Фокус на Время	85%	время. расписание. срок. вовремя. час (когда)	
Фокус на Деятельности	-16%	деятельность. задачи. действия. живо (что)	

## Раздел 10. Бланк отчета обратной связи по системам ценностей.

Отчет для: \*\*ANONYMOUS\*\*

Четверг, Октябрь 31, 2016 @ 15:37:04 GMT

VSQ, или Опросник по системам ценностей, задает разные вопросы относительно личностных ценностей и социальных паттернов. Этот отчет представляет результаты с подробным объяснением и советами, как использовать эту информацию в работе. Тест измеряет 18 паттернов, которые разделены на 8 систем ценностей и 10 переменных социальных паттернов.

Для этого опросника мы использовали стандартную группу, чтобы поместить результаты тестируемого в определенный контекст. Стандартная группа – это спектр значений, которые указывают на типичные результаты для группы людей, отвечавших на этот опросник. Для каждого из 18 паттернов диаграмма показывает, где находятся значения стандартной группы (красная зона) и где находятся значения тестируемого (зеленая линия). Совпадение с результатом стандартной группы не является плохим или хорошим, это просто способ представить, как соотносятся эти результаты. В этом случае результаты теста сравниваются с нашей стандартной группой: Russia 2013 [RU2013\_].

### Раздел 1: Рамка Грейвза : Спиральная модель человеческого развития

Уже в 1960-х гг. д-р Клэр Грейвз изменил представление о человеческих ценностях. Грейвз указал на изменения в восприятии мира по мере развития человеческой природы: *не существует такого понятия как "зрелое" человеческое существо, люди продолжают эволюционировать, и психологическая зрелость является функцией условий существования человека (это бесконечный процесс)*. Позднее Кен Уилбер исследовал серии подобных моделей и пришел к выводу, что наш текущий взгляд на мир строится на всех нижележащих взглядах. Опросник по системам ценностей или VSQ измеряет, до какой степени вы идентифицируете себя с элементами этих разных взглядов на мир. Согласно Грейвзу (1965): *"Система ценностей менеджеров определяет многие решения, принимаемые руководством, и система ценностей сотрудников определяет в значительной степени, какова будет реакция на управленческие решения."*

#### ЧАСТЬ А – Результаты теста

Были получены следующие значения:



Цветовые коды (в скобках) были добавлены к работе Грейвза Крисом Кованом. Эти коды используются в книге "Спиральная динамика" (см. далее).

Графическое представление обозначает, как это значение соотносится со значениями других протестированных (красная область на диаграмме представляет стандартную группу: в среднем +/- 1 стандартное отклонение).

Культурные паттерны человека будут походить на стили, по которым у него наивысшие значения. Таково описание 2 или 3 систем ценностей, которые наиболее значимы в данном случае:

### 1. Уровень Н-У Холлистический взгляд на мир: Кросс-парадигмальное, дифференциальное мышление.

На этом уровне человек ценит открытую и честную жизнь. Превалирует сеть, человек видит себя как часть большего, духовного целого. Фокус на живой системе, где все связано со всем прочим. Новое знание помогает понимать законы, лежащие в основе хаоса, динамику, связующую часть с общим целым. Возникает поистине взгляд матери Земли – Геи: глобальное сообщество, восприятие человечества как единого целого, лучшие способы интегрировать человеческий род, природу и технологию; возникает более плотное взаимодействие человек/машина. Люди стараются достичь состояния потока. Возникает тренд в сторону минималистского существования, делать больше с помощью меньшего. (Пример: машина Smart, в сочетании с общественным транспортом (Eurostar, TGV))

**2. Уровень E-R: Рынки & Наука:** Это мир на пике капитализма и свободных рынков. Вера в достижения науки и деньги правит миром. Человек стремится завоевать мир с помощью технологии и изучения его секретов. Людям полагается достигать успеха и становиться победителями. Реализация себя в конкуренции с другими за наилучшие результаты. Потребление является важным: я то, что я могу купить. Всё используется для достатка, эффективности и прибыли. (Примеры: венчурные капиталисты и рынки ценных бумаг в период бума dot-com; культура яппи в 1980-х гг, американское общество в конце 1960-х, с его духом бизнеса и научным прорывом, приведшим к высадке на Луне).

#### Ссылки

- Clare W. Graves: Levels of Human Existence (Transcript by William R. Lee, 2002)
- Don Beck & Christopher Cowan, 1996, [Spiral Dynamics](#)
- [Часто задаваемые вопросы о Модели Грейвза на сайте Spiral Dynamics](#)

#### ЧАСТЬ В – Иерархия ценностей

Опросник по системам ценностей включает несколько вопросов с предложением проранжировать набор ценностей. Некоторые из этих ценностей включены в модель Грейвза и по ним вы видели значения выше. Вопросы, связанные с некоторыми другими ценностями, не зависят от тех, что были выше. Это самые верхние ответы на вопросы (одно и то же слово может появляться несколько раз):

- признание
- свободе
- хорошее вознаграждение
- получать признание
- сложные задачи
- лучшие карьерные возможности
- свобода

Можно и дальше расширить список ценностей, спрашивая: "Что еще важно для вас в рабочем контексте?" или "Что БОЛЕЕ важно для вас во всем этом в контексте работы?". Затем можно спросить, как человек будет ранжировать данные ценности.

#### ЧАСТЬ С – Дальнейшие приложения

Системы ценностей показывают, как мы думаем о проблемах, как мы принимаем решения и какие глубинные ценности находятся в основе нашей мотивации и нашего поведения.

Первое приложение из области **личного**: Если вы знаете, какие ценности влияют на ваши решения, вы должны искать такие карьерные возможности, которые позволяют следовать данным ценностям. На личностном уровне человек может использовать Системы Ценностей для оценки своей жизни, задавая себе следующие вопросы:

- Насколько я подхожу своему рабочему окружению?
- В каком типе окружения или сообщества я буду наиболее счастлив?
- Какие ценности должны присутствовать в моей жизни (в компании, семье и т.д.)?
- Каковы необходимые изменения? Какие системы ценностей это должно затронуть?

Другие приложения опросника **относятся к управлению**: управление человеческим капиталом означает работу с данными различиями с целью создания позитивной энергии. Одна из задач состоит в выравнивании ценностей сотрудника с работой, которую он должен делать, и осуществление управления данным человеком соответствующим образом.

Системы ценностей помогают разрешать проблемы:

- Как должен КТО управлять (лидировать, обучать и т.д.) КЕМ, чтобы делать ЧТО и КОГДА?
- Что мотивирует людей? Какие ценности должны быть задействованы? Как нам нужно взаимодействовать?

Системы ценностей помогают осуществлять внедрение изменений:

- ОТКУДА до КУДА мы должны измениться?
- Какой тип изменений подойдет, какая система ценностей будет решающей?

## Раздел 2: Переменные социальных паттернов

Второй набор переменных, которые мы измеряли, это социальные паттерны или паттерны ценностей и стилей мышления, которые человек использует в социальных ситуациях. Мы сгруппировали эти 10 переменных в 5 пар связанных паттернов.

### Тип ценностной ориентации (Талкотт Парсонс)

Как человек интегрирует себя в главенствующее правило и систему ценностей организации и общества в целом? Этот первый набор переменных измеряет то, насколько человек воспринимает правила как абсолютные (и подчиняется этим правилам) или сохраняет какую-то свободу и требует права судить самому, применимо правило или нет. Эти переменные называются универсализм (универсальный) и партикуляризм (частный).

68% Универсальный  
81% Частный



### Масштаб ценностей и правил (Талкотт Парсонс)

Как человек относится к границам? Он ставит ясные границы между работой и жизнью за пределами работы? Создает ли он ясные различия между разными рабочими задачами? Общается ли он в прозрачной манере (внутри данных границ)? Этот второй набор переменных измеряет, создает ли человек ясные границы или нет. Если границы ясны (*конкретны*), человек может быть прямым (даже грубым), четким и точным по времени в рамках границы. То, что человек говорит внутри границ, не зависит от того, что происходит за пределами данной границы. Если человек видит границы как *расплывчатые*, то, что происходит в одном контексте, рассматривается как вмешивающееся также и в другие контексты. Например, если человек грубоват в рабочем

контексте, это будет влиять на взаимоотношения за пределами работы, или если кто-то является другом, то с ним и на работе будут обращаться дружески.

81% Конкретный  
0% Расплывчатый



### Стиль мышления (Роджер Сперри)

В 1960-х гг. лауреат Нобелевской премии Роджер Сперри установил, что у большинства людей *левая* зона коры головного мозга связана с логикой, словами, аргументацией и линейностью, в то время как *правая* зона коры головного мозга связана с ритмом, сновидениями, распознаванием паттернов, образами и воображением. Несмотря на то, что новейшие исследования показали, что этот взгляд является упрощением реальности, в наши дни это разделение на стили мышления часто используется в популярных работах (например, Тони Бузан, Эдвард де Боно и т.д.).

68% Левополушарное мышление: логическое мышление  
50% Правополушарное мышление: креативное мышление



### Стиль дискуссии (легкость обращения с конфликтом)

Как функционирует наш процесс понимания и принятия решений? Эти 2 переменные описывают, до какой степени человек *совпадает* (ищет повторяющихся паттернов, формирует корреляции) или *не совпадает* (ищет исключения, контрпримеры и т.д.). Совпадающий будет стараться избежать конфликта, в то время как несовпадающий будет чувствовать себя легко в течение конфликта и может считать его нормальной фазой в принятии решений.

18% Совпадение: поиск согласия, сотрудничающий подход  
62% Несовпадение: указание на несогласие (контрпримеры), подход спора и конфликта (полярность)



### Эффективность & Гибкость

Последние 2 переменные этого раздела определяют, как человек относится к собраниям (предполагая, что многие из этих вопросов ставятся в контексте собрания) и насколько гибок он в отношении других 8 переменных, упомянутых в этом разделе.

25% В пользу эффективных собраний (или нет собраний вообще)  
45% Гибкий, ищущий комбинации возможных ответов

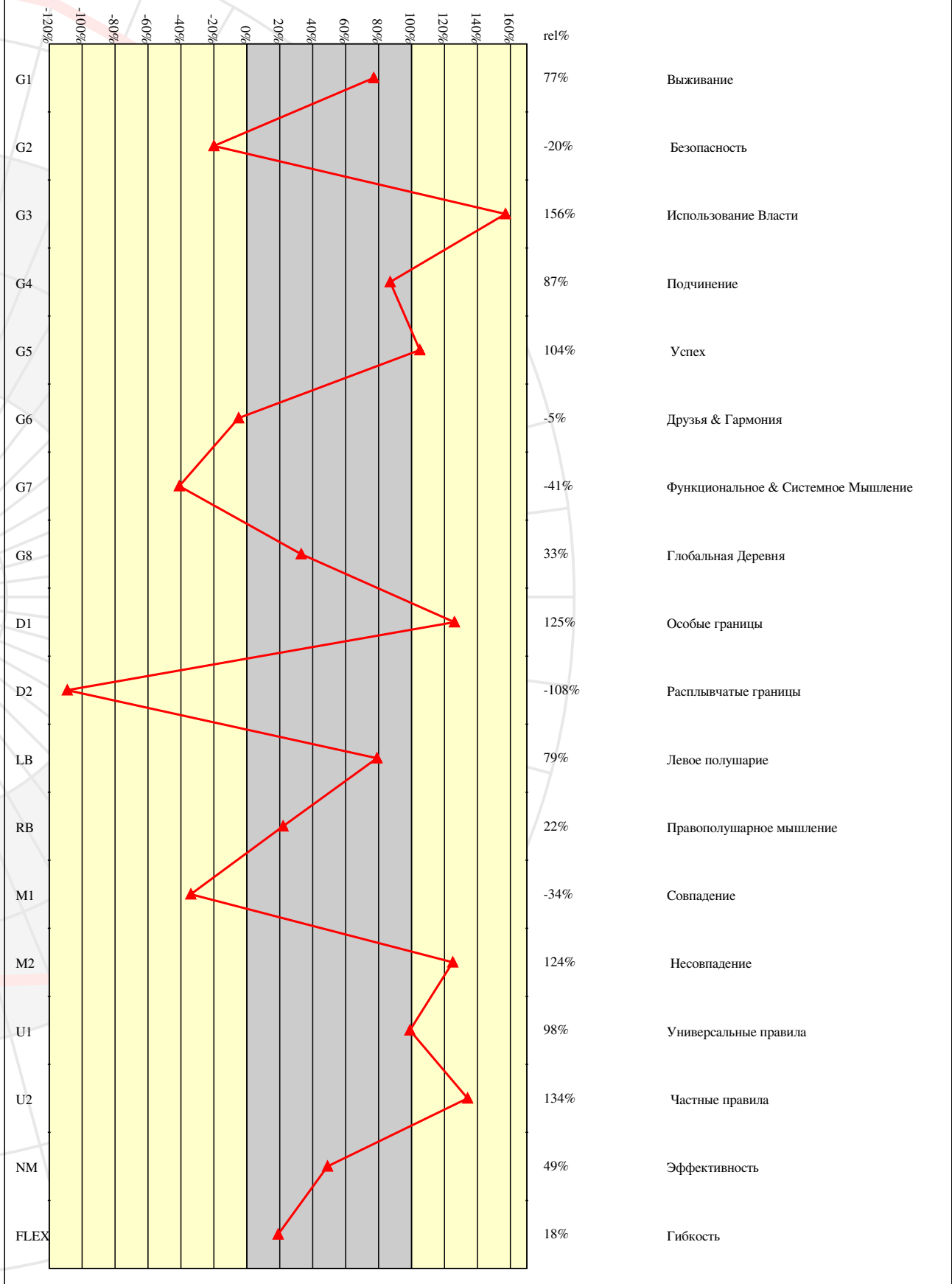


Раздел 11. Нормализованный персональный график VSQ

\*\*ANONYMOUS\*\* - 252416

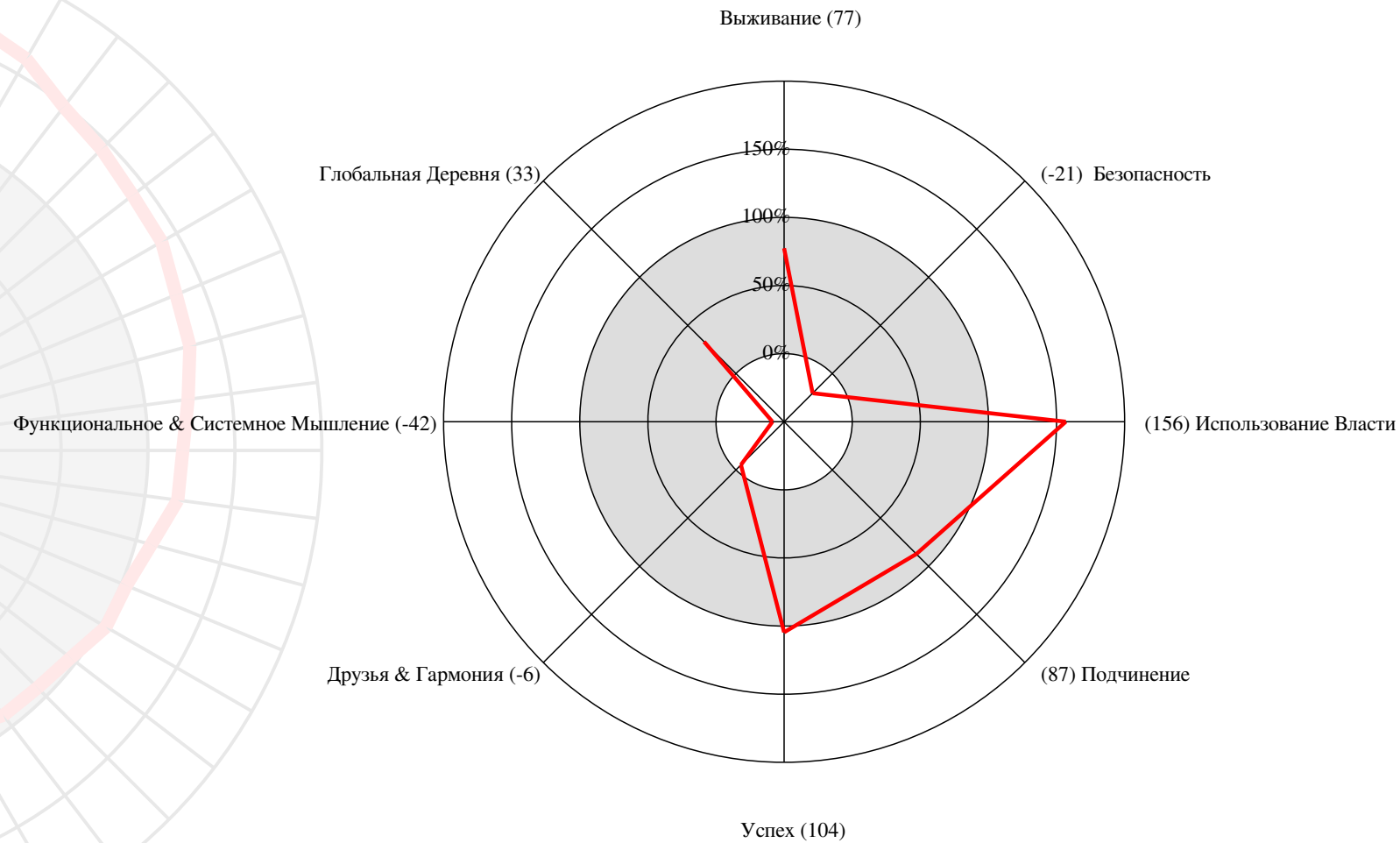
RU2013\_ (Russia 2013)

Дата тестирования: 31-Окт-2016



Section 13. VSQ Wheel for 252416 (\*\*ANONYMOUS\*\*)

Standard Group: RU2013\_



(c) 2001-2016 jobEQ.com



## Section 13. Comet360° Report

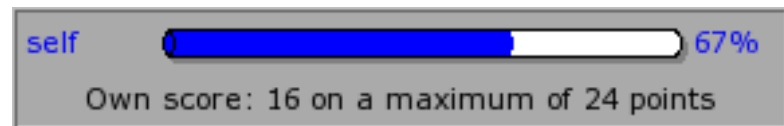
### COMET Questionnaire **Оценка навыков наставничества и коучинга**

Опросник измеряет 6 важнейших областей, которые относятся к конкретным навыкам в краткосрочном и долгосрочном наставничестве. В этом отчете указаны ваши значения по каждой категории и объясняется, что именно мы измеряли. Главы 4 & 5 книги "Mastering Mentoring & Coaching with Emotional Intelligence" (ISBN: 190442408-2) помогут вам развить эти навыки.



## 1. Навыки обратной связи и управления конфликтом

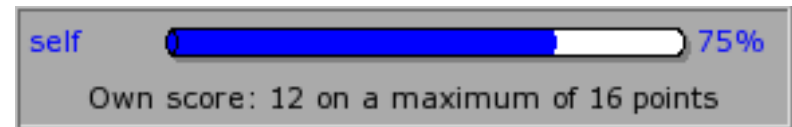
Умение давать и принимать обратную связь требует способности отделять факты от интерпретаций, справляться со слепыми пятнами и действовать, опираясь на обратную связь. Те же навыки нужны для управления конфликтом и превращения его в ситуацию win-win.



item		self
4	Отделяет факты от интерпретаций, предположений и мнений	4
8	Проверяет, чтобы план действий был конкретен, измерим и выражен позитивной формулировкой	3
15	Стремится к решениям win-win	2
18	Дает обратную связь, указывая на конкретные проявления видимого поведения	3
21	Помогает другим формулировать конкретные и достижимые действия	2
29	Просит обратную связь, чтобы узнать свои слепые пятна, и помогает другим в том же	2
Total (out of 24)		16
%		67%

## 2. Аналитические навыки

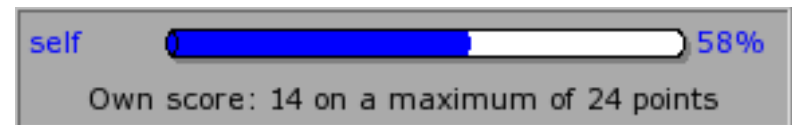
Первая задача анализа состоит в сборе достаточного количества информации, для чего полезно проявлять навыки задавания вопросов. Получив информацию, нужно ее структурировать, найдя связующий паттерн.



item		self
5	Читает между строк, когда другие высказывают свою точку зрения	4
9	Анализирует причины личного успеха и неудач и помогает в этом другим	1
14	Задаёт вопросы для прояснения и укрепления понимания	3
20	Занимается нетворкингом внутри и вне организации, чтобы получить больше информации из разных источников	4
Total (out of 16)		12
%		75%

## 3. Коммуникативные навыки

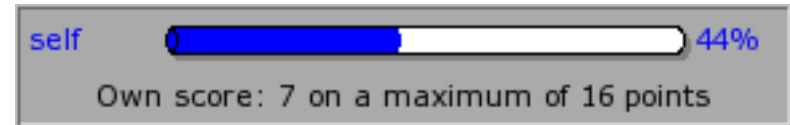
Нам никогда не удастся передать в коммуникации все подробности, поэтому всегда существует риск быть неправильно понятым. Если вы оцениваете качество своей коммуникации, основываясь на эффекте, который она производит, это мотивирует вас адаптировать свое послание под партнера в коммуникации.



item		self
10	Выстраивает раппорт и поддерживает открытое общение	2
12	Обращается с трудными людьми и напряженными ситуациями тактично и дипломатично	2
16	Принимает во внимание чужие эмоции во время общения и адаптирует собственные эмоции соответственно	1
23	Адаптирует свое послание с целью убедить аудиторию	3
26	Принимает различия внутри группы, между различными взглядами на жизнь и ценит их по достоинству	2
30	Использует истории и кейсы для иллюстрации нужной идеи	4
Total (out of 24)		14
%		58%

#### 4. Мотивация, ценности, миссия и баланс

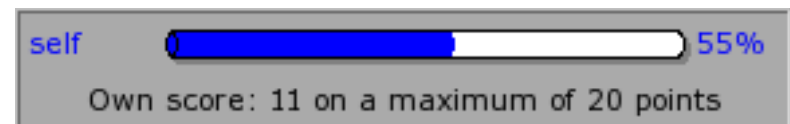
Самое худшее, что может произойти – это когда вы оглянетесь на свою жизнь и поймете, что не сделали то, что хотели бы сделать, потому что у вас не было времени или не хватило смелости действовать в соответствии с вашими ценностями или по пути реализации вашей миссии в жизни. Этот кластер компетенций включает необходимые навыки, помогающие избежать подобных ловушек.



item		self
3	Ясно выражает личное видение, миссию и ценности	4
11	Обсуждая альтернативы и принимая решения, связывает их с миссией и ценностями организации	1
19	Помогает другим выявлять и трансформировать ограничивающие убеждения	2
31	Ведет разнообразную жизнь, в которой хватает времени на все интересы	0
Total (out of 16)		7
%		44%

#### 5. Целостность и построение доверия

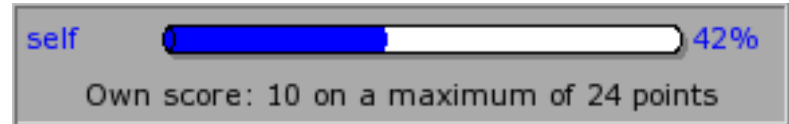
Вы готовы отвечать за свои слова, сделать лишнее усилие, чтобы сдержать свое обещание? Ваша репутация и способность вдохновлять доверие к вам являются ключевыми для конструктивных отношений наставничества.



item		self
2	Признает собственные ошибки и оказывает сопротивление неэтичным действиям других	3
6	Принимает жесткую, принципиальную точку зрения, даже если она непопулярна	4
17	Ему/ей можно доверить щекотливую информацию и рассчитывать на конфиденциальность	0
25	Сочетает свое поведение и личные цели с личными ценностями и миссией	2
28	Выстраивает доверие за счет надежности и подлинности	2
Total (out of 20)		11
%		55%

## 6. Навыки развития карьеры

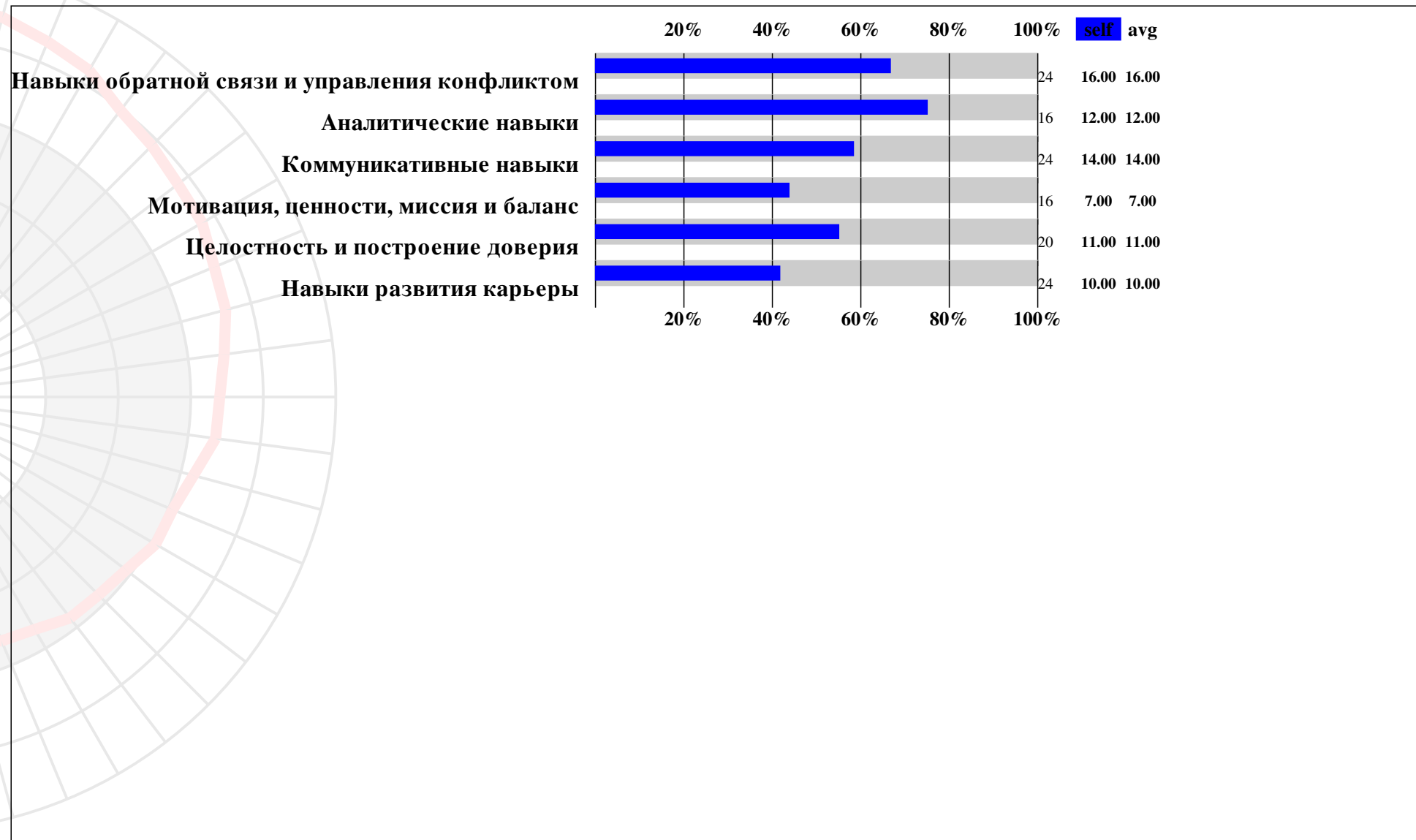
Развитие карьеры – это одна из первостепенных целей наставничества. Оно включает способность находить то, что мотивирует вашего подопечного, как он(а) предпочитает организовывать свою работу и что он(а) ценит или желает иметь в будущем.



item		self
1	Любит помогать другим развиваться	1
7	Оказывает поддержку в той форме, которая соответствует установкам, текущим навыкам и знаниям человека	2
13	Знает, как по максимуму использовать текущие рабочие обязанности для дальнейшего развития и помогает другим в этом	1
22	Участвовал(а) в карьерных обсуждениях, чтобы помочь другим планировать карьеру на основе их ценностей, установок и компетенций	1
24	Поддерживает ответственное принятие рисков в отношении бизнес-возможностей и личного роста	3
27	Находит и возвращает возможности для сотрудничества	2
Total (out of 24)		10
%		42%

Если вы еще этого не сделали, то мы советуем прочитать книгу "Mastering Mentoring & Coaching with Emotional Intelligence". Мы также приглашаем Вас заполнить и другие опросники jobEQ, упомянутые в книге.

## Assessment Results



## Score Summary

Var1 => Навыки обратной связи и управления конфликтом	Var2 => Аналитические навыки
Var3 => Коммуникативные навыки	Var4 => Мотивация, ценности, миссия и баланс
Var5 => Целостность и построение доверия	Var6 => Навыки развития карьеры

self(high to low)	
Var2	75%
Var1	67%
Var3	58%
Var5	55%
Var4	44%
Var6	42%

## Section 14. Comet360° Report

### COMET Questionnaire **Эмоциональная компетентность**

50 утверждений Опросника по Эмоциональной Компетентности, появляющиеся в случайном порядке, привязаны к 11 категориям. Данный отчет показывает ваши значения по каждой категории и объясняет, что именно измерялось. Как показали исследования, люди с высоким эмоциональным интеллектом испытывают меньше стресса, имеют лучшее здоровье, эффективнее работают и отмечают более высокое качество жизни. Другими словами, повысить свой эмоциональный интеллект всегда полезно. Несмотря на то, что данный опросник основан на книге "7 шагов к эмоциональному интеллекту", мы также даем рекомендации, где искать дополнительную информацию. Пожалуйста, помните, что первоочередной целью компании jobEQ было продемонстрировать, что представляет собой методология COMET на практике. Поэтому данный опросник может оказаться нерелевантным в вашей ситуации. Мы рекомендуем компаниям-клиентам формировать собственные опросники, привязанные к рабочим требованиям.

### 1. Эмоциональная самоосознанность & управление состояниями

Эта компетенция является сочетанием осознанности собственных эмоций и эмоционального выбора. Люди, у которых развита данная компетенция, могут называть эмоции, которые испытывают, могут справляться с эмоциональным состоянием (например, понимать, какое послание стоит за негативной эмоцией и справиться с ним) и даже могут сознательно выбирать, в каком эмоциональном состоянии находиться. Эта компетенция описана в главах 1 & 2 книги "7 шагов к эмоциональному интеллекту". Также см. "Заложник эмоций" Лесли Кэмерон.



item		self
4	Держит чувства при себе	0
18	Явно выражает эмоции и описывает их	4
30	Принимает персональную ответственность за свои эмоции и управляет ими	3
40	Ищет значимость или смысл негативных эмоций и использует их конструктивно	3
Total (out of 16)		10
%		63%



## 2. Уверенность в себе / Интуиция

Этот человек доверяет личной интуиции, знает свои сильные и слабые стороны и имеет адекватный уровень уверенности в себе. Компоненты этой компетенции изучаются в нескольких главах книги "7 шагов к эмоциональному интеллекту".



item		self
8	Достигает результатов или решений, которые частично основаны на интуиции	3
19	Доверяет интуиции и уважает ее проявления	4
31	Принимает себя таким/такой, какой/какая есть, осознавая личные интересы и ограничения	2
41	Справляется с неопределенностью и стрессом	0
Total (out of 16)		9
%		56%

## 3. Эмоциональная осознанность других / Позииции восприятия

Люди с данной компетенцией владеют широким взглядом на ситуацию, смотря на нее с разных позиций, умеют «влезать в шкуру» другого человека и смотреть на мир его глазами, чувствовать его эмоции. Эта компетенция раскрывается в главе 5 книги "7 шагов к эмоциональному интеллекту".



item		self
9	Распознает эмоции и изменения в эмоциях путем наблюдения за языком тела	4
20	Запрашивает у других обратную связь, чтобы оценить личные достижения	2
32	Читает между строк, когда другие высказывают свою точку зрения	4
42	Влезает в шкуру другого человека	2
Total (out of 16)		12
%		75%

#### 4. Планирование и целеполагание / Позитивное мышление

Эта компетенция отвечает за способность думать позитивно, определять, что находится под контролем, а что нет, вырабатывать конкретные планы, принимая во внимание их последствия, фокусироваться на плане и следовать ему (см. главу 3 книги "7 шагов к эмоциональному интеллекту").



item		self
10	Во всём ищет позитивную сторону	1
21	Сталкиваясь с проблемами, фокусируется на действиях, которые находятся в пределах его/ее личного контроля	2
27	Фокусируется на текущих задачах, чтобы достичь желаемого результата	2
33	Продумывает последствия действия или решения для других и учитывает это	4
43	Проверяет, чтобы план действий был конкретным и измеримым	3
Total (out of 20)		12
%		60%

#### 5. Видение / Миссия / Ценности

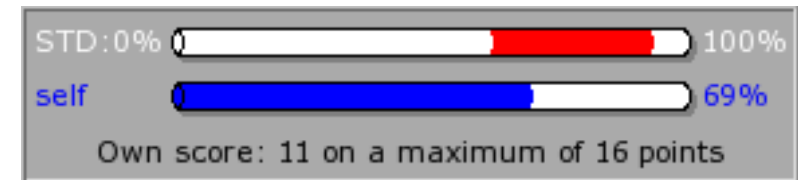
Эта компетенция определяет способность вырабатывать видение и миссию, двигаться в направлении общих целей с другими людьми и разделять общие ценности и убеждения. Эта тема раскрывается в главе 2 книги "7 шагов к эмоциональному интеллекту". См. также "Пятую дисциплину" Питера Сенге и "Навыки эффективного лидерства" Роберта Дилтса.



item		self
5	Работает совместно с другими по достижению общих целей	1
11	Старается выяснить, какие ценности и критерии важны для окружающих	2
22	Краткосрочным наградам предпочитает долгосрочные плоды	2
34	Выстраивает командную идентичность и стимулирует энтузиазм у участников	1
44	Действует исходя из личного понимания цели и в соответствии с личными ценностями	3
Total (out of 20)		9
%		45%

## 6. Умение задавать вопросы / Удаление преград в общении

Эта компетенция основана на знании, что коммуникация - это трудное искусство, осложняемое непониманием. Человек с высоким значением по этой компетенции имеет навыки задавать необходимые вопросы, чтобы прояснить смысл, и предпринимает меры для того, чтобы минимизировать непонимание. (Для дополнительной информации см. главу 6 книги "7 шагов к эмоциональному интеллекту" и "Drive Yourself Sane" авторы Kodish & Kodish.)



item		self
12	Задаёт вопросы, чтобы прояснить и укрепить взаимопонимание	3
23	Отделяет факты от интерпретаций, предположений и мнений	2
45	Ищет правду и говорит правду, какой бы трудной она ни была	3
51	Быстро собирает информацию в ситуации неопределенности	3
Total (out of 16)		11
%		69%

## 7. Гибкость в коммуникации

Этот человек знает, что опыт субъективен и его осознание меняется, когда мы говорим о нем. Чтобы с этим справляться, человек способен адаптировать свой стиль коммуникации к партнеру. (См. главы 6 & 7 книги "7 шагов к эмоциональному интеллекту")



item		self
13	Адаптирует формат послания, чтобы облегчить другому человеку понимание	2
24	При объяснении принимает во внимание точку зрения других людей или сторон	2
28	Принимает в расчет эмоции других во время общения и адаптирует свои эмоции соответственным образом	2
35	Адаптирует свой ответ или тактику в зависимости от приоритетов и требований ситуации	2
46	Строит доверительные отношения и сохраняет дружбу с большим числом людей	2
Total (out of 20)		10
%		50%

## 8. Преодоление трудностей / Выход за границы

Способность извлекать пользу из ошибок и негативной обратной связи. Способность оставаться мотивированным даже в сложных ситуациях. Способность справляться от неудач и проблем самостоятельно. (Эта компетенция является комбинацией элементов, изучаемых в главах 1, 2, 3 & 6 книги "7 шагов к эмоциональному интеллекту")



item		self
14	Учится на ошибках	3
25	Справляется с негативной обратной связью и использует ее, чтобы достичь решения	1
36	Остается мотивированным даже перед лицом серьезных неудач или столкновении с трудностями	0
47	Встречает проблему с открытым забралом, находя выход из ситуации	2
Total (out of 16)		6
%		38%

## 9. Разрешение конфликтов

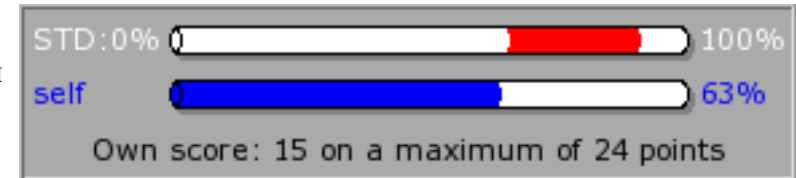
Люди с данной компетенцией имеют высокий уровень доверия к окружающим. Они стремятся получить результат «выигрыш-выигрыш» даже в самых сложных условиях. (В основном описывается в главах 5 & 7 книги "7 шагов к эмоциональному интеллекту")



item		self
3	Старается достичь взаимовыигрышных решений	3
6	Превращает различия в возможности	1
15	Помогает другим "сохранить лицо" в трудной ситуации	2
37	Изначально действует исходя из установки, что всем можно доверять пока не доказано обратное	2
48	Стремится строить позитивные рабочие взаимоотношения, даже если отношения с третьей стороной начались плохо или были испорчены	3
Total (out of 20)		11
%		55%

## 10. Креативность

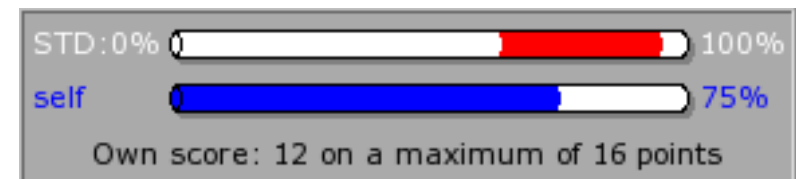
Люди с высокими значениями открыты новому опыту и новым идеям, они придумывают пути реализации своей мечты и всегда стремятся учиться. Раскрывается в главе 1 и в заключении книги "7 шагов к эмоциональному интеллекту". Также см. книги "Латеральное мышление" Де Боно и "Навыки будущего" Роберта Дилтса.



item		self
1	Демонстрирует активный интерес к новым идеям и вызовам	2
7	Генерирует новые идеи и лучшие решения	2
16	Хочет делиться мечтами и способен выразить конструктивно, как превратить мечту в реальность	4
26	Делится информацией и идеями	2
38	Принимает критику во внимание и использует ее, чтобы улучшить план или идею	3
49	Имеет постоянное стремление учиться	2
Total (out of 24)		15
%		63%

## 11. Базовые убеждения

Под этим заголовком мы собрали набор утверждений, которые представляют собой убеждения, свойственные людям с высоким уровнем практического эмоционального интеллекта. Базовые убеждения подробно раскрываются во введении к книге "7 шагов к эмоциональному интеллекту", а также во введении к каждой главе.

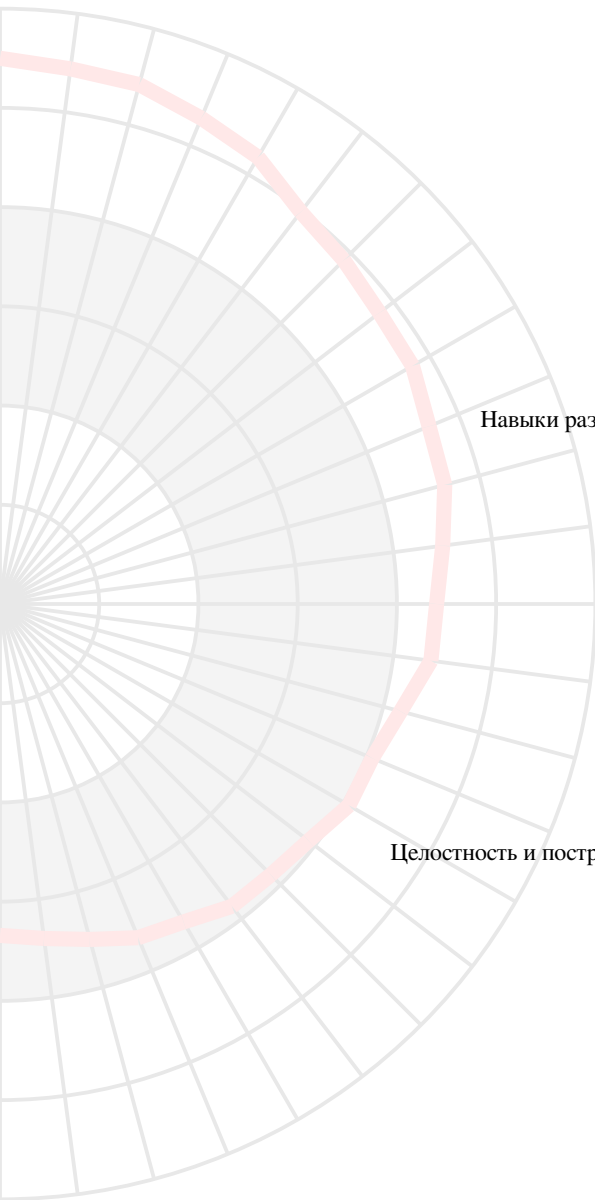


item		self
17	Ищет смысл, источник или причину, когда сталкивается с сопротивлением	4
29	Действует исходя из убеждения, что он сам хозяин своих решений, результатов или неудач	3
39	Высоко ценит то, что разные люди могут иметь разные точки зрения, уважает эти различия и оценивает каждое по достоинству	3
50	Считает разум и тело взаимосвязанными, когда эмоции влияют на действие и мышление и наоборот	2
Total (out of 16)		12
%		75%

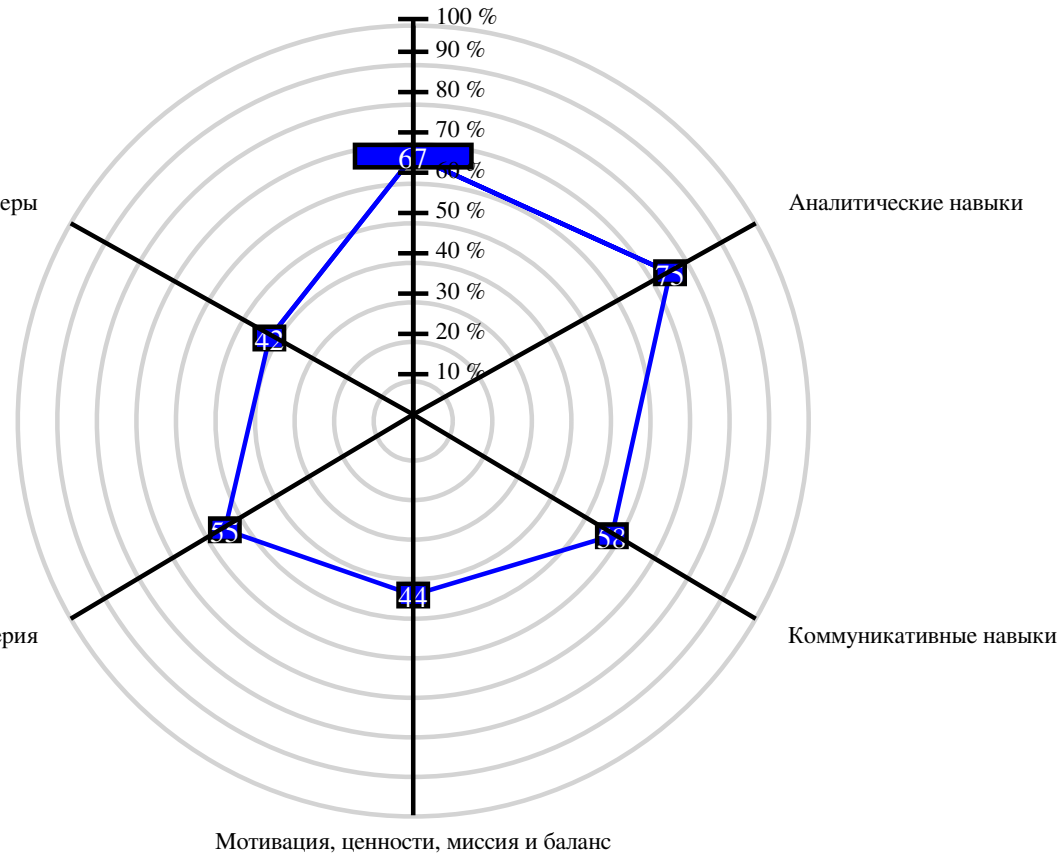
## Score Summary

Var1 => Эмоциональная самоосознанность & управление состояниями	Var2 => Уверенность в себе / Интуиция
Var3 => Эмоциональная осознанность других / Позитивное мышление	Var4 => Планирование и целеполагание / Позитивное мышление
Var5 => Видение / Миссия / Ценности	Var6 => Умение задавать вопросы / Удаление преград в общении
Var7 => Гибкость в коммуникации	Var8 => Преодоление трудностей / Выход за границы
Var9 => Разрешение конфликтов	Var10 => Креативность
Var11 => Базовые убеждения	

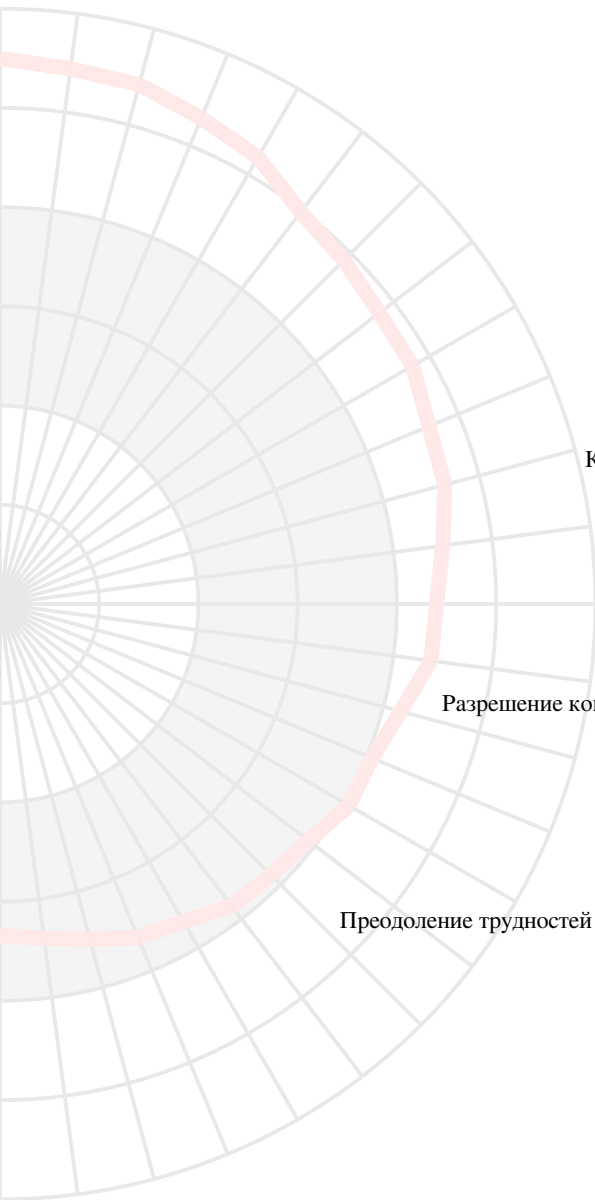
self(high to low)	
Var11	75%
Var3	75%
Var6	69%
Var10	63%
Var1	63%
Var4	60%
Var2	56%
Var9	55%
Var7	50%
Var5	45%
Var8	38%



### Навыки обратной связи и управления конфликтом



**67** self



Эмоциональная самоосознанность & управление состояниями

