



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Verze pro vedoucí pracovníky

Jan Vzor

9-12-2013

TTI Success Insights Your Professional Assessment Solution!

TTI Success Insights Central & Eastern Europe LLC.

www.successinsights-cee.eu

Nánási út 5-7. A/30 H-1031 Budapest

(+36) 1 336 1057

info@successinsights-cee.eu



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM



ÚVOD

Výsledky výzkumu chování ukazují, že neefektivnějšími lidmi jsou ti, kteří znají sami sebe a uvědomují si své silné i slabé stránky. Jsou schopni vyvinout strategie, jejichž pomocí se vyrovnávají s požadavky, které na ně klade okolí.

Způsob, jakým se člověk chová, je nutnou a nedílnou součástí jeho osobnosti. Jinými slovy, z velké části se chováme tak, jak nám velí přirozenost (to, co je nám vlastní), a z velké tak, jak jsme se naučili (jak jsme byli vychováni). Chování je univerzálním jazykem lidského jednání, či pozorovatelná složka našich reakcí.

V této zprávě měříme čtyři dimenze běžného chování. Jsou to následující:

- Jak reagujete na problémy a výzvy.
- Jak přesvědčujete ostatní o svém názoru.
- Jak reagujete na rytmus okolního prostředí.
- Jak reagujete na pravidla a postupy, které stanovil někdo jiný.

Tato zpráva analyzuje styl chování, tedy způsob, jakým určitá osoba provádí věci. Platí všechno v ní řečené stoprocentně? Ano, ne, možná. Měříme jen chování. Naše výroky vypovídají jen o těch oblastech chování, v nichž se projevují vaše sklony. Zprávu můžete upřesnit poznámkami nebo ji upravit, pokud podle vás některý výrok neodpovídá skutečnosti. Nejprve své úpravy však prodiskutujte s přáteli nebo kolegy a zjistěte, zda s vámi souhlasí.

OBECNÉ RYSY

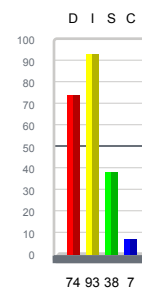
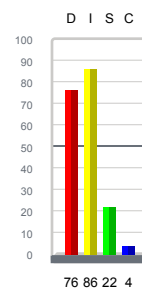
Na základě odpovědí respondentů byly ze zprávy vybrány obecné výroky, které podávají obšírný obraz jeho stylu práce. Tyto výroky vystihují jeho základní přirozené chování, které tato osoba vnáší do své pracovní činnosti. Dozvíte se z nich, JAK BY SVOU PRÁCI PROVÁDĚL, kdyby o tom měl rozhodovat sám. Přehled umožňuje lépe pochopit jeho přirozené chování.

Respondent je velmi společenský a příjemný člověk. Rychle navazuje soukromé i obchodní kontakty. Respondent je velký optimista a obvykle mívá velký smysl pro humor. Jako manažer, supervizor nebo vedoucí týmu umí respondent dobře propojit schopnosti svých spolupracovníků a zvýšit participaci jednotlivců. Respondent potřebuje za své výkony získat oficiální uznání. Touha po uznání a pochvale je pro něho motivací. Respondent má sklon nepředpojatě důvěřovat druhým. Vzniká tím riziko, že bude druhými oklamán. Respondent může být nedbalý k detailům. Respondent velmi rád podporuje druhé a buduje organizace. Respondent by nechtěl být vnímán jen jako člen týmu, ale i jako jeho vedoucí. Respondent je extrovertní osobnost, která se rychle sblíží s neznámými lidmi. Respondent usiluje o oblíbenost a společenské uznání. Rád vede jednání v příjemné atmosféře.

Respondent věří, že pravidla jsou tu spíše k tomu, aby mu sloužila, než aby se jimi sám řídil. Vzhledem k tomu, že respondent prokazuje ostatním velkou důvěru a ochotu je přijmout, je možné, že bude nesprávně posuzovat jejich skutečné schopnosti. Respondent občas trochu unáhleně učiní příznivý závěr, aniž by uvážil všechna dostupná fakta. Respondent dodává druhým odvahy svou verbální nebo neverbální zpětnou vazbou. Lidé se mu díky tomu otevrou, důvěřují mu a považují ho za vnímavého člověka ochotného pomoci. Někdy hledá rychlé a jednoduché rozhodnutí. Má averzi k mravenčí práci, a proto touží po jednoduchosti. Respondent může být nedůsledný při udělení pokynů. Respondent se rád zapojuje do rozhodovacích procesů. Respondent rád pracuje pro nadřízené, kteří jsou rozhodní.

Adaptovaný styl

Přirozený styl





KONTROLNÍ SEZNAM PRO KOMUNIKACI Pokračování

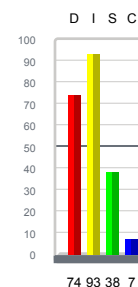
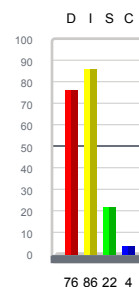
Tato část zprávy popisuje způsoby chování, kterých by se měl člověk při komunikaci s respondentem VYVAROVAT. Tato stránka je rovněž zaměřena na aktuálního komunikačního partnera. Respondent by mu měl sdělit, které z uvedených způsobů chování ho nejvíce frustrují a demotivují. Oba partneři tím získají možnost dosáhnout komunikace na podstatně příjemnější úrovni.

Co nedělat:

- Marnění času tím, že se budete pokoušet být neosobní, hodnotící nebo jen úkolově orientovaní.
- Odbočovat od tématu.
- Vyjadřovat své mínění, aniž byste o to byli požádáni.
- Strohost, příkrost, chladnost a nepřístupnost.
- Nechat se ohromit proudem jeho řeči.
- Chovat se paternalisticky.
- Žonglování fakty, čísla, alternativami nebo abstrakcemi.
- Nechávat viset rozhodnutí ve vzduchu.
- Organizování a nadměrná kontrola rozhovoru, snaha „lapit druhého do sítě“.
- Vykreslování nerealistických představ (snů) a mrhání časem.
- Autoritářský přístup.
- Při konfrontaci zpomaleně reagovat.
- Povýšený způsob hovoru.

Adaptovaný styl

Přirozený styl





TIPY PRO KOMUNIKACI

Tato část zprávy obsahuje návrhy, jakým způsobem může respondent zlepšit svou komunikaci s druhými. Pokyny dále obsahují stručný popis typů osobností, s nimiž bude respondent přicházet do styku. Pokud se respondent přizpůsobí jednotlivým typům komunikačních protějšků, může dosáhnout podstatně vyšší efektivity. Měl by si nacvičit flexibilitu ve střídání různých komunikačních stylů pro případ komunikace s lidmi, kteří jsou jiní než on. Tato flexibilita a schopnost zjistit potřeby druhých jsou znakem vynikajícího komunikátora.

Jednáte-li s člověkem, který je spíše nesamostatný, pořádkumilovný, konzervativní, perfekcionista, svědomitý a svolný a ochotný:

- Dobře se na svou prezentaci připravte.
- Držte se stále pracovního tématu.
- Buďte přesní a realističtí.

Následující faktory naopak vyvolají napětí a nespokojenost:

- Lehkomyslný, nedbalý, neformální, hlasitý projev.
- Vyvíjení přílišného tlaku nebo stanovování nerealistických termínů.
- Nepořádnost a neorganizovanost.

Jednáte-li s člověkem, který je ambiciózní, energický, rozhodný, má pevnou vůli, je nezávislý a cílově orientovaný:

- Hovořte jasně, konkrétně, stručně a k věci.
- Držte se pracovního tématu.
- Jděte na schůzku vybaveni dobrými a dobře uspořádanými podklady.

Následující faktory naopak vyvolají napětí a nespokojenost:

- Hovoření o věcech, které s projednávanou záležitostí nesouvisí.
- Rozvlácnost nebo dělání nejasných narážek.
- Neorganizovanost.

Jednáte-li s člověkem, který je trpělivý, předvídatelný, spolehlivý, stálý, uvolněný a skromný:

- K prolomení ledů začněte rozhovor několika osobními poznámkami.
- Svou záležitost prezentujte přátelským, nikoli hrozivě působícím způsobem.
- Používejte otevřené, doplňovací otázky („Jak?“), abyste zjistili názor druhého.

Následující faktory naopak vyvolají napětí a nespokojenost:

- Okamžitý přechod k pracovním záležitostem.
- Panovačné nebo rozkazovačné vystupování.
- Očekávání rychlého rozhodnutí nebo odpovědi od druhého.

Jednáte-li s člověkem, který je entuziasta, strhující, přátelský, otevřený a jehož myšlení je politické:

- Vytvořte srdečnou a přátelskou atmosféru.
- Nepouštějse se příliš do podrobností – ty mu poskytněte písemně.
- K zjištění postoje druhého používejte otázky vyvolávající emoční odezvu.

Následující faktory naopak vyvolají napětí a nespokojenost:

- Úsečné a chladné vystupování.
- Nadměrná kontrola rozhovoru.
- Vnášení přílišného množství dat, faktů, alternativ a abstrakcí do hry.



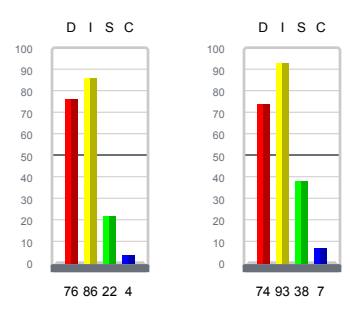
IDEÁLNÍ PROSTŘEDÍ

Tato část zprávy popisuje pracovní prostředí, které je podle základního stylu jednání respondenta ideální. Nepříliš flexibilní osobnosti se nebudou cítit dobře, budou-li nuceny pracovat na čemkoli, co v této části není uvedeno. Flexibilní lidé se naopak pomocí vlastní inteligence snáze srovnají se širokou škálou různých prostředí. Z této části zprávy lze zjistit, jaké konkrétní úkoly a oblasti odpovědnosti respondent rád přebírá a které ho naopak frustrují.

- Demokratický nadřazený, jehož styl vedení je respondent ochoten přijmout.
- Úkoly s vysokou mírou osobního kontaktu.
- Fórum, které vyslechne jeho myšlenky.
- Volnost pohybu.
- Různé pracovní úkoly umožňující občasnou změnu.
- Úkoly v rámci motivovaného týmu, budování sítě kontaktů.
- Práce pro tolerantního nadřízeného.
- Žádná kontrola nebo detailní práce.



Adaptovaný styl Přirozený styl





VNÍMÁNÍ

„Podívejte se na sebe tak, jak vás pravděpodobně vnímá okolí.“

Chování a pocity člověka lze ostatním rychle signalizovat. Tato část zprávy nabízí doplňující informace k tomu, jak respondent vnímá sám sebe a jak jeho chování mohou za určitých podmínek vnímat ostatní. Pokud respondent pochopí tuto část, dokáže přesněji vyhodnotit účinky vlastního chování a získat tím možnost větší kontroly nad situací.

VNÍMÁNÍ SEBE SAMA

Respondent považuje sebe sama za typ:

- schopný nadchnout se
- otevřený
- okouzlivý
- inspirující
- přesvědčivý
- optimistický

VNÍMÁNÍ VAŠÍ OSOBY DRUHÝMI LIDMI - Středně

Pod lehčím tlakem, v napětí, při stresu a únavě ho ostatní pravděpodobně vnímají jako člověka, kterého lze charakterizovat slovy:

- sebestředný, strhuje pozornost na sebe
- bagatelizující záležitosti
- přehnaně optimistický
- nerealistický

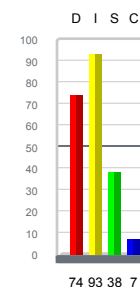
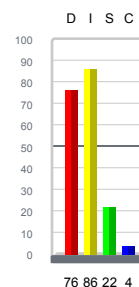
VNÍMÁNÍ VAŠÍ OSOBY DRUHÝMI LIDMI - Extrémní

Pod extrémním tlakem, ve stresu a pokud je unavený, působí na druhé pravděpodobně jako člověk, kterého lze charakterizovat slovy:

- přehnaně sebejistý
- hovorný
- neschopný dostatečně naslouchat
- sebestředný, strhuje pozornost na sebe

Adaptovaný styl

Přirozený styl





CHARAKTERISTICKÉ RYSY

Na základě odpovědí respondenta jsou ve zprávě vyznačena slova charakterizující jeho osobní chování. Popisují, jakým způsobem řeší problémy a výzvy, jak ovlivňuje druhé, reaguje na tempo okolního prostředí a jak se staví k pravidlům a postupům, které zavedli jiní.

<p>náročný</p> <p>egocentrický</p> <p>iniciativní ambiciózní průkopnický cílevědomý energický odhodlaný agresivní soutěživý rozhodný smělý</p> <p>zvídavý odpovědný</p>	<p>překypující temperamentem</p> <p>charismatický</p> <p>nadšený inspirativní vemlouvavý přesvědčivý optimistický výrazný rád navazuje kontakty důvěřivý přátelský optimistický</p> <p>důvěřivý společenský</p>	<p>flegmatický</p> <p>uvolněný odporující změnám zdrženlivý</p> <p>pasivní</p> <p>trpělivý</p> <p>majetnický</p> <p>předpovědatelný stálý, pevný uvážlivý vyrovnaný stálý</p>	<p>vyhýbavý</p> <p>starostlivý pečlivý závislý opatrný konvenční náročný pořádkumilovný</p> <p>systematický diplomatický přesný taktičtí</p> <p>nepředpojatý soudný</p>
Dominance	Ovlivňování	Vytrvalost	Poddajnost
<p>konzervativní</p> <p>vypočítavý kooperativní váhavý zpátky nejistý nenáročný opatrný</p> <p>mírný sympatický skromný mírumilovný</p> <p>nevtíravý</p>	<p>hloubavý</p> <p>věcný vypočítavý skeptický</p> <p>logický zdrženlivý podezíravý věcný a objektivní bystrý</p> <p>pesimistický náladový</p> <p>kritický</p>	<p>vrtkavý</p> <p>aktivní neklidný čilý</p> <p>orientovaný na mnohotvárnost otevřený</p> <p>netrpělivý orientovaný na tlak horlivý flexibilní impulzivní prudký</p> <p>silně napjatý</p>	<p>pevný</p> <p>nezávislý svéhlavý umíněný</p> <p>tvrdšíjny</p> <p>tvrdohlavý nesystematický pokrytecký bez zábran náladový neústupný</p> <p>nepozorný k detailu</p>



PŘIROZENÝ A ADAPTOVANÝ STYL

Přirozený způsob, jakým respondent řeší problémy a jakým se srovnává s lidmi, tempem událostí a předepsanými postupy, nemusí být vždy v souladu s tím, co je v daném pracovním prostředí vhodné a potřebné. Tato část zprávy nabízí cenné informace týkající se stresu a tlaku, který doprovází nutnost přizpůsobit se prostředí.

PROBLÉMY – VÝZVY

Přirozený

Respondent projevuje při řešení problémů ctížádosť a silnou vůli. Všem překážkám navzdory se stále snaží vyhrát. Rozhodnutí přijímá rychle a bez dlouhého váhání.

Adaptovaný

Respondent nevidí důvod, proč by měl v současném pracovním prostředí měnit svůj přístup k řešení problémů a způsob, jakým se staví k výzvám.

LIDÉ – KONTAKTY

Přirozený

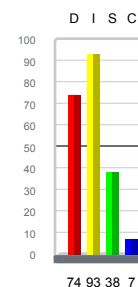
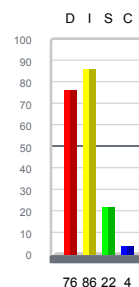
Ve svém přirozeném stylu chování pracuje respondent velmi silně s přesvědčovací schopností a emocemi. K situacím přistupuje velmi pozitivně a snaží se vyhrát osobním kouzlem a výřečností. Bez problémů dokáže druhé přesvědčit, že to, co říká, je nejenom pravda, ale dokonce je to přesně to, co je potřeba. Projevuje nadšení téměř pro každý projekt.

Adaptovaný

Respondent nepovažuje za nutné měnit své strategie, aby ovlivnil druhé a ti přijali jeho způsob myšlení. Vychází z toho, že jeho přirozený styl přesně odpovídá tomu, co od něho jeho okolí očekává.

Adaptovaný styl

Přirozený styl





PŘIROZENÝ A ADAPTOVANÝ STYL Pokračování

TEMPO – VYTRVALOST

Přirozený

Respondent miluje mobilitu a odmítá rutinu. Cítí se dobře, může-li žonglovat s nejrůznějšími projekty. Dokáže přitom bez problémů přecházet od jednoho projektu k druhému.

Adaptovaný

Respondent si přeje působit v mnohotvárném prostředí. Má výrazný smysl pro naléhavost a své úkoly bude rychle dovádět do konce. Snadno přijímá změny a zvládá řešení mnoha aktivit současně.

PŘEDEPSANÉ POSTUPY – OMEZENÍ

Přirozený

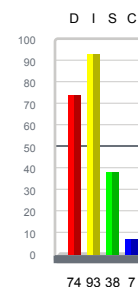
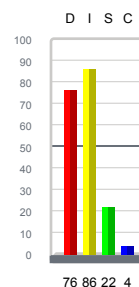
Respondent nemá rád omezení a může na ně reagovat s odporem a vzdorovitě. Narazí-li na příliš mnoho omezení nebo mu omezení budou připadat absurdní, bude mu někdy možná chybět určitý sociální takt a diplomatická dovednost. Má rád dobrodružství a vzruchy a chtěl by být vnímán jako nezávislá osobnost.

Adaptovaný

U respondenta neexistuje podstatný rozdíl mezi jeho přirozeným a adaptovaným stylem chování. Z tohoto důvodu také nepokládá za nutné chovat se ve svém prostředí jinak, než jaký skutečně je.

Adaptovaný styl

Přirozený styl



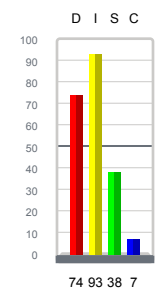
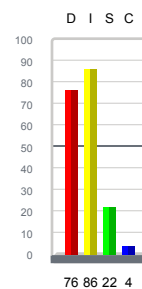
ADAPTOVANÝ STYL

Respondent vychází z toho, že ve svém současném prostředí musí vykazovat níže uvedené způsoby chování. Pokud ale citované výpovědi pro současnou činnost naopak nejsou vůbec relevantní, mělo by se zjistit, proč respondent tyto vzorce chování vykazuje.

- Nezávislé jednání bez předobrazu.
- Flexibilita.
- Demonstrování nezávislosti.
- Přímá, otevřená a upřímná komunikace.
- Dosahování výsledků ve spolupráci s druhými.
- Těžiště ležící spíše v motivaci druhých než v koncentraci na úkol samotný.
- Nekonvenční a kreativní postup při argumentaci.
- Péče o přátelské a na změny bohaté pracovní ovzduší.
- Nezávislost a inovativní duch.
- Rozmanité kontakty s lidmi.
- Kreativní postup při rozhodování.
- Pevný závazek dokončit svou práci.
- Připravenost pustit se do něčeho na vlastní pěst, je-li to nutné.



Adaptovaný styl Přirozený styl



KLÍČE K MOTIVACI

Tato část zprávy vychází z analýzy tužeb respondenta. Spolupracovníky motivují věci, po nichž touží. Jednou naplněné potřeby proto ztrácejí motivační efekt. Projděte s respondentem v této části výpověď po výpovědi a vyznačte ty, které představují současné, zatím nenaplněné tužby.

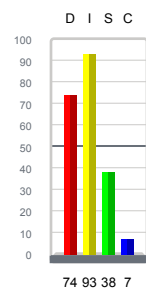
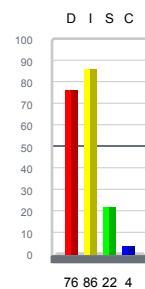
Respondent by si přál:

- Nadřízeného, který uplatňuje participativní řízení.
- Neobvyklé, nové nebo obtížné úkoly.
- Podněty.
- Mobilitu a možnost komunikovat s druhými.
- Posuzování podle výsledků.
- Možnost účastnit se schůzek ohledně plánování budoucnosti.
- Možnost svobodně se vyjadřovat v týmu a mít vliv.
- Nezávislost.
- Úkoly nabízející příležitost k uznání.
- Oficiální uznání jeho nápadů a výsledků.
- Pokud možno co nejméně pravidel a předpisů.



Adaptovaný styl

Přirozený styl



KLÍČE K ŘÍZENÍ

Tato část zprávy uvádí některé z okolností, jejichž splnění je nutným předpokladem pro to, aby respondent podával optimální výkony. Některé z nich může splnit on sám, o jiné se musí postarat vedení. Je velmi obtížné vytvořit si motivující prostředí, pokud nejsou splněny základní podmínky ze strany vedení. Projděte si s respondentem následující seznam a označte tři nebo čtyři výpovědi, které jsou pro něho nejdůležitější. Respondent tímto způsobem může spolurozhodovat o tom, jak by měla vypadat pracovní interakce.

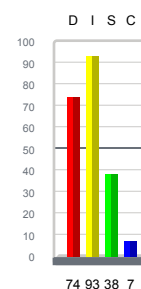
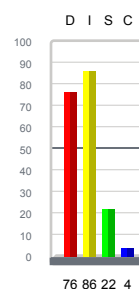
Respondent potřebuje:

- Lépe uspořádané záznamy.
- Potlačení emocí v situacích, kde nejsou vhodné.
- Soustředit se na výsledky a neobětovat produktivitu za cenu potěšení všech.
- Odsouhlasení s ostatními, když jeho rozhodnutí přináší vysoká rizika, nebo propočítání těchto rizik.
- V rozhovoru orientace na pracovní činnosti. Ponechání stranou osobních nebo společenských témat.
- Podporu při zajišťování detailních prací.
- Racionální postup při rozhodování, analýza fakt.
- Měření pracovní výkonnosti a efektivity.
- Participativní řízení.
- Více logiky a méně emocí při prezentacích.
- Možnost is odpočinout a sám si určovat vlastní tempo.
- Chápat pozadí věcí, aby mohl akceptovat hranice a pravidla.
- Zohlednění jeho potřeby být osobitým člověkem a vlivu, jaký má tato potřeba na jeho roli v týmu.



Adaptovaný styl

Přirozený styl





OBLASTI MOŽNÉHO ZLEPŠENÍ

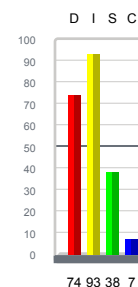
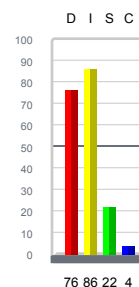
Tato část zprávy pojmenovává sklony v chování respondenta, které mohou být omezujícím faktorem jeho úspěšnosti. Uvedené sklony se nevztahují na určitou konkrétní oblast činnosti. Respondent by měl proškrtnat všechny body, které se neshodují se skutečností. Označte jeden až tři nejvýstižnější sklony, které respondentovi brání ve výkonu, a zpracujte akční plán, jak tyto překážky pokud možno eliminovat.

Respondent vykazuje následující sklony:

- Přehání chválu jako nástroj k motivaci druhých.
- Má nedbalý přístup k detailům, jestliže je zrovna nepovažuje za důležité nebo pokud se nejedná pouze o krátkodobou práci.
- Činí rozhodnutí založená na povrchních analýzách.
- Jedná impulsivně (srdcem a nikoli rozumem), především jestliže není v ohrožení jeho jistota.
- Poskytuje nedostatečné instrukce, deleguje příliš mnoho a spoléhá se na to, že to ostatní zvládnou, namísto, aby zaujal disciplinovaný přístup a postup práce kontroloval.
- Přijímá informace jako bernou minci bez důkladnějšího prověření anebo hlubšího přezkoumání.
- Působí tak nadšeně, že ho ostatní mohou považovat za povrchního.
- Rozvláčně kritizuje.

Adaptovaný styl

Přirozený styl





AKČNÍ PLÁN

Následující údaje představují příklady oblastí, v nichž by se respondent pravděpodobně mohl zlepšit. Zakroužkujte jednu až tři a sestavte akční plán k dosažení žádoucích výsledků. Projděte si zprávu a vyhledejte v ní oblasti, v nichž je třeba zlepšení.

- komunikace
- svěřování úkolů
- rozhodování
- usměrňování
- oceňování výkonu
- vzdělávání
- rozvrhování času
- cíle v kariéře
- osobní cíle
- motivování ostatních
- rozvíjení lidí
- rodina

Oblast: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Oblast: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Oblast: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Datum zahájení: _____ Datum kontroly: _____



UKAZATEL BEHAVIORÁLNÍCH FAKTORŮ™

Verze pro vedoucí pracovníky

Vytvořit behaviorální klasifikaci osob na manažerské pozici není zdaleka snadný počin. Náročnost úkolu leží zejména v množství proměnných, na nichž lze klasifikaci založit. Klasifikace v této zprávě se týká výlučně způsobů chování. Behaviorální rozměr člověka lze klasifikovat z hlediska způsobu, jakým bude provádět svou práci. Faktory jako věk, zkušenosti, trénink a hodnotové představy nebyly brány v úvahu.

Pomocí grafů jsou ve zprávě znázorněny zvláštní dovednosti odvozené z chování, které jsou zde vztaženy ke dvanácti specifickým oblastem. Každá z oblastí byla pečlivě vybrána a měla by každému spolupracovníkovi otevřít možnost, jak adaptací na relevantní způsoby chování pro dané povolání dosáhnout ještě většího úspěchu.

Graf „Přirozený styl“ představuje vaše přirozené chování, které vnášíte do své profese. Graf „Adaptovaný styl“ naproti tomu popisuje vaši reakci na dané prostředí a pojmenovává způsoby chování, které vy sám v tuto chvíli považujete za nutné, máte-li v práci uspět. Pokud se od sebe tyto dva grafy výrazně liší, jste pod tlakem, který vás nutí své chování změnit nebo „maskovat“.

Pozorně si oba grafy prohlédněte a porovnejte. Zvláštní pozornost věnujte zejména oblastem, které mají vysoký význam pro úspěšný výkon vašeho povolání. Z grafu adaptovaného chování zjistíte, které oblasti považujete za důležité a kam v současnosti soustředíte svou energii.

Znalost vlastních způsobů chování vám umožní vyvinout strategii vedoucí k úspěchu v každém prostředí.



ANALÝZA SPECIFICKÝCH FAKTORŮ

ROZHODNOST/ORIENTACE NA VÝSLEDKY

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



SMYSL PRO NALÉHAVOST

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



ORIENTACE NA BUDOUCNOST

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



MOTIVAČNÍ SCHOPNOSTI

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



SEBEJISTOTA

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



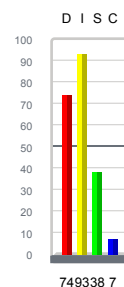
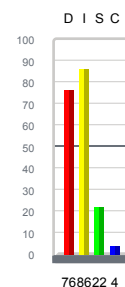
KOMUNIKAČNÍ VZTAH ZÁKAZNÍK/ZAMĚSTNANEC

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Adaptovaný styl

Přirozený styl





ANALÝZA SPECIFICKÝCH FAKTORŮ



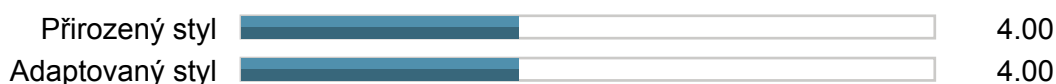
AKTIVNÍ NASLOUCHÁNÍ

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



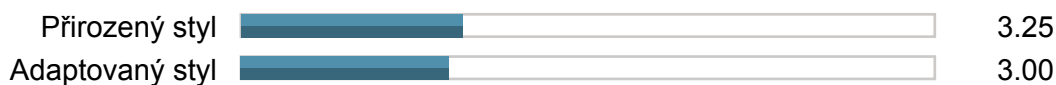
SLEDOVÁNÍ POSTUPU PRÁCE A SCHOPNOST V NÍ POKRAČOVAT

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



VYTRVALOST

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



PŘIPRAVENOST ZABÝVAT SE ADMINISTRATIVOU

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



POZORNOST VŮČI DETAILU

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



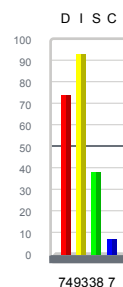
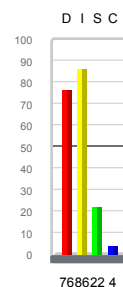
DODRŽOVÁNÍ FIREMNÍCH PRAVIDEL

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



Adaptovaný styl

Přirozený styl



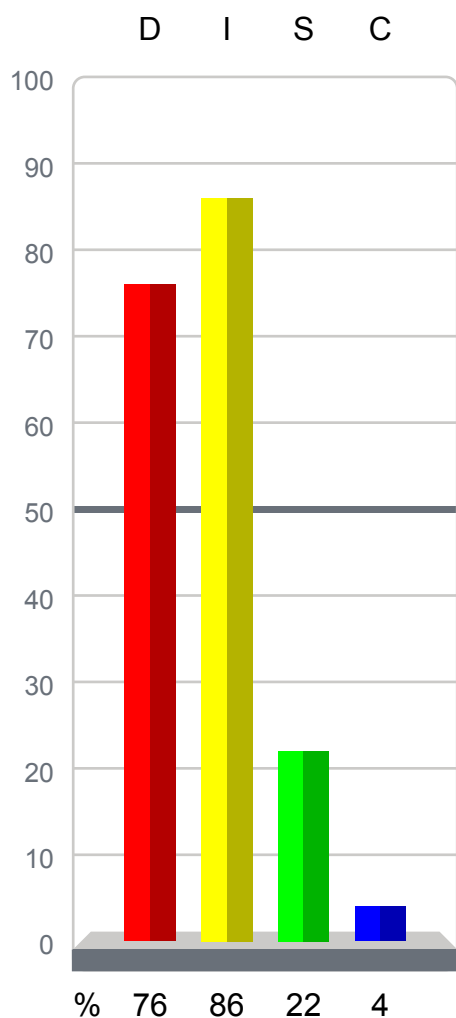


GRAFY STYLE INSIGHTS®

9-12-2013

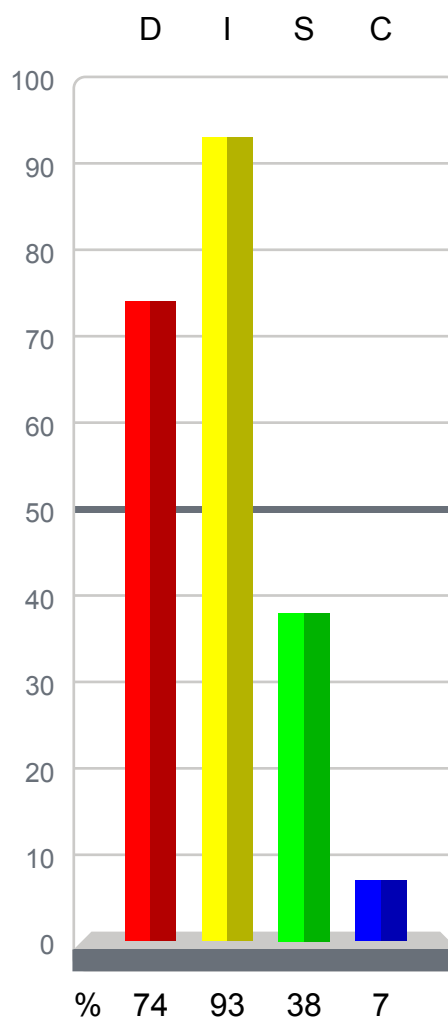
Adaptovaný styl

Graf I



Přirozený styl

Graf II



Norm 2012 R4



KRUH SUCCESS INSIGHTS®

Kolo Success Insights® je účinným nástrojem, který si získal oblibu v Evropě. Kromě textu, který jste ohledně svého stylu chování obdrželi, tak máte navíc ještě vizuální znázornění, které vám umožňuje:

- Podívat se na svůj přirozený styl chování (kolečko).
- Podívat se na svůj adaptovaný styl chování (hvězdička).
- Zjistit, do jaké míry své chování přizpůsobujete.
- Pokud jste vyplnili Analýzu pracovního prostředí, můžete se podívat na vztah, který existuje mezi vaším způsobem chování a vaší prací.

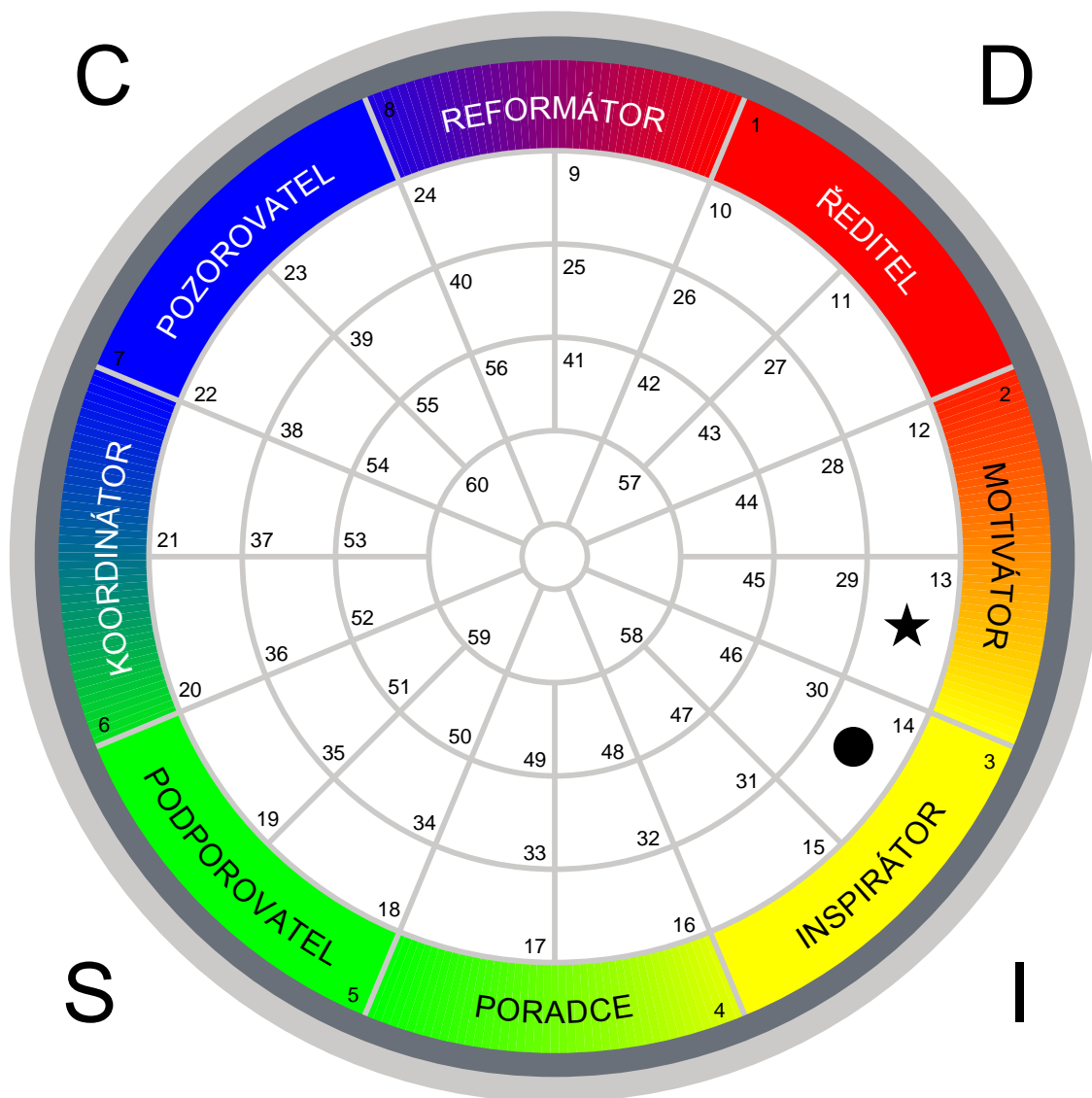
Na další stránce si všimněte, že na kole je přímo zakreslen váš přirozený styl (kolečko) a váš adaptovaný styl (hvězdička). Pokud se každý z nich nachází v jiné výseči, znamená to, že své chování přizpůsobujete, a to tím více, čím dále od sebe kolečko a hvězdička jsou.

Pokud pracujete ve skupině nebo týmu a jeho členové se také zúčastnili hodnocení stylu chování, bylo by dobré se sejít, navzájem si ukázat svoje kola a vytvořit jedno hlavní, do něhož bude zanesen přirozený a adaptovaný styl každého člena skupiny. Rychle uvidíte, kde dochází ke konfliktům a kde je prostor pro více komunikace, více porozumění a více oceňování.



KRUH SUCCESS INSIGHTS®

9-12-2013



Adaptovaný styl: ★ (13) INSPIRÁTOR/MOTIVÁTOR
Přirozený styl: ● (14) MOTIVÁTOR/INSPIRÁTOR

Norm 2012 R4