

ИНСТИТУТ ТРЕНИНГА
TRAINING INSTITUTE



Потенциал лидера

Алексей Петров

Должность:

Подразделение:

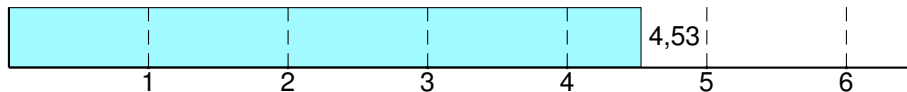
Контактные данные:

Дата тестирования: 20-09-2022

Готовность к изменениям

это типичная реакция на изменения: находите ли Вы в них возможности или избегаете их. Изменения условий жизни и работы связаны с изменением поведения и часто с развитием — получением новых знаний и обучением навыкам. Люди с высокой готовностью к изменениям легче адаптируются, могут получать от изменений большую пользу.

Готовность к изменениям



- 1 — чрезвычайно ниже среднего
- 2 — значительно ниже среднего
- 3 — немного ниже среднего
- 4 — немного выше среднего
- 5 — значительно выше среднего
- 6 — чрезвычайно выше среднего

По результатам тестирования у Вас **высокая готовность к изменениям**.

Это означает, что Вы спокойно и конструктивно относитесь к изменениям, сохраняете рабочий настрой, желание продолжать работу. Вам легче, чем большинству людей, понять, на что Вы влияете в ходе изменений и как можно получить пользу от изменений.

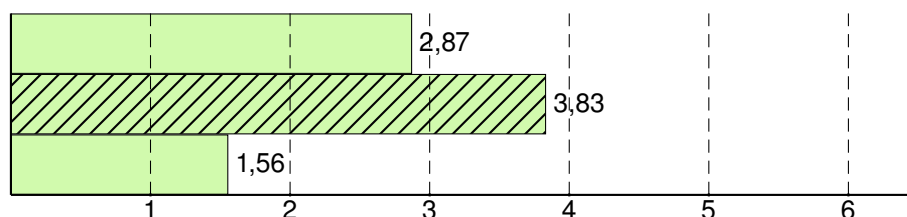
Коммуникативный потенциал

Понимание других

Близость отношений

Чувствительность к критике

- 1 — чрезвычайно ниже среднего
- 2 — значительно ниже среднего
- 3 — немного ниже среднего
- 4 — немного выше среднего
- 5 — значительно выше среднего
- 6 — чрезвычайно выше среднего



1. Понимание других

Высокие оценки — человек склонен к сочувствию, пониманию и разделению психического состояния окружающих. Он понимает их чувства и эмоции, способен разделять их и сопереживать.

Низкие оценки — низкая способность понимать переживания других людей, неготовность сочувствовать другим. При крайне низких оценках можно говорить о неразвитой эмоциональной сфере, холодности, неспособности внимательно относиться к индивидуальным различиям людей. У человека может быть низкая гибкость в отношениях с разными людьми.

2. Близость отношений

Близость отношений — оценивает склонность и желание заводить дружбу, тесные личные отношения, быть вместе с другими людьми.

Высокие оценки — человек воспринимает других людей как возможный источник поощрения, в его опыте преобладают успешные межличностные взаимодействия. Он испытывает потребность в общении и поддержании хороших отношений с окружающими людьми, готов идти на неформальные, тесные, доверительные отношения, стремится к сокращению дистанции при общении, может быть подвержен сильному влиянию других, особенно при невысоком волевом потенциале.

Низкие оценки — человек воспринимает других людей как возможный источник негативных эмоций, в его опыте возможны негативные межличностные переживания. Он испытывает затруднения при установлении контактов с людьми, не идет на контакт, стремится к увеличению дистанции при общении. Чаще всего отстраняется от близких отношений с другими, кроме особо близких ему.

3. Чувствительность к критике

Высокие оценки — человек способен прислушиваться к конструктивным высказываниям, воспринимать критику в свой адрес. Может быть излишне чувствителен к критическим высказываниям. В ситуации напряженного или конфликтного общения ведет себя непоследовательно (особенно при интроверсии), испытывает затруднения в принятии решения.

Низкие оценки — неуклонное следование устоявшейся жизненной стратегии, твердость в отстаивании своей позиции, невзирая на мнение окружающих. Человек с низкими оценками имеет твердые взгляды на природу вещей и убежден в своей правоте, может быть невосприимчив к критическим высказываниям вплоть до упрямого отстаивания своей правоты, необоснованного противодействия всему тому, что исходит от других людей. В то же время, характерна устойчивость в напряженных и конфликтных ситуациях общения, способность принимать "непопулярные" решения. Крайне низкие оценки характеризуют ярко выраженную защитную позицию.

Мотивация

В отчете приведены результаты оценки уровня и особенностей мотивации. Измерены уровень мотивации личности и три вида мотивации, присущей каждому человеку: мотивация достижения, мотивация власти, мотивация присоединения.

По тому, насколько выражен тот или иной вид мотивации, мы можем судить, как человек распределяет энергию и управляет своей деятельностью. Уровень личной мотивации показывает, насколько велик энергетический потенциал человека по сравнению с другими.

Уровень личной мотивации – описывает количество энергии, сил, которые есть у человека для того, чтобы действовать, удовлетворять свои нужды, добиваться того, что он хочет, влиять на происходящее с ним и вокруг него. У каждого человека свой индивидуальный уровень энергии и сил, в отчете приведены данные об уровне мотивации в сравнении со средними показателями. Люди с высоким уровнем личной мотивации чаще занимают руководящие позиции и становятся лидерами. 80% ТОП менеджеров обладают высоким уровнем личной мотивации.

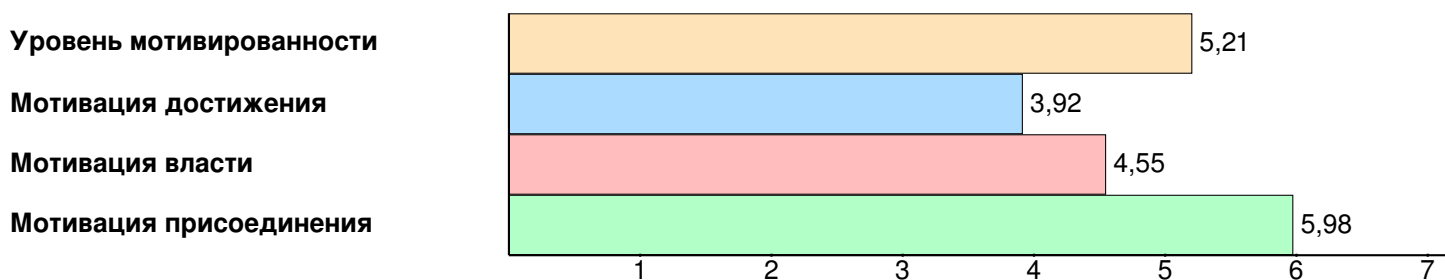
Те или иные склонности направлять и распределять энергию могут влиять на приоритеты и жизненные выборы, на стратегии действий в рабочих и повседневных ситуациях:

Мотивация власти – стремление оказывать влияние на других; находить, использовать и сохранять возможности влияния, ради связанных с ними престижа и чувства власти, значимости своего влияния. Привлекательной может быть сама возможность изменять поведение, чувства и отношение других людей.

Мотивация достижения – стремление к достижению целей и успеха во всем, чем занимается. Для человека с выраженной мотивацией достижения важно приносить существенный значимый вклад в работу, в то что он делает вместе с другими. Мотивация достижения часто проявляется в стремлении к совершенству. Трудные жизненные ситуации воспринимаются как вызов собственным возможностям и испытание.

Мотивация присоединения – стремление общаться, создавать эмоциональные контакты, быть частью сообщества и испытывать привязанность к другим людям. Такой человек радуется другим людям и совместной с ними деятельности, присоединяется к группам.

Уровень и особенности мотивации



Уровень мотивации значительно выше среднего. Это означает, что человек обладает большим энергетическим потенциалом, много делает и успевает, прикладывает значительные усилия в нужном ему направлении. Человек с высоким уровнем личной мотивации способен продолжать действовать несмотря на препятствия в ситуациях с высокой степенью неопределенности. Высокая мотивация позволяет таким людям занимать лидирующие позиции и претендовать на роль руководителя.

Мотивация достижения несколько выше среднего. Стремится добиваться цели и реализовывать идеи. Если сталкивается с существенными препятствиями, может снизить уровень активности.

Обладает сильной мотивацией власти. Стремится к приобретению возможности оказывать влияние на других и зачастую находит ее. Обычно добивается от окружающих того, что ему нужно.

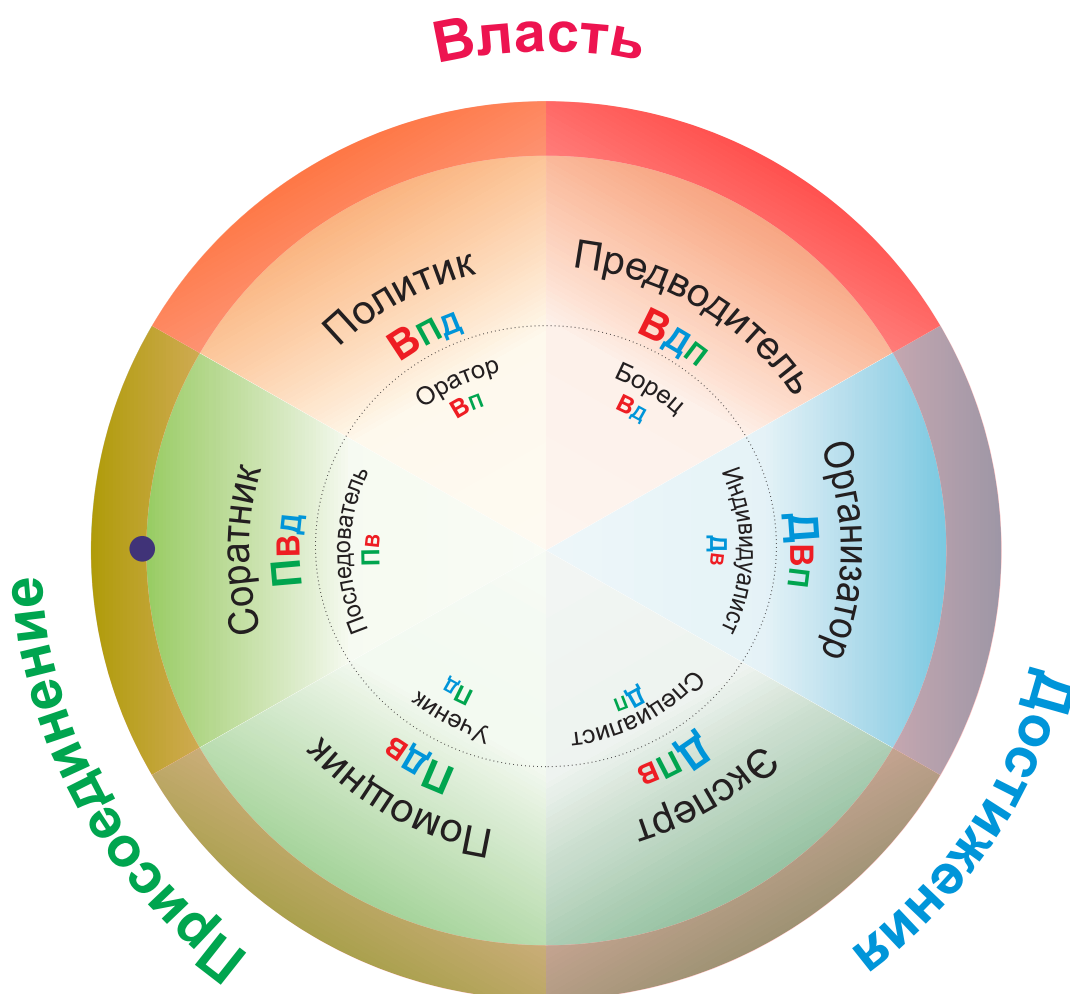
Мотивация присоединения очень высока. Хорошие теплые эмоциональные отношения с другими имеют очень большое значение. Много времени и сил уделяет созданию и поддержанию таких отношений. Прикладывает большие усилия к тому, чтобы создавать хорошее впечатление о себе. Стремится иметь большое количество контактов, поддерживает отношения со многим и разными людьми.

Мотивационный тип

(на графике обозначен точкой)

Мотивационный тип - это характерный для человека способ направлять свою энергию в действия, проявляется в поступках, поведении, образе жизни.

Тип мотивации позволяет прогнозировать, как человек будет действовать в конкретных рабочих и социальных условиях. Мотивационный тип объединяет все виды мотивации и дает целостное представление о ней.



На графике указан Тип, который в наибольшей мере соответствует особенностям мотивации сотрудника. Возможны два направления развития:

1. Может повышать уровень мотивации за счет развития ведущего мотива, это даст возможность усилить текущий Тип мотивации.
2. Может повышать уровень мотивации за счет усиления наименее развитых мотивов, это даст возможность усилить текущий Тип мотивации и в перспективе освоить другие Типы мотивации.

Соратник – П(присоединение)В(власть)Д(достижение)

Решения направлены на управление отношениями с другими. Работает для того, чтобы его признавали и уважали.

Добивается положения и статуса для того, чтобы быть в центре внимания, иметь возможность влиять на то, как к нему относятся значимые для него люди.

Ради достижения целей команды, неформального статуса, признания готов много делать, прикладывать значительные усилия. Поддерживает коллег, вовлекает их в совместную работу.

Предлагая вариант действий, ожидает отклика от окружающих, добивается поддержки, ведет их за собой. Может менять направление действий, если понимает, что теряет поддержку.

Ожидает, что значимые для него люди будут выражать по отношению к нему свое хорошее отношение. Для этого выстраивает отношения так, чтобы окружающие оказывали ему поддержку и обращали на него внимание.

Области развития:

В ситуациях противоречий и отсутствия принятого влиятельными людьми видения будущего трудно концентрироваться на цели, самому предлагать направления движения, находить партнерские решения.

Наименее успешен в ситуациях, требующих самостоятельной выработки приоритетов, конфликта интересов значимых для него фигур.

Ключевая задача развития Соратника – выбор приоритетов, которые обычно он формулирует на основе видения значимых для него людей.

Люди такого типа мотивации обычно успешны:

в ситуациях, когда имеют четкое представление о том, куда двигаться, и заданные ориентиры.

При наличии рядом авторитетного руководителя или лидера, оказывает ему значительную поддержку и помогает управлять коллективом, отношениями в коллективе.

Хороших результатов соратник добивается, работая вместе с сильным лидером.