



ПРИМЕР ОТЧЕТА



Международный центр
профессионального коучинга
ICP CENTRE

icpcentre.com

Introduction

Этот отчет создан как руководство с целью помочь в процессе отбора, повышения, развития или коучинга.

Отчет состоит из следующих разделов:

Раздел, в котором объясняется каждая шкала теста и то, как расположены результаты теста данного человека на этой шкале в сравнении со стандартной группой (здесь **Russia**).

Раздел, в котором перечисляются паттерны, которые наиболее характеризуют человека, и обсуждаются некоторые комбинации паттернов.

Раздел, в котором описывается, как человек будет работать на работах разного типа, связанных с администрированием, управлением и обслуживанием клиентов.

Раздел, в котором показаны графически результаты iWAM для этого человека, а также язык воздействия, связанный с различными паттернами.

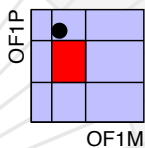
jobEQ рекомендует использовать данный отчет вместе с собеседованием и дальнейшей оценкой компетенций, обучаемости и совместимости кандидата с культурой организации.

Раздел 1. Описание человека.

В этом разделе описываются результаты теста простым языком. Здесь описываются базовые характеристики отношения данного человека в терминах Предпочтений Мотивации и Организации Работы. iWAM измеряет 48 когнитивных паттернов, которые мы сгруппировали в 16 категорий паттернов. 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"

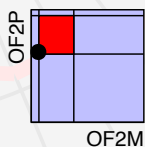
Как много мотивации у данного человека есть для начала проекта? Он проявляет инициативу или предпочитает использовать время для обдумывания своих решений? Если она сильный инициатор, тогда у нее может быть слишком мало терпения. Если у нее много терпения, она может предпочесть реагировать на действия,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



ее значения очень высокий по "Инициирование" (проактивность, начинание, принятие инициативы), и низкий по "Рефлексия & Терпение" (реагирование, терпение, ожидание, рефлексивный). она стремится к действиям. Она мотивируется ситуациями, в которых она может делать и действовать. Обратная сторона состоит в том, что другие могут считать этого человека импульсивным или нетерпеливым.

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

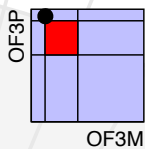
Сохраняет ли этот человек фокус на целях? Способна ли она распознавать проблемы, которые могут вмешаться в достижение целей? Если она слишком сфокусирована на целях, у нее будут трудности с распознаванием обстоятельств, которые могут помешать. Если она сильно сфокусирована на проблемах, она отлично распознает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



ее значения низкий по "Ориентация на Цель" и очень низкий по "Решение Проблем". Она в равной степени мотивируется как достижением целей, так и избеганием проблем. Она способна сохранять фокус на своей цели, которую нужно достичь, так же как и распознавать ситуации, которых необходимо избегать и от которых следует избавляться. Она хорошо подходит для ситуаций, где сохранение фокуса имеет равную ценность с распознаванием проблемы.

Референция Оценки: Внутренняя и Внешняя

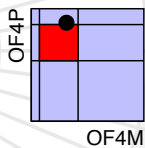
Решает ли этот человек за себя сам или она предпочитает, чтобы другие давали совет или даже принимали решение? Если ей нравится способность решать за себя сама, она будет стремиться принимать решения самостоятельно. Если ее мотивирует внешняя референция, она может принимать решения, но будет предпочитать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



ее значения очень высокий по "Индивидуальные Мотивы" (решение за себя), и низкий по "Внешняя Референция" (включение других в принятие решений). Она должна решать за себя сама. Она мотивируется, получая возможность решать. Она собирает информацию и оценивает эту информацию по своим собственным стандартам. Она может выслушать инструкции от других, но воспринимает их как информацию, а не как инструкции к выполнению. Ей нужны рабочие ситуации, в которых она самостоятельно принимает решения.

Отношение к Задаче: Возможности и Процедуры

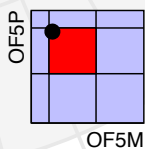
Предпочитает ли этот человек следовать процедурам или генерировать альтернативы? Если она генерирует альтернативы, у нее будут трудности в следовании процедурам (будет проще думать о новых процедурах, чем следовать им). Если она следует процедурам, у нее будут трудности с генерированием альтернатив (будет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



ее значения очень высокий по "Альтернативы" (генерирование альтернатив), и высокий 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

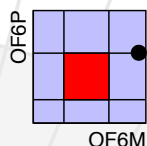
Работая с информацией, насколько широко или глубоко этот человек естественным образом мыслит? Она стремится работать с большими, среднего размера или мелкими кусочками данных? Она глобально- или детально-ориентирована? Работая над проектами, она использует случайный или последовательный подход?



ее значения высокий по "Глобальность" (сохранение общего представления и понимание большой картинки), и низкий 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, случайном порядке, но может думать и говорить конкретными последовательностями.

Сортировка коммуникации: Аффективный и Нейтральный

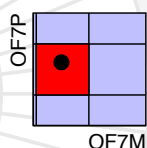
Как организована коммуникация этого человека? Использует ли она язык тела при общении или нет? Если она понимает, как продвигается общение на основе невербальной его части, она имеет склонность фокусироваться на выражениях лица, жестах и голосе. Если она больше ориентирована на содержание, она имеет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



ее значения очень высокий 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

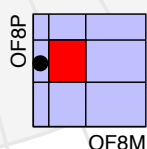
Предпочитает ли этот человек работу в окружении других людей или работу в одиночестве? Нужен ей социальный контакт или нет? Если ей нужен социальный контакт, у нее будут трудности с выполнением работы, которые требуют работы в одиночку. Если она не нуждается или не хочет иметь социального контакта, у нее будут трудности при работе в окружении других людей.



ее значения средний по "Групповое Окружение" (нуждается в контакте с людьми), и средний по "Индивидуальное Окружение" (желает работать в одиночестве). Когда паттерны объединены, она сбалансирована относительно рабочего окружения. У нее нет сильного предпочтения в отношении социального контакта, и она в равной степени мотивирована как групповыми, так и индивидуальными задачами. В обоих случаях она будет продуктивна. Видеть и слышать кого-то время от времени для нее нормально, но в другое время она предпочитает работать за закрытой дверью.

Тип Рабочего Задания: Единоличная и Разделенная Ответственность

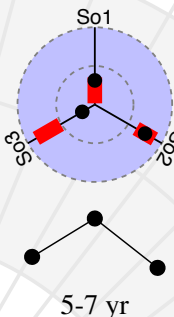
Хочет этот человек иметь единоличную ответственность за результаты работы или он хочет разделять эту ответственность? Некоторые люди предпочитают быть ответственными за свою собственную работу, в то время как другие предпочитают командную работу и общую ответственность.



ее значения средний 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 работу, которую выполняет. Она не хочет разделять ответственность с кем-либо. Ей хочется иметь ясное определение этой ответственности и она заметит, когда другие вмешаются. В командной работе она хочет, чтобы каждый член команды нес свою собственную ответственность.

Сортировка по Отношению: Сходство, Сравнение и Различия.

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



Человек со средней потребностью в изменениях: Она хочет переходить от одного проекта или места работы к другому каждые 5-7 лет. Ей нравится, когда все стабильно и продуктивно и ей нужно переключаться на следующий проект или на новое место работы через 5-7 лет. Но многие места работы приводят к нормальным изменениям более часто, чем каждые 5-7 лет, так что она редко будет испытывать депрессию по причине недостаточных изменений. Как правило, она будет испытывать изменения раньше, чем исчерпается 5-7-летний цикл. Она будет сопровивляться изменениям, которые происходят чаще чем каждые 2 года.

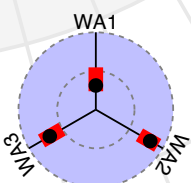
В сравнении со средним населением,

- она *менее* заинтересована в новых проектах и задачах.

Когда этот человек достигает своего нормального временного цикла, она 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, она 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 или выполняет задачу или проект? 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 части выполнения работы?

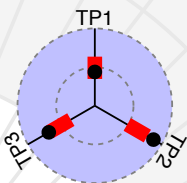


Структурный Теоретик ("Концепция" > "Структура" > "Применение"):

она начинает 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. Она скорее всего потратит на третий шаг меньше всего времени.

Временной Процессинг: 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, она будет стремиться оценивать текущую ситуацию или будущий план в сравнении с прошлым до настоящего момента. Если она фокусируется в большей степени на настоящем, она будет более мотивирована тем, что происходит сейчас. Она стремится быть практичной в том, что происходит сейчас, но может не научиться на уроках прошлого или планировать будущее. Если она фокусируется в большей степени на будущем, она будет стремиться смотреть на вещи в прошлом или настоящем через экстраполяцию на будущее. Это настраивает на планирование и надежды на будущее.



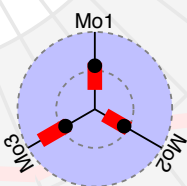
Она в некоторой степени концентрируется на прошлом и может сравнивать ситуации с предыдущим опытом.

Она очень концентрируется на настоящем и 'сейчас.' Она имеет тенденцию быть практичной.

Она очень концентрируется на будущем и имеет тенденцию 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, она хочет иметь власть, авторитет и контроль над людьми и вещами. Если это Популярность (или Принадлежность), она хочет, чтобы к ней хорошо относились, и хочет принадлежать к какой-то группе. Если это Достижение (или Результативность), она хочет достигать целей. И какова пропорция между этими тремя мотивационными факторами у нее?



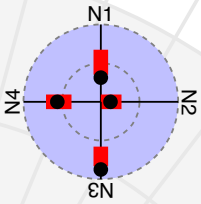
В сравнении со средним населением Russia, мы бы описали этого человека так:

- **Высокая " Власть":** она сильно мотивируется ситуациями, где у нее есть власть, авторитет и контроль над людьми и вещами.
- **Высокая " Принадлежность":** она сильно мотивируется ситуациями, где люди хорошо к ней относятся, и она может быть частью группы. Она хочет принадлежать.
- **Низкое " Достижение":** она не мотивируется ситуациями, в которых она может достигать. Ее не мотивирует быть признанной, оцененной и уважаемой за то, чего она достигла.

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

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 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 человеком, каким, как организация считает, она должна быть? Как она относится к неподобающему поведению других?



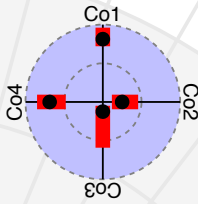
- Она не желает или не способна говорить другим, какое поведение от них ожидается.
- В общем она заботится о других и заинтересована в благополучии окружающих.
- Этот человек хочет получать или узнавать правила и политики от организации (или босса и коллег). И когда она знает правила, она становится блестящим примером того, что правила признают правильным. Она затем становится хорошим примером того, чего хочет организация.
- В общем она терпимо относится к неподобающему поведению других. Большую часть времени она не думает, что уместно ей устанавливать правила для других людей.

Паттерны Убедителей

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

A. Input Representation

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



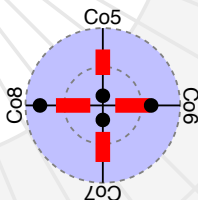
На основе ответов Профиля мы заключаем, что для того чтобы убедиться, она полагает **видение** это наиболее мотивирующий фактор.

В сравнении с основным населением Russia:

- До некоторой степени она должна быть способна видеть что-то, чтобы убедиться.
- До некоторой степени она должна быть способна слышать что-то или слышать о чем-то чтобы убедиться.
- Чтение информации не поможет убедить ее.
- До некоторой степени она должна делать что-то сама или применять что-то, чтобы убедиться.

B. Interpretation Process

Собирая эти данные для убеждения этот человек как манипулирует данными, 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 после Периода Времени": Ей нужно, чтобы данные оставались неизменными в течение некоторого периода времени.

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

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

Раздел 2. 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.

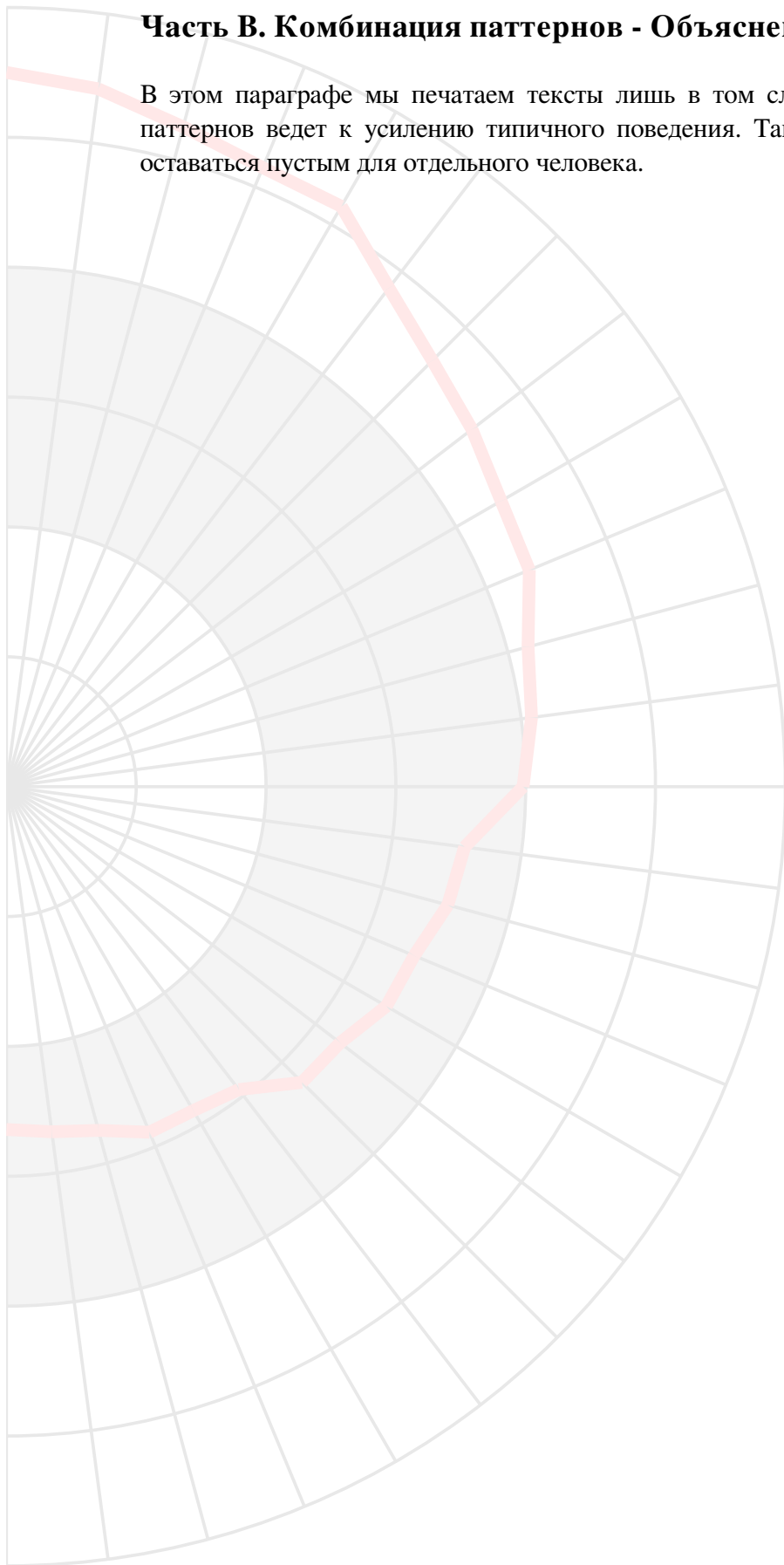
- **СОПРОТИВЛЯЕТСЯ ИЗМЕНЕНИЮ** Она не любит, когда что-то меняется.
- **НЕ-ПРИМЕРЫ** Она не хочет получать примеры как достаточное доказательство для того, чтобы убедиться
- **СОДЕРЖАТЕЛЬНОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ** Она лучше всего понимает коммуникацию, когда она основана на содержании разговора, и на том, что она чувствует о том, что было сказано и услышано. Она будет концентрироваться на точных словах, которые сказаны. Она стремится использовать относительно мало невербальных сигналов в течение взаимодействия лицом-к-лицу.
- **НЕ-ФОКУС НА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ** Она не сфокусирована на деятельности или необходимости манипулировать деятельностью.
- **ПЕРИОД ВРЕМЕНИ** Она нуждается в том, чтобы получаемая информация оставалась стабильной в течение некоторого периода времени, чтобы убедиться.
- **НЕ-ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНЫЙ** В определенный момент она будет иметь достаточно данных, чтобы убедиться. Дополнительные данные будут излишними.
- **НАСТОЯЩЕЕ** Она сильно концентрируется на настоящем и 'сейчас.' Она стремится быть практичной.
- **ИНИЦИИРОВАНИЕ** Ей нужно инициировать. Ей нужно начинать первой. Она не любит ждать, пока начнут другие. Она будет работать лучше всего с задачами, которые требуют от нее инициативы. Если требуется ждать других, у нее будут трудности.
- **СОПРОТИВЛЯЕТСЯ ОБЩЕЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ** Она предпочитает не работать в командном окружении, где члены команды делят задачи и ответственность друг с другом. Она согласна с поговоркой "общая ответственность - отсутствие ответственности."
- **ПОСЛУШНЫЙ** Она мотивируется правилами и политиками. И когда она знает правила, она становится прекрасным примером того, что правила определяют как хороший пример. Она становится хорошим примером того, что хочет организация.
- **ВНУТРЕННИЙ ПРОЦЕСС РЕШЕНИЯ** Она имеет сильную потребность принимать решения самостоятельно. У нее есть стандарты, по которым она распознает примеры успеха и стремится использовать эти стандарты для принятия решения. Она хочет иметь право формировать свое собственное мнение. Она не нуждается в использовании других для помощи в принятии своего решения. Она будет возражать и сопротивляться, когда другие решают за нее. Может не реагировать хорошо на критику. И она знает сама, насколько хорошо она

выполняет свою работу.

- **РАЗРЕШАЮЩИЙ** Она не хочет или не способна говорить другим, какого поведения от них ждут.
- **ГЕНЕРИРОВАТЬ АЛЬТЕРНАТИВЫ** Она всегда ищет лучший способ или альтернативу. У нее лучше получается создание процедур, чем следование им. Если она должна следовать процедуре, она будет модифицировать её прежде чем использовать.

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:

123% имеет энергию для инициативы и проявляет нетерпение
22% имеет терпение и может ждать

Способность принимать решения:

113% решает за себя сама
0% нуждается во внешней помощи для решения

Уважение к нормам:

-11% нуждается в том, чтобы говорить другим, как себя вести
46% безразлична (не обращает внимания) к другим
116% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса
55% терпит неподобающее поведение других

Чувство реальности:

46% безразлична (не обращает внимания) к другим
116% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса
130% фокусируется на "здесь и сейчас" и может быть практичной
31% фокусируется на прошлом и может иметь тенденцию быть критичной
104% фокусируется на будущем и может быть мечтателем

Паттерны социального поведения:

100% общается невербально
64% нуждается в контакте с другими
81% мотивируется возможностями принадлежать к группе
-11% нуждается в том, чтобы говорить другим, как себя вести
46% безразлична (не обращает внимания) к другим
55% терпит неподобающее поведение других
-2% понимает важность времени и графиков

Отношение к работе:

- 113% решает за себя сама
- 1% фокусируется на проблемах и ошибках
- 88% мотивируется возможностями управления и власти
- 81% мотивируется возможностями принадлежать к группе
- 8% мотивируется возможностями достижения
- 116% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса

Интеграция в рабочие группы:

- 64% нуждается в контакте с другими
- 22% хочет делить ответственность с командой
- 81% мотивируется возможностями принадлежать к группе
- 2% понимает важность времени и графиков
- 46% безразлична (не обращает внимания) к другим
- 116% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса
- 55% терпит неподобающее поведение других

Способность принимать полномочия:

- 116% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса
- 113% решает за себя сама
- 88% мотивируется возможностями управления и власти

Лидерство:

- 123% имеет энергию для инициативы и проявляет нетерпение
- 5% ориентирован на цели и мотивируется целями
- 113% решает за себя сама
- 92% понимает общее представление и крупную картинку
- 44% нуждается в единоличной ответственности за свою работу
- 11% нуждается в том, чтобы говорить другим, как себя вести
- 55% терпит неподобающее поведение других

Способность работать под давлением:

- 123% имеет энергию для инициативы и проявляет нетерпение
- 55% терпит неподобающее поведение других
- 44% нуждается в единоличной ответственности за свою работу
- 116% хочет адаптироваться к потребностям организации/босса

Способность к самокритике и к учебе над ошибками:

- 31% фокусируется на прошлом и может иметь тенденцию быть критичной
- 92% понимает общее представление и крупную картинку
- 1% фокусируется на проблемах и ошибках

Способность к решению проблем:

- 1% фокусируется на проблемах и ошибках
- 104% создает альтернативы & новые возможности
- 123% имеет энергию для инициативы и проявляет нетерпение
- 24% предпринимает действие

Стремление к профессиональному росту:

- 5% ориентирован на цели и мотивируется целями
- 104% создает альтернативы & новые возможности
- 44% нуждается в единоличной ответственности за свою работу
- 8% мотивируется возможностями достижения
- 104% фокусируется на будущем и может быть мечтателем

Способность & желание адаптироваться к изменениям:

- 88% ориентирована на сходство и хочет стабильности
- 48% ориентирована на эволюцию и хочет, чтобы все прогрессировало или улучшалось
- 90% ориентирован на изменения и хочет, чтобы все менялось быстро и драматично
- 104% создает альтернативы & новые возможности

Раздел 3. 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 специфичные задачи, и многие из этих специфичных задач будут исследованы. 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 они 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 изучение паттернов данного человека относительно таких работ как канцелярская, секретарская, 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.

ВНУТРЕННИЙ ПРОЦЕСС РЕШЕНИЯ: Это может быть проблемой. В общем случае, административная задача состоит в том, чтобы служить организации, руководству и нуждам бизнеса. Но люди с сильным паттерном Процесс Внутреннего Принятия Решения воспринимаются как 'своевольные', и это означает, что они принимают решения сами. Это может означать, что они принимают решения единолично, не принимая во внимание организацию, руководство или нужды бизнеса. Задача состоит в том, чтобы делать то, что другие хотят от них, но они вместо этого хотят делать то, что они сами хотят делать.

ГЛОБАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ: Этот человек стремится иметь Ориентацию на Общее (глобальное). Это может приводить к трудностям для работника в административной сфере. Управление нуждается в общем взгляде, но обычно административные работники имеют тенденцию фокусироваться на деталях своих функций. Таким образом, человек с Ориентацией на Общее может иметь трудности с концентрацией на этих деталях и иметь склонность ошибаться. Если этому человеку комфортно с деталями и он не склонен к ошибкам, тогда она является хорошим кандидатом на должность линейного руководителя (супервайзера).

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

ЕДИНОЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ: Этот человек очень хорош в рабочих ситуациях, когда каждый человек несет свою собственную ответственность. Так, если в офисе каждый сотрудник несет свою единоличную ответственность, этот человек будет работать 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 в отношении достижения успеха в роли менеджера или супервайзера.

ВНУТРЕННИЙ ПРОЦЕСС РЕШЕНИЯ: Это отличный паттерн для менеджеров и супервайзеров. На основе образования и опыта люди с подобным паттерном способны превратить это в стандарты, по которым они принимают решения. Им не нужна помощь при принятии решения. Они сопротивляются, когда другие принимают решения за них. Им удобно решать, в каком направлении двигаться и фокусироваться их организации.

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 человека, в котором нуждается компания.

ИНИЦИИРОВАНИЕ: Большинство аспектов "назначение заданий, контроль исполнения, оценка результатов, принятие мер на основе данных результатов и создание и поддержание мотивации в других" связано с некоторым инициированием. У этого человека достаточно инициирования, чтобы покрыть данную потребность для 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.

ПОПУЛЯРНОСТЬ: Это обычно проблема для менеджеров и супервайзеров. Люди с этим паттерном имеют потребность быть любимыми или принадлежать к чему-то. Это часто конфликтует с такими задачами менеджеров и супервайзеров, как "назначение заданий, контроль исполнения, оценка результатов, принятие мер на основе данных результатов". Менеджеры и супервайзеры нуждаются в небольшой диссоциации от подчиненных сотрудников, потому что иногда они должны принимать решения, которые не популярны и не будут хорошо приняты другими людьми.

СБАЛАНСИРОВАННЫЙ ФОКУС: Это хороший паттерн для менеджеров и супервайзеров. Включает способность сохранять приоритеты так же, как и признавать важность возникающих проблем. Этот баланс полезен во всех аспектах того, что менеджеры и супервайзеры должны делать.

Соответствие работе в продажах и обслуживании

Это включает все те позиции, в которых контакт с клиентами является частью задачи. Это может быть клиентская служба, техники по ремонту, ресепшионисты, 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.

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.

НАСТОЯЩЕЕ: Это обычно хороший паттерн для задач по обслуживанию клиентов. Человек с таким паттерном сохраняет свои мысли в настоящем. Это означает, что человек будет обращать внимание на срочность в ситуации контакта с клиентом и стараться решить проблему как можно быстрее.

ВНУТРЕННИЙ ПРОЦЕСС РЕШЕНИЯ: Это может быть проблемой для задач по обслуживанию клиентов. Человек с паттерном Внутреннего Принятия Решений обычно решает за себя сам и прекращает слушать про потребности клиента. Это делает невозможным достижение цели многих задач по обслуживанию клиентов.

ИНИЦИИРОВАНИЕ: Когда задача по обслуживанию клиента включает в себя выезд к клиенту, это очень хороший паттерн. Но если задача требует ожидания пока клиент предпримет действия, тогда человек с этим паттерном будет испытывать некоторые трудности, потому что трудность заключается в ожидании кого-то.

ФОКУС НА СИСТЕМАХ: Это может быть полезно для задач по обслуживанию клиентов. Человек с таким паттерном хочет работать с системами и манипулировать системами и процессами вокруг них. Это означает, что этот человек будет стараться использовать эти процессы для решения проблемы клиента.

ФОКУС НА ИНСТРУМЕНТАХ: Это может быть полезно для задач по обслуживанию клиентов. Человек с таким паттерном хочет заботиться об инструментах и орудиях. Если обслуживание клиентов включает оперирование осязаемыми вещами, этот паттерн будет полезен.

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

ПОПУЛЯРНОСТЬ: Это обычно хороший паттерн для задач по обслуживанию клиентов. Человек с таким паттерном хочет, чтобы к нему хорошо относились и чтобы он чувствовал себя как член команды или группы. Таким образом, в ситуации контакта с клиентом человек с таким паттерном будет действовать так, чтобы клиент к нему хорошо относился.

Раздел 4: Мотивирующий Язык iWAM Профиля.

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	124%	инициировать. старт. просто сделай это. начинать	
Рефлексия & Терпение	23%	терпение. ждать. всему свое время	
Ориентация на Цель	5%	иметь. получать. владеть. цель. результат	
Решение Проблем	-2%	проблемы. ошибки. заботы. нелегко	
Индивидуальные Мотивы	113%	решайте сами. на ваше усмотрение	
Внешняя Референция	1%	обратная связь. получение совета & наставления	
Альтернативы	105%	альтернативы. возможности. перспективы	
Следовать Процедурам	70%	следуйте процедурам. делайте это правильным способом	
Глобальность	92%	большая картинка. общий вид. глобальный	
Ориентация на Детальность	7%	детальный. точный. аккуратный. последовательность	
Аффективная Коммуникация	101%	<i>(поддерживайте невербальное взаимодействие)</i>	
Нейтральная Коммуникация	167%	<i>(общаться только по содержанию)</i>	
Групповое Окружение	64%	другие. контакт с людьми	
Индивидуальное Окружение	48%	один. частный. самодостаточный. независимый	
Единоличная Ответственность	45%	единоличная ответственность. быть ответственным за	
Разделенная Ответственность	-23%	разделять. с другими. вместе. команда	

Потребность в изменениях:

Сходство	88%	тоже самое.заодно. такой же. похожий	
Эволюция	48%	улучшенный. изменившийся к лучшему. отличающийся, но тот же	
Различие	-90%	новое. изменение. различный. уникальный. переключиться.переворот	

Распределение энергии:

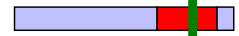
Применение

24% приступайте к действию. делайте. начинайте с этого. удобство



Концепция

59% анализ. теория. философия. понимать



Структура

60% организовать. взаимоотношения частей. структура. план



Ориентация во времени:

Прошлое

31% прошлое. история. свидетельство



Настоящее

130% здесь и сейчас. в настоящий момент



Будущее

104% будущее. план. прогноз



Базовая мотивация:

Власть

89% командовать. контроль. властные полномочия. подчиненный. влияние. престиж



Принадлежность

82% принадлежать. дружба. в группе. быть членом



Достижение

8% достигать. успех. вызов. компетентность. соревнование



Уважение к нормам:

Ассертивность

-12% говорить другим, что делать. устанавливать правила



Безразличие

47% Безразличие



Послушание

116% адаптироваться к тому, что нужно. командный игрок



Терпимость

56% терпимость. уважение



Чтобы убедиться нуждается в том, чтобы:

Убеждается посредством видения

38% видеть. видение. смотреть. ясно



Убеждается посредством слушания

39% слышать. звучит как. слушать



Убеждается посредством чтения

14% читать. изучить документы



Убеждается через делание

56% делать. действия. делать с



Убеждается через количество примеров

-81% пример. достаточно раз, дать достаточно примеров



Убеждается Автоматически

102% предположим. автоматический. принять на веру. реши быстро



Убеждается посредством Последовательности

-40% последовательный. текущий. опять и опять. каждый раз










Убеждается после Периода Времени

146% нужно время. достаточно времени. спустя время. *возьмите столько времени, сколько нужно*



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	1%	люди. индивидуальности. личности. <i>использование имен (кто)</i>	
Фокус на Инструментах	100%	орудия. инструменты. вещи (как)	
Фокус на Системах	103%	системы. процессы. поток (или)	
Фокус на Информации	47%	информация. данные. факты. ресурсы (почему)	
Фокус на Деньги	62%	бюджет. деньги. финансы (сколько)	
Фокус на Место	43%	место. положение. местоположение (где)	
Фокус на Время	-2%	время. расписание. срок. вовремя. час (когда)	
Фокус на Деятельности	-50%	деятельность. задачи. действия. живо (что)	