PRISM 'Professional' Report

КОНФИДЕНЦИАЛЬНО

Этот отчет был подготовлен для:

Мария ОБРАЗЕЦ
05.12.2014

Job/Benchmark: Human Resources Director

Прикладная наука о мозге помогает улучшить индивидуальную и организационную

The information in this document is the copyright of The Center for Applied Neuroscience and must not be edited, altered or reproduced in any other format without the written permission of the publishers. All rights reserved.

КОНФИДЕНЦИАЛЬНО

"ПРИЗМА" Репортаж Содержание:

Раздел 1. Введение

- •Чем тест *"ПРИЗМА"* может быть мне полезен?
- •Особенности и отличия теста *"ПРИЗМА"*
- •Интерпретация отчетов теста *"ПРИЗМА"*

Раздел 2. Индивидуальный профиль

- •Ваша "ПРИЗМА" 8-сегментная карта
- •Ключевые моменты поведенческих характеристик

Раздел 3. Примечание к Вашему профилю, определенному с помощью теста *"ПРИЗМА"* - Подробно

Раздел 4. Критерии соответствия должности/работе или сравнение фактического профиля

Раздел 5. Профиль предпочтений в рабочих ситуациях

- •Профиль предпочтений в рабочих ситуациях
- •Обзор рабочих способностей
- •Условия работы - Прогнозы эффективности

Раздел 6. Цветовые особенности квадратов *"ПРИЗМА"*

Раздел 7. Анализ карьерного роста *"ПРИЗМА"*

Раздел 8. Отчет о Эмоциональный интеллект

Раздел 9. Отчет «Большая пятерка»

Раздел 10. Отчет о твёрдости характера "ПРИЗМА"

1

Чем тест *"ПРИЗМА"* может быть мне полезен?

Уважаемый (ая) Мария,

Вы недавно выполнили тест "*ПРИЗМА Профессиональная*". Это средство, которое позволяет пользователям самостоятельно определить поведенческий профиль на основе создаваемых отчетов. Данный отчет предоставляется для обеспечения некоторой информации об анализе ответов, предоставленных в ходе теста. При анализе поведенческих предпочтений в отчете важно учитывать, что они основаны на Ваших ответах и, таким образом, представляют Вашу собственную оценку своего поведения, а не то, как оно видится со стороны другого человека.

Важно отметить, что в мире не существует инструментов, позволяющих определить профиль со 100% точностью. Как и при использовании других методов, основанных на предоставляемых самостоятельно ответах, точность этого отчета зависит от того, насколько честно и точно они предоставлялись.

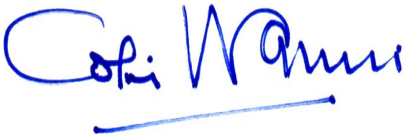
Важная цель отчета — помочь человеку больше узнать о себе и о своих поведенческих предпочтениях, чтобы иметь возможность максимально использовать свои сильные стороны, а также минимизировать их возможное влияние, если эти стороны чрезмерно выражены. Чем больше Вы понимаете, как действовать в различных ситуациях, тем лучше Вы сможете раскрыть свой потенциал в работе и принимать решения, приносящие большее личное удовлетворение. Указанные ниже меры планирования помогут увеличить степень самопознания и определить сильные стороны, а также области, в которых возможно дальнейшее развитие.

Важно уделить некоторое время, чтобы спокойно прочитать отчет несколько раз. Уделите особое внимание описанию Ваших характеристик и выделите те утверждения, которые характеризуют Вас наиболее точно.

Затем отметьте все комментарии, которые вызвали у Вас удивление, или области, в которых, на Ваш взгляд, можно улучшить эффективность. Обдумайте эти качества и спросите у тех людей, которые хорошо Вас знают, соответствуют ли утверждения действительности. Если даже с учетом мнения других Вы не согласны с утверждением, возможно, следует обсудить эти качества с тем человеком, который хорошо Вас знает. Ни одна анкета не сможет охарактеризовать Вас лучше, чем Вы сами. Тем не менее, в некоторых ситуациях, вероятно, Вы можете не задумываться о некоторых аспектах своего поведения.

Внимательно изучив отчет, создайте список областей, на которых собираетесь сосредоточиться, чтобы улучшить качество своей работы и личной жизни. Чтобы повысить свою эффективность, тщательно рассмотрите имеющуюся в настоящий момент ситуацию и определите для себя реалистичные цели. В частности, определите, что Вы собираетесь сделать, чтобы избежать или предотвратить использование тех шаблонов поведения, которые могут отрицательно сказаться на Вашей эффективности в будущем.

Надеемся, что этот отчет окажется для Вас познавательным и полезным.



PRISM Brain Mapping

1

Особенности и отличия теста *"ПРИЗМА"*

'Профессиональная *ПРИЗМА*' – это нейронаучный тест, специально разработанный для определения поведенческих предпочтений, имеющих непосредственное отношение к межличностным отношениям и профессиональной эффективности.

Открытия, сделанные в нейронауке за последние 10-15 лет, подтверждают, что человеческий мозг отличается необыкновенной гибкостью и способностью к изменениям. "*ПРИЗМА*" оценивает не только функциональную архитектуру мозга, но и то, как нейронные сети взаимодействуют с химическими веществами, вырабатываемыми мозгом, такими как глутамат, дофамин, норадреналин, серотонин, тестостерон и эстроген, при формировании поведения. Современная нейронаука исходит из предположения о том, что человеческие мысли, чувства, восприятия и поведение формируются в результате электрического и химического взаимодействия между клетками мозга. Именно эти открытия в нейронауке легли в основу метода мозгового картирования "*ПРИЗМА*".

В отличие от теоретических концепций многих традиционных тестов "*ПРИЗМА* Профессиональная" оценивает деятельность, которая людям нравится, а также поведенческие особенности, которые соответствуют такой деятельности. Согласно исследованиям, люди, чья деятельность соответствует их интересам, получают больше удовлетворения, они более мотивированы и работают более продуктивно. Данные результаты могут повысить эффективность работы человека и расширить возможности для его карьерного роста. Так, согласно исследованиям журнала Harvard Business Review, текучесть кадров в компании почти удваивается, если в ней не проводится тестирование на пригодность к определенным видам деятельности. Результаты исследования также свидетельствуют о том, что

Для упрощения работы с тестом "*ПРИЗМА*" предусмотрена специальная цветовая гамма, иллюстрирующая поведенческие предпочтения. Хотя модель "*ПРИЗМА*" основана на схематическом представлении работы мозга, карты "*ПРИЗМЫ*" отражают динамику мозговых процессов, исходя из принципа, что ни одна часть мозга не выполняет исключительно одну функцию и ни одна часть мозга не функционирует отдельно. Все наши мысли, эмоции и действия являются результатом взаимодействия разных частей мозга.

1

Особенности и отличия теста *"ПРИЗМА"* [Продолжал]

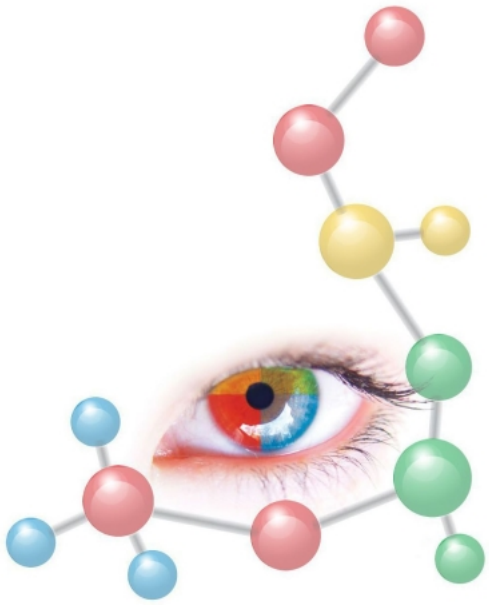
Карта "*ПРИЗМЫ*" отражает взаимодействие между правым полушарием (зеленый и синий) и левым полушарием (золотой и красный) мозга, а также его передней частью - двигательная область коры головного мозга (золотой и зеленый) и задней частью – сенсорная область коры головного мозга (красный и синий). Предпочтения в красном и золотом цвете показывают, как человек будет вести себя в ответственном деле и/или в обстоятельствах, когда необходимо получение хорошего результата. Предпочтения в зеленом и синем цвете отражают его поведение в социальной среде при установлении взаимоотношений с другими людьми. В этих двух областях человек может проявить различное, порой даже противоположное, поведение.

Многие тесты, оценивающие характеристики личности, основаны на биполярных шкалах (или… , или…). Иными словами, они оценивают людей в категориях крайностей ("либо белое, либо черное"). "*ПРИЗМА* Профессиональная" выгодно отличается от таких тестов тем, что показывает преобладание одних показателей над другими и выявляет возможный дисбаланс вместо простой фиксации типажа личности, характерной для биполярных тестов.

Помимо восьми поведенческих картин "*ПРИЗМА*" определяет и измеряет 26 ключевых аспектов, касающихся предпочтений в работе. Эта информация позволяет прослеживать множество связей между естественными поведенческими предпочтениями и поведением в рабочей ситуации.

Результаты теста также позволяют оценить поведенческие приоритеты человека с нескольких точек зрения. Помимо обычных отчетов "*ПРИЗМЫ*" можно получить результаты по «Эмоциональному интеллекту» и «Большой пятерке» - одной из самых известных и широко используемых моделей оценки личности.

Тест "*ПРИЗМА* Профессиональная" предоставляет дополнительные возможности. Например, опция по отражению процесса на 360 градусов с возможностью включения универсальных или внутрикорпоративных компетенций. Тест позволяет создавать командные карты и сопоставлять команду с заданными командными показателями. Используя тест, можно также диагностировать эффективность работы команды и качество межличностных отношений в команде. Для получения дополнительной информации о данных опциях обращайтесь к Вашему специалисту по проведению теста "*ПРИЗМА*".



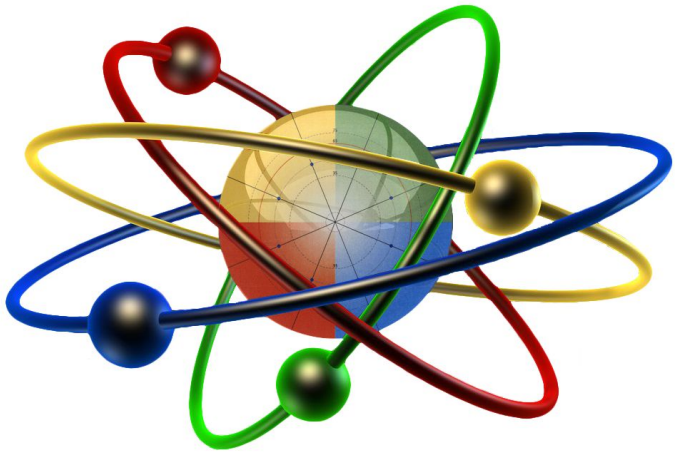
1

Интерпретация отчетов теста *"ПРИЗМА"*

Тест "*ПРИЗМА* Профессиональная" предоставляет три карты поведенческих предпочтений человека: это ‘карта естественного поведения, карта адаптированного поведения и карта устоявшегося поведения’.

'Карту естественного поведения' можно описать как "истинный характер", природные, свойственные человеку предпочтения или шаблоны поведения, которые он использует, находясь под давлением. Поэтому это показатель тенденций в поведении человека либо в полностью расслабленном состоянии, либо когда он находится в состоянии стресса и не чувствует необходимости управлять своим поведением, чтобы представлять наиболее адекватный ответ на явления окружающего мира. Таким образом, эта карта показывает, настолько комфортно испытуемый себя чувствует, когда использует шаблоны инстинктивного поведения. Несмотря на то, что это, скорее всего, наиболее удобный шаблон, людям иногда его приходится корректировать, чтобы справляться с задачами, которые перед ними ставит повседневная жизнь.

'Карта адаптированного поведения'— это шаблон поведения, который люди создают для взаимодействия с окружающим миром в целом. Эта карта показывает, как, по Вашему мнению, Вам необходимо адаптировать свое 'естественное' поведение для достижения успеха в определенной среде. Например, это то, что, по Вашему мнению, ожидают от Вас окружающие люди или действия, которые, по Вашему мнению, Вы должны выполнять. Другими словами, это те шаблоны поведения, которые люди иногда используют, чтобы добиться поставленных целей. Например, насколько, по Вашему собственному мнению, Вам нужно скорректировать свое инстинктивное поведение, чтобы решать задачи, поставленные на работе. 'Карта адаптированного поведения' показывает тенденции смещения по отношению к 'естественному поведению' — или по направлению к нему, или от него. Если адаптация производится в значительной мере внутри 'карты естественного поведения', человек может испытывать разочарование, когда в некоторых случаях ситуация не позволит ему использовать естественное поведение в полной мере. С другой стороны, если адаптация производится вне 'карты естественного поведения', человек может испытывать стресс, особенно если адаптация производится в течение длительного времени.



1

Интерпретация отчетов теста *"ПРИЗМА"* [Продолжал]

Как и поведение других людей, Ваше поведение основывается не только на профилях 'естественного' или 'адаптированного' поведения, которые неизбежно используются лишь относительно малое время. С другой стороны, 'карта устоявшегося поведения' принимает во внимание реакцию, показанную в картах ‘адаптированного’ и 'естественного' поведений, и представляет собой тенденцию поведения в остальное время — это то, как Вы выглядите в глазах других людей.

При изучении карт профилей проверьте каждый цветной квадрат и посмотрите, перемещается ли 'карта адаптированного поведения' из 'карты естественного поведения' (т.е. увеличивается) или внутрь нее (уменьшается).

Если карта имеет тенденцию к увеличению в 'зеленом' поле, то, скорее всего, Вы — более уверенный в себе и общительный человек.

Если карта имеет тенденцию к уменьшению в ‘зеленом’ поле, то Вы — более предусмотрительный и менее общительный человек.

Если карта имеет тенденцию к увеличению в ‘голубом’поле, то Вы неторопливы и не любите напряженный ритм.

Если карта имеет тенденцию к уменьшению в ‘голубом’ поле, то Вы любите более быстрый ритм жизни и являетесь более настойчивым человеком.

Если карта имеет тенденцию к увеличению в ‘красном’ поле, то Вы более сосредоточены на контроле и достижении результатов.

Если карта имеет тенденцию к уменьшению в ’красном’ поле, то Вам, скорее всего, больше всего важны люди, а не результат.

Если карта имеет тенденцию к увеличению в ‘**золотом**’ поле, то Вы больше полагаетесь на правила и процедуры и внимательны к деталям.

Если карта имеет тенденцию к уменьшению в ‘**золотом**’ поле, то Вы более общительны и менее внимательны к деталям.

© The Center for Applied Neuroscience 1991 & 2002 **Кандидата:** Мария ОБРАЗЕЦ **Дата Отчета:** 05.12.2014

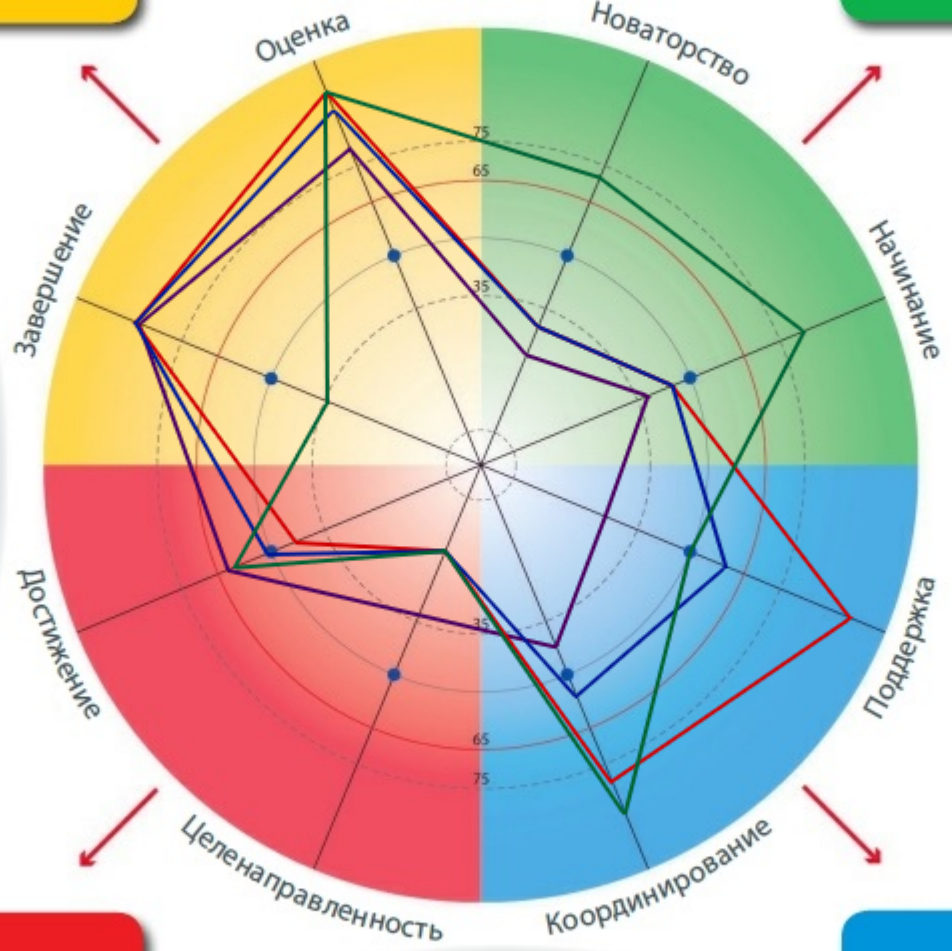
Имя: Мария ОБРАЗЕЦ **Работа:** Human Resources Dire... **Дата Теста:** 19/08/2014 **Дата Отчета:** 05/12/2014

АНАЛИЗ
Предусмотрительность, Методичность, Точность, Тщательность, Аналитичность, Проницательность к Возможностям

РЕШИТЕЛЬНОСТЬ

ВЫРАЖЕНИЕ
Вдохновление, Творчество, Воображение, Убеждение, Оптимизм, Оживленность

PRISM BRAIN MAPPING



Ключ
- Адаптированное
- Предрасположенное
- Последовательное
- Критерий

	Адаптированное	Предрасположенное	Последовательное	Критерий
Нов	22	30	30	72
Нач	38	45	45	82
Под	26	95	60	50
Коо	42	80	56	89
Цел	33	15	15	15
Дост	62	43	51	60
Зав	87	88	88	34
Оце	80	96	91	96

Значения Квадрантов

Адаптированное	Предрасположенное	Последовательное	Критерий
30	38	38	77
34	88	58	70
48	29	33	38
84	92	90	65

Интраверсия/Экстраверсия

РЕАЛИЗМ

ИДЕАЛИЗМ

УПРАВЛЕНИЕ
Действенность, Конкурентноспособность, Напористость, Решительность, Требовательность, Бросок Вызова

ПРОЦЕСС

СТАБИЛЬНОСТЬ
Поддержка, Терпение, Заботливость, Кооперация, Надежность, Доброта

Ни одно средство определения профилей (например "ПРИЗМА") не может использоваться для принятия решения в сфере корпоративного развития или при приеме на работу без поддержки дополнительных средств

©Авторское Право Центра Прикладной Науки о Мозге 2002. Все права зарезервированы. Воспроизведено По Лицензии. www.prismbrainmapping.com info@prismbrainmapping.com

SKEW: 9.3%

2

PRISM BRAIN MAPPING

Ключевые моменты поведенческих характеристик

Аспекты	Характеристики: Сильные Качества	Характеристики: Потенциальные сложности при чрезмерном проявлении сильных сторон
Новаторство	Мыслит абстрактно и творчески. Генерирует новые идеи и концепции. Хорошо представляет себе результат работы. Выдает оригинальные решения. Нетрадиционный, отстраненный и радикальный.	Уделяет мало внимания деталям. Сложно формулирует свои идеи. Рассеянный и забывчивый. Не любит критику и следование правилам. Может быть своенравным и независимым.
Начинание	Открытый, оживленный и общительный. Четко и убедительно выражает свои мысли. Легко пробуждает взаимное доверие. Эмоциональный, веселый и мотивирующий. Легко делает переговоры выигрышными для обоих сторон.	Слишком оптимистичный и не учитывающий реальность. Не может довести дело до конца или получить нужный результат. Легко может заскучать и отвлечься. Нуждается в зрителях и популярности. Принимает импульсивные, интуитивные решения.
Поддержка	Отзывчивый, заботливый, легко ладит с другими. Поддерживает других. Хорошо справляется с однообразной или рутинной работой. Вежливый и верный своим близким друзьям. Чувствительный, преданный и восприимчивый.	Не любит конфликты и агрессивных людей. Застенчивый и слишком чувствительный. Испытывает сложности с принятием жестких решений. Не любит давление или спешку. Тяжело переживает изменения.
Координирование	Хорошо координирует способности других людей. Поощряет высказывания своего мнения и вовлечение других в совместную работу. Демократичен и стремится к консенсусу. Остается спокойным под давлением. Совещательный и непредубежденный.	Не хватает стремления и психологической независимости. Преимущественно надеется на достижение согласия и договоренности. Расслабленный и не любит формальностей. Может выглядеть беспристрастным и непринужденным. Слишком толерантно относится к неуместному поведению.
Целенаправленность	Прямой, требовательный и нетерпеливый. Упрямый, резкий и вызывающий. Хорошо справляется с неблагоприятными условиями. Стремится победить и добиться нужного статуса. В переговорах практикует сильное давление.	Раздражительный и часто склонен к недовольству. Провоцирующий и любящий спорить. Находясь под давлением, плохо воспринимает собеседника. Подозрительный в отношении мотивов других людей. Быстро выходящий из себя и непостоянный.
Достижение	Контролирующий, целеустремленный и верный. Независимый и самомотивируемый. Практичный, решительный и автократический. Умеет работать под давлением. Любит структурирование и организационный порядок.	Может чересчур увлечься соперничеством за статус. Негибкий и зацикленный. Чувствует дискомфорт при резких изменениях. Недоволен, когда его увлеченность не разделяется другими. Нечувствителен к эмоциональным потребностям других людей.
Завершение	Повышенное внимание к деталям и точности. Добросовестный, старательный и организованный. Может легко донести сложную информацию. Сосредотачивается на точности и высоком качестве. Доводит дела до конца.	Сдержанный, педантичный и медлительный. Не любит перепоручать дела другим. Сложно налаживает контакт с незнакомыми людьми. Не терпит ошибок или беспорядка в работе. Склонен излишне волноваться и тревожиться.
Оценка	Подвергает сомнению достоверность данных. Изучает все за и против во всех возможных вариантах. Не принимает ничего за чистую монету. Принимает проницательные решения, основанные на фактах. Беспристрастный и неэмоциональный.	Может показаться скептиком и циником. Бывает занудливым и негативным. Может показаться безразличным к чувствам других людей. При принятии решения медлителен и осторожен. Невосприимчивый к новым, непроверенным идеям.

3

Примечание к Вашему профилю, определенному с помощью теста *"ПРИЗМА"* - Подробно

Введение

На первый взгляд, некоторые поведенческие предпочтения, составляющие профиль кандидата, могут показаться несовместимыми. Это объясняется тем, что рассматриваемые факторы часто относятся к различным наборам ценностей и мотиваций, настолько отличающихся друг от друга, что сложно представить их мирно уживающихся в одном человеке. Исследования науки о мозге свидетельствуют о том, что личность каждого человека не может представлять собой нечто неизменное, а наоборот, включает в себя несколько иногда даже конфликтующих типов поведения. Именно учет этого факта выгодно отличает тест «ПРИЗМА» от других подобных инструментов и позволяет более достоверно представить поведенческую картину личности. Все люди меняют свое поведение в зависимости от ситуации, подчас на противоположное: иногда они бывают разговорчивыми, а иногда сдержанными, иногда заботливыми, а иногда агрессивными, иногда расслабленными, а иногда беспокойными.

Эти различные типы поведения можно объяснить различным функционированием полушарий мозга (правого и левого), реагирующих на ситуацию, в которой оказывается человек. Правое полушарие (зеленая и синяя область) оценивает и воспринимает людей как личностей. Важность для него представляют такие факторы как самосознание, сочувствие, проявления чувств, понимание, новизна, интуиция, психологическая гибкость, социальное поведение и самые различные эмоции. Левое полушарие (золотая и красная область) в сочувствии вовсе не заинтересовано. Его главная забота – увеличение выгоды для себя, а главная мотивация – достижение все новых вершин, получение власти и контроля. В левом полушарии доминирует сосредоточенность, ему необходимы определенность и важно быть правым. Оно более ориентировано на безличные и механические аспекты, чем на межличностные отношения, и более эффективно функционирует в привычных и предсказуемых ситуациях.

Кроме того, следует учитывать функционирование передней (зеленая и золотая область) и задней (красная и синяя область) частей мозга. Передняя часть мозга отвечает за принятие решений и действий, в то время как задняя часть мозга обеспечивает обработку чувственной информации. Другими словами, задняя часть мозга ориентирована на настоящее, а передняя – на будущее.

Карты «ПРИЗМЫ» показывают степень, до которой люди предпочитают использовать все вышеуказанные части своего мозга. И хотя в определенный момент времени оба полушария будут активными, только одно из них будет доминировать в зависимости от конкретной ситуации.

Рассмотрим, к примеру, поведение человека, который отличается ярко выраженным предпочтением красного и синего типа поведения. С одной стороны, красный цвет относится к контролирующим и сдерживающим характеристикам, когда человек не любит раскрывать слишком много личной информации посторонним, но, с другой стороны, синий означает склонность к открытости и оказанию поддержки, когда человек стремится поддерживать дружелюбные и гармоничные отношения с другими людьми. Человек с такими цветовыми предпочтениями будет варьировать свое поведение, проявляя синие характеристики (уживчивость и заботливость), если будет чувствовать себя расслабленным и в окружении людей, которым он доверяет, и проявляя красные характеристики (прямоту и напористость), в рабочей обстановке, особенно в

[Продолжал]

стрессовых условиях. Выбор в пользу одного из этих двух противоречивых типов поведения осуществляется в результате анализа наиболее эффективного поведения в конкретной ситуации, проводимого человеческим мозгом.

Обзор Вашего поведенческого профиля

Представленный ниже текст составлен на основании Ваших ответов в рамках системы тестирования «ПРИЗМА». Согласно Вашим ответам, именно эти показатели лучше всего характеризуют Ваши поведенческие предпочтения, которые, таким образом, Вам комфортнее всего использовать:

"Агрессивная, Благоразумная, Бодрая, Волевая, Доминирующая, Дотошная, Контролирующая, Крепкий орешек, Любящая порядок, Методичная, Настороженая, Непредубежденный, Ориентированная на качество, Ориентированная на совместную выработку решения, Охотно содействующая общему делу, Оценивающая, Перфекционист, Плодовитая, Полный жизни, Практичная, Предусмотрительная, Провоцирующая, Рациональная, Самоуверенная, Старательный, Тщательно обдумывающая, Увлекающаяся, Хорошо организованная, Чистосердечный"

Вы также указали, что следующие показатели не имеют ничего общего с Вашими поведенческими предпочтениями и, следовательно, указывают на тот тип поведения, который Вам не свойственен и которого Вы избегаете:

"Своевольная, Авторитарный, Азартный, Брызжущий весельем, Вовлекающая в совместную работу, Вспыльчивая, Деспотичная, Жизнелюбивая, Жизнерадостный, Категоричный, Методичный, Незаурядный человек, Непринужденный, Нестандартно мыслящий, Нетерпимая, Новатор, Одарена богатым воображением, Отважный, Откровенная, Провидец, Прямая, Раздражительная, Резкая, Склонна к конфронтации, Склонна к соперничеству, Склонная к спорам, Способна увлечь за собой других, Способная генерировать новаторские идеи, Точная, Упорная в достижении цели"

Представленный ниже текст будет отражать правду, только если Вы искренне отвечали на вопросы выше.

Очевидно, что Ваш выбор в пользу определенного типа поведения и построения взаимоотношений с окружающими во многом зависит от того, как Вы воспринимаете ситуацию, в которой Вы находитесь в данный момент времени. В ситуации, когда Вам комфортно с окружающими и Вы расслаблены и склонны к общению, Вы будете использовать свои зеленые или синие поведенческие характеристики, в то время как в рабочих условиях Вы переключитесь на красные или золотые. Несмотря на то, что в Вашем поведенческом арсенале есть разные уровни всех восьми основных типов поведения, Вы не сможете использовать их все одновременно.

Ваш поведенческий профиль говорит о том, что:

- серьезно относится к ответственности.
- Компетентность, трудоспособность и надежность.
- Может работать самостоятельно и с минимальным контролем.
- Работает качественно и всегда обеспечивает наилучший возможный результат.

[Продолжал]

3

Примечание к Вашему профилю, определенному с помощью теста *"ПРИЗМА"* - Подробно [Продолжал]

- Получает удовольствие от задач, требующих интеллектуальных усилий.
- Предпочитает работать над одной задачей, однако в случае необходимости - сразу с несколькими.
- Может эффективно и с желанием работать в команде.
- Получает удовлетворение, если его(ее) ценят за поддержку, оказанную другим.
- Хорошо ладит с большинством людей.
- Обладает терпением при работе с "трудными" людьми.

Вам следует помнить, что Ваш поведенческий профиль также указывает на то, что Вы:

- Испытывает сложности с принятием жестких решений, которые будут касаться других людей
- Испытывает недостаток уверенности и стремления ставить или достигать сложные цели
- Не чувствует необходимости борьбы за статус, бывает застенчивым и не любит работать в быстром режиме
- Избегает ответственности и необходимости давать указания другим
- Испытывает неуверенность в решении конфликтов или общении с 'трудными' людьми
- Предпочитает брать инициативу в свои руки только после совещания с другими и обсуждения всех за и против

Учитывая Ваши доминирующие поведенческие характеристики, Вам следует помнить о возможных проблемах, угрожающих Вам, если Ваши доминирующие характеристики будут проявляться в чрезмерной степени, например, в условиях сильного давления, стресса или конфликта с окружающими. В подобных обстоятельствах вероятно проявление Вами следующих характеристик (всех или некоторых их них):

- Необщительность
- Чрезмерная рациональность
- Нетерпимость
- Использует сарказм
- Суетливость
- Эмоциональная закрытость
- Строго следует правилам
- Пессимистичность
- Собственничество
- Чрезмерная чувствительность

Для повышения эффективности Вашей деятельности и общения с другими, Вам следует учитывать следующее:

- Не будьте слишком критичным или категоричным, когда другие делятся с Вами своими проблемами.
- Попытайтесь иногда расслабиться и раскрепоститься.
- Будьте более снисходительны, когда другие совершают ошибки.
- Не обсуждайте и не осуждайте других. Попытайтесь использовать слова, уместные в данной ситуации.
- Учитесь выражать свои эмоции и делиться своими чувствами с людьми,

[Продолжал]

которым Вы доверяете.
- Будьте менее чувствительны к комментариям и замечаниям других людей.
- Принимайте больше решений исходя из того, что наилучшим образом отвечает Вашим интересам.
- Будьте более объективны и беспристрастны, когда дела идут не так, как Вам хотелось бы.

Краткое Описание Характера

Вы склонны к сдержанному и старательному поведению и предпочитаете работать над одним проектом одновременно. Вы верите в то, что все можно сделать правильно с первого раза. Вам нравится общение с людьми, однако Вы предпочитаете иметь только несколько близких друзей. Обычно Вы не любите рисковать и предпочитаете действовать, опираясь на свой опыт, вместо получения непредсказуемых результатов. Вы полагаетесь на собственное развитое мышление, поэтому анализируете ситуации быстрее, чем большинство других людей. Из-за доминирования золотой области Ваши оценки практически всегда оказываются верны. Вы нелегко воспринимаете критику, поскольку считаете, что в большинстве случаев действуете правильно. Ярко выраженные характеристики синей области делают Вас еще более чувствительным к самокритике и ощущению отвержения, если Вы не соответствуете собственным высоким стандартам. Вы предпочитаете работать на заднем плане, а не находиться перед публикой, поскольку несовершенство может привести к плохой репутации. Таким образом, считается, что Вы избегаете сосредоточенного внимания со стороны других. Вы очень хорошо подходите для решения задач, сочетающих в себе точность, аккуратность и терпеливость для полного решения проблем. Вы заинтересованы в качественной работе и можете делать ее долго до тех пор, пока не убедитесь, что получили максимально качественный результат.

Ваш психологический портрет свидетельствует о том, что у Вас нет выраженной склонности к экстраверсии или интроверсии. Поэтому Вы легко переключаетесь с работы с другими людьми или участия в социальных ситуациях на относительную изолированность работы в одиночку. Избыток названной выше деятельности или окружения может вызвать у Вас неудовлетворение. Экстравертированное поведение характерно для Вас в компании близких и приятных Вам людей, в то время как в окружении незнакомых людей Вы склонны к интровертированности.

Ваши главные поведенческие характеристики свидетельствуют о том, что в большинстве случаев Вы будете вести себя следующим образом:

Вы от природы можете делать независимые суждения, не поддаваясь эмоциям и сантиментам. Ваша сила — в размеренном и беспристрастном анализе фактов вместо абстрактных и гипотетических выводов. Одно из самых ценных качеств — обобщение, интерпретация и оценка больших объемов сложных печатных (писанных) материалов и оценка суждений и мнений других. В частности, вы хорошо взвешиваете факты и на их основе принимаете продуманное решение. Тем не менее, вы медленнее других принимаете решения, потому что любите их тщательно обдумывать. Таким образом, важно, чтобы вы были открытой личностью, способной принять произошедшие перемены, поскольку ваши аналитические способности могут перевесить восприимчивость к новым идеям. Кроме того, несмотря на вашу надежность, честность и целостность, иногда для других вы можете показаться циником, которому недостает теплоты, мотивации и

[Продолжал]

дружелюбия в личных отношениях.

Вы — уравновешенный, спокойный и непритязательный человек, ценящий чувства других. Вы предпочитаете иметь несколько друзей, с которыми сформировались прочные и долгие отношения, и цените эту дружбу, демонстрируя свою отзывчивость и теплоту. В целом, вам нравится все планировать заранее, разрабатывая различные процедуры и системы. Имея сильное чувство ответственности, вы высоко цените своих коллег по работе и друзей. Решившись что-то сделать, вы можете терпеливо и долго работать над теми задачами, которые считаете важными. Вы ставите нужды и потребности других людей выше амбиций. Обладая чувством такта и дипломатией, вы разрешаете личностные конфликты и повышаете работоспособность других. Поскольку вам претит состязательность и конфликтность, другие могут вас считать несколько мягким и нерешительным человеком. Являясь чувствительным, заботливым и внимательным человеком, вы не будете в глазах других представлять угрозы, поскольку по своей природе вы не являетесь провокатором.

Вы — одаренный, логически мыслящий и добросовестный человек, всегда выполняющий свои обещания. Вы уделяете большое внимание деталям и качеству, тщательно соблюдаете сроки выполнения работ и обязательства. Вы также хорошо подходите для того, чтобы проконтролировать, что каждый аспект проекта, например, тестирования, репетиции или общие административные задачи выполнялись максимально точно и в соответствии с заранее разработанному плану. Хотя и не являясь особо уверенной в себе личностью, вы обладаете чувством "срочности" и можете быть нетерпимы к людям, не соответствующим вашим высоким стандартам. Вам присуще сильное самообладание и сильный характер, вы все делаете искренне и с душой. Хотя внешне вы можете выглядеть спокойно, собранно и сосредоточено, внутри вас беспокоит, что что-то может пойти не так. По своей натуре вы склонны держать свои чувства и эмоции внутри. Для вас характерна высокая степень самодисциплины и вы не хотите делегировать обязанности. Для вас неприемлема неудача. Очень важно осознавать, что вы способны деморализовать окружающих, будучи чрезмерно критичной натурой, которая не видит общей цели за горой мелких деталей.

Вы имеете свой собственный взгляд на вещи и любите давать советы другим, стараясь добиться их участия в повседневных процессах. Обладая шармом, широкими взглядами на жизнь и не страдая от лишнего стеснения, вы точно знаете, что мотивирует других людей. Зачастую вы можете наиболее полно проявить свои качества в ситуациях, требующих внимания к личным взаимоотношениям. Из-за высокой эффективности при работе с другими людьми вы часто можете заставить их сделать то, что вам нужно. Будучи спокойным и невозмутимым человеком, вы реально смотрите на положение вещей и демонстрируете высокую самодисциплину в сочетании широким взглядом на жизнь. Ваш энтузиазм направлен на достижение цели. Вы стараетесь думать в позитивном направлении и, что более важно, точно знаете, как использовать сильные стороны и навыки других. Вы также можете им указать, где другие люди могут работать наиболее эффективно. Что касается работы, то вы можете распределять должности и разграничивать ответственность, а также определять, где нужно повысить эффективность и принимать меры для этого.

В Вашем профиле отражаются также поведенческие характеристики,

[Продолжал]

предпочитаемые менее всего:

Обычно про вас нельзя сказать, что вы импульсивная, чрезмерно оптимистичная, хотя и адаптивная натура. Вы стараетесь не использовать быстроту реакции и гибкость для поиска наиболее эффективного решения проблем. Вы обычно не стремитесь быть в центре внимания и не действуете импульсивно, продумывая последствия, особенно о том, как ваши действия могут повлиять на других людей в долгосрочной перспективе. Вы не так легко заводите знакомства и предпочитаете иметь немного друзей, с которыми у вас тесные и долгие отношения. Будучи скорее реалистом, чем оптимистом, вы стараетесь оптимистично смотреть на вещи и полностью решать поставленные задачи.

Про вас нельзя сказать, что по натуре вы независимый, решительный человек, который требует результатов работы от других. Предпочитая не работать в кризисных ситуациях, вам требуется достаточно времени для того, чтобы рассмотреть разные варианты и принять решение. У вас нет потребности контролировать других и управлять их действиями. Не являясь самодостаточным человеком, вы стремитесь привлечь к делу других, чтобы максимально использовать их сильные стороны и навыки. В целом, вы стараетесь принять целостный и продуманный подход и управлять работой, которая выполняется размеренно, уделяя при этом внимание потребностям других. Вы гибки и адаптивны, особенно когда понимаете, что требуется для достижения цели.

Наименее предпочтительные варианты поведения

С учетом вариантов поведения, на Ваш взгляд наименее предпочтительных, о Вас можно сказать следующее:

Вы стараетесь избегать ситуаций, в которых Вам необходимо проявлять себя как радикальная или творческая личность. Для Вас не характерна гибкость, новаторство, адаптивность или оригинальность, поэтому Вы не горите большим желанием жить в состоянии преодоления новых трудностей. Следовательно, в работе Вам не следует поручать создание оригинальных новых идей или разработку новаторских стратегий, так как Вы, вероятнее всего, не слишком в этом преуспеете. Кроме того, Вы будете себя неуверенно чувствовать в ситуации, характеризующейся отсутствием четкой структуры или понятного направления деятельности.

Вы стараетесь избегать ситуаций, в которых Вам необходимо использовать конфронтацию для того, чтобы справиться со стрессовыми или сложными ситуациями. Несмотря на то, что временами Вы бываете довольно решительны, Вы не эгоцентричный человек, занятый достижением исключительно своих личных целей, и Вам бывает сложно работать в жестких условиях агрессивной или конкурентной среды. У Вас нет потребности контролировать других или вести себя агрессивно по отношению к другим.

4

Критерии соответствия должности/работе или сравнение фактического профиля

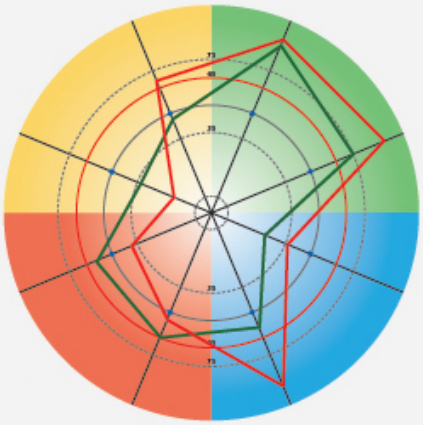
Чтобы тест имел практическое применение, необходимо создать критерии соответствия должности *ПРИЗМА*, которые определят основные характеристики, необходимые для выполнения успешной работы на определенной должности. Например, показателем соответствия критериям для должности "руководитель отдела продаж" имеет слишком широкое значение для того, чтобы выразить очень специфичные потребности широкого спектра должностей, которые могут существовать под этим названием.

Фактические потребности для конкретной должности могут значительно отличаться в зависимости от различных факторов, в том числе корпоративная культура компании и т.д. Например, главными требованиями для должности "Руководитель отдела продаж" в компании А могут сильно отличаться от требований к руководителю отдела продаж в компании Б. В таком случае, эти различия должны быть отражены с помощью подходящих критериев соответствия должности.

При анализе того, насколько Вы подходите для новой должности, настоятельно рекомендуется определить требования к поведению лица, которое эту должность занимает. После этого честно сравните эти требования с результатами, указанными в своем профиле теста *ПРИЗМА*, которые будут даваться ниже в этом отчете.

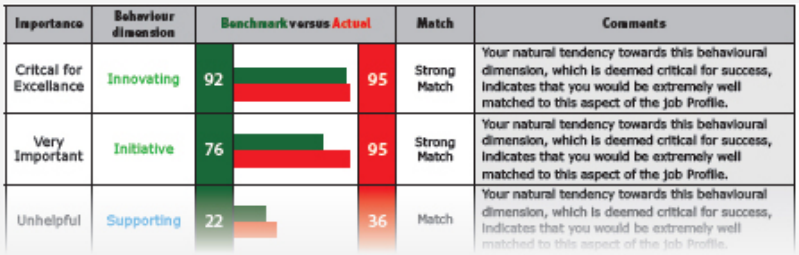
4

Критерии соответствия должности/работе или сравнение фактического профиля [Продолжал]



Отчет ***Колесо "ПРИЗМЫ"*** содержит 8-сегментную карту Ваших естественных поведенческих предпочтений в сравнении с картой, которая считается идеальной для выбранной Вами эталонной должности.

Рейтинги выставляются по шкале от 1 до 100. Рейтинги, расположенные ближе к внешней стороне круга, показывают сильно выраженное предпочтение данного вида поведения, а рейтинги, расположенные ближе к центру — общее неприятие этого типа поведения.



Importance	Behaviour dimension	Benchmark versus Actual		Match	Comments
Critcal for Excellance	Innovating	92	95	Strong Match	Your natural tendency towards this behavioural dimension, which is deemed critical for success, indicates that you would be extremely well matched to this aspect of the job Profile.
Very Important	Initiative	76	95	Strong Match	Your natural tendency towards this behavioural dimension, which is deemed critical for success, indicates that you would be extremely well matched to this aspect of the job Profile.
Unhelpful	Supporting	22	36	Match	Your natural tendency towards this behavioural dimension, which is deemed critical for success, indicates that you would be extremely well

Таблица показателей должности "ПРИЗМА" содержит анализ рейтингов по каждому из 8 сегментов в сравнении с рейтингами, которые считаются идеальными для соответствия должности.

очень отличается от знания теории и квалификации) следует рассматривать максимальное возможное соответствие профилю должности.

Вы увидите, что для каждого критерия соответствия должности показатели поведения должны находиться в диапазоне "Наиболее важно для успешной работы" до "Бесполезно".

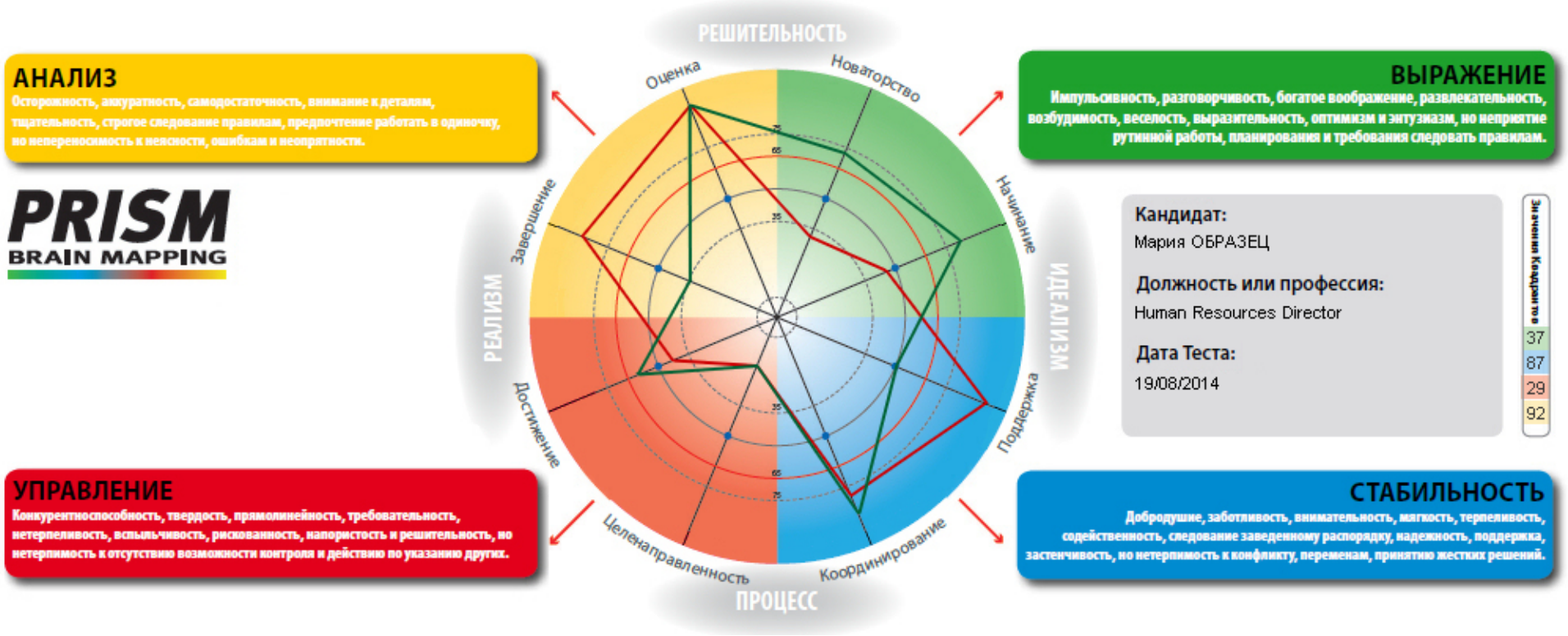
Внимательно изучите каждый из 8 сегментов, где будет обнаружено значительное расхождение. Важно понимать, что избыточный рейтинг черты характера, которая считается "бесполезной", может иметь столь же негативное значение, что и недостаточный рейтинг черты, которая считается "Важнейшей для успеха". Если сдерживать естественные тенденции или стремиться сильнее показать черту, которая для Вас некомфортна, то в перспективе это может снизить удовлетворенность от работы и нанести вред эффективности.

В случае несовпадения, или, что более важно, сильного несовпадения честно рассудите, сможете ли Вы изменить свое поведение на этой должности, чтобы соответствовать показательному критерию в большей степени (для получения справки см. примечания к разделу «Цветовые особенности квадратов *ПРИЗМА*» ниже в этом отчете).

Конечно, некоторое изменение неизбежно - существует немного должностей, которые подходят нам во всех аспектах. Учтите, что хотя Вы сможете изменить поведение для большего соответствия должности или работе, продолжительная и значительная адаптация (сдерживание естественных тенденций или стремление сильнее показать черту, которая для Вас некомфортна) может привести к эмоциональному разочарованию и последующей низкой производительности.

© The Center for Applied Neuroscience 1991 & 2002

Критерии соответствия должности/работе или сравнение фактического профиля [Продолжал]



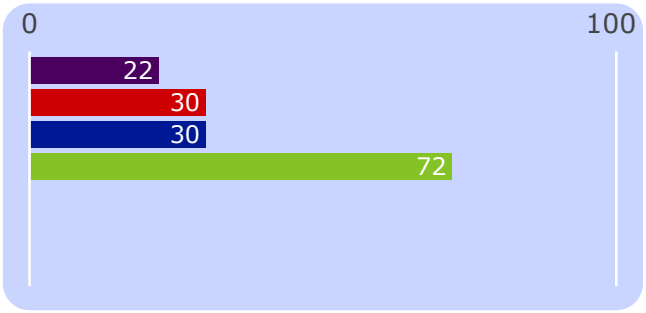
Важность	Поведенческая характеристика	Работа/Эталон по сравнению с реальностью		Совпадение	Комментарии – Предпочтения кандидата:
Важно	Новаторство	72	30	Возможное Расхождение	Предпочтения кандидата к творчеству, воображению, абстрактному мышлению, новаторству и генерированию новых идей представляют возможное расхождение с согласованным критерием для этого поведенческого аспекта.
Очень важно	Начинание	82	45	Возможное Расхождение	Предпочтение кандидата к установлению контактов, налаживанию связей, убеждению других, продаже идей и жонглированию нескольких задач одновременно представляет возможное расхождение с согласованным критерием для этого аспекта поведения.
Бесполезно или Неважно	Поддержка	50	95	Расхождение	Предпочтение кандидата к быстрому расположению людей к непринужденности, построению командного духа, посредничеству в конфликтах, сочувствию и заботе о других представляет расхождение с согласованным критерием для этого аспекта поведения.
Критично для мастерства	Координирование	89	80	Сильное Сходство	Предпочтение кандидата к сотрудничеству, достижению согласия, созданию возможностей для вовлечения других и консультированию представляет сильное сходство с согласованным критерием для этого аспекта поведения.
Потенциально снижает продуктивность	Целенаправленность	15	15	Сильное Сходство	Предпочтение кандидата к твердости и прямолинейности, принятию жестких решений и работе в агрессивной среде представляет сильное сходство с согласованным критерием для этого аспекта поведения.
Иногда способствует	Достижение	60	43	Сильное Сходство	Предпочтение кандидата к главенствованию, самоуверенности, независимости, работе в сжатые сроки, и движимым потребностью победить представляет сильное сходство с согласованным критерием для этого аспекта поведения.
Потенциально снижает продуктивность	Завершение	34	88	Расхождение	Предпочтение кандидата к уделению внимания к деталям, достижению качества и аккуратности, доведению дел до конца и следованию правил представляет расхождение с согласованным критерием для этого аспекта поведения.
Критично для мастерства	Оценка	96	96	Сильное Сходство	Предпочтение кандидата к проверке большого количества комплексных данных, анализу информации, оценке возможных вариантов и беспристрастному суждению представляет сильное сходство с согласованным критерием для этого аспекта поведения.

4

Критерии соответствия должности/работе или сравнение фактического профиля [Продолжал]

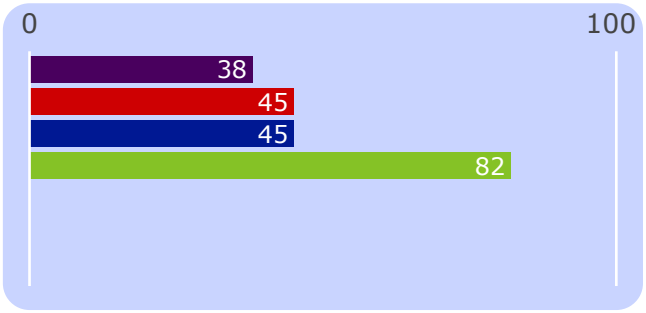
Новаторство

Мыслит абстрактно и творчески.
Генерирует новые идеи и концепции.
Хорошо представляет себе результат работы.
Выдает оригинальные решения.
Нетрадиционный, отстраненный и радикальный.



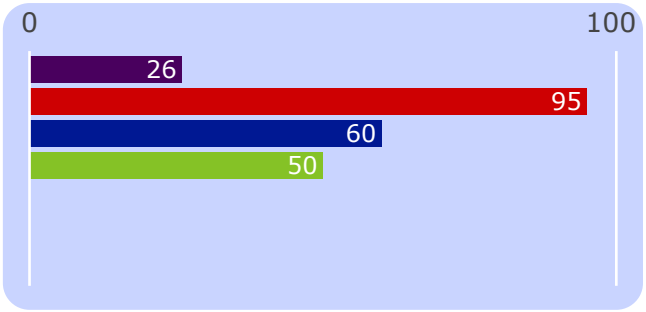
Начинание

Открытый, оживленный и общительный.
Четко и убедительно выражает свои мысли.
Легко пробуждает взаимное доверие.
Эмоциональный, веселый и мотивирующий.
Легко делает переговоры выигрышными для обоих сторон.



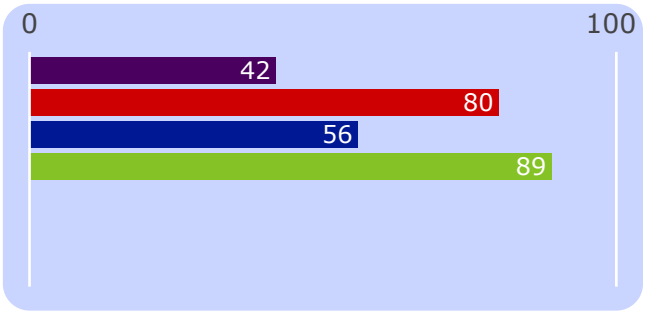
Поддержка

Отзывчивый, заботливый, легко ладит с другими.
Поддерживает других.
Хорошо справляется с однообразной или рутинной работой.
Вежливый и верный своим близким друзьям.
Чувствительный, преданный и восприимчивый.



Координирование

Хорошо координирует способности других людей.
Поощряет высказывания своего мнения и вовлечение других в совместную работу.
Демократичен и стремится к консенсусу.
Остается спокойным под давлением.
Совещательный и непредубежденный.



[Продолжал]

4

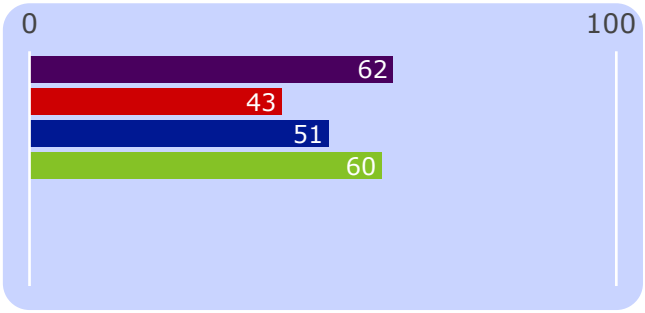
Критерии соответствия должности/работе или сравнение фактического профиля [Продолжал]

Целенаправленность

Прямой, требовательный и нетерпеливый. Упрямый, резкий и вызывающий.
Хорошо справляется с неблагоприятными условиями.
Стремится победить и добиться нужного статуса.
В переговорах практикует сильное давление.

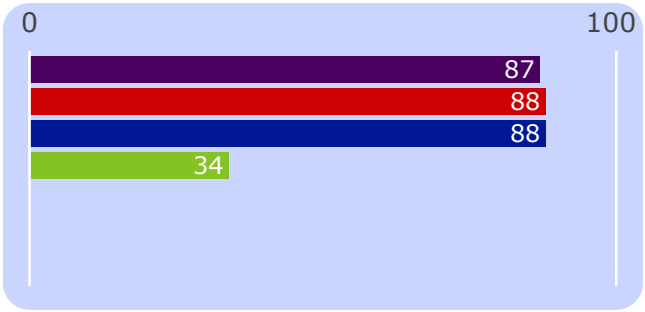
Достижение

Контролирующий, целеустремленный и верный.
Независимый и самомотивируемый.
Практичный, решительный и автократический.
Умеет работать под давлением.
Любит структурирование и организационный порядок.



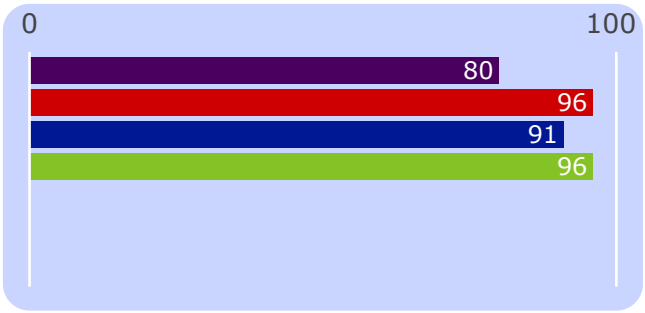
Завершение

Повышенное внимание к деталям и точности.
Добросовестный, старательный и организованный.
Может легко донести сложную информацию.
Сосредотачивается на точности и высоком качестве.
Доводит дела до конца.



Оценка

Подвергает сомнению достоверность данных.
Изучает все за и против во всех возможных вариантах.
Не принимает ничего за чистую монету.
Принимает проницательные решения, основанные на фактах.
Беспристрастный и неэмоциональный.



5

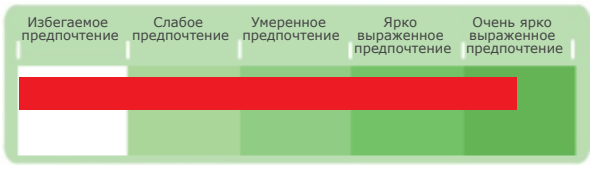
Профиль предпочтений в рабочих ситуациях

Этот отчет содержит сводные данные по некоторым из естественных предпочтений пользователя Мария на работе и сравнивает их с сегментами предпочтений, начиная от "избегаемого предпочтения", т. е предпочтения при работе, при использовании которого Вы будете испытывать дискомфорт, до "очень ярко выраженного предпочтения", т.е. поведения, которое Вы инстинктивно используете большую часть времени, однако которое может стать "избыточно выраженной сильной стороной" и потому контр-продуктивной при интенсивной работе или конфликте с другими. В этом отчете отражаются выраженные Вами предпочтения. То, будут ли использоваться эти предпочтения или нет, зависит от множества факторов, например, организационной культуры и способа управления предпочтениями в повседневной жизни. Важно помнить, что поведение людей переключается между внерабочим общением и решением деловых задач. В связи в этим человек может быть "общительным" и "разговорчивым" при общении, однако "требовательным" и "целенаправленным" при решении задачи или работе над проектом.

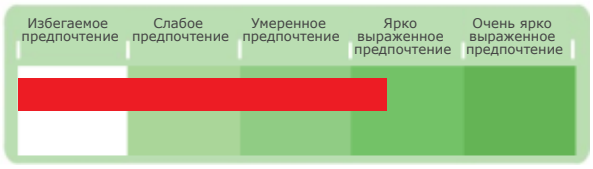
5

Профиль предпочтений в рабочих ситуациях [Продолжал]

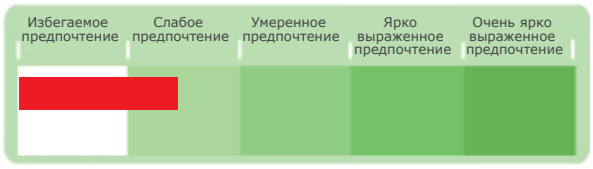
Осторожность, однако, без боязни. Принятие продуманных, тщательно взвешенных и мудрых решений.



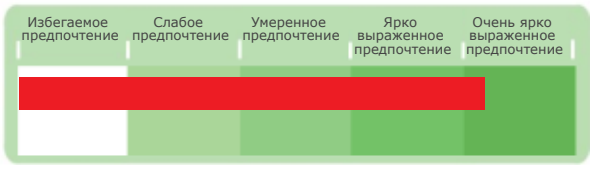
Склонность к спокойному, стабильному и взвешенному поведению, наличие ярко выраженного предпочтения рационального подхода, невосприимчивость к стрессам и давлению извне.



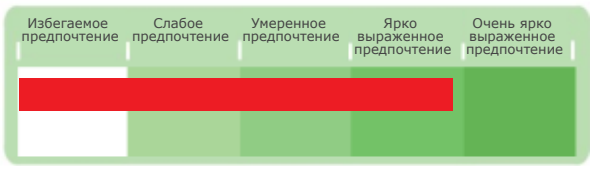
Способность работать независимо как при решении сложных задач, так и под давлением временных рамок. Работа в динамичной, физически изнуряющей среде, ориентированной на достижение результатов.



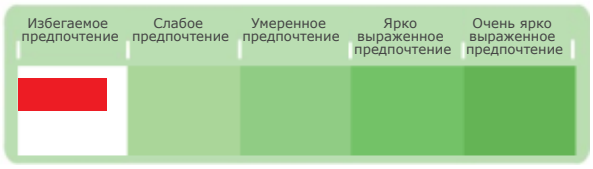
Возможность концентрироваться длительное время на больших объемах сложной информации. Четкое следование правилам, инструкциям или подробным требованиям.



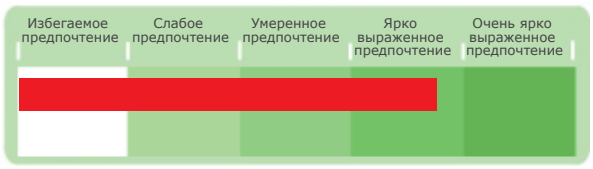
Достижение консенсуса в группе и использование сильных сторон других людей. Консультации и вовлечение других в процесс принятия решений.



Создание образных и инновационных концепций, визуализация результатов или решений.



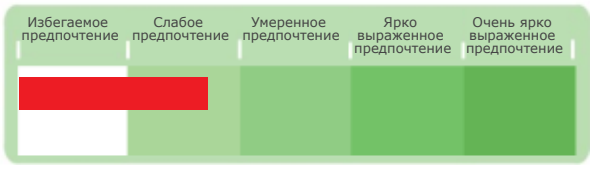
Способность приспосабливаться в различных ситуациях, выдерживать критику и отвечать на вызовы со стороны окружающих. Способность сохранять показатели работы на одном уровне вне зависимости от ситуации и давления извне.



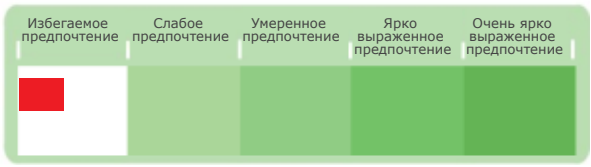
5

Профиль предпочтений в рабочих ситуациях [Продолжал]

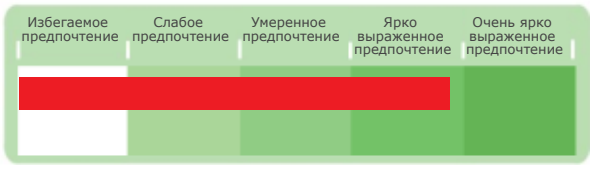
Жизнерадостность, разговорчивость и общительность с незнакомыми людьми. Ярко выраженная потребность в социальном взаимодействии в течение большей части рабочего дня.



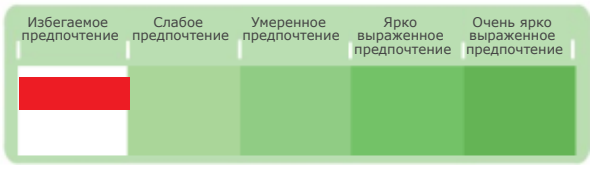
Принятие и внедрение жестких, непопулярных решений, несмотря на сильную оппозицию. Конфронтация или вызов другим участникам группы в прямой или провокационной манере.



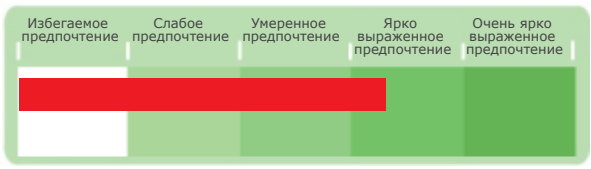
Склонность к проявлению сострадания и внимания, стремится к сотрудничеству. Наличие ярко выраженного предпочтения полагаться на других. Относится к окружающим с терпимостью, располагает к себе.



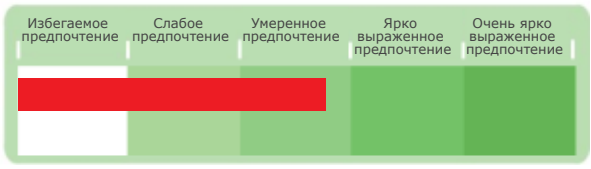
Склонность к независимости, прямолинейности и требовательности. В отношениях с окружающими ярко выражено предпочтение жесткого, отчужденного и настойчивого поведения.



Возможно наличие сильной мотивации и постоянного стремления преследовать долгосрочные цели несмотря на препятствия и неудачи.



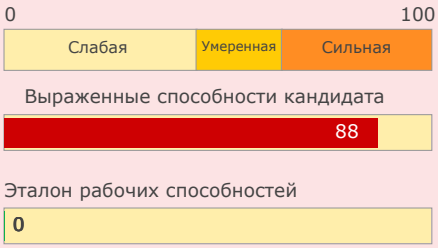
Достигает успеха в убеждении других изменить свою точку зрения или согласиться с интерпретацией ситуации или в необходимости действовать.



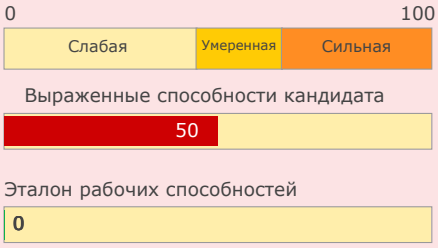
5

Обзор рабочих способностей

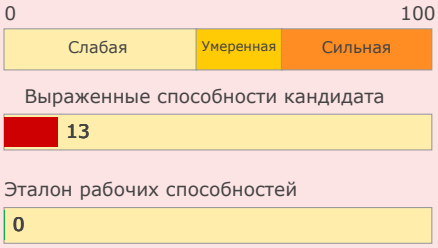
Практическая и Механическая: Получает удовольствие от практической деятельности, и предпочитает рабочую обстановку, которая не только способствовала бы развитию практической и механической компетентности, но и обеспечивала бы работу, производящую ощутимые результаты, например, конструирование или ремонт материальных вещей. Есть склонность к работе с инструментами, приборами и машинным оборудованием, и предпочитает работать над задачами, задействующими их мануальные навыки. Любит обнаруживать, как работают различные вещи, и практическое решение проблем.
Ключевые поведения: эффективность, реалистичность, структурность, упорство.



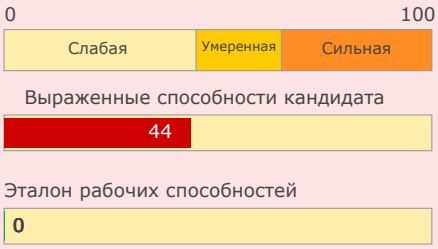
Следственная и Аналитическая: Получает удовольствие от расследования вещей и решения комплексных задач. Предпочитает, или, комфортно работает в одиночку, анализируя данные или разрабатывая планы и стратегии, а не принимать участие в мероприятиях, которые вовлекают их в управление, продажи или убеждение других. Имеет интерес к реалиям физического мира, но, в конечном счете, предпочитает мыслительную деятельность практической. В идеале, не следует требовать от них часто принимать участие в социальных ситуациях, вовлекающих незнакомых людей.
Ключевые поведения: точность, высокая организованность, тщательность, аккуратность.



Творческая и Артистическая: Наслаждается творчеством в области музыки, письма, графического дизайна, театрального и изобразительного искусства, и предпочитает работать в условиях, которые предлагают свободу от строгих оперативных процедур и структурированной деятельности. Имеет склонность комфортно работать в одиночку и стремится иметь возможность для самовыражения, особенно в чувствительных или эмоциональных направлениях. Желание иметь возможность получить внимание и похвалу за собственные художественные и творческие достижения.
Ключевые поведения: обладание хорошим воображением, творчество, артистичность, инноваторство.

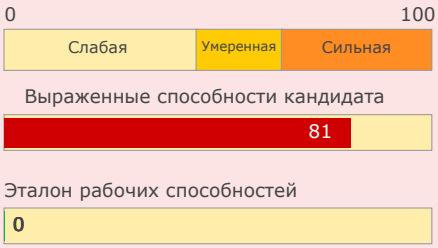


Социальная и Сострадательная: Получает удовольствие от работы с людьми и от формирования близких межличностных отношений. Обеспокоенность человеческим благополучием; и мотивированность работой, помогающей преодолевать межличностные проблемы или улаживать споров. Имеет хорошие социальные и межличностные навыки, такие как те, которые требуются для обучения, коучинга и решения социальных проблем. Проявляет застенчивость в общении и готовность поставить в первую очередь потребности других людей.
Ключевые поведения: заботливость, поддержка, уступчивость, сопереживание.

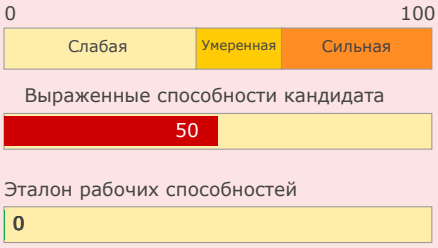


Обзор рабочих способностей [Продолжал]

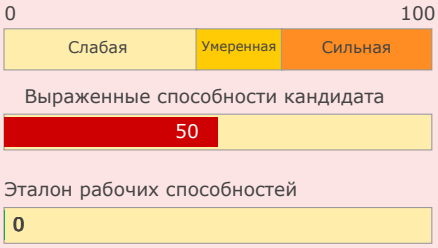
Соревновательная и Предпринимательская: Получает удовлетворение от оказания влияния, убеждения или мотивирования других и высоко ценит статус, власть, деньги, и материальные блага. Проявляет соревновательность и амбициозность, и процветает от принятия рисков и решений. Осуществляет стихийный подход к вызовам и получает удовлетворение от трудовой деятельности, вовлекающей запуск и проведение проектов, особенно коммерческих.
Ключевые поведения: соревновательность, стимулирование, решительность, самоуверенность.



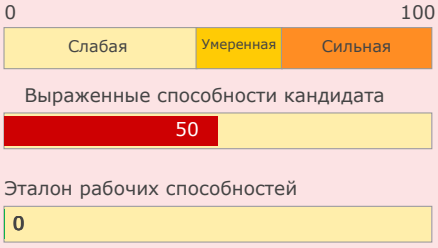
Организованность и Эффективность: Стремится проявлять методичесность, логику, упорядоченность и эффективность и следовать четко установленным процедурам, которые позволяют бесперебойное функционирование. Предпочитает структуру и порядок двусмысленности, и получает удовольствие от работы с бумагой и/или в деятельности, вовлекающей использование компьютеров, таких как бухгалтерский учет, делопроизводство и обработки данных. Будет комфортно работать в ситуациях, и над задачами, в которых личные обязанности четко определены.
Ключевые поведения: методичность, добросовестность, систематичность, следование правилам.



Логическая и Математическая: Получает удовлетворение от работы, содержащей анализ и аргументацию с номерами и сосредоточение на комплексных данных, даже в течение длительных периодов времени. Проявляет высокий уровень комфорта с математическими расчетами и методами, и демонстрирует высокую вычислительную способность и точность. Эксперт по части использования логики и рассуждений для определения сильных и слабых сторон альтернативных возможностей, выводов или подходов к решению проблем.
Ключевые поведения: аналитичность, логичность, расчетливость, дотошность.



Общительность и Выразительность: Получает удовольствие от взаимодействия с широким кругом людей, и открыто выражает свои чувства и мнения. Имеют высокую самооценку; позитивно и с энтузиазмом подходит к жизни; быстро и искусно устанавливает взаимопонимание с незнакомыми людьми. Проявляет самоуверенность, разговорчивость и природную общительность, а также способность убеждать. Наслаждается разнообразием во всем и возможностью развлекать людей, или влиять, или убеждать их следовать в определенном направлении действий.
Ключевые поведения: общительность, жизнерадостность, выразительность, резвость.



5

Условия работы - Прогнозы эффективности

Даже если кандидат отвечает требованиям работы или роли, его или ее успех будет зависеть в значительной степени от того, насколько он или она подходит к рабочим условиями.

Наличие положительного совпадения между работником и условиями работы приносит преимущества организации во многих направлениях. Одними из важных преимуществ являются высокий уровень производительности и снижение показателей текучести.

Чем больше совпадений между людьми и рабочими условиями, тем больше они ценят свою работу и получают от нее удовлетворение. Таким образом, людям нужно поручать задания, которые соответствуют их сильным качествам и интересам, а так же обеспечивать возможности для дальнейшего обучения и укрепления роста этих сил и интересов. Следовательно, определенные условия работы повышают производительность работника, тогда как другие ее снижают.

Этот Отчет подчеркивает влияние различных факторов рабочей среды на производительность кандидата Мария, и прогнозирует, что на его(ее) трудовые показатели, скорее всего, будут влиять нижеприведенные условия работы

Значительно увеличи	✔✔
Увеличит	✔
Снизит	✘
Значительно снизит	✘ ✘

5

Условия работы - Прогнозы эффективности [Продолжал]

На производительность кандидата, скорее всего, будут влиять, как показано ниже, условия работы, в которой:

Существует возможность иметь определенную степень независимости выбирать направление действий, политики и т.д. и нести ответственность за контроль над ресурсами и людьми.	✘
Существует необходимость влиять, убеждать или договариваться об «обоюдовыгодных» решениях, вместо того чтобы применять официальную власть над другими.	✘
Работа производится в низком или равномерном темпе, где важнее сделать все правильно, чем соблюсти сроки.	✔✔
Существует значимое признание личных достижений в некотором, весьма заметном или публичном виде.	✘
Творчество, фантазия, инновации и абстрактное мышление поощряются и там, где имеются несущественные требования следовать формату, ранее разработанному другими.	✘ ✘
Ценятся стремление и способность выявлять потенциальные возможности для бизнеса, и в работе, в которой сильно акцентирована ориентация на амбиции и коммерческий успех.	✔
Существует сильная сосредоточенность на тщательном изучении и учете фактических данных, и нельзя допускать ошибки.	✔
Существует значительная возможность заниматься творческой работой в любом из различных художественных форм, графически отображать идеи или концептуализировать новые способы решения старых проблем.	✘ ✘
Людей призывают быть самостоятельными и брать на себя ответственность за свои рабочие нагрузки и производительность.	✔✔
Люди получают вознаграждение за свои достижения в высокой производительности и за проявление сильного стремления к достижению успеха, несмотря на сложные условия, противодействие или неудачи.	✘
Эффективное использование связей и знакомств рассматривается как ключ к успеху, и где есть множество возможностей для установления новых контактов и развития отношений.	✘
Существует постоянная необходимость публичных выступлений: как в представлении официальных презентаций, мотивировании, оказании влияния или убеждении других следовать курсу действий или изменить свое мнение.	✘
Процветает динамичная и быстро развивающаяся атмосфера, где людей поощряют брать на себя инициативу, проявлять оптимизм и добиваться результата.	✘

Ключ

Значительно увелич	✔✔	Значительно снизит	✘ ✘
Увеличит	✔	Снизит	✘

5

PRISM BRAIN MAPPING

Условия работы - Прогнозы эффективности [Продолжал]

На производительность кандидата, скорее всего, будут влиять, как показано ниже, условия работы, в которой:

Работа не жестко структурирована или нет необходимости придерживаться строгих правил, инструкций или производственных процедур.	✘✘
Существует сильный акцент на использование математических расчетов или формул, и где аналитические навыки, логическое мышление и внимание к деталям являются критическими для успеха.	✘
Стратегическое мышление очень высоко ценится особенно в тех областях, где нужно иметь чистое видение будущего.	✔
Распорядок работы и должностные обязанности в значительной степени предсказуемы и навряд ли изменятся в продолжении длительного периода времени.	✔✔
Навыки ручной работы, техническая и механическая компетентность являются основополагающими для успеха, и где физически сложные виды деятельности широко распространены.	✘
Предоставляет возможность напрямую участвовать в помощи другим людям, либо индивидуально, либо в небольших группах, и развивать тесные личные отношения.	✔
Взаимодействие с людьми, особенно незнакомыми, на фоне частой смены и разнообразия задач является важной частью ежедневного рабочего опыта.	✘
Существует возможность осуществлять проекты и определять суть того, что должно быть сделано, без значительного количества контактов или указаний от других.	✘
Необходимо обладать стимулирующим, волевым, амбициозным и упрямым характером, всегда добиваясь только победы, поражая противника.	✘
Рабочие обязанности часто меняются в своем содержании, темпе и условиях, создавая постоянное ощущение новизны и высокий уровень возбуждения.	✘
Существует постоянная необходимость в анализе или оценке данных, для того чтобы сделать проницательные выводы относительно сравнительных достоинств всего разнообразия возможностей, и дать соответствующие рекомендации.	✔
Основополагающее значение для успеха имеет объединение людей и содействие их позитивному взаимодействию, оптимально используя возможности каждого человека для выполнения определенных задач.	✔✔
Выражение высокого уровня амбиций и решимости, в сочетании со строгим соблюдением правил и способность оставаться спокойным под давлением, являются необходимыми качествами для достижения успеха.	✔

Ключ

Значительно увелич	✔✔	Значительно снизит	✘✘
Увеличит	✔	Снизит	✘

6

Цветовые особенности квадратов *"ПРИЗМА"* - Красные

Типичное Красное поведение: Контролирующие, независимые • Настырные, авторитарные • Энергичные, с высоким темпом • Решительные, самоактивирующиеся • Целеустремленные, непреклонные • Правдивые и прямолинейные • Соревнующиеся, амбициозные • Ориентированные на задачи, волевые • Трудолюбивые, ответственные • Нацеленные на результат, отважные.

Гипертрофированное Красное поведение: Властные, требовательные • Агрессивные, напористые • Контролирующие, параноики • Нетерпеливые, вспыльчивые• Самовольные, конфликтные • Грубые, раздражительные • Диктаторы, критичные • Безжалостные, властолюбивые • Плохие слушатели, эгоцентричные • Нечувствительные, враждебные.

Что «включает» красных: Красные любят принимать вызовы, действовать и достигать результатов. Ими движет преодоление препятствий в целях достижения целей. Они быстро хватаются за возможности, которые позволяют им взять под контроль их окружение. Если они знают, что есть награды и признание, доступные для тех, кто производит лучшие результаты, они будут среди лучших исполнителей. Преследуя свои цели, красные иногда рассматривают мнения других, как препятствия, а не полезные советы. Они обладают замечательной способностью преуспевать в сложном и требовательном окружении.

Красные любят: Иметь власть • Активную деятельность • Стремятся быть лучшими • Трудности • Принимать решиния • Установленные сроки • Цели • Стремятся к общественному признанию • Ответственность • Конкурировать • Независимость • Важные задачи • Ведение переговоров • Возможности для получения статуса • Практичность • Силу и контроль • Производительность • Скорость • Брать на себя • Побеждать • Лидерствовать • Тяжёлую работу • Принимать жесткие решения.

Что «выключает» красных: Красных раздражает все, что они считают пустой тратой их времени. Они нетерпимы к длинным повторяющимся обсуждениям, особенно, когда твердое решение не достигнуто, так что задачи не могут быть выполнены немедленно. Лучше не упоминать красным о том, что не может или не произойдет в будущем, потому что они раздражаются, если они не могут приступить к делу сразу же. Планируйте заранее, о чем вы хотите пообщаться с красными, и скажите это, настолько кратко и лаконично, насколько это возможно. Избегайте сообщать красным больше подробностей, чем они на самом деле хотят или должны знать, - их раздражает, когда они должны читать очевидно неактуальную информацию, чтобы добраться до сущности любого сообщения.

Красные ненавидят: Нерешительность • Бюрократичность • Медлительность• Отговорки • Бессодержательные разговоры• Безответственность • Зависимость • Безынициативность • Чрезмерную чувствительность • Апатичность• Предоставление неактуальной информации • Долгие объяснения • Недостаток действий • Откладывать принятие решений • Необходимость следовать приказам • Пристальный надзор • Отвлекающие дейстия • Жалость к себе.

Красных мотивирует: Конкуренция реальная или воображаемая • Важные цели, которые должны быть выполнены в сроки • Трудные, насыщенные роли • Полномочия вести переговоры и принять некоторые решения • Независимость, без пристального наблюдения • Сложнейшие задания • Лидерские роли, формальные или неформальные • Возможности для достижения более высокого статуса • Общественное признание за свои достижения • Производительность и инициативы других.

Красные предпочитают: Конкурировать, чтобы выиграть или добиться цели • Иметь полномочия принимать решения, необходимые для достижения целей • Решать проблемы физически • Работа без большого количества помощников • Принимать решения, которые экономят время • Выдерживать сильное давление • Достигать в сжатые сроки • Доходить до корня проблем • Получать четкие инструкции • Договариваться об условиях • Нарушать правила, если это необходимо • Жить и работать в условиях, которые позволяют им контролировать и создавать результаты.

6

PRISM BRAIN MAPPING

Цветовые особенности квадратов *"ПРИЗМА"* - Зеленые

Типичное Зеленое поведение: Гибкие, разносторонне одаренные • Предприимчивые, рискованные • Динамичные, энергичные • Наглядно представляющие, нетрадиционные • Инновационные, творческие • Многофункциональные, адаптирующиеся • Спонтанные, неструктурированные • Энтузиасты, с чувством юмора • Независимые, разнообразные • Изобретательные, оригинальные.

Гипертрофированное Зеленое поведение: Неорганизованные, непринужденные • Неосторожные, импульсивные • Нецеленаправленные, рассеянные умом • Не в состоянии завершить дело, забывчивые • Недисциплинированные, игнорируют правила • Непунктуальные, безответственные • Легкомысленные, нереалистичные • Преувеличивают, неаккуратные • Поверхностные, уклончивые • Черезмерно оптимистичны.

Что «включает» Зеленых: Зеленые любят, отношения и взаимодействия с людьми в позитивной, дружественной обстановке. Они должны иметь возможность выразить свои идеи и мнения. Это помогает им добиться общественного признания. Если они получают возможность создавать радикальные идеи, они будут предлагать неограниченные возможности, вовлекая других своим энергичным энтузиазмом и заразительным оптимизмом. Если у них есть свобода быть инновационными и делать все по своему, несомненно, что они будут производить гениальные результаты.

Зеленые любят: Свободу • Мыслить нешаблонно • Энтузиазм • Гибкость • Мало структуры • Творчество • Мало правил • Инновации • Индивидуальность • Воображение • Непредубежденность • Мечтательность • Непредсказуемость • Веселье • Адаптивность • Непринужденность • Динамичную атмосферу • Спонтанность • Знакомиться с новыми людьми • Восторженность • Экспериментировать • Постоянные изменения • Рисковать• Развлекать других.

Что «выключает» Зеленых: Зеленые выключены для всего, что они воспринимают как скучное или обыкновенное. Они нетерпимы к утомительным деталям или статусу-кво, в частности, когда он либо замедляет или блокирует прогресс, рост или творческий процесс. Лучше всего не препятствовать зеленым с большим количеством ограничений, потому что они восстанут и нарушат правила в любом случае. Дайте зеленым много свободы и запас времени, и предоставьте широкие возможности использовать их изобретательский характер, и они будут весьма продуктивными. Избегайте говорить им, что есть только один ответ, один из вариантов, или одна точка зрения - их мозг думает латерально и редко сможет ограничить возможности до единственного выхода.

Зеленые ненавидят: Рутину • Скуку • Узость мышления • Ограничения • Детальность • Структуру • Спланированные ожидания • Придирки • Правила • Расписание • Монотонность • Неподвижность • Узость взглядов • Скованность • Списки • Быть непопулярным • Повторение • Формальность • Требуемый протокол • Медленный темп.

Зеленых мотивирует: Новые идеи и способы работы • Интересные люди, которые любят сюрпризы • Разнообразие в ежедневных задачах и проектах • Возможности для изучения множества различных вариантов • Творческое и инновационное мышление • Свободу работать, когда пожелают • Острые ощущения и вызовы, которые расширяют их грани • Заниматься множеством проектов одновременно • Спонтанность и гибкость для быстрых изменений • Деятельное, хаотичное, активное, даже шумное окружение.

Зеленые предпочитают: Использовать свое воображение и создавать новые идеи • Искать новые пути для решения проблем • Начинать проекты, а не заканчивать их • Работать быстро, и не беспокоиться о совершенстве • Игнорировать правила и внутренний распорядок, с которыми они не согласны • Избегать решений и обязательств, когда это возможно • Оспаривать принятые стандарты и процедуры • Удивлять людей чем-то неожиданным • Быть творчески разнообразными, непрактичными • Жить и работать в нерегламентированном окружении.

6

Цветовые особенности квадратов *"ПРИЗМА"* - Синие

Типично Синее поведение:Поддерживающие, чувствительные • Дружественные, располагающие • Медлительные, непринужденные • Хорошие слушатели, сочувствующие • Миролюбивые, добрые • Помогающие, гостеприимные • Заботливые, воспитывающие • Понимающие, терпеливые • Щедрые, уступчивые • Сосредоточенные , сердечные • Терпеливые, непритязательные.

Гипертрофированное Синее поведение: Зависимые, застенчивые • Мешкающиеся, апатичные • Застенчивые, кроткие • Жалующиеся, слишком чувствительные • Неуверенные, беспокоющиеся • Легко ранимые, замкнутые • Мягкие, уязвимые • Чрезмерное стремление сделать приятное • Легко запугать, встревожить • Цепляющиеся, собственники.

Что «включает» Синих: Синие умеют работать в команде, у них есть желание угождать и поддерживать стабильность в группе, даже если это означает пожертвовать своими личными целями. Синими движет гармония, согласие и верность. Они предпочитают принимать вещи, такими как они есть, их ежедневное постоянство и последовательность обеспечивают стабилизирующее влияние. Они преуспевают в решении рутинных вопросов. Изменения для них являются нежелательным. Если они находятся в дружелюбной, размеренной и спокойной рабочей среде , без сомнения, они будут довольными, преданными работниками, которые сделают все возможное, чтобы порадовать своих сослуживцев, и протянуть руку помощи на этом пути.

Синие любят: Стабильность • Сотрудничество • Работу в команде • Приятных людей • Помогать другим • Товарищество • Лояльность / доверие • Эмоциональную поддержку, Воодушевление • Гармонию • Мало давления • Отношения • Медленные темпы • Доброту • Учить и советовать • Чувствать себя нужными • Разрешение конфликтов • Общение • Регулярность • Дружелюбие • Быть значимыми • Низкий уровень стресса.

Что «выключает» Синих: Синие выключены из всего, что они воспринимают как грубое или бестактное. Они не переносят агрессивное, эгоистичное поведение, особенно когда это может причинить боль или смутить других. Синие нуждаются в принятии и одобрении. Они с трудом справляются, когда имеют дело со страхом конфликта и/или потери стабильной среды. В случае конфликта они, как правило, страдают от тревоги или беспокойства. Лучше не торопить Синих. Они лучше всего функционируют в добродушной, спокойной среде, где у них есть время для принятия решений. Они, как правило, ищут компромисс или избегают принимать затруднительные решения. Люди имеют первостепенное значение для синих, поэтому важно, общаться с ними в теплой и доброжелательной манере.

Синие ненавидят: Изменения • Агрессивное поведение • Чувствовать исключенными • Отсутствие командной работы • Конфликт • Быстрый темп • Негативное отношение • Соревнование • Изоляцию • Нетерпение • Высокую ответственность • Сроки • Принятие решений • Быть в центре внимания • Бестактность • Отсутсвие кооперации • Давление • Грубость • Разногласия • Перегрузки работой.

Синих мотивирует: Быть оцененными • Общие ценности • Продажа того, во что они верят • Демократические процессы • Ощущение принадлежности сплоченной команде • Работать вместе, сотрудничая • Возможность оказать искреннюю помощь • Быть в кругу позитивных людей • Люди, которые нуждаются и ценят их • Помогать другим • Содействие разрешению конфликта.

Синие предпочитают: Чувствовать себя комфортно и безопасно • Быть тихими, доброжелательными и ответственными • Предлагать свои услуги • Решать проблемы людей • Общаться с близкими друзьями • Угождать другим • Помогать другим людям чувствовать себя хорошо • Признавать тех, кто этого заслуживает • Поддерживать и быть щедрыми • Не спешить и работать в равномерном темпе. • Быть верными и надежными • Жить и работать в стабильной, безопасной среде, где они не должны принимать трудные решения.

6

Цветовые особенности квадратов *"ПРИЗМА"* - Золотые

Типичное Золотое поведение: Качественно-ориентированные • Детальные, структурированные • Точные, дотошные • Медленные, обдумывающие • Фокусированные, тщательные • Хорошо организованные • Логические, аналитические • Правильные, пунктуальные • Трудолюбивые, ответственные • Традиционные, консервативные • Серьезные, сдержанные • Осторожные, самодостаточные.

Гипертрофированное Золотое поведение: Перфекционисты, педанты • Равнодушные, самоуверенные • Сухие, негибкие • Навязчивые, придирчивые • Нелюдимые, недоброжелательные • Критические, предельно правильные • Ворчливые, допрашивающие • Обособленные, бесчувственные • Ограниченные.

Что «включает» Золотых: Золотые мотивированы не только на результат, но и на качество результата. Они, как правило, сдержанны, основываются на фактах и чрезвычайно аккуратны. Они проявляют себя лучше, когда работа должна быть сделана с точностью. Золотые устанавливают высокие стандарты для себя и других, и ожидают, что все всегда будут выполнять работу на высоком качественном уровне. Отчасти их стремления к качеству, точности и порядку происходит от их сильного стремления к структурированию окружающей среды. Золотые предпочитают логический, шаг за шагом, подход к задачам. Для них, даже сама жизнь должна идти по предсказуемой траектории. Они верят в самих себя, в свои возможности и интеллектуальные навыки. Они гордятся своей способностью решать сложные проблемы.

Золотые любят: Качество • Быть методичными • Планировать детально • Логический анализ • Точные записи • Работать в своем темпе • Сосредотачивать внимание на фактах • Искать ошибки • Тихую изоляцию • Компетентных работников • Измеряющие инструменты • Доказывать свою точку зрения • Выполнение требований • Профессионализм • Соблюдение правил • Совершенство • Четкие ожидания • Эффективность • Четкие инструкции.

Что «выключает» Золотых: Золотых выключает дезорганизация и отсутствие ясности и подробностей. Они задают множество вопросов и, как правило, осторожничуют перед принятием предложения или плана для перемен. Они не любят ничего, что они воспринимают как плохое качество или недостоверную информацию. Они нетерпимы к низким стандартам или некомпетентности, особенно когда это может повлиять на качество, эффективность или прибыль. Получите все выверенные факты и подробности перед тем как разговаривать с Золотыми и представьте им информацию в логическом, поступенчатом виде. Их озабоченность деталями приводит их к непереносимости окружающей среды, где ничего не имеет свою метку, название или место. Они, как правило, испытывают неловкость, сталкиваясь с эмоциональными проблемами или человеческими отношениями.

Золотые ненавидят: Низкие стандарты • Быть подгоняемыми • Изменения • Беспорядок • Пренебрежение качеством • Неопределенность • Легкомысленные задачи • Неточную информацию • Ненадежность • Скрытие фактов • Некомпетентность • Дорогостоящее срезание углов • Преувеличение • Неточный учет • Отсутствие внимания • Потакание своим слабостям • Проявления эмоций и разговоры о личных делах.

Золотых мотивирует: Достаточное количество времени, чтобы закончить то, что они начали и проверить это • Уединение, тишина и покой с небольшими перерывами • Возможность планировать заранее в деталях • Обнаружение ошибок или проверяющие роли • Полномочия для контроля качества • Организованные системы, обеспечивающие точность и эффективность • Последовательность и компетентность в сослуживцах • Совершенство во всем • Превышение ожидаемых стандартов.

Золотые предпочитают: Работать с проверенными системами и процедурами • Проверить и перепроверить данные • Работать самостоятельно • Контролировать качество • Предоставлять точные, фактические отчеты • Фокусироваться на инструкции и следовать точным правилам • Создавать и придерживаться графиков • Оценивать прогресс, эффективность, качество • Анализировать все варианты, прежде чем принимать решение • Убеждать логической аргументацей • Жить и работать в структурированной окружающей среде, ценящей качество.

7

Анализ карьерного роста *"ПРИЗМА"*

На предыдущих страницах мы предоставили анализ, основанный исключительно на 8 сегментах поведенческих предпочтений человека.

Ответы, предоставленные Вами в анкете Профессиональный тест “ПРИЗМА”, позволяют нам сосредоточиться на 26 отельных характеристиках, в области которых мы все демонстрируем различные способности и склонности.

Красный указатель определяет Ваш рейтинг в этих областях в соответствии с предоставленными в анкете ответами.

Зеленая полоса - это идеальный диапазон для должности для оценки.

Значительное совпадение в большинстве областей означает, что Ваши предпочтения, скорее всего, хорошо подходят для должности.

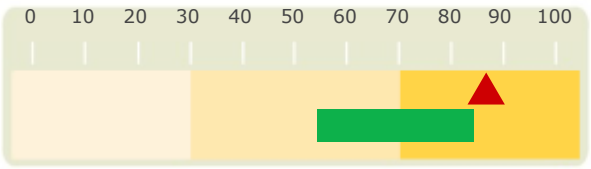
ПРИМЕЧАНИЕ. Чем дальше к краю шкалы находится показатель, тем важнее считается фактор для должности. Совпадения в областях, расположенных с правого края - где черта характера считается наиболее важной для успешной работы на должности - и с левого края - где черта характера может быть контр-продуктивной и потому нежелательной для должности - более важны, чем показатели, расположенные по центру шкалы.

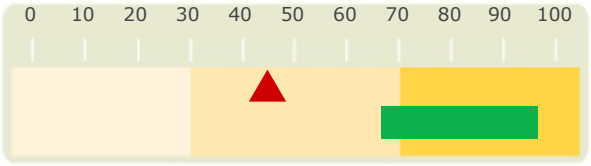
7

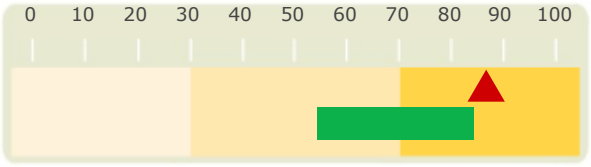
Анализ карьерного роста *"ПРИЗМА"* [Продолжал]

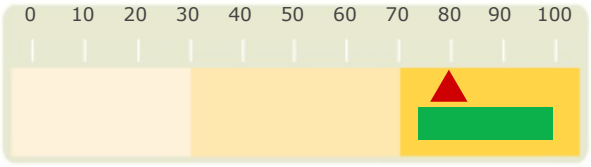
Ключ: ▲ Кандидата (Естественное) ▬ Критерий

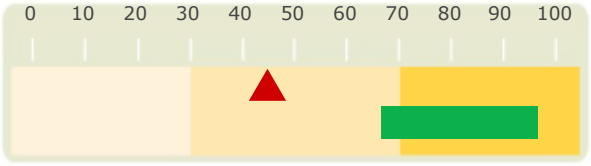
Навыки работы с людьми

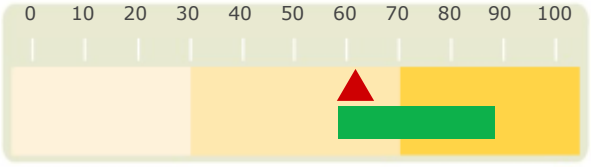
Низкие показатели предпочтений	**Работа в коллективе**	Высокие показатели предпочтений
Формальные и сдержанные отношения. Предпочитает работать наедине и не любит когда его отвлекают.		Предпочитает деятельность, которая связана с общением, любит оказывать поддержку другим и вовлекать их в деятельность.

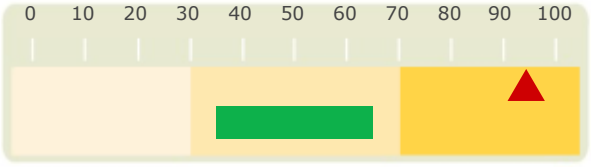
Низкие показатели предпочтений	**Признание**	Высокие показатели предпочтений
Предпочитает избегать быть центром внимания, является сдержанным человеком. Не любит вести светскую беседу с незнакомцами.		Имеет ярко выраженную потребность быть в центре внимания и тягу к популярности, является дружелюбеным, общительным человеком, не любит, когда его отвергают или не оказывают поддержку.

Низкие показатели предпочтений	**Отношение к другим**	Высокие показатели предпочтений
Не осознает чувства других, неохотно принимает участие в решении чужих проблем и эмоциональных вопросов.		Является заботливой и понимающей личностью, проявляет сочувствие и участие, доступность для общения и сопереживание.

Низкие показатели предпочтений	**Стремление к консенсусу**	Высокие показатели предпочтений
Принимает решения независимо. Редко спрашивает совета или мнение других.		Принимает решения на основе консенсуса. Активно вовлекает в деятельность других и интересуется их мнением.

Низкие показатели предпочтений	**Навыки общения**	Высокие показатели предпочтений
Спокойный и сдержанный человек. Предпочитает небольшие группы, редко является инициатором общения и избегает быть в центре внимания.		Разговорчивая, оптимистичная, экспрессивная и живая натура. Любит общаться и знакомиться.

Низкие показатели предпочтений	**Внимание к людям**	Высокие показатели предпочтений
Уделяет меньше внимания другим, контролирует свои эмоции и чувства. Считает результат важнее гармонии.		Уделяет внимание другим и ценит отношения. Не боится открыто проявлять или обсуждать чувства и эмоции.

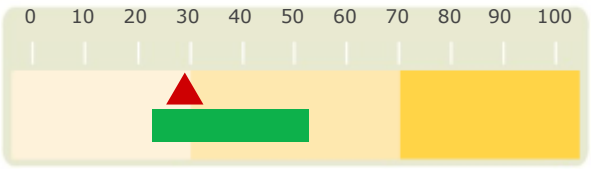
Низкие показатели предпочтений	**Стабильность**	Высокие показатели предпочтений
Обладает духом соперничества и сильной волей. Не боится принимать жесткие решения и потерять популярность ради достижения результата.		Имеет потребность в гармонии и быть принятым, стремится помочь и быть полезным другим. Предпочитает предсказуемую и надежную среду.

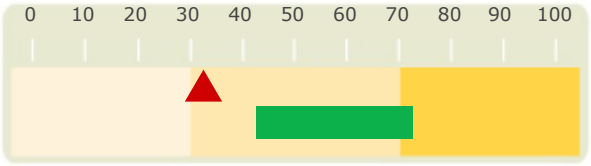
7

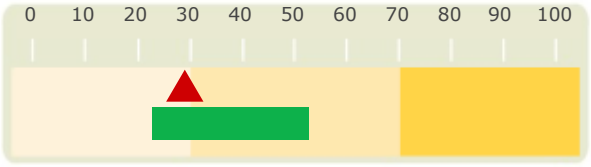
Анализ карьерного роста *"ПРИЗМА"* [Продолжал]

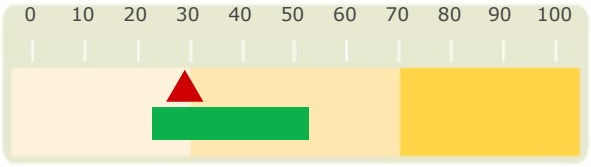
Ключ: ▲ Кандидата (Естественное) ▬ Критерий

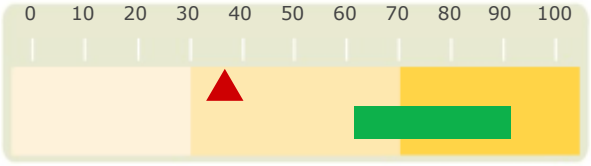
Стремление достигать результаты

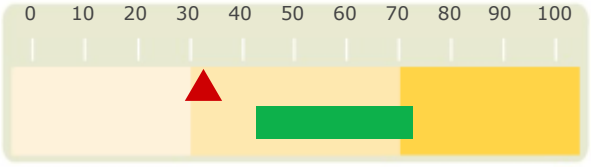
Низкие показатели предпочтений	**Инициативность**	Высокие показатели предпочтений
Предпочитает сохранять состояние вещей и осуществляет новую работу только после консультации или указания других.		Способность к самомотивации. Обращает в успех любые возможности, инициирует действия, получает удовольствие от того, что определяет и принимает сложные задачи.

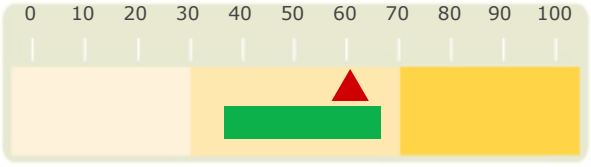
Низкие показатели предпочтений	**Энергичность**	Высокие показатели предпочтений
Любит работать в размеренном темпе. Не любит работать под давлением или торопиться.		Является очень динамичной натурой, хорошо работает под давлением, работает одновременно над несколькими задачами.

Низкие показатели предпочтений	**Амбициозность**	Высокие показатели предпочтений
Обладает покладистым, скромным характером. Отсутствует стремление к соперничеству. Сосредотачивается на достижимых целях, не требующих значительных усилий.		Получает удовлетворение от достижения сложных целей, обладает амбициозностью, духом соперничества и стремлением достичь успеха.

Низкие показатели предпочтений	**Контроль**	Высокие показатели предпочтений
Не любит принимать жесткие решения, командовать другими, обладает скромным характером и с радостью отдает бразды правления другим.		Пытается контролировать ситуацию, доминировать над другими, обладает решимостью и волей, любит руководить другими и имеет сильную потребность в успешном достижении значимых результатов.

Низкие показатели предпочтений	**Адаптивность**	Высокие показатели предпочтений
Любит порядок и предсказуемость. Предпочитает использовать знакомое, проверенное и надежное вместо экспериментов с чем-то новым.		Предпочитает разнообразие и новизну, быстро адаптируется к переменам, новым обстоятельствам. Не любит рутину и ограничения. Легко теряет интерес.

Низкие показатели предпочтений	**Принятие риска**	Высокие показатели предпочтений
Действует неторопливо, предпочитает проверять факты, задавать вопросы, четко следовать правилам, избегать рисков или ошибок.		Действует быстро, не терпит задержек, имеет ярко выраженную потребность в достижении быстрых результатов, не против рискнуть и нарушить правила ради достижения успеха.

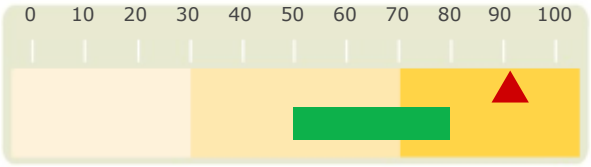
Низкие показатели предпочтений	**Сосредоточенность**	Высокие показатели предпочтений
Ценит отношения. Получает удовлетворение от работы с людьми и создания открытой, гармоничной деловой атмосферы.		Является самодостаточным человеком и предпочитает иметь дело с решением задач и достижением результатов, а не с межличностными проблемами. Избегает разговоры о чувствах и эмоциях.

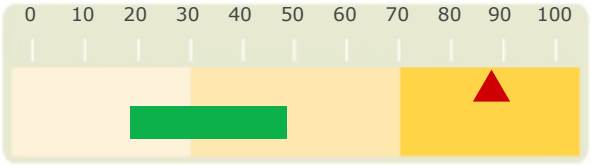
7

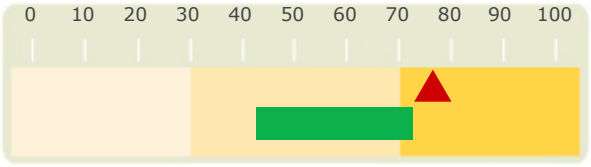
Анализ карьерного роста *"ПРИЗМА"* [Продолжал]

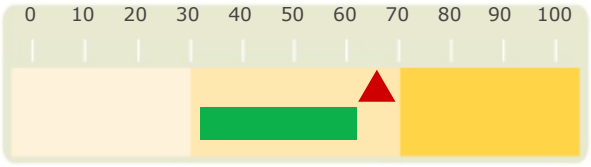
Ключ: ▲ Кандидата (Естественное) ▬ Критерий

Добросовестность

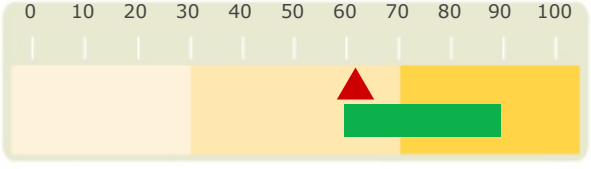
Низкие показатели предпочтений	**Внимание к деталям**	Высокие показатели предпочтений
Сосредотачивается на общем положении вещей, обращает мало внимания на детали. Легко отвлекается и с трудом доводит дело до конца.		Обладает упорством, методичностью, получает удовольствие от тщательно проделываемой работы, которая требует большого внимания к мелким деталям. Выполняет все обязательства.

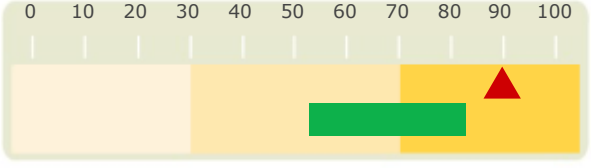
Низкие показатели предпочтений	**Способность следовать правилам**	Высокие показатели предпочтений
Не ограничивается правилами. Предпочитает общее направление, а не конкретные правила. Ценит личную свободу.		Четко следует правилам и инструкциям, даже если это затруднительно. Предпочитает четкие инструкции и круг обязанностей. Высоко ценит точность и правильность.

Низкие показатели предпочтений	**Надежность**	Высокие показатели предпочтений
Отвлекается и уделяет меньше внимания срокам сдачи, не всегда выполняет запланированное.		Обладает надежностью, постоянством, выполняет обязательства и задуманное под минимальным контролем.

Низкие показатели предпочтений	**Решительность**	Высокие показатели предпочтений
Предпочитает работу, которую можно сделать быстро, не любит концентрироваться в течение долгого периода.		Любит преодолевать препятствия, обладает решительностью и обязателен. Работает до полного выполнения задачи.

Устойчивость

Низкие показатели предпочтений	**Управление стрессом**	Высокие показатели предпочтений
Не любит работать под давлением, с трудом расслабляется, легко раздражается и становится напряженным. Тяжело переживает неудачу.		Хорошо работает в напряженных ситуациях, может справиться с несколькими задачами, не поддаваясь собственным неуместным эмоциям.

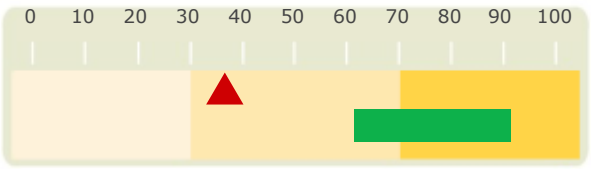
Низкие показатели предпочтений	**Самоконтроль**	Высокие показатели предпочтений
Открыто выражает разочарование, может проявлять нетерпимость, легко раздражается. Зачастую сожалеет о сказанном.		Спокойный, уживчивый характер. Не испытывает беспокойства, контролирует эмоции, редко выражает злость. Оказывает успокаивающее действие на других.

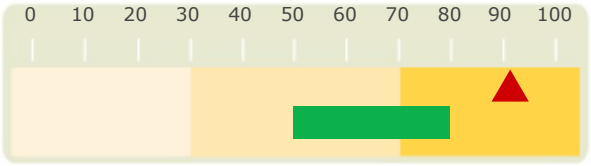
7

Анализ карьерного роста *"ПРИЗМА"* [Продолжал]

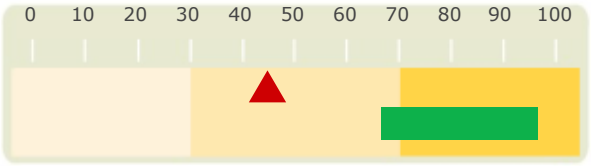
Ключ: ▲ Кандидата (Естественное) ▬ Критерий

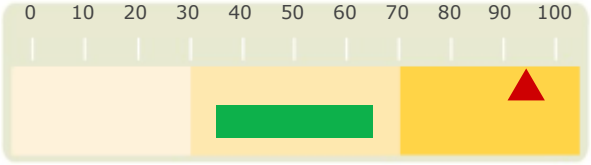
Навыки мышления

Низкие показатели предпочтений	**Абстрактное мышление**	Высокие показатели предпочтений
Предпочитает использовать проверенные и испытанные методы. Избегает необычных или абстрактных идей.		Обладает креативностью, развитым воображением и оригинальностью. Любит решать проблемы, используя нешаблонное мышление. Не любит правила.

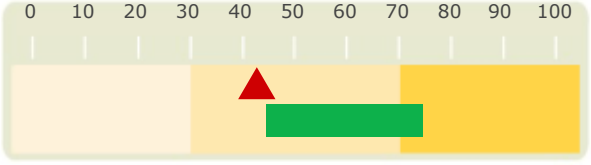
Низкие показатели предпочтений	**Аналитическое мышление**	Высокие показатели предпочтений
Импульсивный характер. Быстро принимает решения. При выборе полагается на личные чувства, а не на логику.		Обладает аналитическим складом ума и проницательностью, проявляет осторожность. Применяет логический подход при решении задач, используя всю доступную информацию.

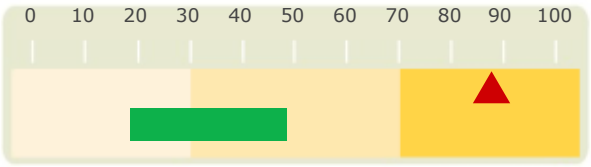
Идеальная социальная среда

Низкие показатели предпочтений	**Потребность в социальном взаимодействии**	Высокие показатели предпочтений
Нуждается в окружении, которое не требует большого социального взаимодействия с людьми за исключением близких друзей, а также которое предоставляет время и возможность уединения для обдумывания насущных проблем.		Нуждается в окружении, которое предоставляет широкие возможности личного взаимодействия с другими для создания положительных отношений и получения социального признания.

Низкие показатели предпочтений	**Потребность в стабильности**	Высокие показатели предпочтений
Нуждается в окружении, в котором целенаправленность и оперативность ценится больше, чем гармония, и в котором возможно признание статуса и вознаграждение личных достижений.		Нуждается в постоянной, предсказуемой и размеренной среде, которая предоставляет возможности помогать другим и получать признание за помощь.

Идеальная рабочая среда

Низкие показатели предпочтений	**Потребность в достижении результатов**	Высокие показатели предпочтений
Испытывает потребность в рабочей среде, которая ориентирована на достижение эффективных отношений, а также в которой не столь важно соблюдать сроки выполнения работ, и отсутствует необходимость принимать жесткие решения.		Требует наличия среды, в которой необходима самомотивация, принятие ответственности и решение трудоемких задач, которая предоставляет возможности для принятия решений.

Низкие показатели предпочтений	**Потребность в правоте**	Высокие показатели предпочтений
Испытывает потребность работать в гибкой, спонтанной среде без четкой структуры, где не столь важно точно следовать правилам или уделять внимание мелким деталям.		Нуждается в окружении, которое на первый план выдвигает достижение высокой точности и соблюдение правил, а потребность в общении с другими практически отсутствует.

8

Отчет о Эмоциональный интеллект

В данном отчете, сформированном на основании Ваших ответов на вопросы анкеты *ПРИЗМА*, представлены Ваши предпочтения по каждой характеристике эмоционального интеллекта. При изучении результатов вначале рекомендуется прочитать определение, которое дано анализируемому элементу. Его Вы найдете как раз под названием каждого элемента. Показатели ниже среднего уровня укажут Вам приоритеты для развития, а показатели на высоком уровне – Ваши сильные стороны, которые можно практиковать в более широком масштабе.

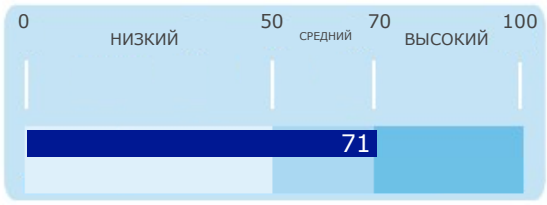
Данный отчет также показывает, как Ваши предпочтения соотносятся с пятью личностными характеристиками – 'большой пятеркой': открытость опыту, экстравертность, добросовестность, способность к согласию и эмоциональная стабильность. Эти пять характеристик служат ключом к полному описанию личности. Графики тестируемой личности представлены в синем цвете, а контрольные графики (если есть) – в оранжевом цвете.

8

Отчет о Эмоциональный интеллект [Продолжал]

Понимание своих чувств и эмоций

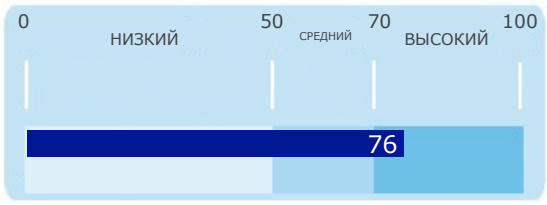
Не всегда понимает свои чувства и эмоции в рабочих ситуациях и/или не может контролировать их влияние на свое поведение.



В большинстве случаев прекрасно понимает собственные чувства и эмоции, возникающие в рабочих ситуациях, и может их контролировать, обеспечивая себе позитивный или оптимистический настрой.

Саморегулирование

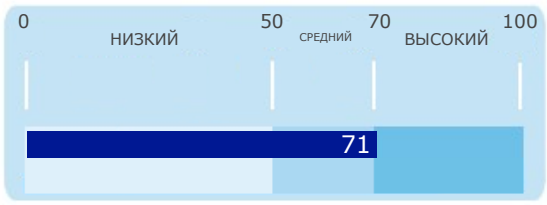
В стрессовых ситуациях может испытывать трудности с эффективным и последовательным выполнением работы. Иногда нервничает в ситуациях, требующих максимальной собранности и оперативности и болезненно реагирует на критику, в результате чего кандидату сложно успешно завершить дело.



Склонность легко адаптироваться к разным условиям работы, терпимо относится к критике и новым сложным заданиям. Может успешно и последовательно работать в различных режимах и в условиях сильного стресса и давления.

Внимательное отношение к другим

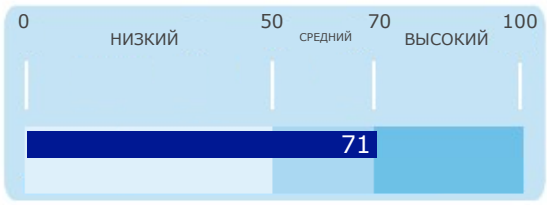
Не всегда может найти достаточно времени, чтобы выслушать других или узнать их нужды и взгляды, и имеет склонность навязывать другим свои собственные решения.



Склонность проявлять глубокое сочувствие к другим людям, старается вовлечь их в процесс преодоления проблем и принятия решений или проявляет понимание в отношении неуверенности других людей, их нужд, мнений и взглядов.

Отношения с другими

Отличается независимостью, полагается и ориентируется только на себя, решения принимает самостоятельно, не советуясь с другими. Преимущественно поглощен/а своими делами и не особо интересуется проблемами других.



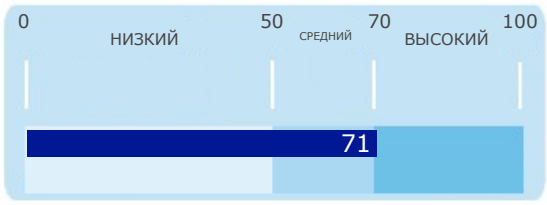
Характеризуется выраженным демократичным стилем в общении с другими, восприимчив/а к эмоциональным потребностям других, искренне интересуясь их жизнью и заботами, строит отношения таким образом, что люди чувствуют себя нужными, полезными и заинтересованными.

8

Отчет о Эмоциональный интеллект [Продолжал]

Самомотивирование

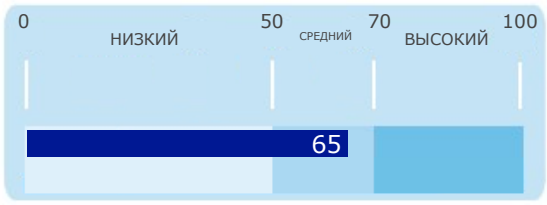
Имеет склонность сосредотачиваться на краткосрочных целях и действиях в ущерб ясных долгосрочных целей или устремлений.



Скорее всего, обладает высоким уровенем мотивации и имеет серьезную нацеленность на достижение долгосрочных целей и результатов, несмотря на трудности и неудачи.

Влияние на других

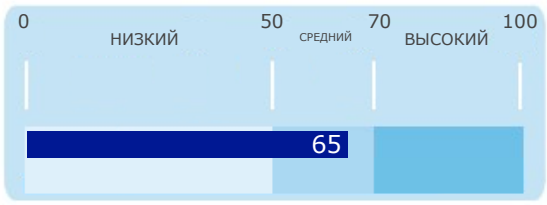
Может испытывать трудности в том, чтобы переубедить других и склонить их к своей точке зрения, в результате чего может сильно расстраиваться и нервничать.



Легко может переубедить других и заставить их изменить их точку зрения, принять его/ее собственное видение ситуации или согласиться с его/ее мнением о необходимых действиях.

Способность принимать решения

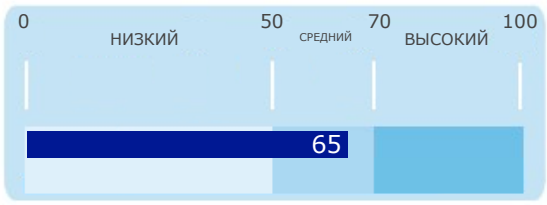
Не может принять решение, пока не будет владеть всей нужной информацией, не может с уверенностью полагаться на свой собственный опыт и интуицию.



Способность принимать решения в сложных ситуациях, когда нужная информация недостаточна или носит неопределенный характер, в таких случаях принимает интуитивное решение, основываясь на своем опыте.

Последовательность

Может проявлять непоследовательность между словами и действиями и склонность 'подправлять' правила в целях скорейшего завершения работы или достижения определенной цели.



Склонность проявлять последовательность в словах и действиях в течение длительного времени, строго следует правилам и исповедует высокоморальные устои.

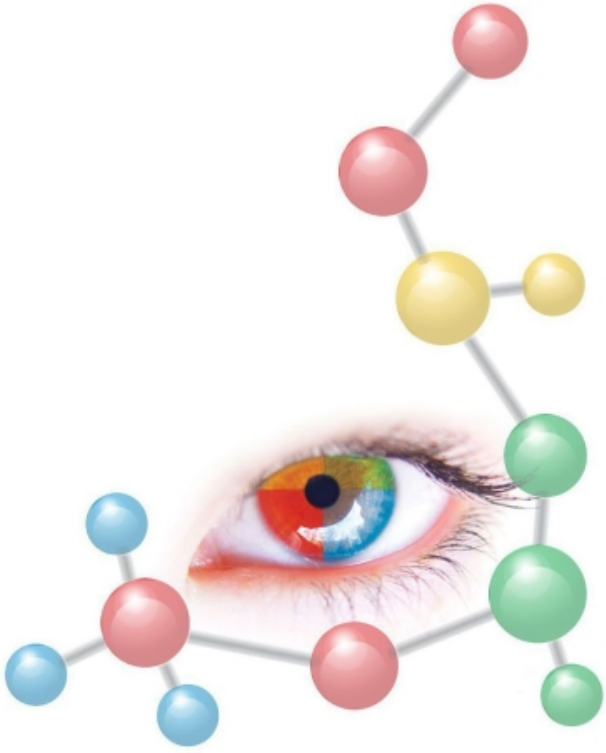
8

Отчет о Эмоциональный интеллект [Продолжал]

Согласно последним исследованиям, эмоциональный интеллект влияет на поведение в разных сферах нашей жизни, включая учебу, общественную жизнь и работу. На уровне личности он связан со способностями к обучению, с эффективностью в работе, с умением общаться, решать ежедневные проблемы, правильно строить значимые межличностные отношения и даже со способностью принимать морально-этические решения. В этом смысле эмоциональный интеллект обладает большим потенциалом для улучшения нашего понимания человеческого поведения и адаптации людей к их социальной среде. Это представляет собой важную область исследования человеческого поведения в целом.

Эмоциональная компетенция относится к личностным и социальным навыкам, определяющим эффективность личностного восприятия, понимания, объяснения и управления собственными эмоциями и чувствами, а также эмоциями и чувствами других людей. Эти навыки очень важны в работе, так как эмоции являются неотъемлемой частью рабочего процесса на любом уровне. На сегодняшний день довольно большое количество исследований свидетельствуют о том, что способность человека воспринимать, идентифицировать и управлять эмоциями служит основой для социальных и эмоциональных компетенций, играющих важную роль в достижении успеха в практически любой сфере деятельности. Например, исследования показывают, что одной из главных причин неудачной управленческой карьеры является неразвитая эмоциональная компетенция, в результате чего человек испытывает трудности с адаптацией к переменам, не способен эффективно работать в команде и не может создать комфортную и здоровую атмосферу в общении с другими.

В данном отчете показаны Ваши предпочтения по каждому из восьми элементов, составляющих общую модель эмоционального интеллекта *ПРИЗМА.* Отчет построен исключительно на Вашем личном восприятии сильных сторон Вашего эмоционального интеллекта. Для получения более подробной картины Вашего эмоционального интеллекта Вам необходимо получить информацию от окружающих Вас людей в рамках процесса под названием ‘обзор на 360 градусов’.



8

PRISM BRAIN MAPPING

Отчет о Эмоциональный интеллект [Продолжал]

Ваши ответы в анкете *ПРИЗМА* свидетельствуют о том, что Ваш уровень эмоционального интеллекта находится в среднем диапазоне в сравнении с результатами тестирования контрольной группы, состоящей из двух тысяч человек. Ваши показатели соответствуют показателям 40% исследованной группы.

Вам могут оказаться полезными более подробные результаты, из которых Вы сможете определить для себя, какие факторы эмоционального интеллекта Вам следует развивать или более широко применять для повышения Вашей личностной эффективности.

ВЫСОКИЙ

Понимание своих чувств и эмоций - Вы считаете, что Вы отлично понимаете свои чувства и эмоции, возникающие в различных рабочих обстоятельствах, и Вы уверены в том, что сможете всегда их контролировать, не давая им влиять на Ваши решения. В результате, Вам кажется, что у Вас реалистичное понимание Ваших естественных сильных сторон, поэтому Вы можете использовать их с максимальной эффективностью, сохраняя при этом позитивный настрой или оптимистичный взгляд на жизнь.

Саморегулирование - Вы чувствуете, что способны хорошо адаптироваться к разным ситуациям и легко переносить критику и чужие сомнения в Ваших способностях. Вам кажется, что Вы также можете работать с одинаковой эффективностью в совершенно разных ситуациях, даже в условиях сильного стресса. Кроме того, Вы полагаете, что можете различить положительное и негативное влияние Ваших чувств и эмоций, возникающих в разных рабочих ситуациях, и контролировать их таким образом, чтобы выполнять и корпоративные, и личные цели.

Самомотивирование - Вы считаете, что у Вас высокий уровень самомотивации для начинания определенного дела, и Вы очень серьезно настроены на достижение хороших результатов. Вам кажется, что Вы полностью сосредоточены на долгосрочных целях и стремитесь к их достижению, несмотря ни на какие неудачи или препятствия. Вы также полагаете, что полны энтузиазма и энергии, свидетельствующих о физическом и психологическом драйве, способном помочь Вам многое изменить и достигнуть сложных целей.

Внимательное отношение к другим - Вы считаете, что Вы очень тонко чувствуете других и являетесь сопереживающим человеком. Вам легко удается налаживать общение с другими людьми и вовлекать их в процесс решения проблем и принятия решений. В общении с людьми Вы уверены, что являетесь внимательным слушателем и проявляете понимание в отношении чужой неуверенности, чужих мнений и взглядов. В частности, Вы полагаете, что способны услышать и понять нужды, мотивации и чувства других, адекватно реагировать на них и разрешать конфликт между личными, коллективными и корпоративными целями.

Отношения с другими - Вы уверены, что у Вас выраженный демократичный стиль в общении с другими, позволяющий Вам хорошо налаживать эмоциональный контакт с людьми и эффективно управлять отношениями таким образом, что люди чувствуют себя нужными. Вам кажется, что Вы обладаете позитивным настроем и легко объединяете людей. В частности, Вы проявляете живой интерес к окружающим и всегда находите время на то, чтобы выслушать их мнение. Вы считаете, что вовлечение других в коллективную работу очень важно для того, чтобы заручиться их доверием и долгосрочной поддержкой.

СРЕДНИЙ

Влияние на других - Вы чувствуете, что в некоторых ситуациях Вам необходимо переубедить других и склонить их к своей точке зрения, и начинаете нервничать, если у Вас это не получается.

Способность принимать решения - Несмотря на Вашу уверенность в том, что Вы способны принимать решения, основываясь на сочетании интуиции и фактов, возникают ситуации, в которых Вам сложно принять решение, если у Вас не было времени на сбор и анализ нужной информации. Иногда возникают ситуации, когда у Вас не хватает уверенности в себе для использования собственного опыта и интуиции для заполнения пробелов в информации, или Вы чувствуете, что такое интуитивное поведение может привести к принятию неверного решения.

Последовательность - Вы считаете, что в целом Ваши действия соответствуют ожидаемому поведению и правилам, но иногда Вы используете ненадлежащие средства в достижении своей цели. В результате, другие люди могут чувствовать расхождение между Вашими словами и Вашими действиями.

9

Отчет «Большая пятерка»

ЧЕРТЫ ХАРАКТЕРА "БОЛЬШАЯ ПЯТЕРКА"

Пятифакторная модель, известная под названием "Большая пятерка", возможно, является наиболее широко распространенной и используемой моделью оценки личности в мире. Между характеристиками теста *ПРИЗМА* и соответствующими чертами "Большой пятерки" имеется тесная связь.

"Большая пятерка" - это:

Экстраверсия;
«Соглашаемость»;
Добросовестность;
Эмоциональная стабильность (противоположность невротицизму);
Потребность в получении нового опыта.

Эти черты определяют большинство различий среди личных характеристик, описывая пять универсальных параметров. В этом отчете Ваши предпочтения представлены на трех уровнях: ***ярко выраженные предпочтения, умеренно выраженные предпочтения и слабо выраженные предпочтения.*** Ярко выраженные предпочтения имеют показатель 65% и более. Умеренно выраженные предпочтения — от 36 % до 64%, а слабо выраженные — показатель 35% и менее. То, как Вы сами оцениваете свои предпочтения, показано синем цвете полосой на графике выше. Если тест *ПРИЗМА* используется в составе версии "обзор на 360 градусов", мнение наблюдателя о Ваших предпочтениях по каждой из черт показывается оранжевом цвете полосой.

1. **Экстраверсия** представляет собой степень, до которой человек может терпеть и/ или получает стимул от людей и ситуаций. Люди с ярко выраженной экстраверсией обычно дружелюбны, общительны и энергичны. Они стремятся влиять на других и с легкостью говорят о своих представлениях и идеях. Люди со слабо выраженной экстравертностью (интроверты) будут предпочитать самостоятельную работу, а также отсутствие потребности быть среди людей.

Ярко выраженное предпочтения: Вы предпочитаете находиться среди людей. Вас можно охарактеризовать как разговорчивого, инициативного, общительного и веселого человека. Зачастую Вы являетесь официальным или неформальным лидером. Вы можете быть невнимательным слушателем, поскольку зачастую доминируете в диалоге.

Умеренно выраженное предпочтение: если Вы имеете средний показатель по шкале "Экстраверсия", Вы легко можете переключится с самостоятельной работы на работу с людьми. У Вас умеренный порог сенсорной стимуляции и Вы можете уставать от нее через некоторое время.

Слабо выраженное предпочтение: если у Вас слабо выраженный показатель экстравертности (т.е. Вы интроверт), то Вы предпочитаете работать наедине с собой. Обычно Вы серьезны, спокойны, закрыты. Вместо живого общения Вы можете предпочитать общение по электронной почте или письменно. Другие могут считать Вас холодным или безучастным человеком.

2. **«Соглашаемость»** описывает предпочтения человека учитывать потребности или интересы других лиц. Человек со слабо выраженным предпочтением учитывать мнение других больше сосредоточен на своих личных приоритетах.

Ярко выраженное предпочтение: вы стараетесь относиться к руководству и другим людям с терпимостью, участием и пониманием. Вас могут считать готовым помочь, заботливым, неконфликтным и даже мягким человеком, потому что Вы приносите свою позицию в жертву ради других.

Умеренно выраженное предпочтение: В различных ситуациях Вы можете переключаться между конкурирующим и кооперирующим поведением, стремясь продвинуть обоюдно выгодную стратегию.

Слабо выраженное предпочтение: В общении с руководством и другими людьми Вы прямы, напористы и состязательны. Иногда Вас могут считать недружелюбным и эгоцентричным человеком.

[Продолжал]

Отчет «Большая пятерка» [Продолжал]

3. **Добросовестность** — это предпочтение человека обращать внимание на детали и следовать правилам. Человек с ярко выраженной добросовестностью старается все делать тщательно, следовать инструкциям при выполнении одной или нескольких задач. Человек со слабо выраженной добросовестностью предпочитает выполнять одновременно несколько задач и более спонтанный стиль работы.

Ярко выраженное предпочтение: Вы выполняете задачи дисциплинированно, сосредоточенно, обеспечивая надежность своей работы. Вы предпочитаете линейный стиль работы, последовательно выполняя задачи, выражая сильное стремление получать высококачественный результат, не содержащий ошибок. Обычно Вы целенаправленно используете время, свою энергию и ресурсы на решение задач.

Умеренно выраженное предпочтение: Вы стараетесь удерживать баланс между требованиями, которые предъявляет для Вас работа, и личными интересами. Вы можете переходить от деятельности, требующей внимания, к спонтанным действиям без особых усилий и стресса.

Слабо выраженное предпочтение: Вы стараетесь достигать целей в расслабленной, спонтанной и открытой манере. Ваш мозг может переключаться между задачами на ходу. Вы можете затягивать решение задач, и некоторые могут Вас посчитать неорганизованным или прохладно относящимся к своим обязанностям человеком.

4. **Эмоциональная устойчивость** выражает способность человека спокойно, надежно, уверенно и рационально действовать в стрессовых ситуациях. Человек с ярко выраженной эмоциональной стабильностью очень спокоен, практически неподвержен стрессу, который для других может представлять собой проблему. Человек со слабо выраженной эмоциональной устойчивостью очень реактивен и предпочитает работу без стресса.

Ярко выраженное предпочтение: в стрессовых ситуациях Вы стараетесь вести себя спокойно, уверенно и рационально. Обычно Вы не подвержены стрессам. Однако если Вы не очень внимательны, то другие могут Вас посчитать слишком расслабленным человеком и даже беззаботной, апатичной, бесчувственной личностью, которая не знает проблем. Возможно, Вам это нужно принять во внимание, если Вы стремитесь сформировать хорошие отношения на работе.

Умеренно выраженное предпочтение: Вы отзывчивы и в обычных ситуациях стараетесь вести себя спокойно, уверенно. У Вас средний стрессовый порог в ситуациях на работе.

Слабо выраженное предпочтение: Для Вас характерны меньшая эмоциональная терпимость и низкий порог чувствительности к стрессу. В подобных ситуациях Вы можете показаться раздражительным, напряженным, тревожным, подавленным, неуравновешенным, беспокойным человеком, у которого опускаются руки при отсутствии поддержки со стороны. В сложных ситуациях Вам требуется время, чтобы успокоиться, "отойти" от разочарований, чтобы снова подготовиться к решению следующей проблемы.

5. **Выраженная потребность в получении нового опыта** выражает степень оригинальности мышления или открытость к новым знаниям. Человеку с ярко выраженным предпочтением к получению нового опыта интересны новые виды деятельности и идеи, однако данный интерес быстро теряется. Люди со слабо выраженной потребностью к получению нового опыта предпочитают действовать на знакомой территории, они более практичны.

Ярко выраженное предпочтение: Вы обладаете множеством обширных или художественных интересов и следите за новейшими технологиями. Вы зачастую любопытны, склонны к самоанализу, стараетесь получать новый опыт и задумываетесь о будущем. Вам быстро становится скучно. Другие могут Вас считать

[Продолжал]

Отчет «Большая пятерка» [Продолжал]

непрактичным или нереалистичным человеком.

Умеренно выраженное предпочтение: Вы стараетесь быть более приближенным к реальности человеком, однако если Вас убедят, то попробуете новые способы достижения целей. Возможно, Вас не считают креативным или любознательным человеком, однако Вы способны ценить оперативность и инновации.

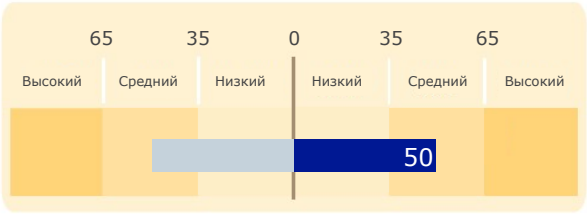
Слабо выраженное предпочтение: если Ваши показатели расположены в диапазоне слабо выраженных значений, Вы — практичный человек, не витающий в облаках. Вы стараетесь работать с оперативностью и без проблем справляетесь с повторяющимися задачами. Другие могут считать Вас консервативным, узкомыслящим, или даже закостенелым, ограниченным человеком.

9

Отчет «Большая пятерка» [Продолжал]

Интроверсия — **Экстраверсия**

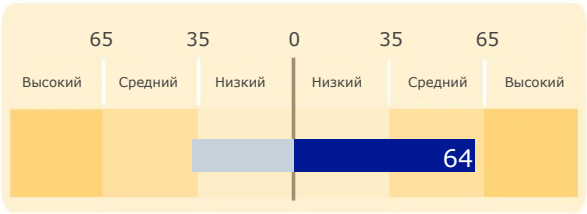
Тенденция к спокойному поведению, сдержанности и робости, а также самостоятельной работе и контролю над своими чувствами



Склонность к общению, энергичное поведение и уверенность в себе, сильное предпочтение быть окруженным людьми и совместной работе с ними

Низкая «соглашаемость» — **Высокая «соглашаемость»**

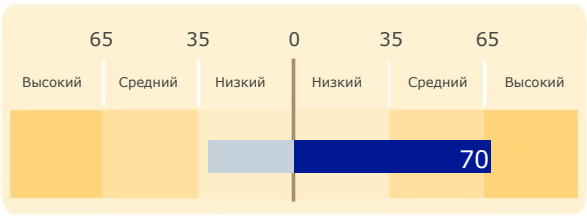
Склонность к проявлению независимости, прямолинейности и требовательности. Ярко выраженная склонность к проявлению требовательности, жесткости, сдержанности и настойчивости по отношению к другим.



Тенденция к проявлению сочувствия, участия и внимания. Ярко выраженная склонность уступать другим и относиться к ним с терпимостью и пониманием

Слабо выраженная добросовестность — **Ярко выраженная добросовестность**

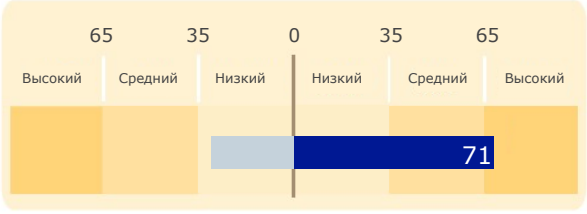
Тенденция к импульсивному поведению, гибкости. Легко отвлекается. Предпочитает достигать целей без усилий, в спонтанной и непринужденной манере



Проявление таких качеств, как надежность, постоянство и аккуратность. Вы всегда предпочитаете ориентироваться на достижение цели с помощью трудолюбия и высокой дисциплины.

Слабо выраженная эмоциональная устойчивость — **Ярко выраженная эмоциональная устойчивость**

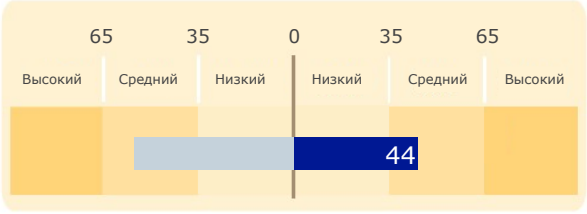
Тенденция к переменчивому настроению, проявлению тревожности и пессимизма. Сомневается в себе, выражает отрицательные эмоции и меньшее удовлетворение от жизни, чем другие



Проявляет спокойствие, устойчивость и невозмутимость. Обладает рациональным мышлением, меньше подвержен стрессу и давлению извне.

Слабо выраженная потребность в получении нового опыта — **Ярко выраженная потребность в получении нового опыта**

Показывает склонность к общепринятому поведению. Проявляет осторожность, придерживается правил. Предпочитает иметь реалистичный подход к повседневной жизни, основанный на фактах



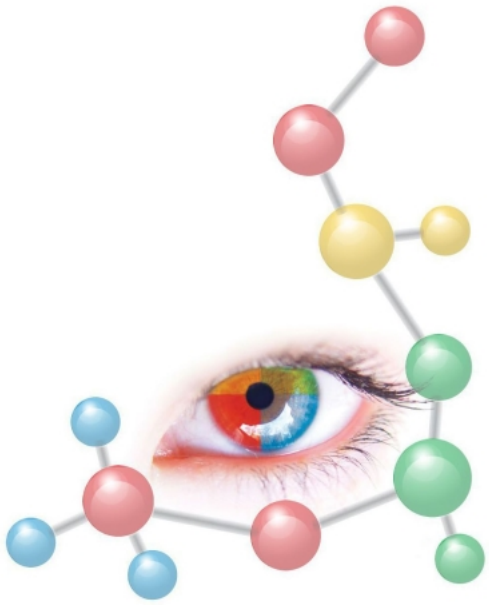
Проявляет воображение, спонтанность и гибкость. Постоянно стремится узнавать новые способы решения задач

10

Отчет о твёрдости характера “ПРИЗМА”

Существует широко распространённый, растущий интерес в понимании взаимосвязи между поведенческими предпочтениями и успехом в бизнесе, и исследование позволило выявить набор из девяти поведенческих сильных сторон или характеристик, которые связаны с твёрдостью характера и показателями наиболее успешного руководителя. *ПРИЗМА профилирование твёрдости характера* позволяет измерить предпочтения кандидата в каждой из этих поведенческих характеристик. Среди них: вера в себя, амбициозность, стойкость, умение управлять собой, оптимизм, решительность, независимость, дух соперничества и приспособляемость. *ПРИЗМА профилирование твёрдости характера* – это замечательное достижение, позволяющее измерять элементы, которые наука связывает с успешностью в бизнесе.

Однако важно отметить, что в дополнение к твёрдости характера успешные руководители также очень эффективны в выстраивании и управлении отношениями и блестяще развивают и мотивируют тех, с помощью кого они достигают своих результатов.



10

Отчет о твёрдости характера “ПРИЗМА” [Продолжал]

Характеристики твёрдости характера, рассматриваемые в данном отчёте:

Вера в себя Обладание и выражение непоколебимой уверенности в своих собственных умениях, талантах и способностях успешной работы на самых высоких уровнях, несмотря на сильное противодействие.

Амбициозность Ярко выраженное желание задавать свои собственные стандарты отличной результативности и добиваться положения, признания или вознаграждения в результате стремления достигать успехов независимо от других.

Стойкость Обладание поведенческой устойчивостью, проявляющейся в быстром восстановлении от трудностей и отношение к неудачам не более как к небольшим препятствиям на пути к итоговому успеху.

Умение управлять собой Обладание способностью эффективно управлять своими собственными импульсивными эмоциями и сохранять постоянно высокую результативность даже под давлением.

Оптимизм Обладание способностью видеть «общую картину», определять возможности и поддерживать стойкое положительное расположение духа несмотря на неудачи и трудности.

Решительность Обладание способностью поддерживать сильное стремление и сосредоточенность на цели для исключения отвлекающих факторов, которые могут снижать оптимальный уровень производительности, какие бы ещё события ни происходили.

Независимость Обладание способностью спокойно работать самостоятельно с минимумом контроля и без обращения к рекомендациям или мнениям других лиц, ответственность за свои действия.

Дух соперничества Наличие сильного желания достичь успеха в конкурентной борьбе, но с акцентом в основном на постановку себе сложных задач для достижения оптимального уровня исполнения.

Приспособляемость Обладание способностью изменять свой подход к меняющимся условиям и принимать рассчитанные риски для достижения успеха или конкурентного преимущества.

10

Отчет о твёрдости характера “ПРИЗМА” [Продолжал]

Этот Отчёт предоставляет Вам возможность проанализировать поведенческие предпочтения, необходимые для решения сложных задач современной деловой среды. В нём содержится набор баллов для измерения предпочтений, связанных с твёрдостью характера и основанных на Ваших ответах.

Каждый измеряемый параметр в Отчёте имеет четыре возможные оценки:

Необходимость развития:
Ваш уровень твёрдости характера в этой характеристике низок и, вероятно, ограничивает Вашу общую эффективность. Ваш Отчёт показывает, что Вы испытываете затруднения в поведенческих ситуациях, связанных с этой характеристикой, и по возможности избегаете их. Развитие Ваших умений в этой области, вероятно, будет важно для Вашего долговременного личного роста.

Возможность развития:
Ваш уровень твёрдости характера в этой характеристике не является природным сильным качеством, и есть возможность для самосовершенствования. Поэтому Вам следует воспользоваться возможностью развить эту характеристику в сильное качество.

Природное положительное качество:
Вы обладаете природной твёрдостью характера в этой характеристике. Однако Вам следует развивать это качество с учётом дополнительных стратегий, чтобы более эффективно его использовать.

Потенциально гипертрофированное положительное качество:
Ваш балл указывает на твёрдость характера выше средней в этой характеристике, но Вам следует соблюдать осторожность, чтобы не подорвать Вашу общую эффективность. Например, «стремление вырваться вперёд» - это положительное качество, но в избыточных пропорциях оно может быть контрпродуктивно и использовано для ненужной конкуренции с коллегами.

10

Отчет о твёрдости характера “ПРИЗМА” [Продолжал]

Извлечение максимальной пользы из Отчёта

Для получения оптимальных результатов с помощью этого Отчёта его необходимо внимательно изучить и затем выполнить пять указанных ниже шагов. Также целесообразно ознакомить с его содержанием тех, кто Вас хорошо знает и спросить их мнение.

Шаг один
Составьте список природных сильных качеств, указанных в Вашем Отчёте, которые Вы считаете своими главными достоинствами, и определите, каким образом они повышают Вашу личную эффективность. **Сейчас,** определите несколько стратегий, которые Вы сможете применить незамедлительно для повышения эффективности этих качеств.

Шаг два
Составьте список основных областей развития, указанных в Вашем Отчёте, которые Вы считаете верными в Вашем отношении, и решите, какие действия Вы предпримете для их усовершенствования. Возможно, Вы сочтёте полезным обсудить их со специалистом *ПРИЗМЫ* или непосредственным руководителем.

Шаг три
Составьте список указанных в Вашем Отчёте областей для развития, которые Вас удивили. Сделайте паузу и рассмотрите потенциальное влияние этих моделей поведения на Вашу общую эффективность. Они могут оказаться «белыми пятнами», и Вам могут потребоваться отзывы тех, кто Вас хорошо знает, и кто знаком с Вашей повседневной работой.

Шаг четыре
Определите основные задачи, которые стоят перед Вами в настоящее время в Вашей профессиональной работе, и определите, каким образом Вы можете более эффективно использовать Ваши выявленные положительные качества для повышения своей эффективности. Обсудите Ваш отчёт со специалистом *ПРИЗМЫ* или непосредственным руководителем, уделив особое внимание тем моделям поведения, которые требуют дальнейшего развития и определите имеющиеся в Вашем распоряжении возможности для развития.

Шаг пять
Определите модели поведения, которые могут проявляться гипертрофированно, когда Вы испытываете стресс или находитесь в конфликте с другими людьми и решите, какие действия Вы предпримете, чтобы избежать их возможных отрицательных последствий в таких ситуациях.

И, наконец, подумайте, какие возможности даёт этот Отчёт для постановки новых целей повышения Вашей личной эффективности. Помните, что постановка чётких целей и их достижение позволяет Вам взять ответственность за Вашу жизнь. Цель – это измеряемая письменная формулировка определённого следующего шага. Чётко определите 3-4 важных цели, которые Вы хотели бы достичь и сроки их предполагаемого достижения.

Все описания, содержащиеся в данном Отчёте предназначены для рассмотрения в свете Вашей повседневной работы, но Вы самостоятельно решаете, насколько они уместны для Вашей эффективности на работе. Поэтому Отчёт следует использовать в качестве руководства для самоанализа и личной самооценки. Более высокие баллы указывают на более высокие уровни твёрдости характера, но в конечном итоге успех будет зависеть от того, насколько Вы стараетесь использовать содержащуюся в Отчёте информацию для Вашего развития.

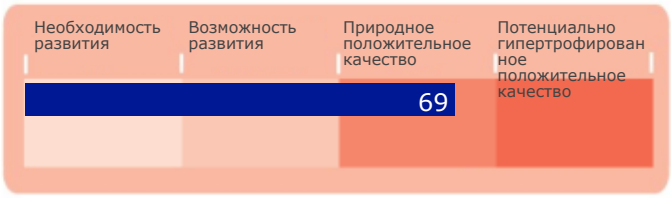
Отчет о твёрдости характера “ПРИЗМА” [Продолжал]

Вера в себя

Обладание и выражение непоколебимой уверенности в своих собственных умениях, талантах и способностях успешной работы на самых высоких уровнях, несмотря на сильное противодействие.

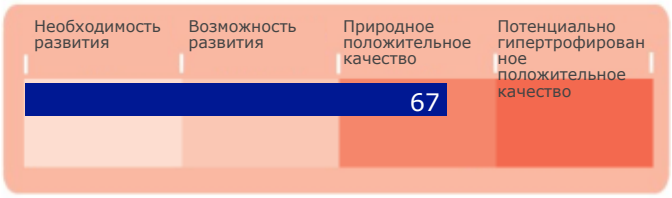
Амбициозность

Ярко выраженное желание задавать свои собственные стандарты отличной результативности и добиваться положения, признания или вознаграждения в результате стремления достигать успехов независимо от других.



Стойкость

Обладание поведенческой устойчивостью, проявляющейся в быстром восстановлении от трудностей и отношение к неудачам не более как к небольшим препятствиям на пути к итоговому успеху.



Умение управлять собой

Обладание способностью эффективно управлять своими собственными импульсивными эмоциями и сохранять постоянно высокую результативность даже под давлением.

Оптимизм

Обладание способностью видеть «общую картину», определять возможности и поддерживать стойкое положительное расположение духа несмотря на неудачи и трудности

10

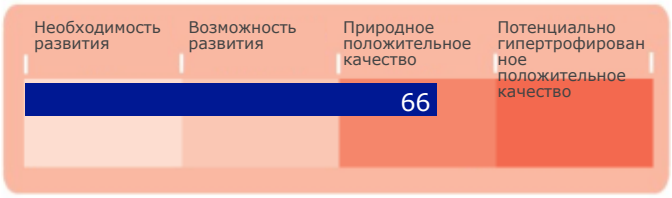
Отчет о твёрдости характера “ПРИЗМА” [Продолжал]

Решительность

Обладание способностью поддерживать сильное стремление и сосредоточенность на цели для исключения отвлекающих факторов, которые могут снижать оптимальный уровень производительности, какие бы ещё события ни происходили.

Независимость

Обладание способностью спокойно работать самостоятельно с минимумом контроля и без обращения к рекомендациям или мнениям других лиц, ответственность за свои действия.



Дух соперничества

Наличие сильного желания достичь успеха в конкурентной борьбе, но с акцентом в основном на постановку себе сложных задач для достижения оптимального уровня исполнения.

Приспособляемость

Обладание способностью изменять свой подход к меняющимся условиям и принимать рассчитанные риски для достижения успеха или конкурентного преимущества.

Общая оценка твёрдости характера

This overall rating takes into consideration all ratings from the previous nine dimensions