

*LifeWriter*

# Навигатор эффективности

Отчёт по результатам опросника DEEP

Констанция Константиновна Константинопольская  
04.08.1988



## Введение

Опросник «Дип» (DEEP) позволяет оценить личностные качества человека, важные для эффективной работы и построения карьеры.

Информация в отчете основана на ваших ответах в ходе заполнения опросника. Выводы получены в результате сравнения ваших результатов, обработанных по специальному математическому алгоритму, с результатами более 100 000 человек — работающих специалистов и руководителей разного уровня в разных отраслях.

В отчете представлен анализ уровня ваших компетенций по модели «20 граней». Это стандартная модель компетенций для менеджеров среднего звена, которая включает 20 компетенций, важных для успешной работы в России. Все компетенции разделены на 5 групп: управленческие навыки, мотивация, навыки принятия решений, индивидуальные черты и межличностные навыки.

Оценка по компетенциям основывается на вашей склонности проявлять определенный тип поведения в рабочих ситуациях, т. е. на основании ваших ответов можно сказать, позволяют ли ваши личностные качества овладеть компетенцией на необходимом уровне и продемонстрировать её на практике.

Однако оценить ваш реальный уровень развития компетенций на основании опросника в полной мере нельзя: если личностные качества и позволяют освоить компетенцию, вы можете не продемонстрировать ее на практике, если не владеете необходимыми навыками. Тем не менее, отсутствие необходимых личностных качеств практически всегда приводит к существенным проблемам в развитии компетенций.

После анализа уровня компетенций следует подробная информация о предпочитаемых вами поведенческих стилях, которые проявляются, когда вы работаете в команде, находитесь в роли руководителя или подчиненного, а также в ситуации, когда вам необходимо оказывать влияние на других людей.

В отчете вы также найдете рекомендации, следуя которым вы сможете развить те компетенции, которые сочтете важными для себя.

**Дата заполнения опросника:** 08.04.2019.

## Правила интерпретации результатов

*Уровень выраженности аспекта, шкалы или компетенции*

1–3	<i>Низкий.</i> Аспект слабо выражен, практически не проявляется и требует развития.
4	<i>Ниже среднего.</i> Аспект развит недостаточно, хотя и может проявляться в редких случаях.
5–6	<i>Средний.</i> Указывает на приемлемый уровень развития аспекта.
7	<i>Выше среднего.</i> Высокий уровень развития.
8–10	<i>Высокий.</i> Аспект ярко выражен и преобладает в поведении.

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Навигатор эффективности

Страница 2 из 32

## Управленческие навыки

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание компетенции (для высокого уровня развития)
Планирование и организация	6	Устанавливает для себя и других направление и порядок действий, необходимые для достижения цели. Составляет планы, учитывает изменения обстоятельств. Эффективно
Управление людьми	5	...ненными. Распределяет и делегирует задачи для достижения поставленных целей.
Развитие подчиненных	7	...фессиональные качества сотрудников. Отслеживает прогресс
Лидерство	3	...не инициирует достижение намеченных целей, используя соответствующие межличностные стили и методы при управлении группами или отдельными людьми (подчиненными, равными по положению, вышестоящими).

**Эта таблица показывает уровень Ваших компетенций**

### Потенциально сильные стороны:

- не тратите лишнее время на разбор причин поведения других людей, когда это мешает принять решение;
- склонны брать на себя ответственность не только за свои действия, но и за действия других людей;
- в любой аудитории считает за свой счет его внешние впечатления и т.п;
- склонны рассуждать прежде всего на долгосрочном уровне;
- внутренняя мотивация позволяет заранее продумать возможные варианты;
- предпочитает обсуждать и согласовывает решения с другими людьми. Вовлекаете в обсуждение проблем разные стороны, запрашивает мнения, стремитесь достичь консенсуса;
- не будете верить людям на слово, стараетесь перепроверять полученную информацию по другим каналам.

**Здесь приводится описание Ваших сильных сторон**

### Предполагаемые слабые стороны:

- не стремитесь учитывать интересы других людей, можете ошибаться в оценке ситуации;
- в своем стремлении к совершенству можете провоцировать конфликты;
- любите привлекать к себе внимание, при этом можете отодвигать других на задний план;
- фокусируясь на задачах, которые принесут пользу в будущем, рискуете упустить выгодные возможности в настоящем и не предусмотреть ближайшие последствия принимаемых решений;

**Здесь приводится описание Ваших слабых сторон**

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Навигатор эффективности

Страница 3 из 32

- изначально негативный настрой может приводить к преувеличению возникающих проблем и переоценке негативных последствий;
- не готовы самостоятельно принимать решения или выполнять работу без участия других людей, нуждаетесь в их советах и помощи;
- из-за своей недоверчивости к другим людям можете сталкиваться с трудностями при построении отношений, особенно в новом коллективе.

## Рекомендации по развитию

### Планирование и организация

Вспомните ситуации за последние 1-1,5 года, когда вы упустили из виду конкретные задачи или текущие проблемы или не уделили им должного внимания из-за того, что были заняты задачами на перспективу или стратегическими проектами. Определите, что вы можете предпринять, чтобы конкретные проблемы «здесь и сейчас» решались своевременно.

### Управление людьми

Составьте матрицу, указав в ней компетенции и активность своих подчиненных. Удостоверьтесь в том, что вы дали срочные и важные задания наиболее компетентным и активным сотрудникам, а менее опытным подчиненным.

Определите, насколько даны вам приходится работать. Если

Делегируйте задачи и поможет щих задач: как сформулируйте нанять дополнительного специалиста, обучить существующего и т. п.), и обеспечьте реализацию этих условий.

При постановке задач другим людям внимательно оценивайте их возможности к самостоятельной работе. Избегайте излишнего контроля и поощряйте инициативу.

**Здесь даны рекомендации, следуя которым вы можете развивать указанную компетенцию**

### Развитие подчиненных

Составьте список сильных и слабых сторон каждого из членов вашей команды. Проанализируйте, также помочь после чего потребности. Снение потребности

Помогайте развития. Для профессиональных определяйте мероприятия, которые будут способствовать достижению этих целей, помогайте устранять сложности в ходе реализации планов.

**Здесь даны рекомендации, следуя которым вы можете развивать указанную компетенцию**



## Мотивация

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание компетенции (для высокого уровня развития)
Инициативность	5	Предлагает идеи и решения, направленные на повышение эффективности работы. Выступает инициатором действий. Прикладывает дополнительные усилия, выходит за рамки своих функциональных обязанностей, чтобы активно влиять на ситуацию.
Ориентация на качество	5	Устанавливает высокие стандарты качества для себя и других. Включая самые незначительные детали, ответственно выполняет поставленные задачи. Проявляет ответственность средним уровнем.
Нацеленность на результат	8	С разделением амбициозные цели. Сталкиваясь с препятствиями и ищет различные пути для достижения результата.
Саморазвитие	7	Открыт новым знаниям и опыту. Правильно оценивает свои сильные и слабые стороны, постоянно развивает свои профессиональные, деловые и личностные качества. Берется за решение более сложных задач с целью своего профессионального развития.

**Эта таблица показывает уровень Ваших компетенций**

### Потенциально сильные стороны:

- высоко оцениваете свои способности и возможности, уверены в себе и не боитесь сложных задач. Своим примером демонстрируете, что невыполнимых задач нет, способны мотивировать этим других;
- склонны расширять свой кругозор, изучать новые для себя области знаний, не ограничиваясь пределами своей специальности или очерченной предметной области;
- склонны брать на себя ответственность и за действия других, можете выносить решения;
- можете выносить решения и действуете при необходимости;
- стремитесь выделиться, привлекаете внимание даже в неформальной обстановке;
- используете изобретательность и нестандартные решения для решения задач;
- запрашиваете обратную связь и готовы поддержать позицию своей группы;
- способны быстро адаптироваться к изменениям, с готовностью используете новые технологии;
- склонны действовать быстро, можете предпринимать шаги, на которые другие не решаются;
- действуете настойчиво для достижения поставленных целей. Сталкиваясь со сложностями, повторяете попытки и прилагаете дополнительные усилия ради результата;

**Здесь приводится описание Ваших сильных сторон**

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Навигатор эффективности

Страница 7 из 32

- весьма критично относитесь к действующим правилам и нормам, можете легко нарушать их, если считаете, что так можно быстрее добиться результата;
- можете спокойно отнестись к случаям нарушения норм и правил другими людьми, чтобы не провоцировать конфликты и не тормозить работу;
- не склонны к соперничеству, предпочитаете сохранить хорошие отношения, чем добиваться победы. Не будете принижать заслуги других людей, чтобы быть лучшим.

*Предполагаемые потребности в развитии:*

- можете переоценить свои силы и браться за те проекты и задачи, которые не в состоянии выполнить. В ситуации провала можете отрицать свои ошибки;
- склонны тратить много времени на изучение вопросов, не относящихся к решению текущих задач, не всегда достаточно глубоко вникая в тему;
- в своем стремлении всеми управлять и все контролировать можете провоцировать конфликты, подавлять инициативу других;
- склонны поспешно принимать решения, не учитывая их целесообразность. Испытываете трудности с реализацией своих идей и планов; ожидания;
- можете затягивать с выполнением задач, не уделяя им достаточно много времени и деталей, лишняя работа и переделки;
- мыслите стереотипно, не учитываете индивидуальные особенности людей, когда они вас требуют. Вряд ли сможете эффективно работать с нестандартными людьми;
- придаёте слишком большое значение мнению других, зависите от их одобрения и критики;
- стремитесь внедрить все новые идеи и методы, не учитывая возможности использования непроверенных методов. Тяжело переносите работу в неизменной среде;
- ваши действия и решения могут быть излишне поспешными и иметь нежелательные последствия для организации;
- можете действовать по принципу «цель любой ценой». Тратите лишнее время и усилия, даже если достижение результата невозможно;
- игнорируя правила и нормы, можете допускать серьёзные нарушения и создавать рискованные ситуации, чреватые серьёзными негативными последствиями;
- не вмешиваетесь, видя нарушения норм и правил со стороны других людей, чем можете поощрять эти нарушения;
- склонны избегать открытой конкуренции и борьбы, подобные ситуации способны серьёзно снижать вашу эффективность. Можете отказываться от достижения цели, если это сопряжено с соперничеством.

*Здесь приводится  
описание Ваших  
потенциально слабых  
сторон*



## Рекомендации по развитию

### Инициативность

Изучайте и применяйте методы структурированного анализа проблем. Например, проводите SWOT-анализ вариантов решения проблем, т. е. выделяйте сильные стороны (преимущества), которые повышают вероятность успешного решения задачи; слабые стороны, которые снижают вероятность успешного решения задачи; возможности, которые появятся в будущем; угрозы, которые появятся в будущем.

Если вам необходимо привлечь других людей: заставьте их выслушать ваше мнение, мнение которых они могут использовать.

Столкнувшись с проблемой, выберите наиболее очевидное решение. Если вы не можете решить проблему, попробуйте, по крайней мере, еще одно решение.

Для каждого из основных аспектов своей работы составьте два списка. В первом укажите традиционные подходы, к использованию которых вы прибегали в прошлом, а во втором укажите для каждого из них наиболее радикальную альтернативу, которая позволит усовершенствовать процессы.

**Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию**

### Ориентация на качество

Выполняя работу, используйте ключевых критериев оценки качества. Если вы работаете в условиях ответственности за результаты, используйте эти критерии.

Выясните у руководителей, с какими проблемами, с которыми сталкиваются сотрудники, работая в условиях ответственности за результаты.

**Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию**

### Нацеленность на результат

При необходимости сконцентрируйтесь на выполнении поставленной задачи. Помните, что поставленная задача должна быть максимально соответствующей вашим возможностям.

В стремлении максимизировать результаты прорабатывайте свои возможности. Проводите взвешенный анализ возможностей реализации задачи, учитывая все факторы, влияющие на ее выполнение. Оцените возможности реализации задачи, учитывая все факторы, влияющие на ее выполнение.

**Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию**

В ситуации, предполагающей серьезную конкуренцию, не отказывайтесь от поставленной задачи или участия в проекте. Поставьте перед собой четкую цель выиграть и не отступайте от нее.

Вероятно, вы цените отношения между людьми больше, чем возможность одержать победу в проекте или в дискуссии. Подумайте, как можно было бы выдерживать конкуренцию, не жертвуя отношениями.

### *Саморазвитие*

Определите 5 областей, критичных для вашей успешной работы. Проанализируйте уровень своей собственной компетентности и опыта в данных областях. Поставьте перед собой личные цели, направленные на развитие (применение) собственных знаний и опыта в аспекте каждой из данных областей. Не ставьте себе новых целей и не переходите в другие области до тех пор, пока поставленные цели не будут достигнуты.

Проанализируйте, какие новые знания и навыки вы освоили за последний год. Какие из них вы используете в работе? Сколько времени и других ресурсов вы потратили на то, что не используете? Планируя мероприятия по развитию, каждый раз оценивайте, как вы можете использовать свои ресурсы в соответствии с вашими рабочими целями. Ищите возможности для развития в своей работе и можете быть использованы в других областях.

В ходе подготовки к работе, старайтесь формулировать свою точку зрения и защищать ее. Сформулируйте свою позицию и подготовьте аргументы с возражениями на совещаниях. Повторяйте их.

Планируя изучение новых технологий, помимо удовольствия, вы получите опыт для собственного и командного профессионального развития. Ставьте себе четкие задачи по саморазвитию и выполняйте их.

Ваше стремление быть в курсе новинок и использовать новые технологии позволяет вам быть полезным источником информации для других. Структурируйте свои открытия по областям, имеющим отношение к вашей работе, и делитесь ими с коллегами.

Узнайте мнение своего руководителя и коллег относительно вашего отношения и восприимчивости к новым идеям, определите собственные негативные стороны в этой области и продумайте, как вы можете справиться с ними в будущем.

*Здесь даны рекомендации,  
следуя которым Вы  
можете развивать  
указанную компетенцию*

## Навыки принятия решения

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание компетенции (для высокого уровня развития)
Анализ проблем	3	Выделяет составные части проблемы и делает правильные выводы на основе имеющейся информации. Рассматривает альтернативы и предлагает оптимальное решение.
Сбор информации	6	Ситуации не хватает для принятия решения, её можно получить. Обращается к экспертам, задает точные вопросы для получения информации.
Коммерческое мышление	5	Оценивается коммерческой целесообразностью с точки зрения затрат и прибыли компании при принятии решения.
Системность мышления	8	Рассматривает ситуацию в широком контексте, определяет причины возникновения проблем, находит способы предотвращения их в будущем. Видит, как его решения отражаются на других (людях, отделах, компаниях).

**Эта таблица показывает уровень Ваших компетенций**

### Потенциально сильные стороны:

- склонны расширять области знаний, не ограничиваясь предметной областью;
- стремитесь к совершенству, обращая внимание на детали;
- склонны приходить к решению, недостаток информации не мешает;
- склонны рассуждать прежде всего на долгосрочные последствия принимаемых решений.

**Здесь приводится описание Ваших сильных сторон**

### Предполагаемые потребности в развитии:

- склонны тратить много времени на изучение вопросов, не относящихся к решению текущих задач;
- можете затратить лишнее время на детали, не относящиеся к задаче;
- можете приходить к решению, игнорируя факты, которые могут повлиять на решение;
- фокусируясь на текущих проблемах, можете упустить выгодные возможности и самые важные последствия принимаемых решений.

**Здесь приводится описание Ваших слабых сторон**

## Рекомендации по развитию

### Анализ проблем

Проанализируйте, не теряете ли вы объективность при рассмотрении определенной проблемы или вопроса. В частности, оцените, с насколько схожими обстоятельствами вам приходилось сталкиваться раньше. В случае, если наблюдаются существенные сходства, спросите себя, что могло измениться в этот раз. Проанализируйте собственную позицию, мнения и предположения, которые вы можете выдвинуть в данной ситуации, а также позиции других людей. Постарайтесь собрать факты и данные для того, чтобы сделать вывод, а не просто принять решение, чем принять их как должные.

Определите коллег, которые обладают теми же навыками проведения анализа, что и вы. Попросите их помочь вам проанализировать ситуацию или вопрос, с которым вы столкнулись. Попросите их использовать процедуры, которые они используют, чтобы разрешить проблему. Попросите их разрешить вам понаблюдать за ними, когда они решают проблему. Они собирают информацию.

**Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию**

Попросите руководителя поручить вам задание произвести оценку определенной системы, процесса либо проблемы. Проведите анализ текущей ситуации и по возможности определите все связанные с ней вопросы, как существующие, так и такие, которые могут возникнуть в будущем. Представьте руководителю полученные данные, а также собственные рекомендации относительно плана действий, после чего обсудите качество проведенного вами анализа.

### Сбор информации

Четко ограничивайте для себя сроки сбора и анализа информации и принятия решений, чтобы избежать потери времени на работу с излишней и неважной информацией.

Принимая решение, не полагайтесь только на свой собственный опыт. Попросите коллег описку информации. Если вы не знаете, как решить проблему, попросите их описать следующую тактику: сначала проанализировать проблему, а затем решить ее на бумаге. После того, как будете готовы к принятию решения, попросите коллег о вашем мнении, решение. Сравните свое решение с их решениями. Попросите их определить, какое влияние окажет ваше решение на организацию. Попросите их сделать выводы на будущее.

Составьте список источников информации, которые вы используете в работе. Определите самостоятельно или с помощью коллег еще несколько источников.

Чтобы собрать необходимую информацию, заранее составьте подробный список вопросов, включите туда даже те, которые, на первый взгляд, кажутся неважными. Задавайте все подготовленные вопросы. Если у вас возникло предположение, не

**Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию**

принимайте его за данность, а задайте дополнительные вопросы, чтобы прояснить правильность выводов и подтвердить их.

Вспомните ситуации, когда вы могли принять решение на основании имеющейся информации, однако, чтобы найти как можно больше факторов, влияющих на ситуацию, продолжали искать информацию и в итоге не соблюли сроки работы. Насколько оправданным было нарушение сроков? Каковы были последствия этого? Учтите выводы в своей дальнейшей работе.

### *Коммерческое мышление*

Прежде чем предпринимать какие-либо шаги по развитию отношений с клиентом на перспективу, оцените затраты, которые вам нужно будет понести уже сейчас, рассчитайте необходимые ресурсы. В ходе работы время от времени проверяйте, насколько уже прои

Принимая решение, учитывайте не только будущую выгоду, но и те затраты, которые вы понесете в будущем, и другие факторы, оказывающие влияние на ситуацию.

Анализируя информацию, которую вы получаете, задавайте себе вопросы для принятия решения. Каких данных вам не хватает? Оцените, какие факторы могут повлиять на ситуацию. Постарайтесь определить, какие из них являются наиболее важными.

Определите коллективные навыки, которыми вы обладаете, и навыки, которыми обладают ваши коллеги. Проведите анализ, после чего попросите их обсудить с вами проблему, ситуацию или вопрос, с которой им пришлось недавно столкнуться. Установите процедуры, которые они использовали для поиска и анализа данных. Примените полученную информацию в своей работе.

***Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию***

### *Системность мышления*

Выбирая между разными вариантами развития событий, учитывайте в качестве одного из факторов те последствия, которое окажет принятое решение на то, что происходит сейчас.

Оценивайте плюсы и минусы каждого варианта при построении своих гипотез опираясь на логику и интуицию. Учитывайте наличие существенных проблем и ограничений при анализе ситуации.

Избегайте поспешных выводов. Проводите комплексный анализ проблем (SWOT и другие методы).

Вспомните ситуации, когда вы приняли решение, которое привело к негативным последствиям. Какие факторы вы не учли? Что вы могли бы сделать по-другому, чтобы избежать подобных ошибок в будущем?

Анализируя информацию и выработывая решение, фокусируйтесь, в первую очередь, на причинах проблемы, ее последствиях, плюсах и минусах решения. Интересную, но несущественную информацию оставляйте на «потом».

***Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию***

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Навигатор эффективности

Страница 13 из 32

## Индивидуальные черты

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание компетенции (для высокого уровня развития)
Стрессоустойчивость	5	Демонстрирует стабильность работы и контролирует свое поведение в стрессовых ситуациях (при недостатке времени, под давлением и пр.). Эффективно работает в течение долгого времени над сложными или трудоемкими заданиями.
Адаптивность	6	Изменяет привычные методы работы и стиль поведения в соответствующей ситуации. Помогает другим адаптироваться к изменениям.
Ответственность	8	Принимает на себя ответственность за свои действия и результаты. Принимая на себя ответственность, способствует сплоченности коллектива.
Позитивное мышление	5	Концентрируется на позитивных моментах в сложных ситуациях, демонстрирует уверенность в успешном разрешении проблемы.

**Эта таблица показывает уровень Ваших компетенций**

### Потенциально сильные стороны:

- высоко оцениваете свои способности и возможности, уверены в себе и не боитесь сложных задач; не чувствуете нехватки ресурсов для решения сложных задач, способны мотивировать других;
- склонны брать на себя ответственность за действия других; не боитесь ответственности, но и за действия других;
- склонны выполнять обязательства, для вас важно выполнить обязательства; вы стараетесь выполнить обязательства в срок;
- внутренняя мотивация, вы заранее продумываете возможные варианты развития событий; вы ищете новые возможности;
- способны брать на себя ответственность за новые технологии; вы используете новые технологии.

**Здесь приводится описание Ваших сильных сторон**

### Предполагаемые потребности в развитии:

- можете переоценить свои силы и браться за те проекты и задачи, которые не в состоянии выполнить; вы можете совершать ошибки;
- в своем стрессовом состоянии можете провоцировать конфликты; вы можете провоцировать конфликты;
- склонны переносить работу в неизменной среде; вы можете нарушать соблюдение договоренности, действовать в изменяющихся условиях;
- изначально можете испытывать трудности при решении возникающих проблем; вы можете испытывать трудности при решении возникающих проблем;
- стремитесь внедрять непроверенные методы. Тяжело переносите работу в неизменной среде.

**Здесь приводится описание Ваших слабых сторон**



При неудачном решении проблемной ситуации разбейте ее на отдельные части и начните выполнение этих частей не по порядку. Так вы сможете по-новому взглянуть на проблему.

Вы уверены в том, что для любой проблемы найдется решение. Однако помните о том, что недостаточно только верить в это, необходимо вести работу по разработке решений.



## Межличностные навыки

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание компетенции (для высокого уровня развития)
Межличностное понимание	3	Демонстрирует внимательное отношение к чувствам и потребностям других людей, проявляет активное слушание. Использует разные стили общения с учетом индивидуальных
Работа в команде	8	Учитывает точку зрения других, идет на компромисс в работу команды, даже если это противоречит его интересам.
Убедительная коммуникация	7	Смело высказывает свои мысли, приводит убедительные аргументы, учитывая возражения, отстаивает свою позицию.
Построение взаимоотношений	5	Общается с другими в дружелюбной манере, создает доверительную атмосферу. Устанавливает долгосрочные партнерские отношения с другими людьми внутри и вне организации.

**Эта таблица показывает уровень Ваших компетенций**

### Потенциально сильные стороны:

- способны принимать жесткие решения без оглядки на эмоции и чувства других людей;
- не тратите лишнее время на разбор причин поведения других людей, когда это мешает принять решение;
- в любой аудитории стараетесь привлечь к себе внимание, в том числе за счёт своего внешнего вида, одежды, жестов, мимики и т.п.;
- большей частью предпочитаете принимать решения самостоятельно, а не консультируясь с другими людьми;
- предпочитаете принимать решения с достаточным количеством информации, а не полагаясь на мнение других людей;
- запрашиваете мнение других людей, но не готовы поддержать их решение. Готовы поддержать свое решение, даже если оно противоречит мнению других людей;
- не будете верить людям на слово, стараетесь перепроверять полученную информацию по другим каналам;
- прямо и открыто высказываете свою точку зрения, даже если она содержит негативную информацию, четко доносите смысл своих сообщений.

**Здесь приводится описание Ваших сильных сторон**

### Предполагаемые потребности в развитии:

- игнорируете мнение других людей, не придаете значение их мнению;
- не стремитесь к сотрудничеству с другими людьми, можете быть эгоистичными;
- любите приходить на работу с опозданием, не учитываете интересы других на заднем плане;
- можете не считаться с мнением других людей, не проявлять достаточного уважения к их мнению.

**Здесь приводится описание Ваших слабых сторон**

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Навигатор эффективности

Страница 17 из 32

- не готовы самостоятельно принимать решения или выполнять работу без участия других людей, нуждаетесь в их советах и помощи;
- придаёте слишком большое значение оценке своих действий окружающими, зависите от их одобрения;
- из-за своей недоверчивости к другим людям можете сталкиваться с трудностями при построении отношений, особенно в новом коллективе;
- допускаете резкие и прямолинейные высказывания в общении, которые могут обидеть собеседника и спровоцировать конфликт.

## Рекомендации по развитию

### Межличностное понимание

Изучите техники чтения невербального поведения. В диалоге с собеседником внимательно отслеживайте различные косвенные признаки, раскрывающие смысл им сказанного, оценку им ситуации (интонация, жесты, мимика, прочая реакция на ваши слова), его отношение, эмоции, чувства.

Запишите и постарайтесь запомнить дни рождения, юбилеи, праздники и другие события, важные для ваших коллег, подчиненных и клиентов. Вспоминайте о таких событиях в разговоре с ними, если того позволяет ситуация. Проявляйте интерес к тем людям, с которыми вы работаете; стараясь регулярно замечать и отмечать их вклад в общее дело.

Поставьте перед собой цель попросить каждого из членов вашей команды и ваших клиентов рассказать о себе. Выслушайте их с искренним интересом: вы можете узнать о них много нового, о их семье, о их увлечениях и интересах. Ставьте вопросы, касающиеся их работы, чтобы проявить интерес к ним.

Вспомните ситуацию, когда вы высказались слишком резко или вызвали такую реакцию у собеседника, что хотели сказать по-другому, но не смогли. Используйте их в следующем разговоре, чтобы высказать свое мнение, не задевая собеседника.

Попросите коллегу, который может предоставить вам объективную обратную связь о вашем стиле общения, привести примеры положительных и отрицательных проявлений вашего стиля, а также примеры ситуаций, когда вы действовали исключительно резко и прямо. Спросите его мнение, насколько данное поведение было эффективно в тех ситуациях.

Если вам надо возразить на чью-то речь, сначала выслушайте доводы говорящего и только потом высказывайте свои возражения, повторяя своими словами точку зрения собеседника, что значительно снижает риск того, что ваше мнение может быть воспринято как личный выпад.

**Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию**

### Работа в команде

Обсудите со своим коллегой, как вы можете улучшить процесс принятия решений. Если он ожидает от вас принятия решения, убедитесь, что вы готовы к этому.

Вспомните ситуацию, когда вы слишком долго соображали, прежде чем принять решение. Подумайте о последствиях этой задержки. Как вы можете избежать подобных ситуаций в будущем?

**Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию**

Разделите лист бумаги на две части. Слева выпишите ситуации, в которых вы охотно принимаете решения самостоятельно и вам не требуется согласование с другими; справа — ситуации, в которых вам требуется мнение других. Определите ситуации из правой части в левую. Пр

Вспомните ситуацию, в которой вы высказали свое мнение без обратной связи (например, в выступлении на конференции), но для достижения результата вам пришлось учесть мнение других. В каких областях вы можете независимо высказывать свое мнение?

Тренируйтесь формулировать свои мысли в ситуациях или проблемы. Для этого выберите ситуацию, которую вы изучите и проанализируете информацию. Исключите комментарии, мнения и выводы других людей, которые имеют свой взгляд и интерес, из своего анализа.

**Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию**

#### *Убедительная коммуникация*

Делая презентацию, передавайте слово другим. Привлекайте к выступлению специалистов в конкретных областях, которые затрагивает ваше выступление. Это поможет сделать презентацию более убедительной.

#### *Построение взаимоотношений*

Выясните у коллеги или клиента, с которым у вас сложились доверительные отношения, каково их мнение о вас. Попросите их поделиться с вами своими ожиданиями высшего уровня. Не

Проанализируйте свои сильные стороны и возможности для выстраивания конструктивных взаимоотношений. Какие выводы на будущее.

Определите коллег, с которыми вы можете выстраивать эффективные рабочие отношения. Какие действия вы можете предпринять? Обратите внимание на то, как вы можете улучшить атмосферу открытости и взаимопонимания.

**Здесь даны рекомендации, следуя которым Вы можете развивать указанную компетенцию**

## Стрессоры

Стрессоры — это жизненные и рабочие ситуации, которые могут вызывать стресс. Их набор и степень выраженности зависят от личностных качеств человека. Описанные ниже стрессоры будут вызывать чувство тревоги и снижение эффективности деятельности. Однако, следует учитывать, что реакция человека на стресс сугубо индивидуальна и определяется способностью контролировать свои эмоции, общим уровнем стрессоустойчивости и ресурсами.

*Сильно выраженные стрессоры.*

- **неудачи:** любые неудачи, ситуации, связанные с потерей информации;
- **изоляция:** необходимость быстрого переключения между задачами, подстраиваться под изменяющиеся приоритеты, делать несколько дел одновременно.

*Здесь представлены ситуации, которые могут вызвать у Вас стресс*

*Средне выраженные стрессоры.*

- **важные события:** ситуации подготовки и проведения значимых событий, участия в мероприятиях, требующих от человека включенности;
- **многозадачность:** необходимость быстро переключаться между задачами, подстраиваться под изменяющиеся приоритеты, делать несколько дел одновременно.

## Стили работы в команде

Шкалы стилей работы в команде основаны на работах британского исследователя Белбина. Профиль демонстрирует, какие роли вы предпочитаете брать на себя при взаимодействии с коллегами, но не учитывает то, как вы решаете проблемы. Следует также учесть, что конкретный способ исполнения этих ролей меняется в зависимости от особенностей ситуации.

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание стиля поведения (для высокого уровня развития)
Координатор	6	Определяет цели и ключевые направления работы команды, назначает ответственных за участки работы. Координирует усилия команды.
Мотиватор	6	Решителен, готов взять на себя лидирующую роль, вносит соревновательную мотивацию в работу команды. Приводит команду к достижению цели, иногда может действовать жестко.
Аналитик	6	Внимателен и осторожен при принятии решений. Проводит критический анализ возможных вариантов. Удерживает команду от недостижимых целей.
Реализатор	6	Принимает принципиальные решения в конкретные сроки, проявляет последовательность в работе до конца.
Миротворец	5	Способен объединять команду, стремится минимизировать конфликты. Прислушивается к позициям других. Миротворителен и неамбициозен.
Исследователь ресурсов	7	Ищет ресурсы за пределами команды, находит для нее ресурсы извне. Дипломатичен, любит общаться, легко устанавливает контакт с другими.
Контролер	9	Устанавливает высокие требования к качеству работы, лично проверяет детали. Нетерпим к неряшливости и неаккуратности. Беспokoится, все ли сделано правильно, все ли требования выполнены.
Генератор идей	7	Творческий человек, источник оригинальных идей. Заботится о концептуальной проработке проблем, стоящих перед командой. Рассматривает ситуации в долгосрочной перспективе.

Эта таблица показывает  
уровень  
Ваших компетенций

### Предпочитаемый стиль поведения в команде: контролер

В роли контролера вы, вероятнее всего, стремитесь достигать результата с максимально высоким качеством. Для таких людей очень важно, чтобы задача была выполнена и результат получен, поэтому их участие наиболее ценно на завершающей стадии проекта или этапа проекта. В роли контролера вы можете периодически испытывать беспокойство о том, все ли сделано правильно, все ли требования выполнены, соответствует ли результат тому, который изначально планировался. Это беспокойство вряд ли будет проявляться в виде ярких эмоций, скорее, оно послужит поводом для конкретных действий, чтобы все же достичь желаемого результата в срок. Такой человек, скорее, предпочтет сделать работу сам, чем делегировать ее кому-либо. Исполняя функцию контролера, вы можете восприниматься некоторыми коллегами как человек излишне требовательный и даже придирчивый. Но именно

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Навигатор эффективности

Страница 22 из 32

благодаря таким людям команда может быть уверена, что сдаваемая работа будет выполнена вовремя и в полном объеме, а качество — соответствовать самым строгим критериям.

### **Второстепенный стиль поведения в команде: исследователь ресурсов**

В роли исследователя ресурсов вы, скорее всего, будете себя вести как человек, интересующийся всем новым, открытый для нестандартных способов решения задач и подходов к работе. При этом вы можете достаточно легко устанавливать новые контакты, знакомиться с полезными людьми. Оказавшись в центре внимания, такие люди обычно не смущаются, а, напротив, могут ярко представить себя и свою команду, особенно если у них хорошо отработаны навыки презентации. Их также вряд ли смутит более высокий статус собеседника. Благодаря этому исследователи ресурсов обычно способны получить или даже «выбить» для своей команды то, что ей необходимо, особенно если обладают развитыми навыками коммуникации и ведения переговоров. При взаимодействии с исследователями ресурсов важно помогать им направлять свою общительность и активность на решение задач команды.

#### *Потенциально сильные стороны:*

- с готовностью примете участие в работе команды над новой и сложной задачей;
- скорее всего, коллеги будут обращаться к вам за информацией на профессиональные и другие темы;
- будете склонны брать инициативу в свои руки. при любой возможности стараться выйти на передний план и сделать;
- будете соблюдать сроки, выполнять свои обязательства, данные команде;
- можете уверить коллег в своих способностях;
- можете проявлять внимание к деталям;
- можете помочь в принятии решения в ситуациях, требующих опыта и интуицию;
- вносит идеи, направленные на получение результата в будущем;
- стремитесь согласовывать свои действия с коллегами;
- можете выступать примером успешного применения нововведений;
- можете добиваться результата быстрее своих коллег, для которых сам процесс выполнения задачи имеет большое значение.

**Здесь приводится  
описание Ваших сильных  
сторон**

#### *Предполагаемые потребности в развитии:*

- можете действовать в ущерб интересам и потребностям коллег, не задумываясь о последствиях;
- можете ошибиться в принятии решений и действиях с коллегами;
- можете предвзятость в общении и практике;
- можете концентрироваться на решении насущных вопросов, откладывая важные идеи;
- вряд ли от вас будут ожидать новых идей;

**Здесь приводится  
описание Ваших слабых  
сторон**

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Навигатор эффективности

Страница 23 из 32

- открыто высказывая свою точку зрения и мнение, можете стать источником конфликтов в коллективе;
- своим отношением к нормам и правилам можете провоцировать и коллег к их нарушению;
- не любите соревноваться с коллегами, стараетесь избегать проектов и мероприятий, предполагающих конкуренцию.



## Стили руководства

Шкалы стилей руководства основаны на работах американского организационного психолога Басса. Профиль демонстрирует, какие стили вы предпочитаете применять больше всего. Ваша эффективность при использовании этих стилей поведения будет зависеть от множества факторов, включая, например, организационную культуру вашей компании.

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание стиля поведения (для высокого уровня развития)
Директивный	6	Четко ставит задачи, определяет способ их решения, расставляет приоритеты и контролирует выполнение.
Делегирующий	4	Работу подчиненных. Описывает подчиненному свободу действий.
Привлекающий	7	Способы решения задачи, привлечение участников, разделяет с ними от-
Консультирующийся	5	Обсуждению задач, интересуется мнением подчиненных, не принимает сам.
Договаривающийся	5	Постоянно оказывает влияние на людей, определяет их потребности и использует это как основу для договоренностей.

Эта таблица показывает  
уровень  
Ваших компетенций

### Предпочитаемый стиль руководства: привлекающий

В роли привлекающего лидера вы будете применять методы управления, которые принято называть демократическими. Такому руководителю важно, чтобы каждый из членов команды высказал свою точку зрения, принял на себя ответственность, и решение было выработано коллегиально. При этом свой статус привлекающие лидеры могут использовать для укрепления демократии, не допуская, чтобы в группе кто-то доминировал и подавлял других. В то же время в общении вы можете проявлять дипломатичность, сглаживая острые углы. Привлекающий лидер может хорошо разбираться в мотивах действий сотрудников. Он обычно готов прислушиваться к обратной связи по поводу своих решений и действий. Такой руководитель, скорее всего, будет эпизодически контролировать ситуацию, но вряд ли будет излишне вмешиваться в деятельность сотрудников. Демократический стиль лидерства наиболее эффективен там, где важно, чтобы вся команда разделяла принятые решения, а интеллектуальный уровень и профессионализм ее членов обеспечивает существенный вклад каждого в достижение общего результата. Обратной стороной данного стиля лидерства может быть затягивание принятия решения. Особенно ярко это проявляется в случаях, когда в обсуждении участвует много людей, в команде представлены разные точки зрения, существуют конфликтующие позиции, что затрудняет достижение консенсуса.

### Второстепенный стиль руководства: директивный

Выступая в роли директивного лидера, вы, скорее всего, будете стремиться единолично принимать решения, ставить сотрудникам конкретные задачи, определять способы действия и контролировать ход выполнения работы. Обычно у вас есть соб-

ственный план достижения цели, которому, по вашему мнению, другие должны следовать. Чем более выражена роль директивного лидера, тем больше человек стремится расширить зону своего влияния и ответственности. Также в роли директивного лидера вы вряд ли допустите нарушение другими каких-либо правил, норм, регламентов выполнения работы и т. п. Обратной стороной данного стиля лидерства является тот факт, что такого человека могут воспринимать как ограничивающего инициативу и свободу других людей, не доверяющего своим подчиненным. Качество решений и в целом успешность такого руководителя во многом зависят от его интеллектуальных способностей, опыта и уровня квалификации. Интеллектуальный и высокопрофессиональный директивный лидер может стать хорошим наставником для других и компенсировать недостаток способностей и профессионализма членов своей команды. Это качество особенно важно в условиях кризиса и на «провальных» участках работы. Директивному лидеру наиболее подходят исполнительные, дисциплинированные подчиненные, готовые делать то, что от них требуется.

*Потенциально сильные стороны:*

- стремитесь тщательно контролировать деятельность подчиненных;
- тщательно планируете работу и выполняете ее в соответствии с собственным мнением.
- будете мотивировать подчиненных к выполнению работы.

**Здесь приводится  
описание Ваших сильных  
сторон**

*Предполагаемые потребности в развитии:*

- можете не заметить или игнорировать изменение отношений в коллективе, возникновение конфликтов;
- можете неправильно оценивать потребности и интересы сотрудников, а также потребности организации;
- вряд ли прилагаете усилия для быстрого принятия решения;
- для быстрого принятия решения можете склоняться к работе другими способами, что может демотивировать подчиненных;
- не склонны к работе другими способами, что может демотивировать подчиненных;
- сотрудникам не всегда удается игнорировать принятые правила ради своей выгоды;
- можете отказываться от реализации проектов, связанных с высокой конкуренцией.

**Здесь приводится  
описание Ваших слабых  
сторон**

## Стили подчинения

Шкалы стилей подчинения основаны на работах американского организационного психолога Басса. Профиль демонстрирует, какие стили человек предпочитает применять больше всего.

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание стиля поведения (для высокого уровня развития)
Исполнительный	7	Действует в соответствии с инструкциями и сроками. Готов работать по ясным инструкциям сверху.
Самостоятельный	5	Работает без ограничений. Имеет собственные подходы к решению проблем, но не принимает их без ограничений.
Сотрудничающий	7	Принимает решения совместно с коллегами. Применяет индивидуальные подходы к решению проблем.
Информирующий	5	Предоставляет информацию о решении проблем, но принимает решение самостоятельно. В том случае, когда с ним не согласен, может быть несговорчивым.
Взаимодействующий	6	Постоянно взаимодействует с руководителем. Более поддается убеждению, нежели приказу. Может быть несговорчивым, но сохраняет ориентацию на задачу.

Эта таблица показывает  
уровень  
Ваших компетенций

### Предпочитаемый стиль подчинения: исполнительный

В качестве исполнительного подчиненного вы, скорее всего, легко сможете принять роль «солдата на поле битвы» и следовать указаниям своего руководителя. Исполнительный подчиненный обычно готов слышать обратную связь по поводу своих действий, более того, может нуждаться в ней. Взяв на себя обязательства по выполнению работы, исполнительные подчиненные склонны им следовать и доводить дело до конца. Саму работу же они склонны делать с высоким уровнем качества, даже если речь идет о рутинных задачах. Вы вряд ли будете стремиться внедрять новые подходы и методы в своей работе: для вас важнее следование установленному порядку. Исполнительный подчиненный наиболее эффективен тогда, когда ему четко обозначают цель, ставят конкретные задачи и регулярно дают обратную связь. В противном случае он может оказаться дезориентированным, ощущать свою ненужность и потерю смысла в работе, отчего его эффективность будет снижаться.

### Второстепенный стиль подчинения: сотрудничающий

В роли сотрудничающего подчиненного вы цените такой стиль работы, когда вопросы решаются совместно в процессе общения, у каждого есть возможность высказать свои идеи и быть услышанным. Для такого человека важно чувствовать себя частью команды, видеть свой вклад в общее дело и разделять ответственность. Вы предпочитаете доверять другим людям и цените обратную связь от руководителя и коллег. В случае необходимости сотрудничающий подчиненный может эффективно переключаться между различными задачами и проявлять открытость новым формам и методам работы. Дефицит общения с коллегами и с руководителем может негативно сказываться на эффективности сотрудничающего подчиненного.

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Навигатор эффективности

Страница 27 из 32

*Потенциально сильные стороны:*

- стремитесь разобраться в сложных и новых для вас вопросах;
- с готовностью выполняете задачи, подразумевающие принятие на себя дополнительной ответственности и процессов;
- ответственно относитесь к своим обязанностям и тщательно перепроверяете работу;
- стремитесь вникнуть в детали, собираете дополнительную информацию, можете быстро принимать решения;
- веряете в свои силы и возможности, можете принимать решения;
- не нуждаетесь в помощи и поддержке других людей; привыкли к изменениям культуры компании;
- можете быть лидером в своей команде;
- нацелены на получение результата в работе. Будете добиваться результата, а не застревать в процессе.

*Здесь приводится  
описание Ваших сильных  
сторон*

*Предполагаемые потребности в развитии:*

- можете принимать решения, основываясь на собственных представлениях о ситуации, не принимая во внимание факты;
- вас вряд ли мотивирует процесс. Будете искать новые варианты решения проблемы;
- пытаетесь сразу увидеть решение проблемы;
- можете стать лидером в своей команде и принимать решения;
- мнения других людей не влияют на ваши решения;
- слишком быстро принимаете решения, используя непроверенные схемы работы;
- можете испытывать сложности при построении отношений с руководителем и другими людьми из-за излишней подозрительности.

*Здесь приводится  
описание Ваших слабых  
сторон*

## Стили влияния и продаж

Профиль показывает, как вы предпочитаете вести себя в ситуациях убеждения или продаж. Здесь описаны только наиболее предпочитаемые вами стили, но не наиболее эффективные: для каждой ситуации подходит свой стиль убеждения.

В целом, наиболее успешными продавцами оказываются люди с максимальным количеством ярко выраженных стилей влияния — так они могут адаптироваться под особенности разных клиентов или оппонентов.

	Результат по шкале стенов (1...10)	Описание стиля поведения (для высокого уровня развития)
Уверенный коммуникатор	7	Эффективен, когда нужно оказать влияние на клиента, не имея в наличии ни заслуживающей внимания информации, ни достойного продукта.
Выстраивающий отношения	4	Эффективен в общении с теми, кому необходимо чувствовать доверие к продавцу, для кого важно выстроить отношения.
Подстраивающийся под другого	7	Эффективен в общении с клиентом, который ожидает согласия со своим мнением, стремится делать выбор в пользу меньшего риска, склоняется к подходам последовательного движения.
Разрушающий стереотипы	5	Эффективен с клиентом, который восприимчив к новинкам и открывающимся возможностям; в ситуациях, когда клиент ищет принципиально новое.
Энтузиаст	7	Эффективен, когда клиент не очень склонен углубляться в детали, не являющимся специалистом в данной области.
Настойчивый	6	Эффективен, когда клиент медлителен, когда требуется оперативное и окончательное решение.
Ориентированный на прибыль	5	Эффективен, когда клиент настроен на быстрое решение проблемы, и сразу видит все коммерческие выгоды поступившего предложения.
Эксперт	5	Эффективен, когда клиента заботят технические достоинства продукта, когда ему хочется пообщаться с тем, кто, по его мнению, обладает экспертным знанием.
Обеспечивающий поддержку	5	Эффективен, когда клиент ждет административной поддержки и настроен крайне отрицательно к агрессивной манере ведения деловых переговоров.
Руководитель команды	6	Эффективен, когда необходимо определить оптимальный подход к конкретной ситуации продажи и организовать команду.

**Эта таблица показывает  
уровень  
Ваших компетенций**

### Предпочитаемый стиль: уверенный коммуникатор

Такой человек способен оказать влияние на других, не имея в наличии ни заслуживающей внимания информации, ни достойного продукта, и иногда воспринимается как харизматическая личность. Он демонстрирует на людях уверенное поведение и эмоциональную устойчивость и особенно хорошо справляется с более формальными ситуациями, связанными с продажами или оказанием влияния на других лю-

дей. Как правило, таким людям очень удаются презентации, так как внешне они выглядят спокойными и владеющими ситуацией, а их вербальная коммуникация четкая и ясная. Они в состоянии воздействовать на других людей своим присутствием и уверенностью, с которой они преподносят информацию.

### **Второстепенный стиль: подстраивающийся под другого**

Такие люди достигают доверия путем согласия с взглядами других людей. Они стремятся делать выбор, сулящий меньший риск, склоняются к постепенным, неторопливым подходам вместо радикальных новых изменений. Такие респонденты определяют для себя превалирующую в организации или команде культуру и меняют свое собственное поведение, чтобы соответствовать ей; стремясь стать частью группы, они соглашаются со всеми преобладающими идеями и мнениями. Люди такого типа не склонны продвигать свои собственные взгляды и навязывать свой стиль поведения, так как в стремлении идентифицировать себя с существующей культурой организации меньше риска быть отвергнутым.

#### *Потенциально сильные стороны:*

- способны демонстрировать высокую уверенность в правильности своих идей и возможностей и транслировать её другим. Такое поведение помогает убеждать особенно тех, для кого важно видеть позитивный настрой и отсутствие сомнений в решениях;
- стремитесь осваивать новые знания, разбираться в проблемах и собирать подробную информацию. Благодаря этому можете добиваться уважения и доверия со стороны других людей как профессионал, и получать поддержку своих предложений с их стороны;
- можете быть эффективны в тех случаях, когда для клиента важно экспертное мнение и он предпочитает общаться с тем, кто, по его мнению, обладает необходимыми знаниями;
- способны привлекать и договариваться с другими заинтересованными сторонами, которых необходимо привлечь к проекту;
- можете успешно взаимодействовать с другими людьми при организации продаж и маркетинговых мероприятий;
- в работе с клиентами способны брать на себя дополнительные обязательства;
- стремитесь быть в центре внимания, способны уверенно вести себя на публике, представляя идеи и аргументируя свои предложения;
- склонны проявлять активность и энергичность в решении любых задач, что помогает добиваться согласия других с вашими предложениями и осуществлять продажи;
- склонны разбираться в деталях, отслеживать качество предоставленных продуктов или услуг, а также внимательно проверять, что все требования клиента выполнены;
- стремитесь согласовывать и обсуждать идеи с другими людьми, а также внимательно выслушивать их мнение и учитывать его в своих решениях и аргументации;

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Навигатор эффективности

Страница 30 из 32

- склонны прислушиваться к обратной связи и оценке ваших предложений. Можете достигать доверия других людей и выстраивать отношения путем согласия с преобладающими идеями и мнениями;
- предпочитаете новейшие подходы и решения, стремитесь менять устаревшие, на ваш взгляд, методы работы. Это позволяет эффективно работать с клиентами, которые восприимчивы к новым веяниям и готовы к серьезным изменениям;
- мотивация и стремление к достижению конкретного результата помогают в продвижении идей и оказании влияния;
- устанавливая перед собой четкие цели в продажах, стремитесь максимально сократить время для достижения необходимого результата.

*Предполагаемые потребности в развитии:*

- не склонны внимательно относиться к эмоциям и личным проблемам других людей, как следствие можете неточно понимать их реакции и ожидания;
- можете неточно понимать потребности других и, как следствие, затрудняться предложить наиболее привлекательное для них решение и значимое обоснование;
- вам может быть сложно найти правильный подход к людям при необходимости управлять сотрудниками, которые работают с клиентами единой командой;
- не склонны тщательно анализировать ситуацию, собирать разнообразные данные и конкретные факты, проводить дополнительную оценку и расчеты. В большей степени полагаясь на собственный опыт и интуицию, можете принимать быстрые, но недостаточно взвешенные решения. Такой подход будет приводить к сложностям в работе с клиентами, для которых важен высокий уровень экспертизы и глубокого погружения в тему;
- можете испытывать трудности с творческим подходом и нестандартными решениями;
- возможно, склонны к пессимизму и неудачам. Для вас характерны негативный настрой;
- можете испытывать трудности с уверенно действовать самостоятельно;
- можете испытывать трудности с взаимодействием с другими людьми; склонны к импульсивным действиям и высказываниям;
- для вас вряд ли характерны инициативы и высказывания о самостоятельной задачной идеи, т. к. вы склонны полагаться на мнение и оценку других людей;
- можете действовать поспешно и вносить излишне рискованные предложения без подробной проработки данных;
- склонны действовать решительно и брать на себя риски, это может приводить к сложностям в работе с теми клиентами, которые предпочитают неторопливый и последовательный подход к заключению сделки;
- склонны придерживаться дистанции в общении и можете проявлять недоверие по отношению к другим людям, что может помешать вам выстраивать отношения и оказывать влияние на тех, для кого важно установление доверительных, долгосрочных отношений;
- убеждая других, можете допускать резкие или слишком прямолинейные высказывания в ответ на сомнения или возражения, что может спровоцировать конфликт или негативное отношение к вам или вашим идеям;

*Здесь приводится  
описание Ваших слабых  
сторон*

Констанция Константиновна Константинопольская, 04.08.1988

Навигатор эффективности

Страница 31 из 32

- склонны избегать сложной конкуренции и, таким образом, можете упускать возможности заключить выгодную сделку. Можете снижать эффективность при наличии нескольких оппонентов в споре.