Jamoangizdagi 6 xarakter: biznes egasi uchun qo'llanma

Bir xil gapni ikki xodimga aytasiz. Biri darhol ishga kirishadi, ikkinchisi xafa bo'lib, ertasiga ham boshlamaydi. Ularning biri aqlli, ikkinchisi dangasa degani emas. Ular boshqa-boshqa "tilda" eshitadi.

Bu qo'llanma xodimingiz qaysi tilda eshitishini aniqlash, unga mos topshiriq berish va to'g'ri odamni to'g'ri lavozimga qo'yish uchun yozilgan. Unda 6 ta xarakter turi bor. Har odamda 6 tasidan ham bir oz bor, lekin bittasi asosiy bo'ladi. Ana shu asosiy tur odamning ishdagi xulqini belgilaydi.

Qisqa xarita

№	Tur	Bir so'z bilan	Asosiy ehtiyoji	Boshqaruvga
1	Doer	Bajaruvchi	Harakat va tez natija	Ijroga kuchli, nazorat bilan
2	Logic	Mantiqli	Faktlar, tartib, reja	Yaxshi menejer chiqadi
3	Persister	Qadriyatli	Ishonch va fikri hurmat qilinishi	Yaxshi menejer chiqadi
4	Emotional	Emotsional	Iliq munosabat, qabul qilinish	Ehtiyot bo'ling
5	Rebel	Buntar	Erkinlik, qiziqarli ish	Ehtiyot bo'ling
6	Imaginer	Xayolparast	Yolg'izlik, aniq ko'rsatma	Ehtiyot bo'ling

Ustoz qoidasi: 2 (Logic) va 3 (Persister) turlaridan yaxshi boshqaruvchi menejerlar chiqadi. 4, 5 va 6-turlarni boshqaruv lavozimiga qo'yishdan oldin ehtiyot bo'lish kerak. Ular ham foydali xodim, faqat boshqa ishda va aniq nazorat ostida.

Asosiy tushunchalar

Asosiy tur (poydevor). Bolalikdan shakllanadi va deyarli o'zgarmaydi. Odam charchaganda, shoshganda yoki bosim ostida qolganda aynan shu tur bo'yicha harakat qiladi.

Qavatlar. Qolgan 5 tur asosiy turning ustiga qavatma-qavat joylashadi. Ikkinchi va uchinchi qavat kuchli bo'lsa, odam boshqa turlarning tilini ham tushunadi. Shuning uchun natija foizlarda chiqadi. Masalan, xodim 35% Logic, 25% Persister, 15% Doer va hokazo bo'lishi mumkin.

Ehtiyoj. Har turning o'z "yoqilg'isi" bor. Ehtiyoji qondirilsa, odam o'zining eng yaxshi holatida ishlaydi. Qondirilmasa, stress boshlanadi.

Stress belgisi. Har tur stressni o'ziga xos xulq bilan ko'rsatadi. Rahbar bu belgilarni erta sezsa, nizoni boshlanmasdan to'xtatadi.

Muloqot kanali. Har tur o'ziga mos ohangda gapirilsa eshitadi. Ohang to'g'ri kelmasa, gap qanchalik to'g'ri bo'lmasin, u qulog'iga kirmaydi.

1. Doer — bajaruvchi

Maqsad yo'lida o'zini ayamaydi. Ko'p gapirishni emas, darhol harakat qilishni yoqtiradi.

Qanday taniysiz

- Majlisda birinchi bo'lib "Qisqasi, nima qilamiz?" deydi.
- Tez qaror qabul qiladi, ba'zan o'ylamasdan ham.
- Muzokarada o'zini erkin tutadi, odamlarni tez ko'ndira oladi.
- Qiyin yoki xavfli ishga o'zi qo'l ko'taradi.
- Takroriy, zerikarli ishda tez soviydi.

Kuchli tomoni: tashabbuskor, moslashuvchan, tavakkalga tayyor, maftunkor. Bitimni yopishga va inqirozdan chiqishga usta.

Asosiy ehtiyoji: harakat, hayajon va tez natija. Uzoq kutish uni o'ldiradi.

Qanday gaplashish kerak: qisqa va to'g'ridan-to'g'ri, natijani ko'rsatib. "Shu oy 50 ta shartnoma. Uddalasang, bonus seniki. Qani, ketdik."

Stressda nima qiladi: qoidalarni chetlab o'tadi, boshqalarni o'z manfaati uchun ishlatadi, ishni o'rtada tashlab "o'zlaring hal qilinglar" deydi. Kuchli stressda vaziyatni dramatik qilib, boshqalarni o'zaro urishtiradi.

Misol (savdo kompaniyasi). Sotuv bo'limidagi Sardor oyning birinchi haftasida rejaning yarmini bajardi. Ikkinchi haftada rahbar unga CRM'ga har qo'ng'iroqni batafsil yozishni buyurdi. Uchinchi haftada Sardor CRM'ga deyarli yozmay qo'ydi, qo'ng'iroqlar ham kamaydi. Rahbar tartibni o'rnatmoqchi edi, lekin Doerning yoqilg'isini o'chirib qo'ydi. To'g'ri yechim: CRM'ni yordamchi xodim to'ldiradi, Sardor esa faqat qo'ng'iroq va uchrashuv bilan band bo'ladi.

Qaysi lavozim: sotuvchi, muzokarachi, yangi filial ochuvchi, inqiroz menejeri, loyiha boshlovchisi.

Rahbar uchun 3 qoida

1. Unga natija va muddat bering, "qanday qilish"ni o'ziga qoldiring.
2. Hisobot va qog'oz ishini boshqa odamga bering.
3. Qoidalar va moliya bo'yicha aniq chegara qo'ying, pul imzosini unga bermang.

2. Logic — mantiqli

Doskada "o'ylab ko'r — xohla — kel" deb yozilgan. Ya'ni bu tur avval o'ylaydi, keyin qaror qiladi, keyin harakat qiladi. Fakt va raqam bilan yashaydi.

Qanday taniysiz

- "Bu raqam qayerdan olindi?" deb so'raydi.
- Ishni reja va jadval bilan qiladi, muddatga rioya qiladi.
- Hisobotlari tartibli, ustunlari bir xil, xatosi kam.
- Rejasiz o'zgarish va tartibsizlikdan bezovta bo'ladi.

- Muammoga yechimni bosqichma-bosqich taklif qiladi.

Kuchli tomoni: mantiqiy, tartibli, mas'uliyatli. Tizim quradi va uni ushlab turadi.

Asosiy ehtiyoji: ishi uchun tan olinish ("hisobotingiz juda aniq chiqibdi") va vaqt tuzilmasi (reja, jadval, muddat).

Qanday gaplashish kerak: ma'lumot berib, fikrini so'rang. "Mana o'tgan 3 oyning raqamlari. Qaysi variantni tanlash kerak deb o'ylaysiz?"

Stressda nima qiladi: hamma narsani o'zi nazorat qilmoqchi bo'ladi, ishni boshqalarga topshirmaydi, kechgacha qoladi. Boshqalarni "o'ylamaydi, aqli yetmaydi" deb tanqid qiladi. Jamoa undan uzoqlashadi.

Misol (ishlab chiqarish). Bosh hisobchi Dilnoza har oy hisobotni 3-sanada topshiradi. Yangi direktor raqamlarni ko'rmasdan "taxminan qancha foyda bor?" deb so'radi. Dilnoza "taxminan" degan javob bermadi va xafa bo'ldi. Logic uchun "taxminan" haqorat bilan barobar. To'g'ri yo'l: "3-sanagacha aniq raqam kerak, undan oldin taxminiy prognoz bersangiz, uni ham alohida belgilab qo'yamiz."

Qaysi lavozim: moliyachi, tahlilchi, rejalashtiruvchi, muhandis, texnolog, operatsion menejer, bo'lim boshlig'i.

Rahbar uchun 3 qoida

1. Topshiriqni raqam, muddat va mezon bilan bering.
2. Uning aniqligini ochiq maqtang.
3. Ishni topshirishni o'rgating. Aks holda u hammasini o'zi qilib, kuyib qoladi.

---

3. Persister — qadriyatli, ishonchli

E'tiqodi va qadriyatlari kuchli odam. Bir marta ishonsa, uzoq vaqt sodiq qoladi.

Qanday taniysiz

- O'z fikrini ochiq aytadi, hatto rahbarga qarshi bo'lsa ham.
- Va'dasini bajaradi, uni nazorat qilish shart emas.
- Halollik, adolat va sifat haqida tez-tez gapiradi.
- Sifatsiz ishni ko'rsa, kim qilganidan qat'i nazar e'tiroz bildiradi.
- Kompaniya missiyasiga sodiq, yillab bir joyda ishlaydi.

Kuchli tomoni: sodiq, vijdonli, kuzatuvchan, prinsipial. Jamoada axloqiy kompas vazifasini bajaradi.

Asosiy ehtiyoji: fikri va qadriyatlari uchun hurmat, rahbarga ishonch.

Qanday gaplashish kerak: fikrini so'rang, qadriyatga tayaning. "Siz bu masalada nima to'g'ri deb hisoblaysiz? Mijozga halol bo'lish uchun nima qilamiz?"

Stressda nima qiladi: fikrini majburlaydi, va'z o'qiydi, boshqalarning xatosini qidiradi. Rahbarga ishonmay qolsa, jim norozilik bildiradi yoki ketadi.

Misol (oziq-ovqat ishlab chiqarish). Sifat nazoratchisi Jahongir muddati o'tishiga 2 kun qolgan xomashyoni ishlatishga qarshi chiqdi. Direktor "zarar ko'ramiz, ishlataveramiz" dedi. Jahongir ishni bajardi, lekin bir oydan keyin arizasini topshirdi. Persister uchun qadriyat puldan ustun. Uni yo'qotish o'rniga sifat qoidasini birga yozish va unga "to'xtatish huquqi"ni berish kerak edi.

Qaysi lavozim: sifat nazorati, ichki audit, yurist, kadrlar bo'yicha rahbar, bo'lim boshlig'i, kompaniya qadriyatlarini saqlovchi o'rinbosar.

Rahbar uchun 3 qoida

1. Muhim qarordan oldin uning fikrini so'rang, hatto oxirida boshqacha qaror qilsangiz ham.
2. Va'da bersangiz, bajaring. U buni hech qachon unutmaydi.
3. Kompaniyaning "nima uchun"ini, ya'ni missiya va qadriyatlarni unga tez-tez eslating.

---

4. Emotional — emotsional

Odamlar va munosabatlar bilan yashaydi. Jamoaning yuragi.

Qanday taniysiz

- Jamoadoshlarining kayfiyatini darhol sezadi, kasal bo'lsa qo'ng'iroq qiladi.
- Tanqidni shaxsiy qabul qiladi, xafa bo'ladi, ba'zan yig'laydi.
- "Yo'q" deyishga qiynaladi, ortiqcha ishni ham olaveradi.
- Iliq muhitda zo'r ishlaydi, nizoli muhitda ishi tushib ketadi.
- Mijoz bilan tez iliq munosabat o'rnatadi.

Kuchli tomoni: mehribon, g'amxo'r, hamdard, jamoani birlashtiradi. Mijozni sadoqatli qilishda tengi yo'q.

Asosiy ehtiyoji: shaxs sifatida qabul qilinish (ishi uchun emas, o'zi uchun) va qulay, chiroyli muhit.

Qanday gaplashish kerak: iliq, shaxsiy, avval munosabat, keyin ish. "Bugun qalaysiz? Siz bilan ishlash juda yoqimli. Bitta yordamingiz kerak edi..."

Stressda nima qiladi: xato qila boshlaydi, o'zini ayblaydi, hammaga yoqishga urinadi. Qaror qabul qilolmaydi, "kimdir xafa bo'lmasin" deb ishni cho'zadi.

Misol (klinika). Administrator Malika bemorlar tomonidan eng ko'p maqtaladigan xodim edi. Direktor uni administratorlar bo'limiga boshliq qildi. Bir oy o'tib intizom buzildi: Malika kech kelgan xodimga tanbeh berolmadi, "uyida muammosi bor ekan" dedi. Uch oydan keyin u charchab, kasal bo'lib qoldi. Ustozning "ehtiyot bo'ling" degan ogohlantirishi aynan shunday holatlar haqida. Malikaning o'rni mijozlar bilan ishlash yoki xodimlarni moslashtirish (onboarding) edi.

Qaysi lavozim: mijozlarga xizmat ko'rsatish, administrator, HR (moslashtirish, korporativ madaniyat), hamshira, o'qituvchi, mijozni ushlab qolish menejeri.

Rahbar uchun 3 qoida

1. Tanqidni yolg'iz holda, avval yaxshi tomonini aytib bering.
2. Uni nizoli, qattiq qaror talab qiladigan lavozimga qo'ymang.

3. Ish joyini qulay qiling va kichik e'tibor ko'rsating (tug'ilgan kun, rahmat so'zi). Bu uning yoqilg'isi.

---

5. Rebel — buntar

Erkinlik, hazil va qiziqarli ishni yoqtiradi. Qoida unga qafasdek tuyuladi.

Qanday taniysiz

- Hazil qiladi, jamoaga energiya beradi, uning atrofi doim shovqinli.
- G'oyalarni ko'p taklif qiladi, lekin ko'pini oxiriga yetkazmaydi.
- Qat'iy qoida va nazoratga qarshilik qiladi: "Nega aynan shunday qilish kerak?"
- Xato chiqsa, aybni boshqaga yoki sharoitga ag'daradi.
- Qiziq ish bo'lsa kechasi ham ishlaydi, zerikarli ishni haftalab cho'zadi.

Kuchli tomoni: ijodkor, o'z-o'zidan g'oya topadi, qolip tashqarisida o'ylaydi. Yangi mahsulot va kontentda zo'r.

Asosiy ehtiyoji: o'yin va kontakt, ya'ni qiziqarli muhit, hazil va erkin muloqot.

Qanday gaplashish kerak: jonli, hazil bilan, uni qiziqtirib. "Qara, raqobatchilar bunaqasini hali qilmagan. Uddalaymizmi?"

Stressda nima qiladi: shikoyat qiladi, "bilmadim", "menga baribir" deydi. Aybni boshqaga ag'daradi, qoidani ataylab buzadi. Qolganlarni ham isyonga tortishi mumkin.

Misol (marketing agentligi). Dizayner Bobur eng yaxshi kreativlarni qilardi, lekin topshiriqlarni doim kechiktirardi. Rahbar unga har kuni ertalab hisobot berishni buyurdi. Bobur ikki hafta ichida boshqa agentlikka o'tib ketdi. Uni ushlab qolishning to'g'ri yo'li boshqacha edi: qat'iy muddatni faqat yakuniy topshiriqqa qo'yish, ish jarayonida erkinlik berish va yoniga muddatni nazorat qiladigan Logic-tur loyiha menejerini qo'yish.

Qaysi lavozim: dizayner, kontent yaratuvchi, SMM, reklama kreativi, yangi mahsulot g'oyachisi, tadbir tashkilotchisi.

Rahbar uchun 3 qoida

1. Nazoratni natijaga qo'ying, jarayonga emas.
2. Yoniga tartibli sherik (Logic yoki Persister) qo'ying.
3. Majburlash o'rniga qiziqtiring: vazifani o'yin yoki musobaqa qilib bering.

---

6. Imaginer — xayolparast

Sokin, ichki dunyosi boy odam. Tasavvuri kuchli, lekin tashabbusi kam.

Qanday taniysiz

- Jim, kam gapiradi, yolg'iz ishlashni afzal ko'radi.
- Aniq topshiriq berilsa yaxshi bajaradi, o'zi ish topmaydi.
- Majlisda deyarli gapirmaydi, lekin so'ralsa chuqur fikr aytadi.

- Ishni boshlashga kechikadi, ko'rsatma kutadi.
- Bitta vazifaga soatlab chalg'imay berila oladi.

Kuchli tomoni: tasavvuri kuchli, sokin, chuqur o'ylaydi, monoton va murakkab ishga chidamli. Boshqalar ko'rmagan narsani ko'radi.

Asosiy ehtiyoji: yolg'izlik, ya'ni o'ylash uchun vaqt va tinch joy, hamda aniq yo'nalish.

Qanday gaplashish kerak: aniq, qisqa, buyruq shaklida, bosimsiz. "Shu hisobotni juma kuni soat 12 gacha tayyorlang. Namunasi mana bu."

Stressda nima qiladi: ichiga yopiladi, ishni boshlamaydi, telefonni ko'tarmaydi. Tashqaridan dangasadek ko'rinadi, aslida u nima qilishni bilmay qotib qolgan.

Misol (IT kompaniya). Dasturchi Aziz murakkab modulni hech kim uddalay olmagan muddatda yozdi. Keyin uni "jamoa lideri" qilishdi. Lider har kuni majlis o'tkazishi, kelishuvlar qilishi va odamlarni boshqarishi kerak edi. Aziz bir oyda butunlay "o'chib" qoldi. Unga to'g'ri yo'l lavozim emas, mutaxassis sifatida o'sish edi, masalan "bosh dasturchi" darajasi va ish haqini oshirish.

Qaysi lavozim: dasturchi, tahlilchi-tadqiqotchi, buxgalter-operator, dizayner (texnik), arxivchi, laboratoriya xodimi, matn muallifi.

Rahbar uchun 3 qoida

1. Topshiriqni bitta, aniq, muddati va namunasi bilan bering.
2. Unga tinch ish joyi bering, majlislarga majburlamang.
3. Kunlik qisqa tekshiruv qiling. U o'zi kelib aytmaydi, siz o'zingiz so'rang.

Turni tez aniqlash: 10 daqiqalik kuzatuv

Xodimga oddiy savol bering: "Kecha ish qanday o'tdi?" Javobidagi birinchi gapga quloq soling.

Javobning boshi	Ehtimoliy tur
"Uchta shartnoma yopdim, keyingisi..." (natija, harakat)	Doer
"Rejaga ko'ra 80% bajarildi, sababi..." (raqam, mantiq)	Logic
"Menimcha, biz mijozga to'g'ri munosabatda bo'lmayapmiz" (fikr, qadriyat)	Persister
"Jamoada kayfiyat yaxshi edi, hamma bir-biriga yordam berdi" (his, munosabat)	Emotional
"Voy, kulgili voqea bo'ldi..." (hazil, reaksiya)	Rebel
Qisqa "Yaxshi." va jimlik (ichki dunyo)	Imaginer

Bir martalik kuzatuv yetmaydi. Kamida 2-3 hafta davomida xulqni kuzating, eng ishonchli natijani esa ilovadagi test beradi.

Lavozimga qo'yish matritsasi

Lavozim	Eng mos tur	Ikkinchi mos	Ehtiyot
Bo'lim boshlig'i, operatsion menejer	Logic	Persister	Emotional, Imaginer
Moliya, buxgalteriya	Logic	Imaginer	Rebel
Sotuv	Doer	Emotional	Imaginer
Mijozlarga xizmat	Emotional	Persister	Doer
Sifat nazorati, audit	Persister	Logic	Rebel
Marketing, kontent	Rebel	Doer	Imaginer (tashabbusda)
Ishlab chiqarish ustasi	Logic	Persister	Emotional
Dasturlash, tahlil	Imaginer	Logic	Doer
Yangi yo'nalish ochish	Doer	Rebel	Imaginer

Jamoa muvozanati

Bir xil turdagi odamlardan iborat jamoaning ko'r nuqtasi bo'ladi:

- Hamma Doer bo'lsa: tez yuguradi, lekin tartib yo'q, pul oqib ketadi.
- Hamma Logic bo'lsa: reja ajoyib, lekin sotuv va g'oya kam.
- Hamma Emotional bo'lsa: iliq muhit, lekin qattiq qaror qabul qilinmaydi.
- Rebel ko'p bo'lsa: g'oya ko'p, lekin bitta ham oxiriga yetmaydi.

Sog'lom bo'lim formulasi: boshida Logic yoki Persister, harakatlantiruvchi kuch sifatida 1-2 Doer, mijoz va jamoa uchun Emotional, g'oya uchun Rebel, chuqur ish uchun Imaginer.

Stress belgilari bo'yicha tezkor yordam

Tur	Stress belgisi	Rahbar nima qiladi
Doer	Qoidani buzadi, odamlarni o'zaro urishtiradi	Tez, aniq chegara qo'ying, yangi qiziq vazifa bering
Logic	Hammani tanqid qiladi, ishni topshirmaydi	Ishini tan oling, aniq reja va muddat bering
Persister	Va'z o'qiydi, fikrini majburlaydi	Fikrini so'rang va tinglang, qadriyatini tan oling
Emotional	Xato qiladi, o'zini ayblaydi	Iliq so'z ayting, shaxsiy e'tibor ko'rsating
Rebel	Shikoyat qiladi, aybni ag'daradi	Hazil va qiziqarli formatga qaytaring
Imaginer	Ichiga yopiladi, ish boshlamaydi	Bitta aniq kichik qadam bering

Rahbarning o'zi uchun

Rahbar ham 6 turdan biri. O'zingizning asosiy turingiz ko'pincha jamoaga qo'yadigan talablaringizni belgilaydi. Logic rahbar hammadan raqam kutadi, Doer rahbar hammadan tezlik kutadi. Testni avval o'zingizga ishlang. Keyin jamoangizdagi qaysi turlar bilan sizda "til" mos kelmasligini ko'rasiz.

Ogohlantirish

- Test va kuzatuv lavozimga qo'yishda yordamchi vosita, yagona mezon emas. Natija, tajriba va malakani ham hisobga oling.
- Turni yorliq qilib ishlatmang ("u Rebel, undan hech narsa chiqmaydi"). Har tur o'z joyida kuchli.
- Odam stressda bo'lsa, test natijasi buziladi. Testni oddiy, tinch davrda o'tkazing.

Ilova: jamoa testi

Testda 30 ta gap bor, har tur uchun 5 tadan. Rahbar har bir xodimning so'nggi 2-3 haftadagi xulqini eslab, har gapni 0 dan 4 gacha baholaydi: 0 = hech qachon, 1 = kam, 2 = ba'zan, 3 = ko'pincha, 4 = doim.

Har turning bali uning 5 ta gapi bo'yicha qo'yilgan ballar yig'indisi. Foiz = shu tur bali / 6 tur ballarining jami × 100. Eng yuqori foizli tur xodimning asosiy turi hisoblanadi.

Onlayn variant hisobni avtomatik qiladi va butun jamoa xaritasini chiqaradi. Savollar va hisoblash varaqasi pastdagi ilovada.

Ilova: Jamoa xarakter testi — 30 savol

Baholash: 0 = hech qachon, 1 = kam, 2 = ba'zan, 3 = ko'pincha, 4 = doim. Xodimning so'nggi 2-3 haftadagi xulqini eslang. Hisob: har tur bali = uning 5 savoli yig'indisi (0-20). Foiz = tur bali / 6 tur ballari jami × 100. Pastdagi kod (D1, L2...) qaysi turga tegishliligini bildiradi.

Doer (D)

- D1. Tez qaror qabul qiladi, uzoq muhokamani yoqtirmaydi.
- D2. Natija uchun qoida va tartibni chetlab o'tishga tayyor.
- D3. Muzokara va sotuvda o'zini erkin tutadi, odamlarni tez ko'ndiradi.
- D4. Qiyin yoki xavfli vazifani o'zi ko'ngilli oladi.
- D5. Takroriy, zerikarli ishda tez soviydi.

Logic (L)

- L1. Qaror uchun raqam va dalil so'raydi.
- L2. Ishni reja va jadval bilan qiladi, muddatga rioya qiladi.
- L3. Hisobot va hujjatlari tartibli, xatosi kam.
- L4. Rejasiz o'zgarish va tartibsizlikdan bezovta bo'ladi.
- L5. Muammoga yechimni bosqichma-bosqich, mantiqiy taklif qiladi.

Persister (P)

- P1. O'z fikrini ochiq aytadi, hatto rahbarga qarshi bo'lsa ham.
- P2. Va'dasini bajaradi, uni nazorat qilish shart emas.
- P3. Halollik, adolat, sifat kabi qadriyatlar haqida tez-tez gapiradi.
- P4. Sifatsiz ishni ko'rsa, kim qilganidan qat'i nazar e'tiroz bildiradi.
- P5. Kompaniya maqsadiga sodiq, bir joyda uzoq ishlaydi.

Emotional (E)

- E1. Jamoadoshlarining kayfiyatini sezadi, ularga g'amxo'rlik qiladi.
- E2. Tanqidni shaxsiy qabul qiladi, tez xafa bo'ladi.
- E3. "Yo'q" deyishga qiynaladi, ortiqcha ishni ham olaveradi.
- E4. Iliq muhitda yaxshi ishlaydi, nizoda ishi tushib ketadi.
- E5. Mijoz bilan tez iliq munosabat o'rnatadi.

Rebel (R)

- R1. Hazil qiladi, jamoaga energiya beradi.
- R2. Ko'p g'oya taklif qiladi, lekin ko'pini oxiriga yetkazmaydi.
- R3. Qat'iy qoida va nazoratga qarshilik qiladi.
- R4. Xato chiqsa, aybni boshqaga yoki sharoitga ag'daradi.

- R5. Qiziq ishga ishtiyoq bilan kirishadi, zerikarli ishni cho'zadi.

Imaginer (I)

- I1. Jim, kam gapiradi, yolg'iz ishlashni afzal ko'radi.
- I2. Aniq topshiriq berilsa yaxshi bajaradi, o'zi tashabbus kam qiladi.
- I3. Majlisda kam gapiradi, lekin so'ralsa chuqur fikr aytadi.
- I4. Ishni boshlashga kechikadi, ko'rsatma kutadi.
- I5. Bitta vazifaga uzoq vaqt chalg'imay berila oladi.

Natijani o'qish

- Asosiy tur: eng yuqori foiz.
- Menejerlik salohiyati: asosiy tur Logic yoki Persister va ikkalasining yig'indisi 40% dan yuqori bo'lsa — mos. Asosiy tur Emotional, Rebel yoki Imaginer bo'lsa — boshqaruvga qo'yishdan oldin sinov muddati va nazorat.
- Ikki tur bir-biriga yaqin bo'lsa (farq 3% dan kam), odam ikkala tilni ham tushunadi. Kuzatuvni davom ettiring.

Hisoblash varaqasi (bitta xodim uchun)

Xodim: _____ Lavozim: _____ Sana: _____

Tur	1-savol	2-savol	3-savol	4-savol	5-savol	Jami (0-20)	Foiz
Doer (D)							
Logic (L)							
Persister (P)							
Emotional (E)							
Rebel (R)							
Imaginer (I)							
Hammasi							100%

Asosiy tur: _____ Ikkinchi tur: _____ Menejerlik salohiyati: mos / sinov bilan / mos emas