



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Версия для командообразования

Иван Иванов
18-6-2017



МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР ОЦЕНКИ
И РАЗВИТИЯ



ВВЕДЕНИЕ

Исследования в области поведения указывают на то, что наибольшего успеха добиваются люди, которые знают самих себя, как свои сильные, так и слабые стороны. На основе этого они смогут разработать собственную стратегию поведения, позволяющую наилучшим образом соответствовать тем требованиям, которые к ним предъявляет среда.

Поведение личности является ее неотъемлемой характеристикой. Другими словами, значительная часть нашего поведения является врожденной (исходит от нашей «природы»), а другая - зависит от воспитания. Это и есть универсальный язык наших поступков или наблюдаемое поведение человека.

В данном отчете мы оцениваем четыре фактора поведения человека, а именно:

- Как Вы реагируете на проблемы и трудности. (D - Доминирование)
- Как Вы влияете на других. (I - Влияние)
- Как Вы реагируете на изменения. (S - Постоянство)
- Как Вы реагируете на правила и процедуры, установленные другими. (C - Соответствие)

Предметом анализа данного отчета является стиль поведения, т.е. как человек выполняет то или иное действие. Является ли отчет верным на все 100%? И да и нет. Мы оцениваем только поведение. Наш отчет содержит достоверные утверждения, относящиеся к тем областям поведения, в которых можно наблюдать определенные тенденции. Вы можете свободно исключить любое утверждение из отчета, которое, на Ваш взгляд, не имеет к Вам прямого отношения, однако, рекомендуем предварительно посоветоваться с друзьями или коллегами по работе.

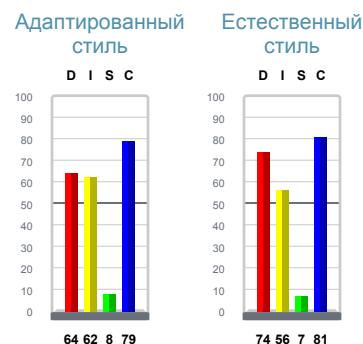


ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ

На основе ответов, которые дал Иван, в этом отчете представлено общее описание свойственного ему стиля поведения. Т.е. в этом отчете отражен естественный для оцениваемого стиль поведения, КАК ОН БЫ ПРЕДПОЧЕЛ ВЫПОЛНЯТЬ РАБОТУ. Руководствуйтесь данными характеристиками, чтобы лучше понять присущий ему стиль поведения.

Иван предпочитает оставаться в тени. Он хочет выглядеть человеком организованным, у которого жизнь хорошо налажена. Иван имеет склонность быть очень самокритичным, постоянно напоминая себе, что все это можно было бы сделать лучше, если бы у него было больше времени. Иван хочет нравиться коллегам по работе и получать признание за качество своей работы. Коллеги знают, что его проекты всегда будут выполняться добросовестно и правильно. Иван лучше добивается результатов, если есть система контроля качества. Он стремится к результату и не любит тратить время на пустые разговоры. Иван предпочитает порядок, подходит к выполнению своей работы методично и организовано. Иван ориентируется на достижение практических результатов. Когда он видит, что что-то не так, то стремится это исправить. Его девиз можно выразить одной фразой: “Качество превыше всего!”. Для него чрезвычайно важно правильно выполнять работу. При выборе между качеством и количеством он отдает предпочтение качеству. Иван является подлинным приверженцем качества, правил и процедур. Иван может слишком чувствительно относиться к критике своей работы. Высказывая замечания о его работе, старайтесь делать это продуманно, т.к. он может болезненно воспринять критику. Иван хочет производить впечатление ответственного человека и будет избегать поступков, которые люди могли бы трактовать как безответственные.

Иван раздражается, когда установленные правила не соблюдаются другими людьми. Он считает, что все должны придерживаться одних и тех же правил и порядков. Иван гордится своей компетентностью и способностью разбираться в ситуации. Стремясь найти наилучший способ решения проблемы, он умеет концентрироваться на изучении информации. Иван любит собирать данные для принятия решения и может собрать их в таком количестве, что это затрудняет принятие решения. Иван обладает способностью решать повседневные задачи в рабочем порядке, но, обычно, проявляет осторожность в процессе принятия более важных решений. Он хочет иметь абсолютную



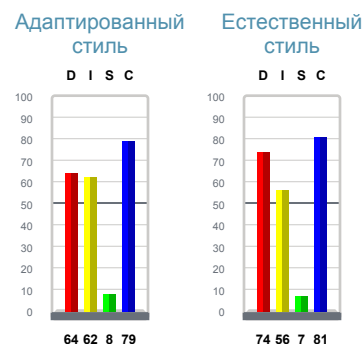


ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ (Продолжение)

уверенность в том, что его решение правильно. Иван умеет наблюдать и собирать информацию по различным вопросам. Если вопрос его действительно интересует, то он будет увлеченно собирать всю доступную информацию по данному вопросу. Иван обычно судит о людях по качеству их работы. Ему бывает нелегко признавать достоинства других, если их работа не отвечает его высоким требованиям. Иван следует политике компании, если имеет о ней информацию.

Иван предпочитает четко знать свои задачи и обязанности, а также обязанности тех, кто принимает участие в реализации этих задач. Он считает, что конструктивное взаимодействие и общение достигаются гораздо лучше при наличии правил. Он любит, когда люди излагают информацию в логическом порядке. Хаотично представленные факты обычно мешают ему сконцентрироваться и вызывают его раздражение. Иван, временами, может проявлять общительность, однако, будучи по своей природе человеком замкнутым, будет вступать в разговоры на отвлеченные темы только в благоприятной обстановке. Иван любит задавать уточняющие вопросы для выяснения того, что конкретно имеется в виду. Он собирает данные, чтобы убедиться в правильности принимаемых решений, выполняемой работы и в точности представленной информации. Иван любит анализировать мотивы поведения других людей. Это позволяет ему развивать свои интуитивные способности. Иван стремится к установлению доброжелательных отношений с людьми, считая, что это наилучший способ оказывать на них влияние. Иван обладает интуицией и способностью задавать правильные вопросы для получения объективной и полной информации, которая ему необходима.





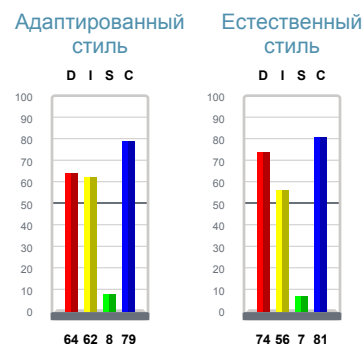


ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О РАБОТЕ

Иван считает, что его нынешняя работа требует от него демонстрации образцов поведения, перечисленных на этой странице. Если следующие далее утверждения НЕ соотносятся с требованиями работы, выясните причины, почему Иван демонстрирует такое поведение.

- Умело приспосабливаться к быстрым изменениями в окружающей обстановке.
- Соблюдать сроки.
- Работать без жесткого контроля.
- Проявлять чувство юмора.
- Критически оценивать информацию.
- Подходить к принятию решений внимательно и продуманно.
- Предварительно оценивать риски.
- Умело справляться с многочисленными, разноплановыми обязанностями.
- Быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.
- Точно следовать стандартам качества.
- Использовать точный и аналитический подход к решению задач.





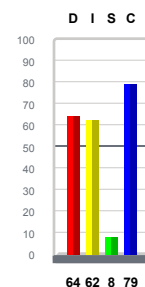


ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

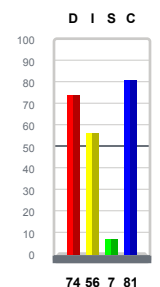
В этом разделе отчета описан свойственный респонденту стиль поведения в организации. Внимательно изучите данные утверждения. Данная информация позволит Вам сделать работу сотрудника более эффективной для его отдела и организации в целом.

- Педантичный человек, обладает интуицией.
- Осознает необходимость срочных действий, когда этого требует ситуация.
- Почти никогда не унывает.
- Хорошо сходится с людьми.
- Всегда уделяет большое внимание качеству работы.
- Быстро действует в любой ситуации.

Адаптированный стиль



Естественный стиль



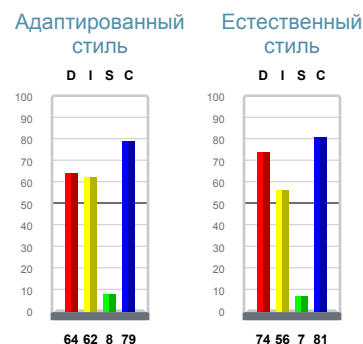


РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ

Большинство людей знают, какие способы общения являются для них наиболее эффективными. Этот раздел необходим для того, чтобы сделать межличностное общение более эффективным. На этой странице описано, что СЛЕДУЕТ ДЕЛАТЬ при общении с данным респондентом. Прочтите все утверждения и выберите из них 3-4 наиболее для него важных. Мы рекомендуем обратить особое внимание на эти наиболее эффективные способы общения и предоставить их тем, кто чаще других взаимодействует с данным респондентом.

Рекомендуется:

- Внимательно отслеживать ход работ на всех этапах, придерживаясь достигнутых с ним договоренностей.
- Регулярно выражать ему признательность за его участие в работе.
- Давать ему время обстоятельно во всем разобраться, когда это уместно.
- Излагать задачи и требования конкретно и четко и не полагаться на то, что "все само собой разумеется".
- Аргументировано и четко представлять свою точку зрения, если Вы с чем-то не согласны.
- Относиться с пониманием к его манере слушать выборочно.
- Представлять убедительные, весомые и имеющие практическое значение факты.
- Последовательно поддерживать его в работе, демонстрируя конкретность и четкость. Ваше слово не должно расходиться с делом.
- Представлять проекты в письменном виде, четко определяя сроки.
- Убедиться, что Ваша информация воспринята.
- Проявлять открытость, честность, отсутствие формализма.





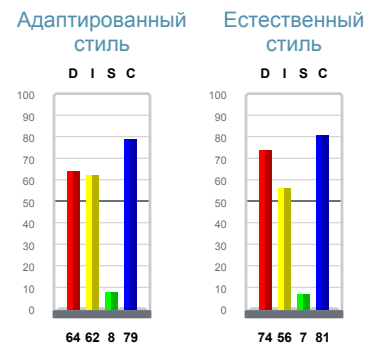
РЕКОМЕНДУЕМЫЕ СПОСОБЫ ОБЩЕНИЯ (Продолжение)

В этом разделе дается информация о том, чего НЕ следует делать при общении с данным респондентом. Вместе с респондентом изучите каждое высказывание и определите те способы общения, которые для него малоэффективны и неприятны. Располагая такой информацией, можно выбрать одну общую тактику общения, подходящую обеим сторонам.

Не рекомендуется:

- Говорить слишком медленно, или излишне концентрироваться на деталях.
- Держаться покровительственно.
- Угрожать, льстить, выпрашивать, уговаривать или "ныть".
- Использовать доводы ненадежных источников, полагаясь, что он на это "купится" без тщательной проверки.
- Говорить «поверьте мне на слово» - всегда приводите доказательства.
- Оставлять без контроля ход работ. Убедитесь, что дело доведено до конца.
- Недостаточно четко разъяснять, что вы ожидаете друг от друга. Убедитесь, что Вы друг друга поняли и следуйте договоренностям.
- Убеждать, апеллируя к его личной заинтересованности.
- Мешкать или тратить время попусту.
- Быть неорганизованным и небрежным человеком.
- Делать критические замечания о качестве его работы, если Вы не можете доказать это конкретными примерами.
- Позволять ему сменить тему до того, как Вы закончили ее обсуждение.







РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ НАВЫКОВ ОБЩЕНИЯ

В этом разделе даются рекомендации, которые позволят респонденту сделать общение с другими людьми более эффективными. Эти рекомендации включают краткое описание различных типов людей, с которыми Иван может столкнуться в работе. Научившись взаимодействовать с человеком именно в том стиле, который он предпочитает, Иван сможет сделать общение с ним более продуктивным. Вероятно, Иван не сразу сумеет проявить достаточную гибкость и ему потребуется попрактиковаться, чтобы научиться быстро подстраивать свой стиль поведения под собеседника, особенно если тот будет существенно отличаться от его стиля поведения. Именно гибкость и способность понимать потребности других людей - признак мастерства в общении.

Когда Вы общаетесь с человеком консервативным, аккуратным, внимательным, осмотрительным, который стремится к совершенству и следует правилам:

- Уделяйте больше внимания предварительной подготовке к переговорам.
- Придерживайтесь существа дела.
- Будьте точны и реалистичны.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Неряшливость, легкомысленное и шумное поведение, проявление излишней эмоциональности и панибрательства в общении.
- Слишком сильное давление или постановка нереалистичных сроков.
- Неорганизованность и небрежность.

При общении с человеком амбициозным, сильным, решительным, волевым, независимым и ориентированным на достижение цели:

- Излагайте информацию ясно, четко, конкретно, кратко и не уходите в сторону от существа вопроса.
- Придерживайтесь сути дела.
- Тщательно подготовьте и систематизируйте документы и материалы, которые вы используете в разговоре.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Разговор о вещах, не относящихся к делу.
- Недосказанность или неясность в обсуждении тех или иных вопросов.
- Внешние проявления неорганизованности.

Когда Вы общаетесь с человеком уравновешенным, сдержанным, терпеливым, предсказуемым, который отличается надежностью и постоянством:

- Начинайте разговор с обсуждения вопросов личного характера, чтобы установить контакт – "растопите лед".
- Представьте свой вопрос в мягкой и спокойной форме.
- Задавайте вопросы, начинающиеся со слова «как», если хотите узнать его мнение.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- Слишком поспешный переход к делу.
- Доминирование, давление, требовательность.
- Попытки подтолкнуть, заставить быстрее реагировать на поставленные Вами задачи.

Когда Вы общаетесь с открытым человеком, хорошим "политиком", обладающим магнетизмом и проявляющим энтузиазм и дружелюбие:

- Создайте теплую и дружескую атмосферу.
- Не злоупотребляйте мелочами и деталями (представьте их в письменном виде).
- Задавайте вопросы, затрагивающие его чувства, если хотите узнать его мнение или побудить его откровенно высказаться.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

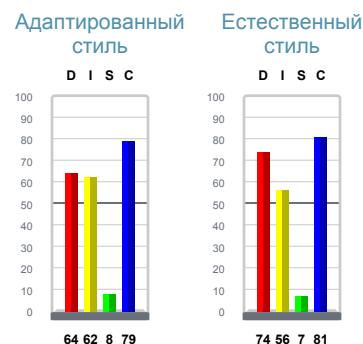
- Резкость, холодность и скрытность.
- Контроль за беседой.
- Акцент на фактах и цифрах, альтернативных вариантах и абстрактных идеях.

ФАКТОРЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМАНДЫ

Стиль работы респондента не всегда совместим с особенностями поведения других членов команды. Каждый член команды привносит в работу коллектива свои собственные умения и недостатки. Этот раздел содержит информацию о сильных и слабых сторонах респондента. Изучите представленные ниже утверждения и проанализируйте их вместе с другими членами команды. При этом помните, что любое чрезмерно выраженное достоинство может легко стать недостатком.

- **ДОСТОИНСТВО** - Обладает развитой интуицией.
ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ НЕДОСТАТОК - Предпочитает не делиться своими ощущениями и идеями, пока воочию не убедится в правильности своих догадок.
- **ДОСТОИНСТВО** - Придает большое значение деталям.
ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ НЕДОСТАТОК - Может погрязнуть в работе с деталями или начать использовать их для защиты своей позиции.
- **ДОСТОИНСТВО** - Ориентирован на задачу, нуждается в уверенности и безопасности. **ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ НЕДОСТАТОК** - может принять чужую позицию и согласится с требованиями, стремясь избежать неоднозначности и обеспечить безопасность и надежность.
- **ДОСТОИНСТВО** - Тщательно собирает все данные и факты, чтобы обосновать правильность принятия своего решения. **ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ НЕДОСТАТОК** - Может чрезмерно увлечься поиском информации, что замедлит процесс принятия решения.







ВОСПРИЯТИЕ ПОВЕДЕНИЯ

«Посмотрите на себя со стороны»

Поведение и чувства человека мгновенно воспринимаются другими людьми. Этот раздел дает дополнительную информацию о том, как Иван воспринимает себя и о том, как при определенных условиях другие могут воспринимать его поведение. Понимание этого раздела даст ему возможность производить такое впечатление, которое позволит ему управлять ситуацией.

САМОВОСПРИЯТИЕ

Иван обычно воспринимает себя как человека:

- Точного
- Умеренного
- Знающего и компетентного
- Обстоятельного
- Дипломатичного
- Обладающего аналитическим складом ума

ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Умеренный

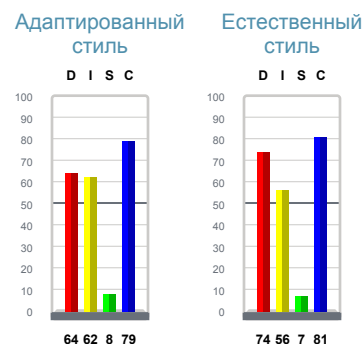
В ситуациях умеренного напряжения, стресса или усталости люди могут воспринимать его как человека:

- Пессимистично настроенного
- Назойливого
- Разборчивого
- Привередливого

ВОСПРИЯТИЕ ВАС ОКРУЖАЮЩИМИ - Экстремальный

И в ситуациях экстремального напряжения, стресса или усталости люди могут воспринимать его как человека:

- Стремящегося к совершенству
- Требовательного
- Которому трудно угодить
- Занимающего оборонительную позицию





ДЕСКРИПТОРЫ

На основе предоставленных респондентом ответов, система выявляет качества, которые характеризуют его стиль поведения. Выделенные качества демонстрируют то, как Иван подходит к решению рабочих проблем, влияет на людей, адаптируется к заданному темпу выполнения работы и реагирует на правила и процедуры, установленные другими людьми.

Упорство	Умение воодушевлять	Расслабленность	Осторожность
Амбициозность	Магнетизм	Пассивность	Внимательность
Первенство	Энтузиазм	Терпение	Точность
Сила воли	Умение побуждать к действию	Собственничество	Систематичность
Решимость	Убедительность	Предсказуемость	Пунктуальность
Бойцовские качества	Самообладание	Последовательность	Восприимчивость
Решительность	Оптимизм	Устойчивость	Взвешенность суждений
Рискованность	Доверие	Стабильность	Дипломатичность
Доминирование	Влияние	Постоянство	Соответствие
Расчетливость	Вдумчивость	Мобильность	Твердость
Стремление к сотрудничеству	Достоверность	Активность	Независимость
Нерешительность	Расчетливость	Неугомонность	Своеволие
Осторожность	Скептицизм	Нетерпеливость	Упорство
Покладистость	Логика	Стойкость	Беспорядочность
Скромность	Подозрительность	Устремленность	Раскованность
Миролюбие	Реализм	Гибкость	Властность
Ненавязчивость	Проницательность	Импульсивность	Несгибаемость



ПЛАН ДЕЙСТВИЙ

Ниже перечислены те области деятельности, в которых респонденту, возможно, следует поработать над собой. Выберите 1 - 3 области и составьте план действий, направленный на достижение желаемых результатов. Изучите отчет на предмет тех областей, в которых респонденту следует улучшить или развить некоторые свои умения.

- Общение (умение слушать)
- Цели команды
- Выстраивание приоритетов
- Понимание членов своей команды
- Управление временем
- Постановка карьерных целей
- Постановка личных целей
- Развитие навыков

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Область: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Дата начала работы: _____ Контрольная дата: _____

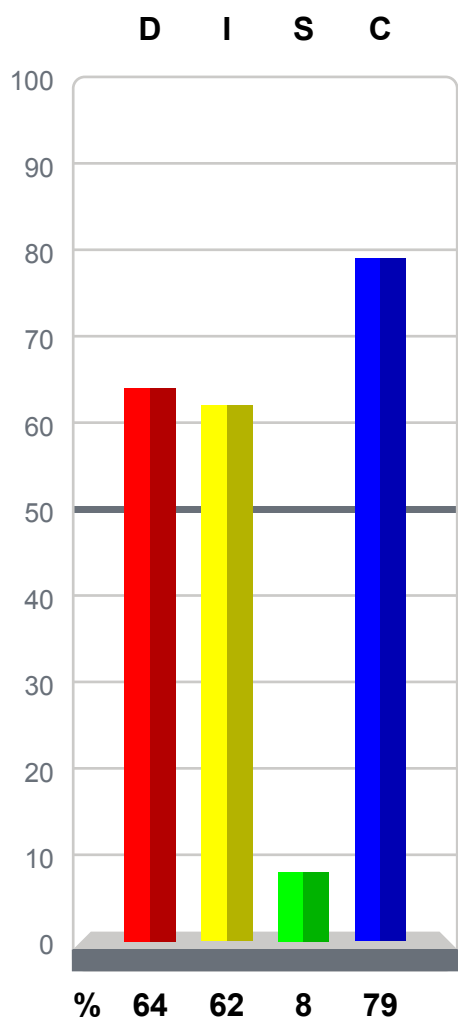


ГРАФИК СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ®

18-6-2013

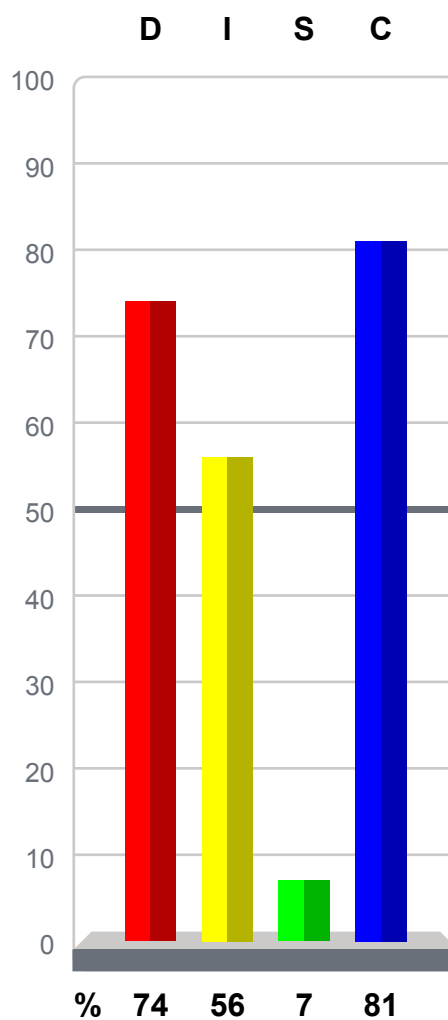
Адаптированный стиль

График I



Естественный стиль

График II



нормы 2012 R4



КОЛЕСО УСПЕХА®

Колесо Успеха является мощным инструментом, который наглядно отражает особенности поведенческого типа индивида. Колесо Успеха позволяет Вам:

- Видеть Ваш естественный стиль поведения (круг).
- Видеть Ваш адаптированный стиль поведения (звезда).
- Выявить степень адаптации Вашего поведения.
- Если Вы располагаете результатами анализа рабочей среды, то проанализируйте расхождения между оценкой Вашего поведения и требованиями к поведению, которые предъявляет рабочая среда.

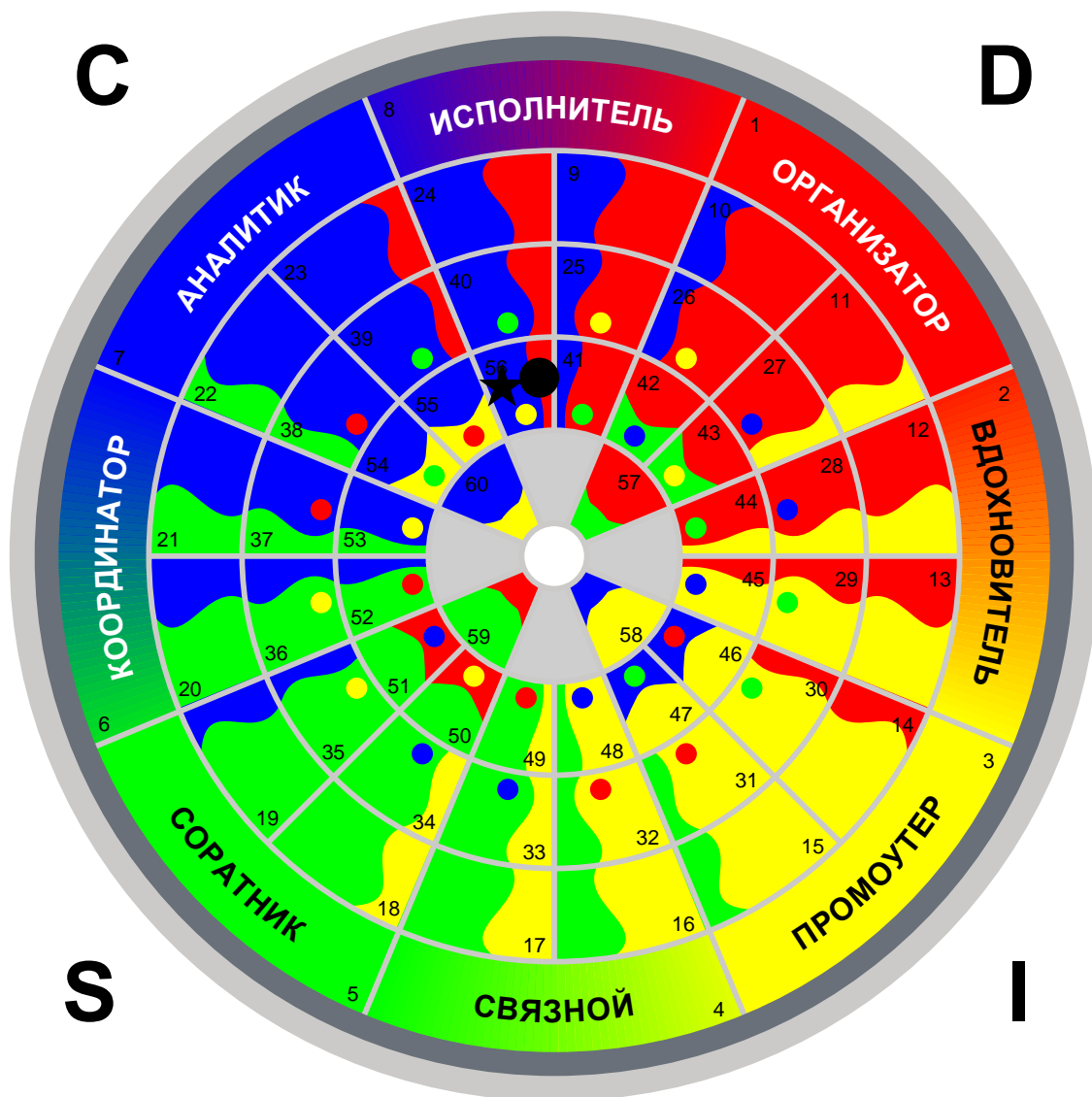
Обратите внимание на то, в каких зонах Колеса Успеха расположены Ваш естественный стиль поведения (круг) и Ваш адаптированный стиль поведения (звезда). Если они находятся в разных зонах, это означает, что Вы адаптируете, меняете свое поведение под воздействием тех или иных условий. Чем дальше друг от друга расположены две полученные точки, тем больше Вы адаптируете свое поведение.

Если оценку прошли несколько членов команды, то рекомендуется подготовить Колесо Успеха для команды в целом, используя результаты оценки каждого. Это позволит лучше понять области возможных конфликтов и определить, как можно улучшить общение, понимание и уважение между членами команды.



КОЛЕСО УСПЕХА®

18-6-2013



Адаптированный: ★ (56) АНАЛИЗИРУЮЩИЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ (ПРОТИВОРЕЧИВЫЙ)
Естественный: ● (56) АНАЛИЗИРУЮЩИЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ (ПРОТИВОРЕЧИВЫЙ)

нормы 2012 R4

T: 13:36