TTI SUCCESS INSIGHTS®

Talent Insights®

Групповой анализ требований должности

Менеджер по продажам

Менеджер по продажам

25-3-2021

Центр оценки и развития FORTEM
Moscow
+7 495 799 17 82
info@fortem-center.ru

FORTEM
ЦЕНТР ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Содержание

ВВЕДЕНИЕ 3
РАНЖИРОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ХАРАКТЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 5
РАНЖИРОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ХАРАКТЕРАМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ 7
ДИАГРАММА «УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ»® 9
КОНФЛИКТУЮЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ ДОЛЖНОСТИ 10
РАНЖИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ ХАРАКТЕРИСТИК 11
СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ 13
ШКАЛЫ ФАКТОРОВ DISC 14
РОЛЕВОЕ КОЛЕСО SUCCESS INSIGHTS® 15
ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ПО ТРЕБОВАНИЯМ К ХАРАКТЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 16
ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ ПО ПОВЕДЕНЧЕСКИМ ХАРАКТЕРИСТИКАМ 17
ВОПРОСЫ ПО ХАРАКТЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 18
ВОПРОСЫ ПО ПОВЕДЕНЧЕСКИМ ХАРАКТЕРИСТИКАМ 19
СВОДНАЯ ПО ТРЕБОВАНИЯМ К ХАРАКТЕРАМ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПО РЕСПОНДЕНТАМ 20
СВОДНАЯ ПО ТРЕБОВАНИЯМ К ХАРАКТЕРАМ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ, ПО РЕСПОНДЕНТАМ 21
СВОДНАЯ ПО ПОВЕДЕНЧЕСКИМ ХАРАКТЕРИСТИКАМ, ПО РЕСПОНДЕНТАМ 22
РАСШИФРОВКА ОБОЗНАЧЕНИЙ РЕСПОНДЕНТОВ 23
ОБЗОР ТРЕБОВАНИЙ ДОЛЖНОСТИ 24

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Введение

Если бы работа могла заговорить, она бы чётко обозначила знания, профессиональные и личностные навыки, стили поведения, характер должностной деятельности, приносящий удовлетворение, — всё, что необходимо для наивысшей результативности. Ваши объективные ответы на вопросник о том, чего требует должность, были использованы для формирования профиля должности с помощью технологии TTI Talent Insights® Job. Результатом стал оценочный отчёт, в котором дан анализ в общей сложности 18 личностных характеристик. Отчёт дополнен обратной связью и вопросами для интервью, касающимися каждой характеристики.

Ранжирование характеров деятельности (6 областей)

Этот раздел даёт чёткое определение характерам должностной деятельности, приносящим удовлетворение, и являющимся поэтому источником мотивации. В разделе разъясняется, «почему» и «в какой среде» работа на этой должности будет успешной.

Ранжирование поведенческих характеристик (12 областей)

Этот раздел изучает требуемые должностью поведенческие характеристики. Чем выше в перечне расположена характеристика, тем критичнее её роль в снижении стресса и достижении наивысшей результативности.

Результаты в данном разделе представлены на ранжированных шкалах. Ранжирование результатов показывает, насколько каждая личностная характеристика применима к должности и важна для неё. Также, ранжирование демонстрирует, что для этой должности является существенным, чтобы добиться наивысшей результативности и привнести максимальный вклад в организацию.

Обратная связь по требованиям к характерам деятельности

В этом разделе рассказывается о том, что любая должность в любой организации обладает уникальным характером. Характер любой деятельности чётко определяется тем, как он поощряет отличное выполнение должностных обязанностей.

Обратная связь по поведенческим характеристикам

В этом разделе разъясняется суть поведенческих характеристик, востребованных должностью.

Вопросы по характерам деятельности

В этом разделе представлены вопросы для интервью по характерам деятельности, приносящим удовлетворение.

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Введение

Вопросы по поведенческим характеристикам

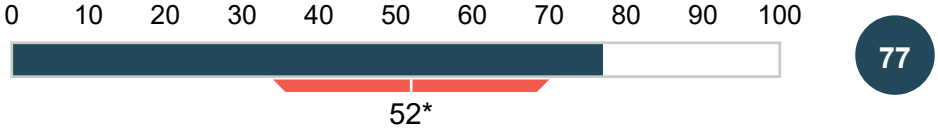
В этом разделе представлены вопросы для интервью по поведенческим характеристикам, востребованным должностью.

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

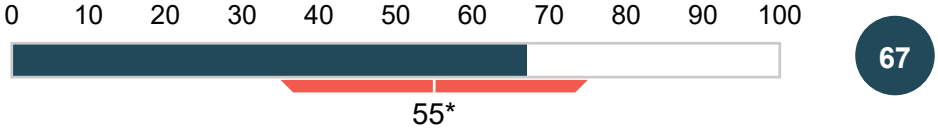
Ранжирование требований к характерам деятельности

В этом разделе проранжированы требования к характерам должностной деятельности, приносящим удовлетворение, на данной конкретной должности. Когда интересы человека совпадают с таким характером деятельности, результативность всегда растёт. Шкалы ниже проранжированы в порядке убывания по степени значимости характеров деятельности, приносящих удовлетворение.

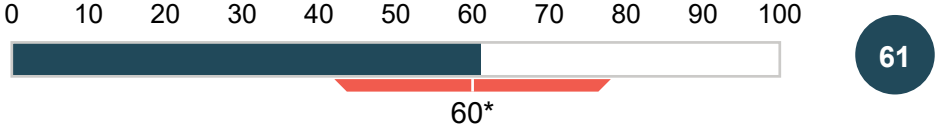
1. Утилитарный или экономический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит практические достижения, результаты и отдачу от вложений времени, ресурсов и энергии.



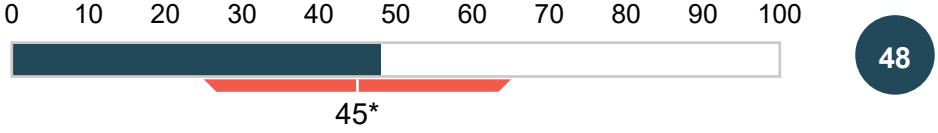
2. Индивидуалистический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит личное признание, свободу и возможность контролировать собственную судьбу и судьбу окружающих.



3. Теоретический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит знания ради самих знаний, постоянное обучение и интеллектуальное развитие.



4. Традиционный или регуляторный - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит традиции, свойственные социальной среде, правила, нормы и принципы.

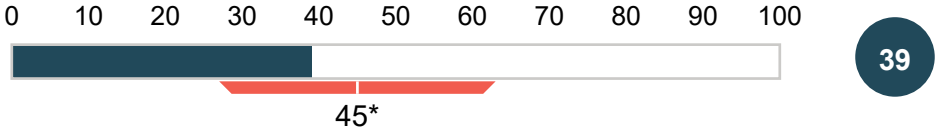


* результаты 68% респондентов.

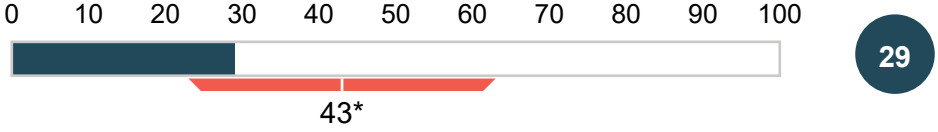
Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Ранжирование требований к характерам деятельности

5. Эстетический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит гармонию в жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.



6. Социальный - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит возможность оказывать помощь окружающим и вносить вклад в развитие и процветание общества.



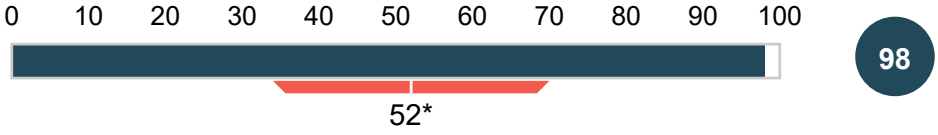
* результаты 68% респондентов.

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

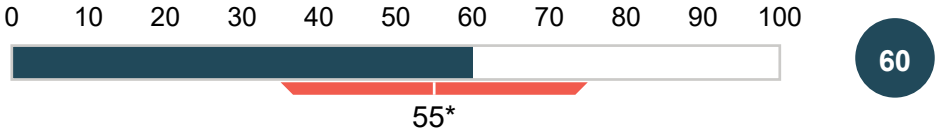
Ранжирование требований к характерам организационной культуры

В этом разделе проранжированы требования к характерам данной организационной культуры. Когда интересы человека совпадают с характером культуры организации, результативность всегда растёт. Шкалы ниже проранжированы в порядке убывания по степени значимости характеров организационной культуры.

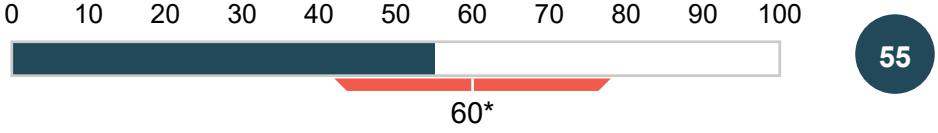
1. Утилитарный или экономический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит практические достижения, результаты и отдачу от вложений времени, ресурсов и энергии.



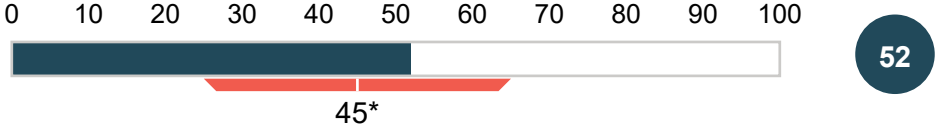
2. Индивидуалистический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит личное признание, свободу и возможность контролировать собственную судьбу и судьбу окружающих.



3. Теоретический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит знания ради самих знаний, постоянное обучение и интеллектуальное развитие.



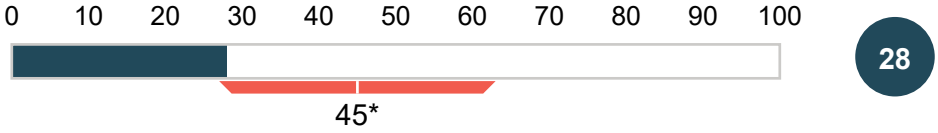
4. Традиционный или регуляторный - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит традиции, свойственные социальной среде, правила, нормы и принципы.



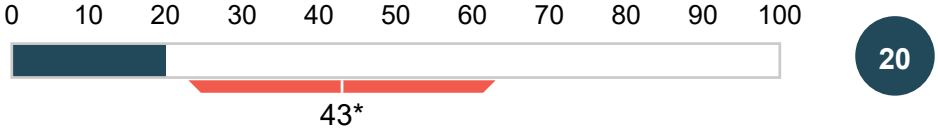
* результаты 68% респондентов.

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

5. Эстетический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит гармонию в жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.



6. Социальный - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит возможность оказывать помощь окружающим и вносить вклад в развитие и процветание общества.



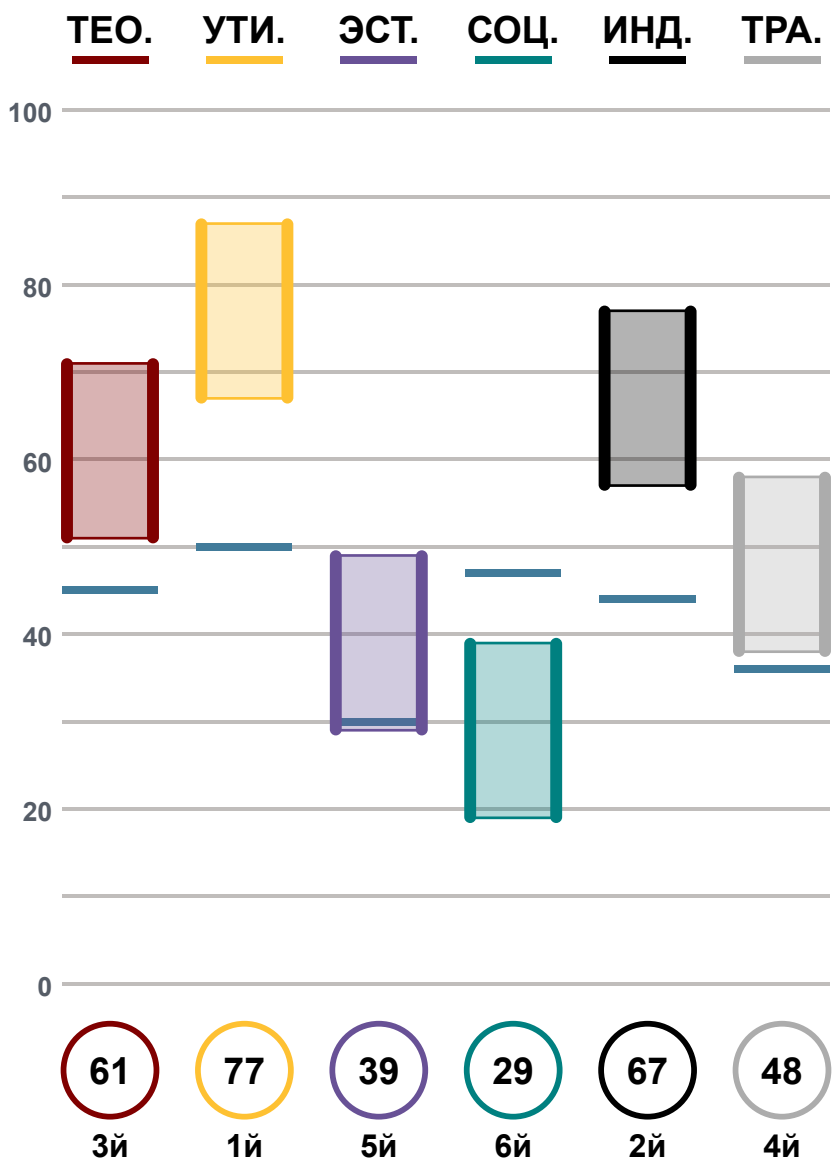
* результаты 68% респондентов.

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Диаграмма «Управление мотивацией»®

На этих графических шкалах показаны границы значений, которые востребованы должностью для каждого из мотиваторов. Диапазоны выделены цветом.

Менеджер по продажам
25-3-2021



Требуемый должностью диапазон (20 пунктов)

Copyright © 1990-2021. Target Training International, Ltd.

Конфликтующие требования должности

Технология анализа требований должности по технологии TTI Success Insights Workplace Behaviors разработана таким образом, чтобы в ходе анализа эта должность сама рассказала о себе. В данном разделе описываются потенциальные конфликты и трудности, с которыми могут столкнуться люди, занимающие эту должность. В некоторых случаях организация может принять решение о пересмотре должности или же изменить её основной функционал.

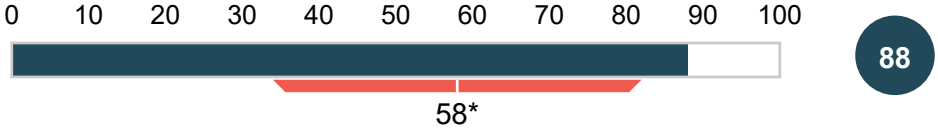
Поздравляем! Изученная информация показывает, что для данной должности нет потенциальной прямой угрозы внутреннего поведенческого конфликта. Пожалуйста, имейте в виду, что любое отклонение от того, как описана должность в ответах вопросника, могло бы привести к «я-я» конфликту или поведенческому стрессу.

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

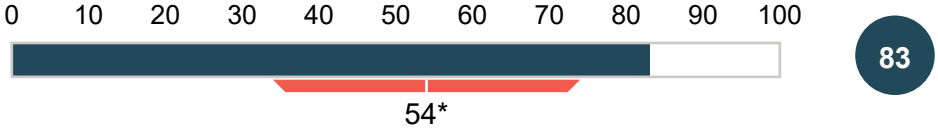
Ранжирование поведенческих характеристик

В этом разделе наглядно представлены востребованные должностью поведенческие характеристики. Шкалы ранжированы по убыванию — от самой значимой для конкретной должности поведенческой характеристики до наименее важной. То есть, чем выше в перечне расположена характеристика, тем критичнее её роль в снижении стресса и достижении наивысшей результативности.

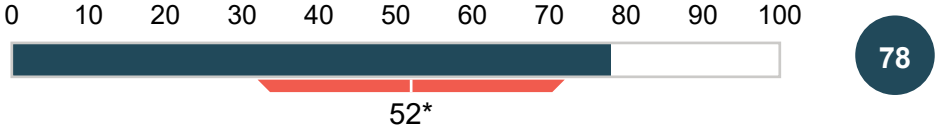
1. Взаимодействие - работа требует частого общения и взаимодействия с другими людьми.



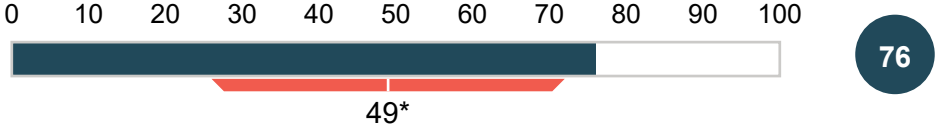
2. Универсальность - работа требует быстрой адаптации к различным обстоятельствам.



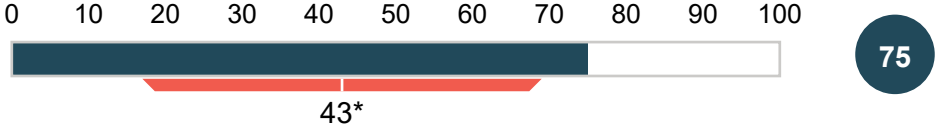
3. Готовность к частым изменениям - работа требует быстрого переключения с одной задачи на другую.



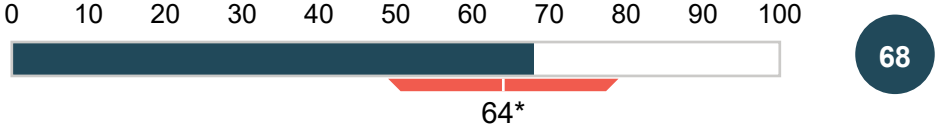
4. Стремление быть первым - работа требует напористости и «воли к победе», чтобы справляться с задачами в условиях острой конкуренции.



5. Оперативность реагирования - работа требует решительности, быстрой реакции и быстрых действий.



6. Ориентированность на людей - работа требует создания взаимопонимания с широким кругом людей.

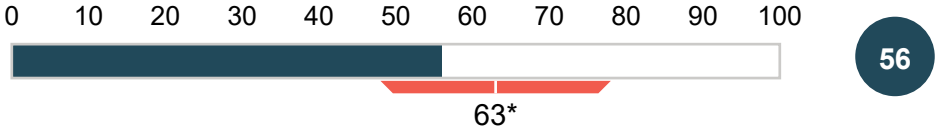


* результаты 68% респондентов.

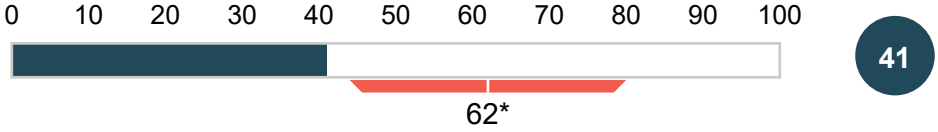
Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Ранжирование поведенческих характеристик

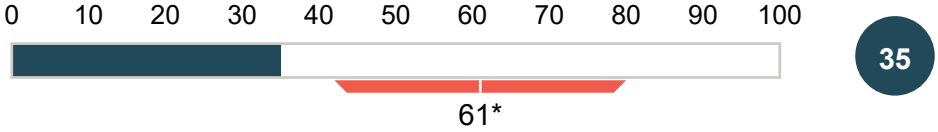
7. Ориентированность на клиента - работа требует выявления и удовлетворения ожиданий клиентов.



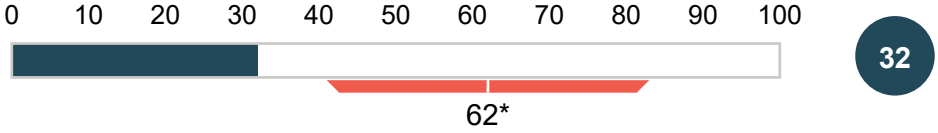
8. Настойчивость - несмотря на трудности или сопротивление, работа требует полноценного решения задач.



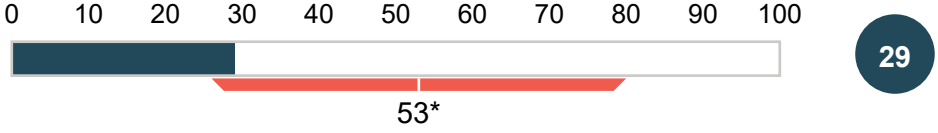
9. Следование правилам - работа требует соблюдения правил, инструкций или существующих подходов.



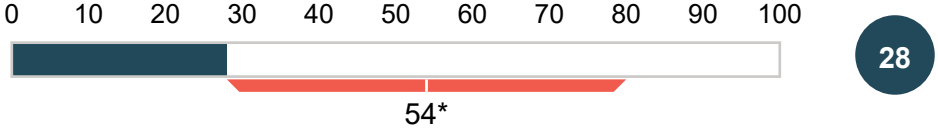
10. Последовательность - работа требует надёжной результативности в повторяющихся ситуациях.



11. Организованное рабочее пространство - работа требует установления и поддержания определённого порядка в повседневной деятельности.



12. Анализ - работа требует сбора, подтверждения и систематизации информации.



WB: 71-92-32-40 (14)
* результаты 68% респондентов.

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

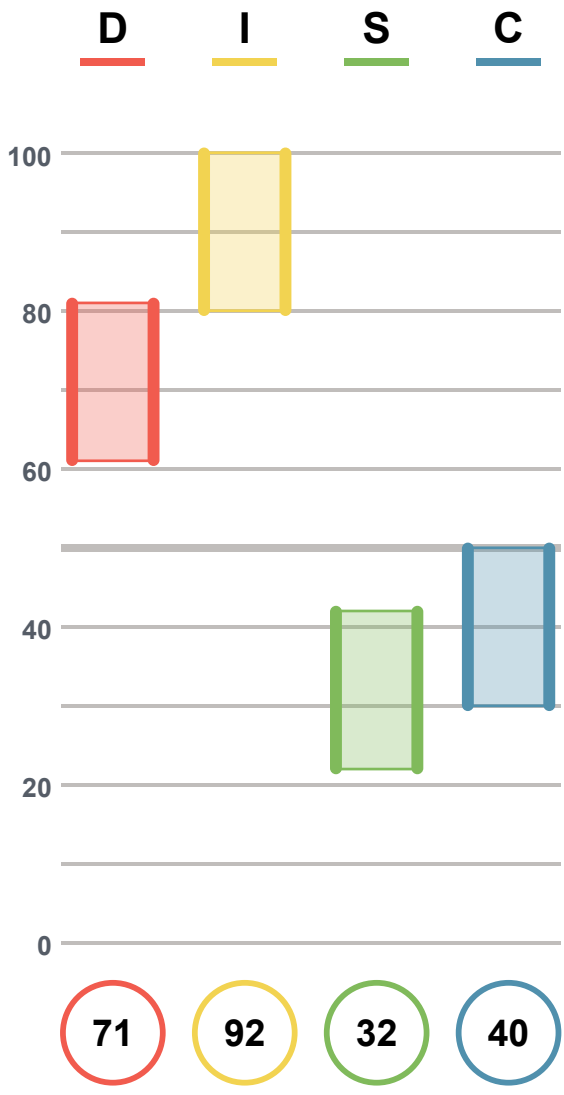
Стили поведения на рабочем месте

На этих графических шкалах показаны границы значений, которые востребованы должностью для каждого из поведенческих факторов. Диапазоны выделены цветом.

Менеджер по продажам

Менеджер по продажам

25-3-2021



Требуемый должностью диапазон (20 пунктов)

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

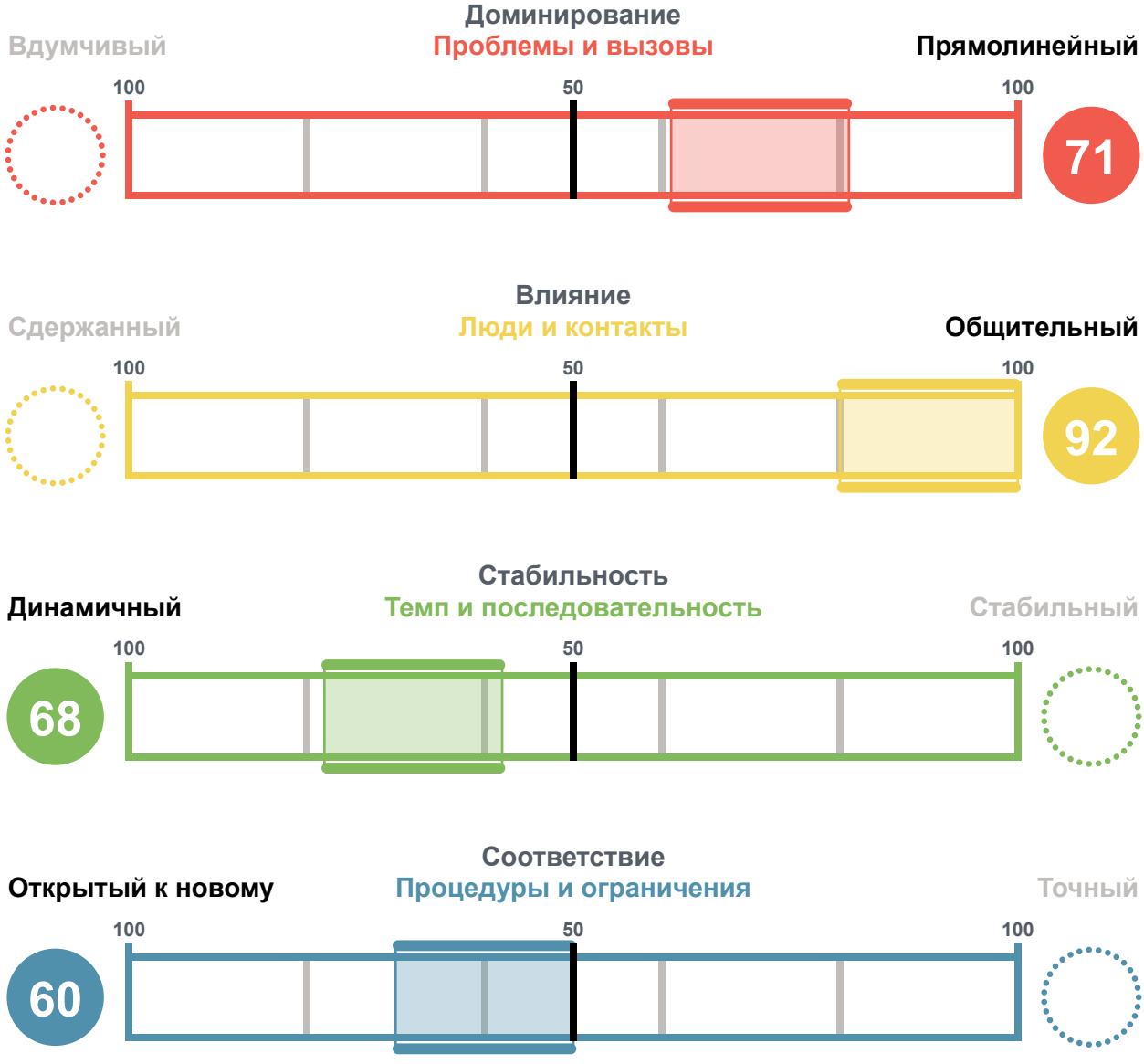
Шкалы факторов DISC

В поведении каждого из нас в разной степени проявляются четыре основных фактора DISC, определяющие наш личный поведенческий стиль. Каждый фактор изображён в виде шкалы с полярно противоположными значениями. Уникальная комбинация числовых показателей всех шкал определяет уровень вовлечённости человека в различных ситуациях. График ниже наглядно показывает, в какую область каждой из шкал попадает BLANKFIRSTNAME.

Менеджер по продажам

Менеджер по продажам

25-3-2021

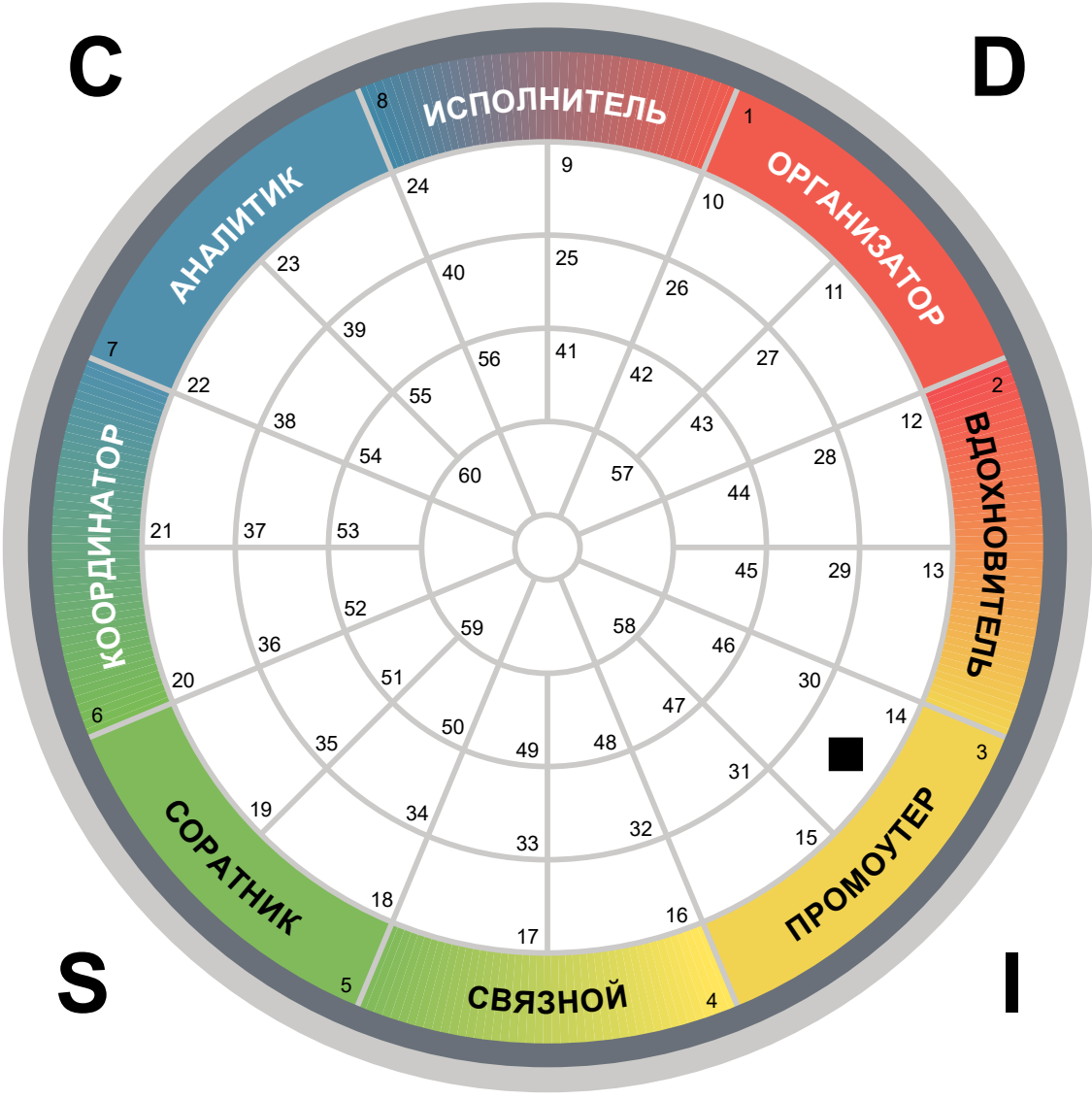


Требуемый должностью диапазон (20 пунктов)

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Ролевое колесо Success Insights®

25-3-2021



Стили поведения на рабочем месте: ■ (14) ВДОХНОВЛЯЮЩИЙ ПРОМОУТЕР

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Обратная связь по требованиям к характерам деятельности

В этом разделе кратко описаны три ведущих характера деятельности, приносящие удовлетворение. Они проранжированы — самый значимый находится вверху.

1. Утилитарный или экономический
   - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит практические достижения, результаты и отдачу от вложений времени, ресурсов и энергии.

2. Индивидуалистический
   - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит личное признание, свободу и возможность контролировать собственную судьбу и судьбу окружающих.

3. Теоретический
   - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит знания ради самих знаний, постоянное обучение и интеллектуальное развитие.

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Обратная связь по поведенческим характеристикам

В этом разделе кратко описаны три ведущие поведенческие характеристики, востребованные данной должностью. Это именно те характеристики, которые необходимо проявлять чаще всего, чтобы достичь наилучших результатов.

1. Взаимодействие
   - работа требует частого общения и взаимодействия с другими людьми.

2. Универсальность
   - работа требует быстрой адаптации к различным обстоятельствам.

3. Готовность к частым изменениям
   - работа требует быстрого переключения с одной задачи на другую.

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Вопросы по характерам деятельности

Ниже представлены вопросы для интервью по характерам деятельности, приносящим удовлетворение. Адаптируйте их под специфику должности и убедитесь, чтобы всем кандидатам задавались одинаковые вопросы.

1. Утилитарный или экономический: характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит практические достижения, результаты и отдачу от вложений времени, ресурсов и энергии.
   - Насколько для вас важно зарабатывать много денег? «Много денег» — сколько это по-вашему?
   - Каким бы вы хотели видеть своё финансовое состояние через 5 лет? 10 лет? Почему?
   - Какое значение при выборе работы имеет для вас высокий уровень компенсации? А для того, чтобы остаться работать?
   - Считаете ли вы себя человеком прагматичным, с практическим мышлением, или у вас больше теоретический либо философский склад ума? Почему вы так думаете?

2. Индивидуалистический: характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит личное признание, свободу и возможность контролировать собственную судьбу и судьбу окружающих.
   - Если вы контролируете ситуацию, насколько это важно для вас, чтобы получать удовлетворение от работы? Насколько для вас важно распоряжаться собственной судьбой?
   - В какой мере для вас важна независимость? Власть? Влияние на других людей? Насколько вы будете удовлетворены работой, если ничего этого у вас не будет?
   - Насколько легко вы подчиняетесь другим? До какой степени вам это нравится?
   - Каким образом вы побуждаете окружающих к действию? Приведите конкретный, реальный пример из жизни, когда вы смогли сподвигнуть группу на действия. Подробно расскажите, как вы это сделали?

3. Теоретический: характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит знания ради самих знаний, постоянное обучение и интеллектуальное развитие.
   - Что важнее, действие или знание?
   - Считаете ли вы себя экспертом в какой-либо сфере? В какой? Как вы получаете знания?
   - Расскажите, что вам особенно нравится в учёбе. Какие темы или дисциплины вам нравятся?
   - Насколько вам комфортно тратить время, энергию и силы на освоение темы или дисциплины, о которых вы знаете очень мало? А что, если они вам малоинтересны?

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Вопросы по поведенческим характеристикам

Ниже представлены вопросы для интервью по ключевым поведенческим характеристикам, востребованным должностью. Адаптируйте их под специфику должности и убедитесь, чтобы всем кандидатам задавались одинаковые вопросы.

1. Взаимодействие: работа требует частого общения и взаимодействия с другими людьми.
   - Что вы делаете, когда вас часто отвлекают? Как вы реагируете на человека, задающего вопрос за вопросом?
   - Вам комфортнее работать с данными или с людьми, с «большой картинкой» или конкретными деталями?

2. Универсальность: работа требует быстрой адаптации к различным обстоятельствам.
   - Терпеливый ли вы человек? Приведите пример, как вы обходитесь с медлительными людьми. Считаете ли себя упрямым? Волевым? Объясните.
   - Насколько вам важно быть методичным? Опишите систему, созданную и успешно использованную вами на любой предыдущей работе.

3. Готовность к частым изменениям: работа требует быстрого переключения с одной задачи на другую.
   - Как вы реагируете, когда вынуждены менять приоритеты или направления работы?
   - Что вы чувствуете, когда валятся все новые задачи, а вы ничего не успеваете? Как вы справляетесь с подобной ситуацией?

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Сводная по требованиям к характерам деятельности, по респондентам

	ХАРАКТЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИНОСЯЩИЙ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ	C	R1	R2	R3	R4
1	Утилитарный или экономический	77	84	100	72	52
2	Индивидуалистический	67	64	100	64	40
3	Теоретический	61	60	76	32	76
4	Традиционный или регуляторный	48	32	44	20	96
5	Эстетический	39	52	60	20	24
6	Социальный	29	32	44	20	20

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

	ХАРАКТЕР ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ПРИНОСЯЩИЙ УДОВЛЕТВОРЕНИЕ	C	R1	R2	R3	R4
1	Утилитарный или экономический	98	100	100	100	90
2	Индивидуалистический	60	70	80	40	50
3	Теоретический	55	80	50	70	20
4	Традиционный или регуляторный	52	30	70	20	90
5	Эстетический	28	40	20	20	30
6	Социальный	20	20	20	20	20

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Сводная по поведенческим характеристикам, по респондентам

	Поведенческие характеристики	C	R1	R2	R3	R4
1	Взаимодействие	88	100	90	100	60
2	Универсальность	83	85	90	90	67
3	Готовность к частым изменениям	78	80	82	90	60
4	Стремление быть первым	76	75	90	90	50
5	Оперативность реагирования	75	68	96	89	47
6	Ориентированность на людей	68	65	70	60	75
7	Ориентированность на клиента	56	57	53	47	65
8	Настойчивость	41	38	38	30	57
9	Следование правилам	35	32	30	22	55
10	Последовательность	32	32	25	18	52
11	Организованное рабочее пространство	29	20	25	20	50
12	Анализ	28	20	25	15	50

Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

РАСШИФРОВКА ОБОЗНАЧЕНИЙ РЕСПОНДЕНТОВ

R1: ПЕТР ПЕТРОВ
R2: МАРИЯ КУЗНЕЦОВА
R3: ОЛЬГА СКВОРЦОВА
R4: ИВАН ИВАНОВ

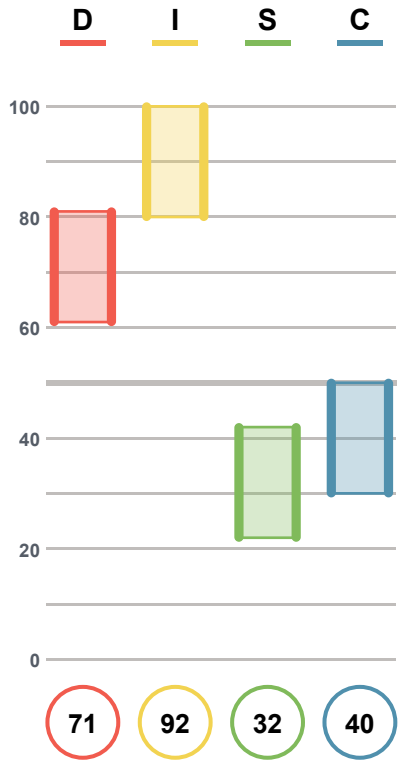
Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.

Обзор требований должности

На следующей странице дан обзор востребованных должностью поведенческих характеристик и мотиваторов.

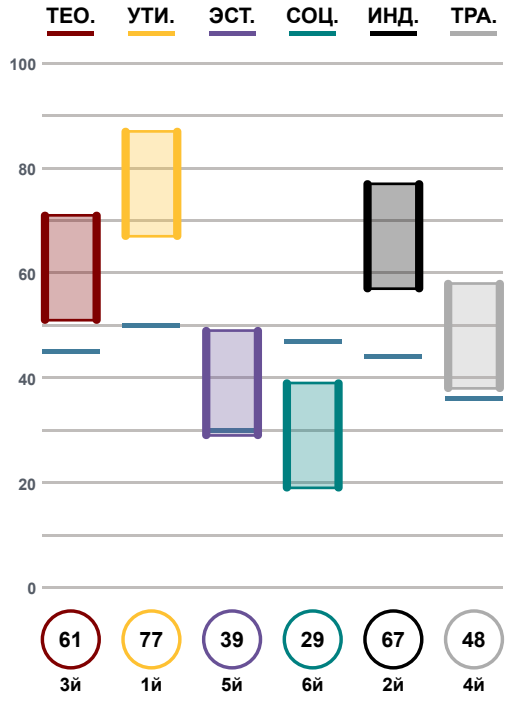
Стили поведения

1. Взаимодействие
2. Универсальность
3. Готовность к частым изменениям
4. Стремление быть первым



Мотиваторы

1. Утилитарный или экономический
2. Индивидуалистический
3. Теоретический
4. Традиционный или регуляторный



Copyright © 1984-2021. Target Training International Ltd.