TTI SUCCESS INSIGHTS®

Talent Insights®

Сравнение двух респондентов

Comparison

22-7-2021

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

FORTEM
ЦЕНТР ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Содержание

ВВЕДЕНИЕ - *ТАМ, ГДЕ ВОЗМОЖНОСТИ ВСТРЕЧАЮТСЯ С ТАЛАНТАМИ* 3
КАК ОБЩАТЬСЯ С РЕСПОНДЕНТОМ 4
КАК ОБЩАТЬСЯ С РЕСПОНДЕНТОМ - *(ПРОДОЛЖЕНИЕ)* 5
ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ 6
ИНДИКАТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ 7
ВЕДУЩИЙ ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ КЛАСТЕР 8
РАНЖИРОВАНИЕ МОТИВАТОРОВ 9
СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ 10
ПРОТИВОРЕЧИЯ МЕЖДУ СТИЛЯМИ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАЦИЕЙ 11
ИДЕАЛЬНАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА 12
ГРАФИКИ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАТОРОВ 13
ГРАФИКИ СТИЛЕЙ ПОВЕДЕНИЯ И МОТИВАТОРОВ 14
РОЛЕВОЕ КОЛЕСО SUCCESS INSIGHTS® 15
КОЛЕСО МОТИВАТОРОВ™ 16

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Введение

Там, где возможности встречаются с талантами

Сравнительный отчёт двух респондентов TTI Success Insights® серии Talent Insights позволяет лучше понять способности двух человек. В отчёте три раздела: стили поведения, внутренние мотиваторы и раздел, где они объединены. Понимание каждым человеком своих сильных и слабых сторон ведёт к личному и профессиональному росту, а также к более высокому уровню удовлетворённости.

Ниже представлено общее сравнительное описание в трёх основных разделах:

Стили поведения

Этот раздел отчёта помогает наглядно представить сходство и различия в поведении между вами и другим человеком. Способность эффективно взаимодействовать с этим человеком может являться определяющим фактором успеха или поражения в вашей профессиональной и личной жизни. Эффективная коммуникация начинается с правильного осознания себя и последствий взаимодействия с другим человеком.

Мотиваторы

В этом разделе отчёта представлена информация о том, почему вы мотивированы делать то, что делаете. Каждого человека мотивирует его собственное уникальное сочетание мотиваторов. Понимание того, что мотивирует вас, а также другого человека, может уменьшить вероятность конфликтов и повысить производительность.

Объединение стилей поведения и мотиваторов

Этот раздел отчёта поможет совместить понимание того, почему и как взаимодействуют люди. Сумев понять, как сочетаются стили поведения и мотиваторы, вы повысите свою результативность и уровень своей удовлетворённости.

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Как общаться с респондентом

Большинство людей знают, какой стиль коммуникации для них комфортен, и остро воспринимают то, как с ними общаются, но они могут не понимать стилей общения окружающих. Многие считают, что этот раздел чрезвычайно важен и полезен для эффективного межличностного общения. На этой странице приведены рекомендации респондентам, как ПОМОЧЬ их взаимному общению. Прочитайте все утверждения и обведите маркером по 3–4 рекомендации, наиболее значимые для каждого из респондентов.

Как ПОМОЧЬ общению с таким человеком, как Петр

- Не спешить, но проявлять настойчивость.
- Проявлять искренность в общении.
- Давать ему время, чтобы убедиться в правильности ваших замечаний; проявлять прилежание и реалистичный подход.
- Всегда хорошо готовиться к беседе.
- Вселять уверенность, предлагать ясные, конкретные решения с максимальными гарантиями.
- Демонстрировать искренний интерес к нему как к личности. Находить точки соприкосновения, проявлять честность и открытость.
- Терпеливо обсуждать с ним его личные и рабочие цели для того, чтобы помочь ему их достичь; внимательно слушать и проявлять чуткость.
- Если не получается договориться, искать причину в обиженных чувствах или личных обстоятельствах.

Как ПОМОЧЬ общению с таким человеком, как Иван Иванович

- Предоставлять убедительные, весомые, проверенные на практике доказательства.
- Придерживаться плана-графика, работая над новыми задачами.
- Если не получается договориться, искать причину в обиженных чувствах или личных обстоятельствах.
- Гарантировать, что его решение сведет риски к минимуму; убеждать, что это даст ему преимущества.
- Давать ему время, чтобы убедиться в правильности ваших замечаний; проявлять прилежание и реалистичный подход.
- Демонстрировать искренний интерес к нему как к личности. Находить точки соприкосновения, проявлять честность и открытость.
- Вести разговор в форме обмена мнениями.

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Как общаться с респондентом

(продолжение)

В этом разделе отчёта приводится перечень действий, способных НАВРЕДИТЬ общению с такими людьми, как Петр и Иван Иванович. Изучите все пункты и выделите цветом те, которые вызывают напряжение. Поделившись такой информацией, обе стороны могут договориться о тактике взаимодействия, которая подходит всем.

Как НАВРЕДИТЬ общению с таким человеком, как Петр

- Торопить его с принятием решения.
- Доминировать или требовать; добиваться своего, пользуясь служебным положением.
- Давать обещания, которые не можете выполнить.
- Манипулировать им или оказывать давление, чтобы добиться его согласия, пользуясь тем, что он, скорее всего, не будет сопротивляться.
- Относиться свысока или унижать его, прибегая к хитрости или подачкам.
- Перескакивать с одного на другое в ходе презентации.
- Использовать доказательства из ненадёжных источников.
- Стремительно приступать к делу или обсуждению вопросов.

Как НАВРЕДИТЬ общению с таким человеком, как Иван Иванович

- Доминировать или требовать; добиваться своего, пользуясь служебным положением.
- Быть резким и стремительным.
- Постоянно решать за него, поскольку в этом случае Иван Иванович утратит инициативу. Оставлять его без поддержки.
- Общаться с ним, когда вы очень разгневаны.
- Слишком давить или ставить нереалистичные сроки.
- Вынуждать его быстро реагировать на поставленные вами задачи. Говорить:«Я вижу это так».
- Давать заверения и гарантии, которые не можете соблюсти.
- Оспаривать факты и цифры.

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Ценность для организации

В этом разделе отчёта указаны конкретные способности и стили поведения, которые Петр и Иван Иванович привносят в работу. Данные описания раскрывают, чем каждый из этих сотрудников ценен для организации. Это можно использовать для создания системы, позволяющей извлекать пользу из персонального ценностного вклада, который вносит каждый из них.

Петр — его ценность в том, что:

- Направляет конфликтную ситуацию в позитивное русло.
- Относится с уважением к иерархической и организационной структуре компании.
- Надёжный член команды.
- Ориентирован на людей.
- Работает на общее дело, поддерживает лидера.
- Серьёзно относится к качеству работы.
- Строит хорошие взаимоотношения.
- Будет собирать данные для принятия решения.

Иван Иванович — его ценность в том, что:

- Серьёзно относится к качеству работы.
- Проявляет терпение и участие по отношению к другим.
- Направляет конфликтную ситуацию в позитивное русло.
- Будет собирать данные для принятия решения.
- Гибкий человек.
- Ориентирован на людей.
- Эффективно улаживает конфликты — вносит спокойствие и стабильность.
- Надёжный член команды.

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Индикаторы поведения

В отчёте, основанном на ответах, которые дали Петр и Иван Иванович, выделены слова, описывающие поведение каждого из респондентов. Эти слова описывают, как Петр и Иван Иванович решают проблемы, преодолевают трудности, влияют на людей, реагируют на изменения и на установленные другими людьми правила и регламенты.

Доминирование	Влияние	Постоянство	Соответствие
Ведущий	Вдохновляющий	Расслабленный	Осторожный
Амбициозный	Притягательный	Пассивный	Тщательный
Новаторский	Полный энтузиазма	п.п. Терпеливый .и.	Уточняющий
Волевой	Побуждающий	Собственнический	п.п. Систематичный
Целеустремленный	Убедительный	Предсказуемый	Прилежный
Соперничающий	Уравновешенный .и.	Последовательный	Незацикленный
Решительный	Оптимистичный	Постоянный	Рассудительный
Предприимчивый	Доверяющий	Стабильный	Дипломатичный .и.
Расчётливый	Вдумчивый	Мобильный	Устойчивый
Сотрудничающий	Опирающийся на факты	Активный	Независимый
Сомневающийся	п.п. Расчётливый	Непоседливый	Своевольный
Осторожный	Скептичный	Нетерпеливый	Упрямый
Приятный, покладистый .и.	Логичный	Устойчивый к давлению	Несистематичный
п.п. Скромный	Недоверчивый	Жаждущий	Вольный
Миролюбивый	Сухой	Гибкий	Самоуправный
Ненавязчивый	Проницательный	Импульсивный	Непреклонный

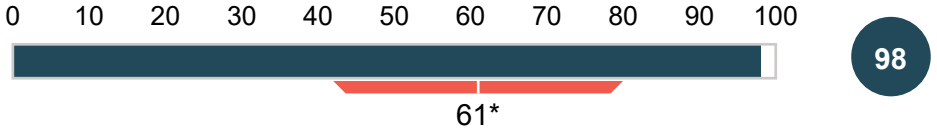
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Ведущий поведенческий кластер

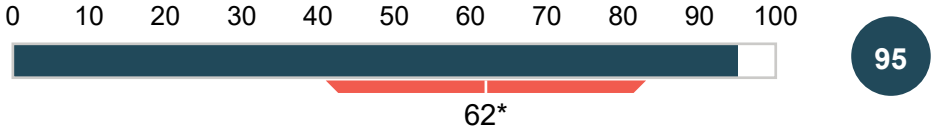
В этом разделе проранжированы четыре ведущие поведенческие характеристики каждого респондента. Эти характеристики главенствуют среди 12 характеристик, проявляющихся в рабочей обстановке. Это поможет понять, каким образом каждый респондент способен достичь максимальной эффективности.

Петр Петров:

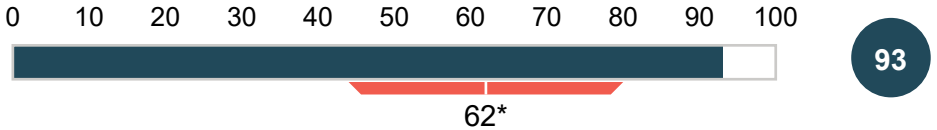
1. Следование правилам - Придерживаться правил, инструкций или существующих методов.



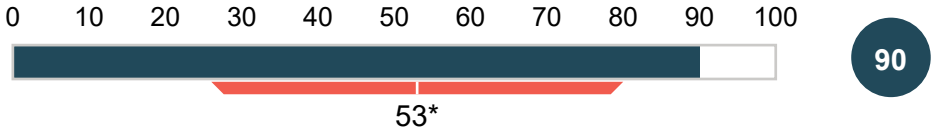
2. Последовательность - Работать с предсказуемым результатом в повторяющихся ситуациях.



3. Настойчивость - Доводить задачи до конца, несмотря на трудности или сопротивление.

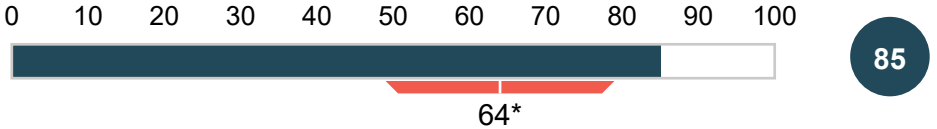


4. Организованное рабочее пространство - Устанавливать и соблюдать конкретные правила в ежедневной деятельности.

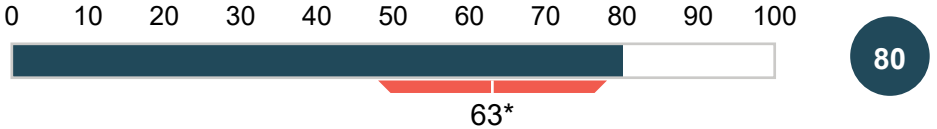


Иван Иванович Иванов:

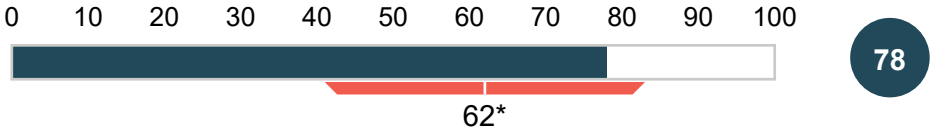
1. Ориентированность на людей - Строить отношения с широким кругом людей.



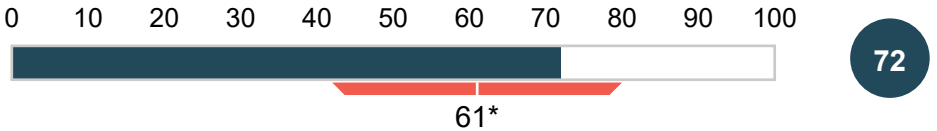
2. Ориентированность на клиента - Выявлять и удовлетворять ожидания клиентов.



3. Последовательность - Работать с предсказуемым результатом в повторяющихся ситуациях.



4. Следование правилам - Придерживаться правил, инструкций или существующих методов.



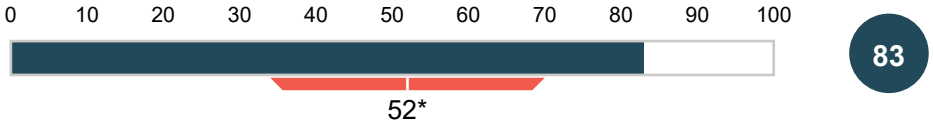
Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Ранжирование мотиваторов

Ваше стремление преуспеть во всех начинаниях определяется вашими базовыми мотиваторами. Вы будете чувствовать, что полны энергии и успешны в работе, если эта работа соответствует вашим личным мотиваторам. Эти мотиваторы перечислены ниже — от высших к низшим.

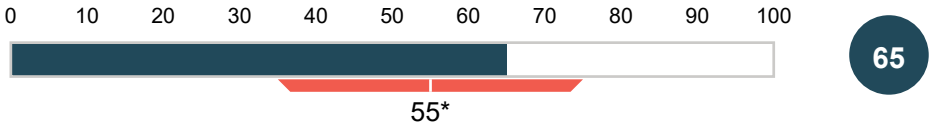
Петр Петров:

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



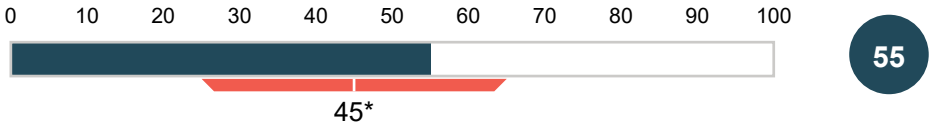
83

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



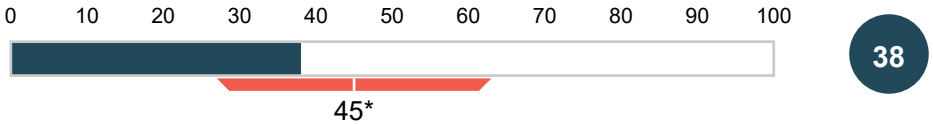
65

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



55

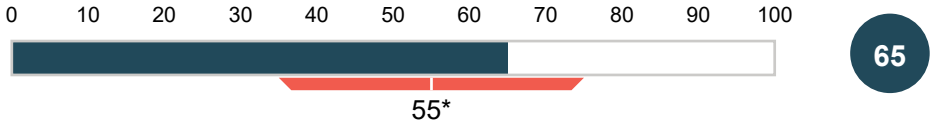
4. Эстетический - характер этой деятельности приносит удовлетворение тем, кто ценит гармонию в жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.



38

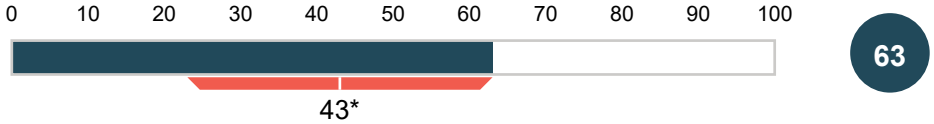
Иван Иванович Иванов:

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



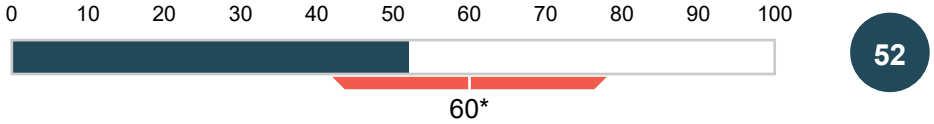
65

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



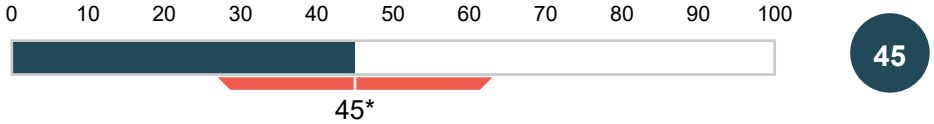
63

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



52

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



45

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

Сильные стороны стилей поведения и мотивации

В этом разделе описывается потенциал таких респондентов, как Петр и Иван Иванович, — сильные стороны их стилей поведения и двух самых главных мотиваторов. Данные утверждения раскрывают, какие плюсы привносит в организацию каждый респондент. Это можно использовать для создания системы, позволяющей извлекать максимальную пользу из того, в чём каждый из них особенно силён. Определите три или четыре сильные стороны, которые повышают у респондентов уровень удовлетворённости от работы.

Петр — сильные стороны:

- Когда достигается стабильность, он может стать предприимчивым.
- Хочет выполнять свою часть работы для поддержания эффективности и последовательности процесса.
- Идеальная «правая рука» для целеустремлённого руководителя.
- Спокойно и методично ведет за собой, подавая личный пример.
- Предлагает объективную точку зрения на то, как можно достичь цели в установленных рамках.
- Задает вопросы относительно конечного результата, которые упускаются другими.
- Имеет просчитанный план продвижения или победы в рамках организации.
- Известен тем, что прикладывает максимум своих способностей.

Иван Иванович — сильные стороны:

- Идеальная «правая рука» для целеустремлённого руководителя.
- Хочет контролировать собственную судьбу, но делает это гибко.
- Сильный единомышленник, следовательно, всегда готов помочь.
- Готов поддерживать систему, лежащую в основе дела.
- Стремится выступать от лица всей команды.
- Мотивирует других, чтобы они выдавали свой максимум.
- Всегда готов поделиться своим временем и взглядами.
- Успешно продвигает принципы, способствующие совершенствованию общества.

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Противоречия между стилями поведения и мотивацией

В этом разделе описываются потенциальные противоречия между стилем поведения и двумя самыми главными мотиваторами каждого из таких респондентов, как Петр и Иван Иванович. Определите от двух до трёх областей, где может возникнуть потенциальная противоречивость, которую следует упредить. Так вы повысите результативность работы.

Петр — противоречия:

- Ему может быть трудно отказаться от нежелательных рабочих привычек из-за страха потратить время впустую.
- Боясь перемен, может упускать возможности для повышения эффективности.
- Прислушивается к другим, но стремится действовать в собственных интересах.
- Критика окружающих может надолго выбить его из колеи.
- Просчитывает каждый фактор, что может быть потерей времени.
- Может производить впечатление человека, считающего, что эффективность процессов — это единственный способ увеличения прибыльности.
- Будет контролировать всё до деталей из-за страха потерять лицо.
- Он только тогда почувствует себя эффективным, когда сможет реализовать свои планы в рамках структуры.

Иван Иванович — противоречия:

- Прислушивается к другим, но стремится действовать в собственных интересах.
- Прощает, но забывает с трудом.
- Ему трудно говорить неприятные вещи людям, даже если это ради их блага.
- Может всегда брать вину на себя.
- Ему может быть трудно выслушивать и принимать конструктивную критику.
- Он может переоценивать свою власть.
- Чрезмерная доверчивость и желание помочь может привести к тому, что его будут использовать.
- Скорее возьмет на себя ответственность за чужие действия, чем начнет тяжёлый разговор со своим подчинённым.

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Идеальная рабочая обстановка

Человек гораздо более вовлечён и эффективен, когда его рабочая обстановка соответствует утверждениям, изложенным в данном разделе. Здесь на основе поведенческого стиля и двух самых главных мотиваторов обоих респондентов определена рабочая обстановка, идеальная для каждого из них. Используйте эту информацию, чтобы выявить конкретные обязанности и сферы ответственности, от которых Петр и Иван Иванович получают удовлетворение.

Петр — идеальная рабочая обстановка:

- Необходимо личное внимание его руководителя и похвала за каждое хорошо выполненное задание.
- Близкие отношения с узким кругом коллег.
- Предпочитает техническую работу, где можно специализироваться в одной сфере.
- Структура оплаты и вознаграждения прозрачна и отражена в документах.
- Вознаграждение за методичное и упорное стремление к результатам.
- Достаточное количество времени, чтобы проконтролировать отдачу от вложений прежде, чем вносить какие-либо изменения.
- Возможность доказывать идеи и мысли с опорой на факты и данные.
- Способность контролировать проверку и хранение информации и фактов.

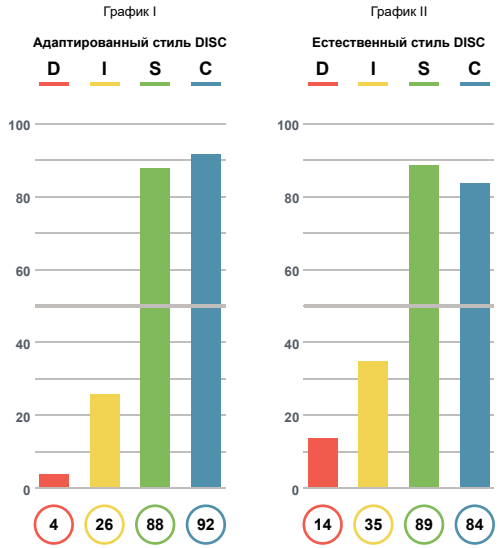
Иван Иванович — идеальная рабочая обстановка:

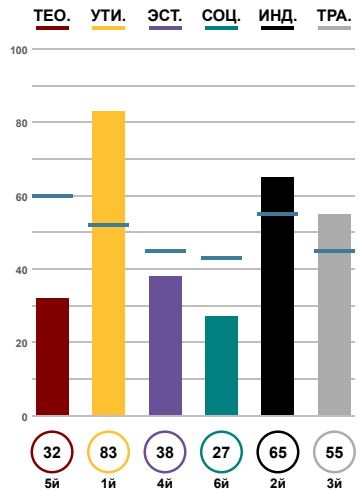
- Демократичный руководитель, с которым он может сотрудничать.
- Возможность и время для адаптации к изменениям.
- Возможность иметь дело с людьми, которых давно и хорошо знает.
- Возможность твёрдо отстаивать позиции для достижения общего результата, так как они наиболее выгодны развитию организации.
- Быть в партнёрстве с открытыми и искренними коллегами, идущими к одной цели.
- Возможность помогать окружающим, не привлекая к себе всеобщее внимание.
- Возможность быть серым кардиналом в коллективе.
- Обстановка, в которой можно выражать идеи, влияющие на людей.

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

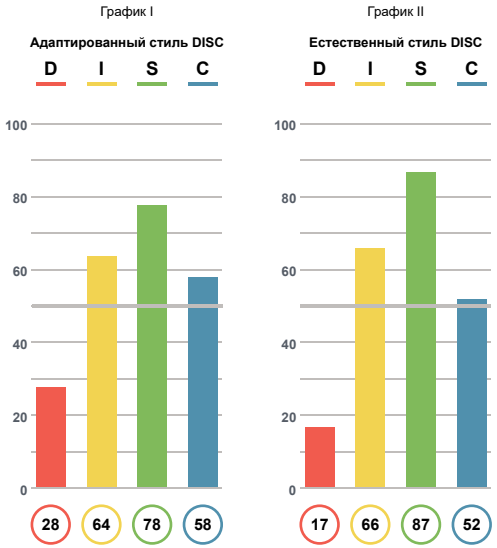
Графики стилей поведения и мотиваторов

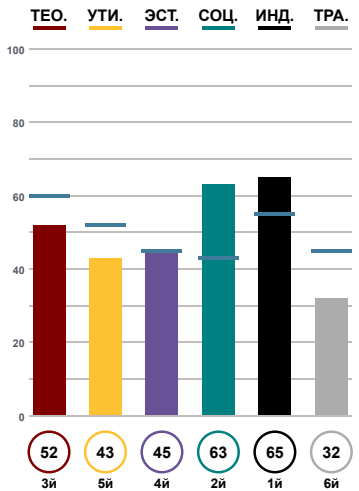
Петр Петров:





Иван Иванович Иванов:

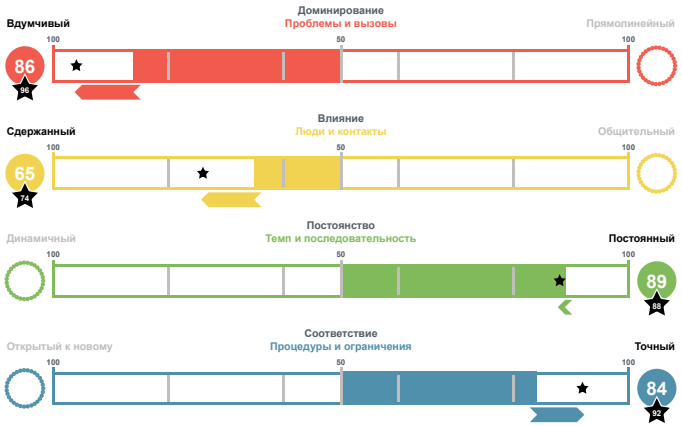


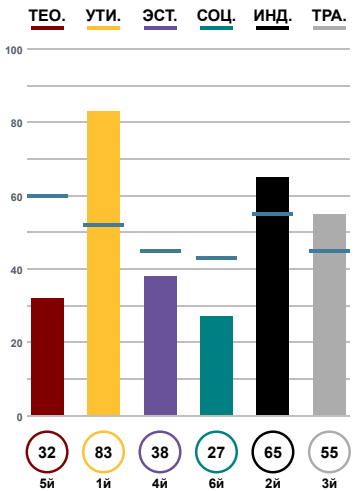


Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

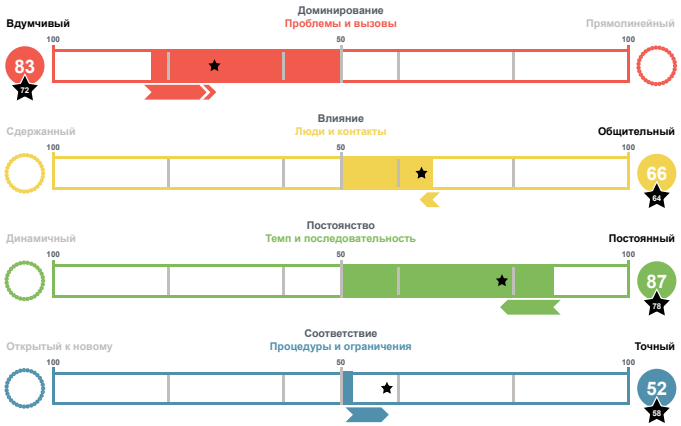
Графики стилей поведения и мотиваторов

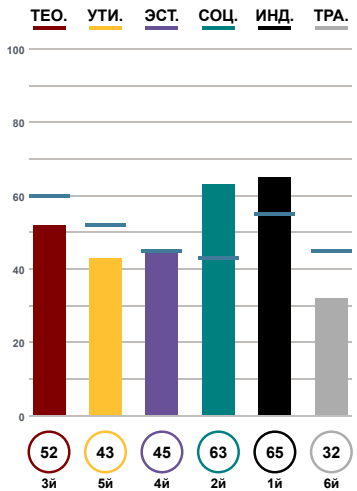
Петр Петров:





Иван Иванович Иванов:



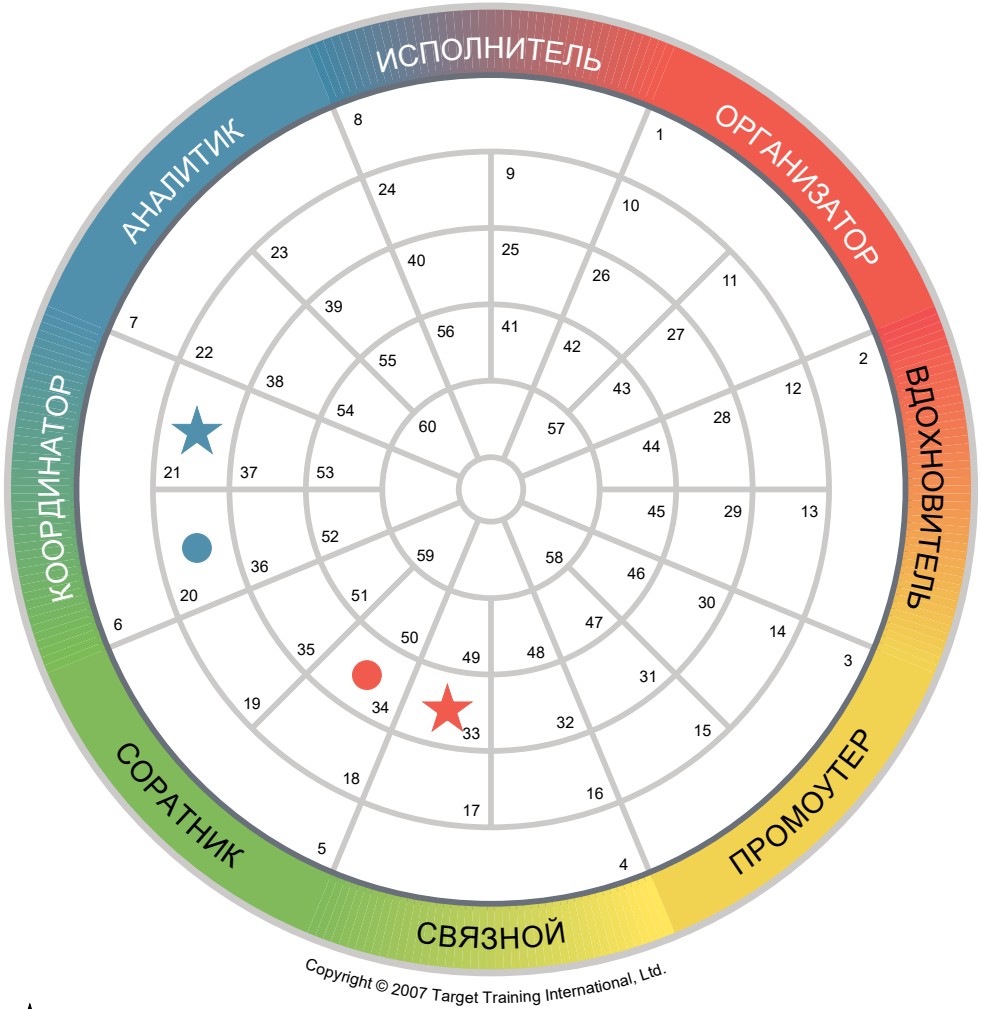


Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Ролевое колесо Success Insights®

Петр Петров

Иван Иванович Иванов



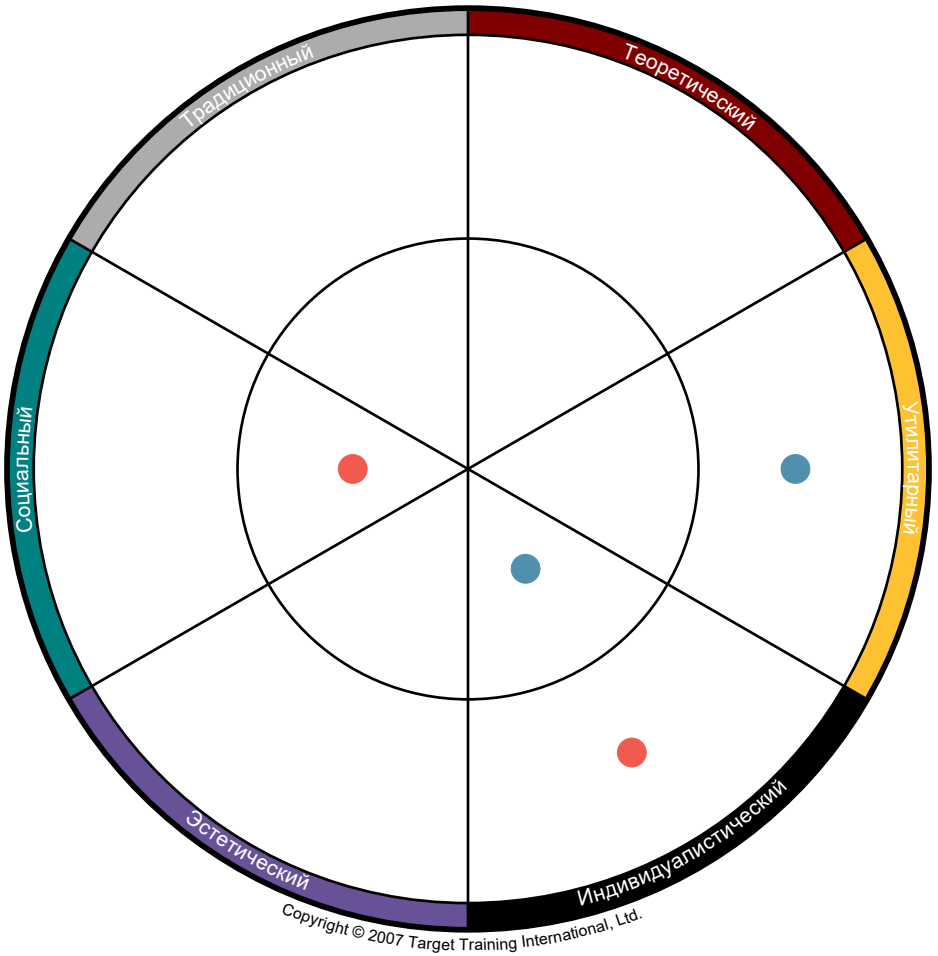
★ Адаптированный стиль

● Естественный стиль

Copyright © 2006-2021. Target Training International, Ltd.

Колесо мотиваторов™

- Петр Петров
- Иван Иванович Иванов



Внешнее кольцо = мотиватор на 1-м месте Внутреннее кольцо = мотиватор на 3-м месте

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