



ТТИ Россия

Таланты Технологии Интеллект

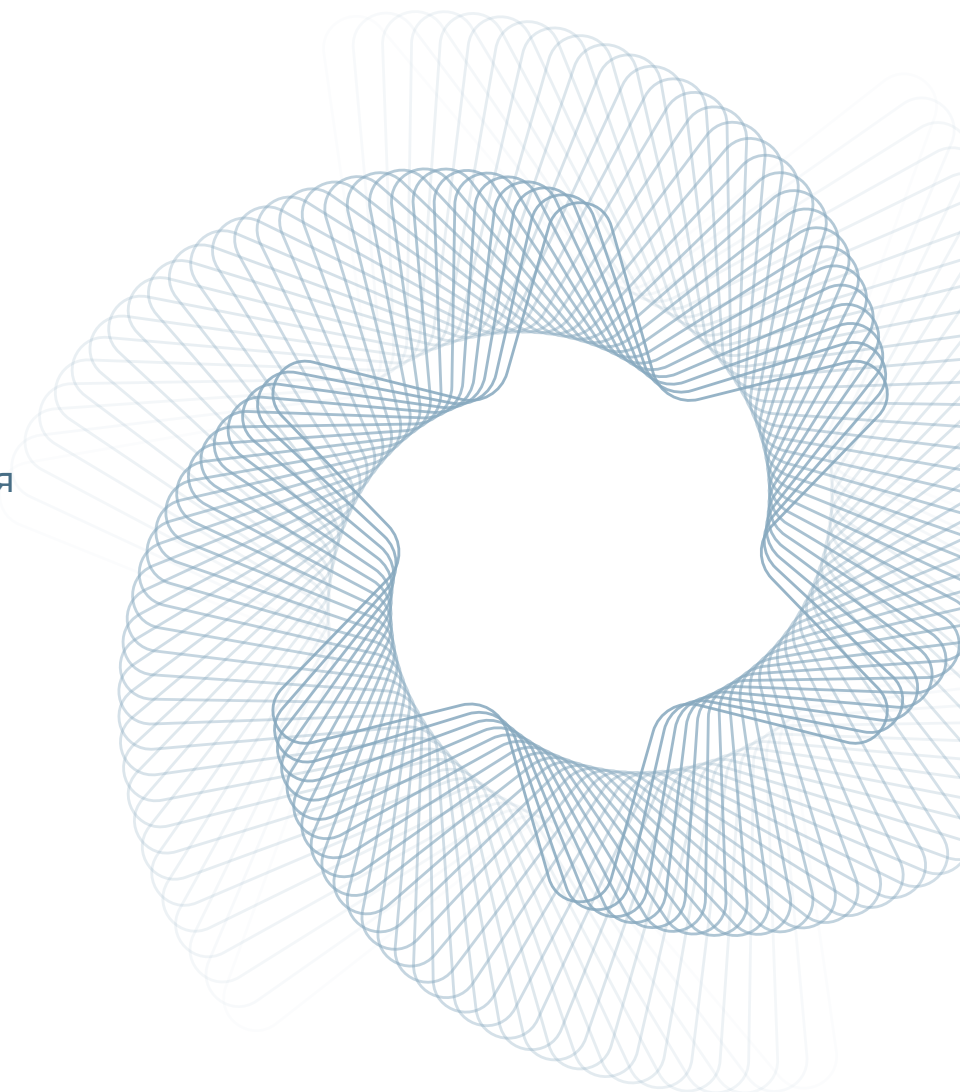
ОБРАЗЕЦ ОТЧЕТА • УНИВЕРСАЛЬНАЯ ВЕРСИЯ

Стиль поведения

Респондент NN

Руководитель направления

2026





Содержание

Введение	03
Общая характеристика	04
Ценность для организации	06
Как общаться с респондентом	07
Чего избегать при общении	08
Рекомендации для улучшения навыков общения	09
Идеальная рабочая обстановка	10
Восприятие поведения	11
Индикаторы поведения	12
Естественный и адаптированный стили поведения	13
Адаптированный стиль	15
Мотивирующие факторы	16
Принципы управления	17
Области для совершенствования	18
План развития	19
Ранжирование поведенческих характеристик	20
Графики стилей поведения	22
Ролевое колесо Success Insights®	23



Введение

Исследования в области поведения показывают, что наиболее эффективными людьми являются те, кто понимают себя, свои сильные и слабые стороны. Таким образом они могут разрабатывать стратегии, которые позволяют справляться с требованиями окружающей их среды.

Поведение человека является обязательной и неотъемлемой частью его сущности. Другими словами, многое из нашего поведения проистекает от «природы» (врождённое), и многое приходит из «воспитания» (взращённое). Всё это является универсальным языком того, «как мы действуем», или нашим наблюдаемым поведением.

В данном отчёте мы измеряем четыре фактора нормального поведения. Это то:

- ◆ Как вы реагируете на проблемы и трудности.
- ◆ Как вы, по вашему мнению, влияете на других.
- ◆ Как вы реагируете на темп окружения.
- ◆ Как вы реагируете на правила и процедуры, установленные другими.

В этом отчёте анализируется стиль поведения, а именно то, в какой манере действует человек. Верен ли отчёт на 100 %? И да, и нет, и возможно. Мы оцениваем только поведение. Мы лишь даём описание утверждений из областей поведения, в которых проявляются тенденции. Чтобы повысить точность, смело вносите комментарии или правки в любое из утверждений отчёта, которое, возможно, имеет или не имеет к вам отношение, — но только после того, как уточните мнение друзей и коллег.

Четыре фактора

**Доминирование**

Реакция на проблемы и трудности

**Влияние**

Влияние на других людей

**Постоянство**

Реакция на темп окружения

**Соответствие**

Реакция на правила и процедуры



для ЗАМЕТОК:

[illegible]

Адапт. стиль

Стиль	D	I	S	C
Адапт. стиль	7	61	91	46

Ест. стиль

Стиль	D	I	S	C
Ест. стиль	9	72	93	58



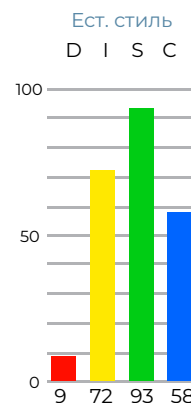
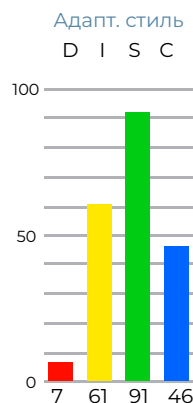
Общая характеристика

NN может отстаивать свои убеждения или защищать то, что дорого его сердцу. Для него важно составлять планы и следовать им. Он предпочитает планировать свою работу и следовать этому плану. Окружающие могут считать, что он привносит в команду свежие веяния. Он проявляет неутомимость и стойкость в достижении целей.

NN старается рассуждать взвешенно. Он является тем человеком, который привносит стабильность в работу всей команды. Он может считаться с чужими чувствами и искренне сопереживать тем, кто испытывает трудности. Подчас NN будет смягчать плохие новости, поскольку, если сказать всё как есть, это кого-нибудь заденет. Он может опасаться, что это испортит отношения. Он может стремиться обдумать важные решения прежде, чем действовать. Его необходимо убедить в том, что действия приведут к желаемому результату.

NN предпочитает дружелюбный и открытый стиль общения. Он не получает удовольствия от конфронтации ради конфронтации. Он чувствует, что добиться своего можно терпением и силой воли. Он будет открыт с теми, кому доверяет; хотя, чтобы достичь необходимого уровня доверия, ему может потребоваться время. Его нелегко вывести из себя, но он может скрывать свои переживания, т. к. никогда не демонстрирует свои чувства. NN предпочитает знать, какой вклад ожидает от него команда, а также каковы обязанности других членов рабочей группы. Он лучше общается в рамках установленной системы взаимоотношений. Он быстро подстраивается под рабочую динамику группы и успешно вписывается в команду. Его умение говорить и слушать является важным вкладом в командную работу. Как правило, NN относится к людям с уважением, сочувствием и одобрением. Однако иногда он может стать неподатливым. Неподатливость проявляется, когда оспариваются его идеалы и убеждения.

ДЛЯ ЗАМЕТОК:





ДЛЯ ЗАМЕТОК:

- ◆ Относится с уважением к иерархической и организационной структуре компании.
- ◆ Серьёзно относится к качеству работы.
- ◆ Надёжный член команды.
- ◆ Работает на общее дело, поддерживает лидера.
- ◆ Ориентирована на людей.
- ◆ Направляет конфликтную ситуацию в позитивное русло.
- ◆ Строит хорошие взаимоотношения.





ДЛЯ ЗАМЕТОК:

This image shows a vertical rectangular sheet of white paper. It features approximately 20 evenly spaced, thin, light-blue horizontal lines running across its width. The lines are parallel and extend from the left edge to the right edge, leaving small gaps between them. There are no margins, text, or other markings on the page.

-
- Адапт. стиль**
- | Стиль | D | I | S | C |
|--------------|---|----|----|----|
| Адапт. стиль | 7 | 61 | 91 | 46 |
- Ест. стиль**
- | Стиль | D | I | S | C |
|------------|---|----|----|----|
| Ест. стиль | 9 | 72 | 93 | 58 |

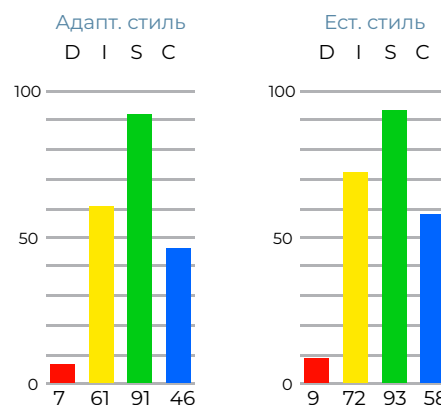


Чего избегать при общении

В этом разделе отчёта представлен перечень того, чего следует избегать при общении с таким человеком, как NN. Изучите вместе с ним каждый пункт и определите, какие методы общения будут ему неприятны и снизят его эффективность.

- ☐ Манипулировать им или оказывать давление, чтобы добиться его согласия, пользуясь тем, что он, скорее всего, не будет сопротивляться.
- ☐ Вынуждать его быстро реагировать на поставленные вами задачи. Говорить: «Я вижу это так».
- ☐ Давать заверения и гарантии, которые не можете соблюсти.
- ☐ Торопить его в принятии решений.
- ☐ Относиться свысока или унижать его, прибегая к хитрости или подачкам.
- ☐ Оспаривать факты и цифры.
- ☐ Постоянно решать за него — в этом случае NN утратит инициативу. Оставлять его без поддержки.
- ☐ Быть резким и стремительным.
- ☐ Перескакивать с одного на другое в ходе презентации.
- ☐ Давать обещания, которые не можете выполнить.
- ☐ Использовать доказательства из ненадёжных источников.

ДЛЯ ЗАМЕТОК:





Рекомендации для улучшения навыков общения

В этом разделе даются рекомендации, которые позволят респонденту улучшить общение с окружающими. Научившись взаимодействовать с людьми в комфортном для них стиле, NN будет эффективнее общаться с ними. Именно гибкость и способность понимать потребности других людей — признак мастерства в общении.

При общении с человеком зависимым, чётким, консервативным, стремящимся к совершенству, старательным, сговорчивым:

- ◆ Готовьте свой «вопрос» заранее.
- ◆ Говорите по делу.
- ◆ Будьте прилежны и реалистичны.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- ◆ Проявлять легкомыслие, небрежность, панибратство или шуметь.
- ◆ Слишком давить или назначать нереалистичные сроки.
- ◆ Быть неорганизованным или небрежным.

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

- ◆ Излагайте информацию ясно, конкретно, кратко и придерживайтесь сути.
- ◆ Говорите по делу.
- ◆ Приходите подготовленным — со всеми вспомогательными материалами «в одном пакете».

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- ◆ Говорить о вещах, не относящихся к делу.
- ◆ Прибегать к уловкам, чего-то недоговаривать.
- ◆ Производить впечатление неорганизованного человека.

При общении с человеком терпеливым, предсказуемым, надёжным, постоянным, расслабленным и скромным:

- ◆ Начинайте разговор с вопросов личного характера — «растопите лёд».
- ◆ Представьте свой вопрос в мягкой, неагрессивной форме.
- ◆ Задавайте вопросы с «как?», чтобы узнать их мнение.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- ◆ Стремительно переходить к делу.
- ◆ Доминировать или требовать.
- ◆ Вынуждать их быстро реагировать на поставленные вами задачи.

При общении с человеком притягательным, полным энтузиазма, дружелюбным, демонстративным и влиятельным:

- ◆ Создайте тёплую и дружескую атмосферу.
- ◆ Не злоупотребляйте в разговоре деталями (представьте их в письменном виде).
- ◆ Задавайте вопросы «из области чувств», чтобы узнать его мнение или получить комментарии.

Факторы, которые вызовут напряжение или недовольство:

- ◆ Проявлять резкость, холодность или что-то скрывать.
- ◆ Контролировать беседу.
- ◆ Злоупотреблять фактами, цифрами, альтернативами или абстрактными понятиями.



для ЗАМЕТОК:

- ◆ Возможность последовательного выполнения заданий.
- ◆ Личное внимание руководителя и одобрение каждого хорошо выполненного им задания.
- ◆ Возможность и время для адаптации к изменениям.
- ◆ Отсутствие конфликтов между людьми.
- ◆ Рабочая обстановка, в которой люди редко теряют самообладание.
- ◆ Работа, для которой определены стандарты и методы.
- ◆ Стабильная и предсказуемая обстановка.





ДЛЯ ЗАМЕТОК:

[illegible]

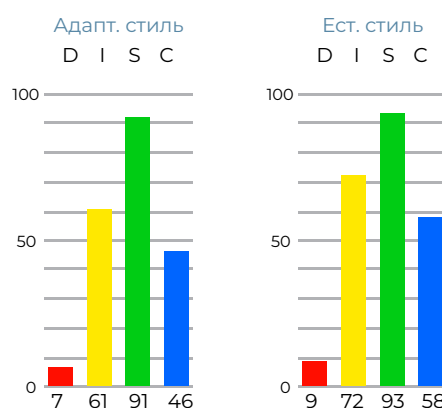
NN обычно воспринимает себя так — он человек:

- ## Восприятие окружающими — умеренное напряжение

- ◆ недемонстративный
- ◆ сомневающийся
- ◆ незабоченный
- ◆ негибкий

В ситуациях экстремального напряжения, стресса или усталости NN может восприниматься окружающими как человек:

- ◆ собственный
- ◆ отстранённый
- ◆ неподатливый
- ◆ равнодушный





Индикаторы поведения

В отчёте, основанном на ответах респондента, выделены слова, описывающие его поведение. Они описывают, как он решает проблемы, преодолевает трудности, влияет на людей, реагирует на изменения и на установленные другими людьми правила и регламенты.

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

Подсвечены характеристики, которые соответствуют естественному стилю поведения NN: **D = 9, I = 72, S = 93, C = 58**.



ДЛЯ ЗАМЕТОК:

[illegible]

NN чувствует, что ситуация требует от него быть более общительным и оптимистичным. Он будет доверять людям и выстраивать взаимоотношения в позитивной обстановке.





для ЗАМЕТОК:

NN полагает, что его естественный стиль поведения — это то, что нужно окружению. Довольствуется тем, что у него есть при таком уровне затраченных усилий и постоянства. Иногда NN хотел бы, чтобы мир «притормозил».

NN всеми силами стремится к тому, чтобы быть независимой и действовать в определённой степени по своей воле. Он наиболее комфортно чувствует себя в определённых ситуациях, где ограничения могут быть «ослаблены».





для ЗАМЕТОК:

[illegible]

-
- Адапт. стиль**
- | Стиль | Число |
|-------|-------|
| D | 7 |
| I | 61 |
| S | 91 |
| C | 46 |
- Ест. стиль**
- | Стиль | Число |
|-------|-------|
| D | 9 |
| I | 72 |
| S | 93 |
| C | 58 |



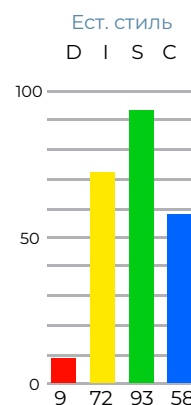
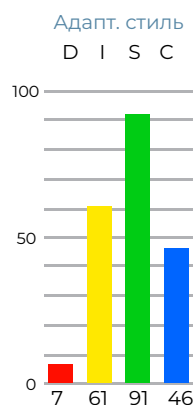
Мотивирующие факторы

Данный раздел отчёта сформирован на основе анализа желаний такого человека, как NN. Людей мотивирует желаемое; однако, как только человек получает то, что хочет, мотивация сразу пропадает. Изучите вместе все утверждения этого раздела и выделите те, которые в данный момент совпадают с его «желаниями».

NN хочет (и это его мотивирует):

- ◆ Работу, которая не мешает личной жизни.
- ◆ Отсутствия конфликтных ситуаций.
- ◆ Чтобы его воспринимали как члена коллектива.
- ◆ Признания за лояльность и многолетнюю службу.
- ◆ Постоянства в признательности и ощущения защищённости, которые может дать команда.
- ◆ Владеть методами, которые обеспечивают высокое качество работы.
- ◆ Покоя и гармонии.
- ◆ Работать с людьми, которым может доверять.
- ◆ Быть признанным членом команды.
- ◆ Предсказуемой рабочей обстановки.
- ◆ Чтобы его убеждали с помощью логики и эмоций.
- ◆ Иметь дело с людьми, которые понимают, почему он не хочет что-либо оспаривать.
- ◆ Понятный ему план.

ДЛЯ ЗАМЕТОК:





ДЛЯ ЗАМЕТОК:

This image shows a blank sheet of white paper with horizontal blue ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

- ◆ Приспосабливаться к будущим переменам.
- ◆ Чувство принадлежности — знать, насколько он важен для команды.
- ◆ Руководитель, который в деталях разъясняет делегируемые задачи.
- ◆ Качественный продукт, в который он верит.
- ◆ Иметь толковых коллег.
- ◆ Факты в логической последовательности.
- ◆ Программу по развитию творческих способностей и повышению самооценки.
- ◆ Намечать профессиональные и личные цели.
- ◆ Материальное вознаграждение, а не просто лестные отзывы и одобрение.
- ◆ Уметь сказать «нет», когда он действительно так думает.
- ◆ Быть представленной новым коллегам.

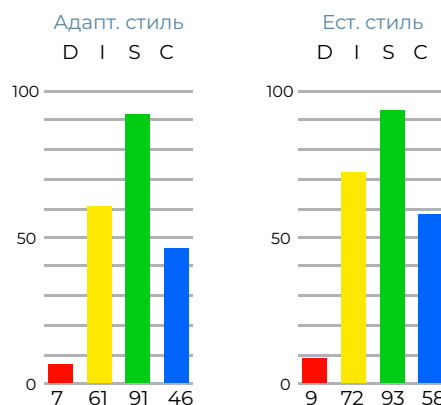




ДЛЯ ЗАМЕТОК:

[illegible]

- ◆ Не говорить о необходимости срочных действий — люди могут не понимать, что ему нужна незамедлительная помощь.
- ◆ Занимать оборонительную позицию в рискованных ситуациях — стремится сохранить статус-кво.
- ◆ Бездействовать, если кто-то нарушает правила и указания.
- ◆ Воспринимать критику своей работы как личный выпад.
- ◆ Проявлять чрезмерный консерватизм — выжидает и избегает всего нового.
- ◆ Затаивать обиду, если его личные взгляды подвергаются нападкам.
- ◆ Не информировать окружающих о ходе работы над задачей.
- ◆ Противиться и проявлять нерешительность, когда необходимы быстрые действия. Без надлежащей информации он будет сопротивляться в пассивно-агрессивной манере.





План развития

Ниже перечислены области, которые NN, может быть, захочет совершенствовать. Обведите от 1 до 3 областей и разработайте планы развития для достижения желаемых результатов. Просмотрите отчёт на предмет областей, которые, возможно, требуют развития.

- | | |
|---------------------------------|------------------------|
| ◆ Коммуникация (умение слушать) | ◆ Управление временем |
| ◆ Делегирование | ◆ Карьерные цели |
| ◆ Принятие решений | ◆ Личные цели |
| ◆ Поддержание дисциплины | ◆ Мотивирование других |
| ◆ Оценивание результативности | ◆ Развитие других |
| ◆ Обучение | ◆ Семья |

ОБЛАСТЬ: _____

1. _____

2. _____

3. _____

ОБЛАСТЬ: _____

1. _____

2. _____

3. _____

ОБЛАСТЬ: _____

1. _____

2. _____

3. _____

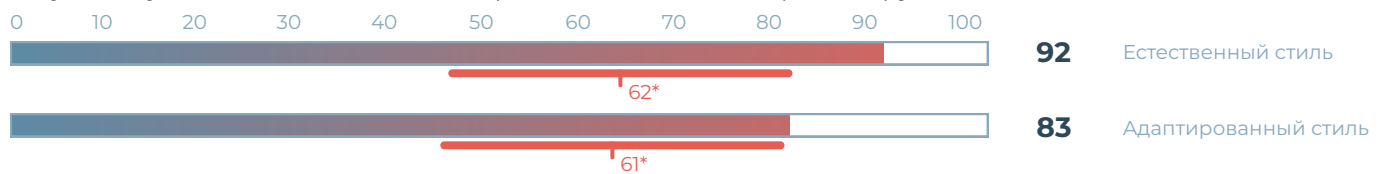
ДАТА НАЧАЛА: _____ КОНТРОЛЬНАЯ ДАТА: _____



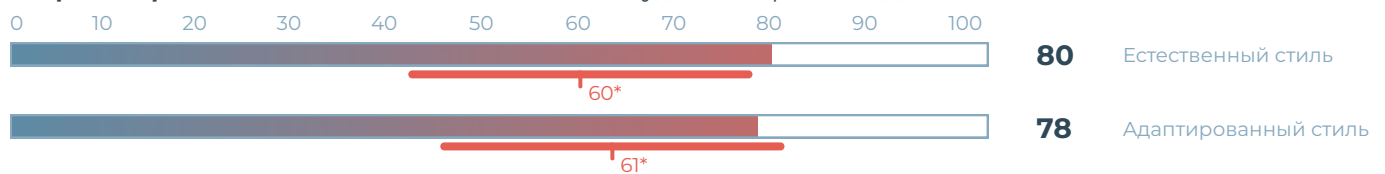
Ранжирование поведенческих характеристик

Шкалы показывают ранжирование поведенческих характеристик на основе естественного поведения по 12 областям, которые часто встречаются в деловой обстановке. Они помогают понять, в каких из этих областей NN будет обладать большей естественной эффективностью.

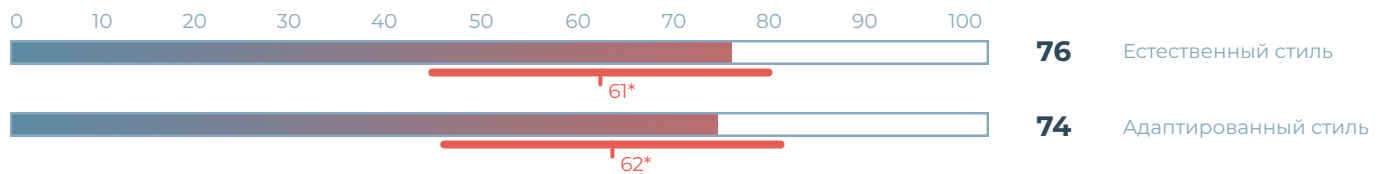
1. Ориентированность на людей — Строить отношения с широким кругом людей.



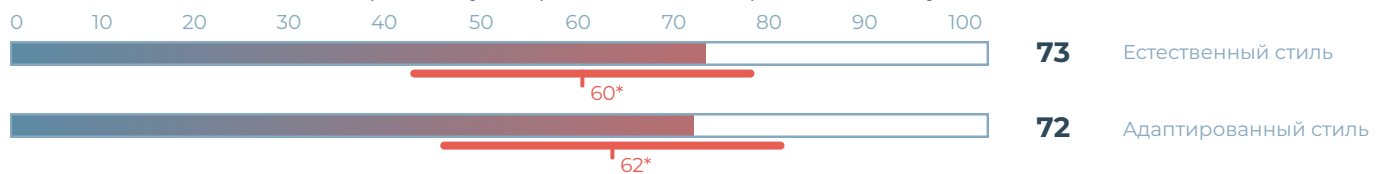
2. Ориентированность на клиента — Выявлять и удовлетворять ожидания клиентов.



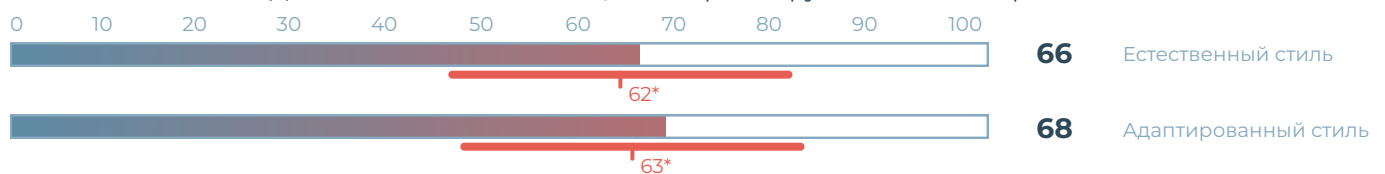
3. Следование правилам — Придерживаться правил, инструкций или существующих методов.



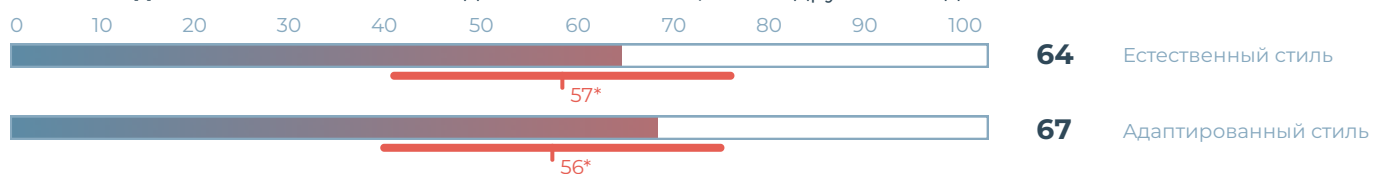
4. Последовательность — Предсказуемо работать в повторяющихся ситуациях.



5. Настойчивость — Доводить задачи до конца, несмотря на трудности или сопротивление.



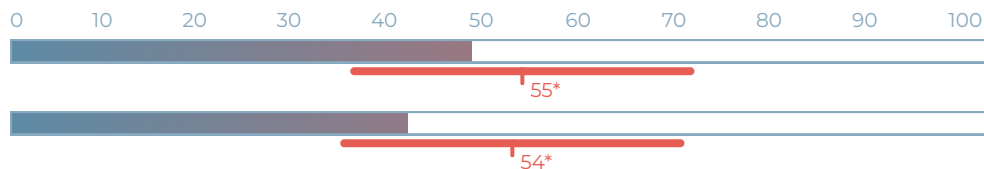
6. Взаимодействие — Часто взаимодействовать и общаться с другими людьми.



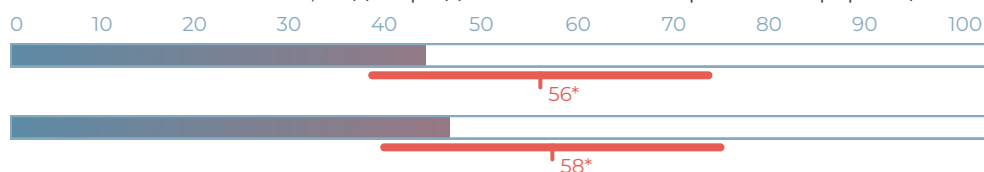


Ранжирование поведенческих характеристик

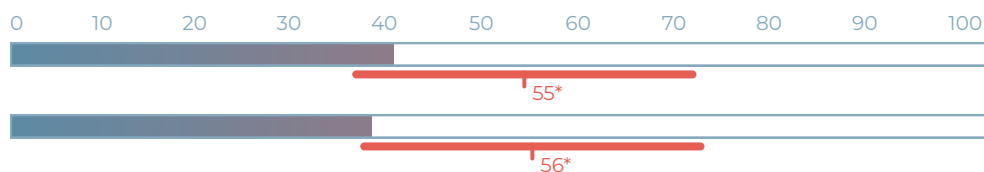
7. **Универсальность** — С лёгкостью адаптироваться к различным ситуациям.



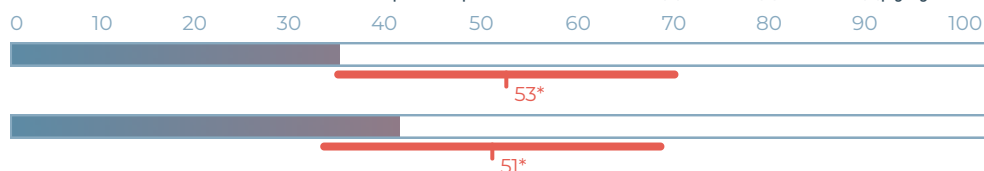
8. **Анализ** — Составлять, подтверждать и систематизировать информацию.



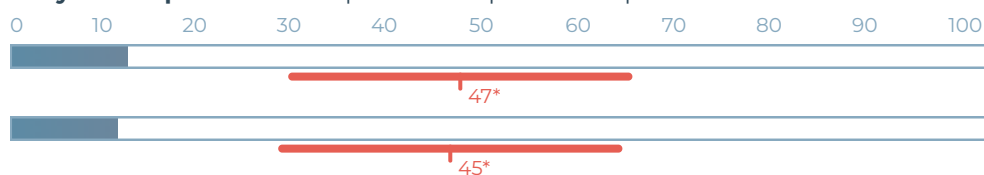
9. **Организованное рабочее место** — Устанавливать и соблюдать определённый порядок в повседневной деятельности.



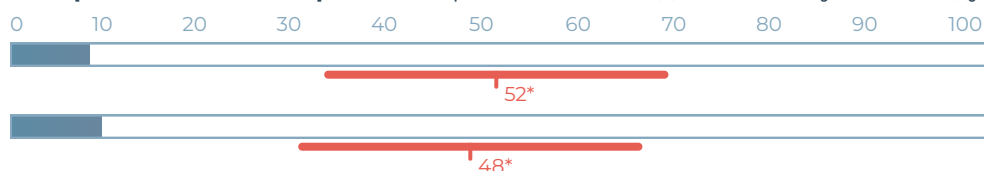
10. **Частые изменения** — Быстро переключаться с одной задачи на другую.



11. **Чувство срочности** — Принимать срочные меры.



12. **Стремление быть первым** — Стремиться побеждать или получать выгоду.



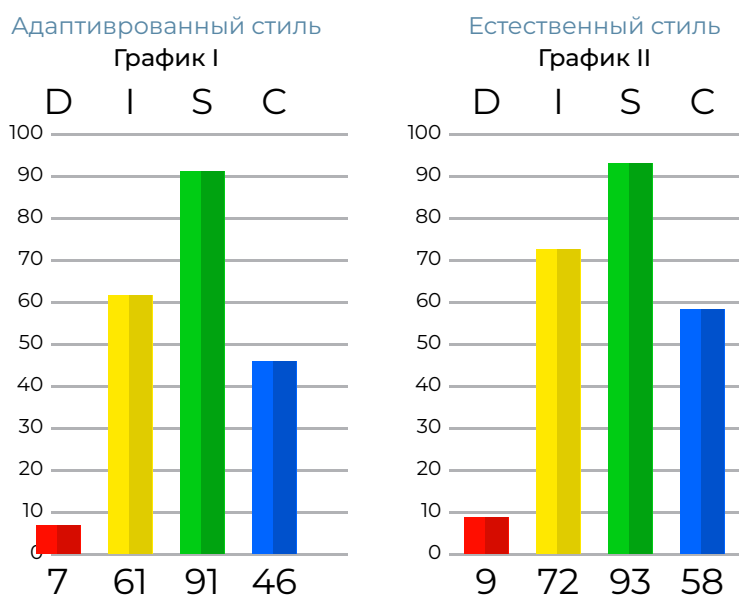
SIA: 07-61-91-46 (18) SIN: 09-72-93-58 (34)

* результаты 68 % респондентов попадают в закрашенную область.



Графики стилей поведения

Дата диагностики: 2026. График I показывает стиль, который NN считает необходимым в текущей рабочей среде; график II — его естественный стиль поведения.



Нормы для русскоговорящих 2021 R4



Полевое колесо Success Insights®

Полевое колесо Success Insights® — инструмент, получивший популярность во всём мире. В дополнение к полученному тексту о стиле колесо даёт визуальное представление, что позволяет:

- ◆ Увидеть свой естественный стиль поведения (кружок).
- ◆ Увидеть свой адаптированный стиль поведения (звёздочка).
- ◆ Обратить внимание на степень адаптации своего поведения.

Обратите внимание, как на следующей странице на колесе расположены маркеры естественного стиля поведения (кружок) и адаптированного стиля (звёздочка). Если они находятся в разных секторах, это означает, что приходится адаптироваться в поведении. И чем дальше они друг от друга, тем о более высоком уровне адаптации идёт речь.

Если вся команда уже прошла диагностику стилей поведения, было бы полезно встретиться и создать общее колесо, где будут отмечены естественные и адаптированные стили поведения каждого. Это позволит сразу увидеть возможные зоны конфликта, а также то, где можно улучшить коммуникацию, взаимопонимание и добиться большего уважения друг к другу.



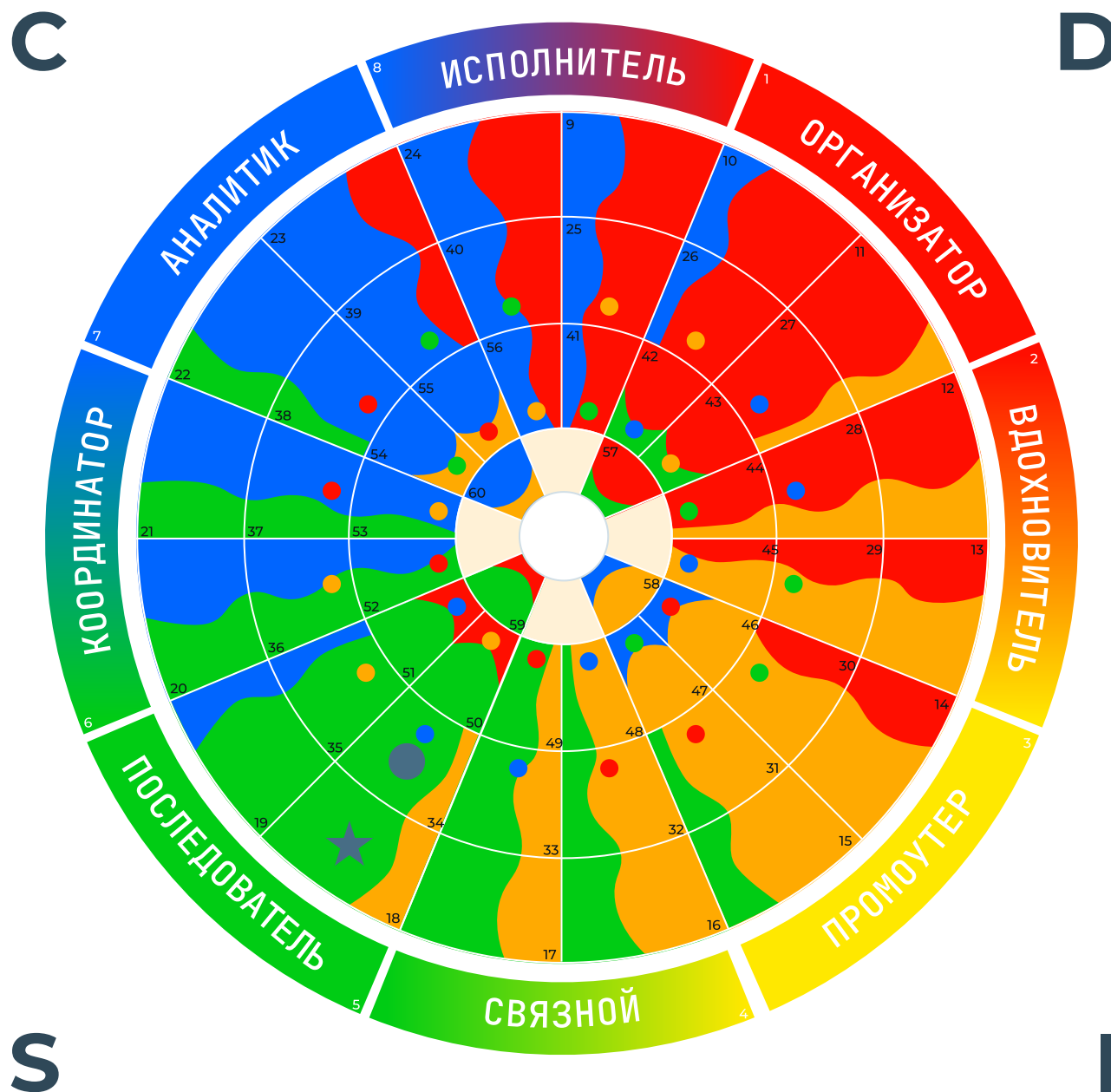
Адаптированный стиль
(18) Связующий последователь



Естественный стиль
(34) Связующий последователь
(гибкий)



Ролевое колесо Success Insights®



★ Адаптированный стиль (18) Связующий последователь
● Естественный стиль (34) Связующий последователь (гибкий)
Нормы для русскоговорящих 2021 R4