



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Отчет о стилях поведения команды

Управленческая команда

Ферма

15-12-2018



Оценка стилей поведения позволяет проводить точные измерения предсказуемых моделей поведения человеческой личности. Ясное понимание таких прогнозируемых стилей может давать свои полезные плоды. Руководитель может увидеть сильные стороны, использовать возможности развития и позаботиться о ресурсах для достижения целей организации, получив в свое распоряжение диагностику этих стилей поведения каждого из членов команды.

СОДЕРЖАНИЕ ОТЧЕТА

- Сводная по факторам DISC команды – обобщенная информация в процентах для изучения структуры команды как по факторам DISC, так и по поведенческим сегментам на колесе.
- Структура команды – показывает пропорции вашей организации по поведенческим сегментам и приводит графики DISC отдельных членов команды.
- Анализ по поведенческим сегментам – исследует отдельных представителей в каждом сегменте, характеристики сегментов, способы общения и идеальное окружение.
- Групповое колесо – показывает естественный, адаптированный стили и их миграцию для каждого члена команды.
- Сравнительная сводная по поведенческим характеристикам – сравнивает оценки членов команды друг с другом, со средней по команде и популяционной средней.

СПИСОК ЧЛЕНОВ КОМАНДЫ

Кристина Бабочкова
Алексей Дихлофосов
Александр Жуков
Анна Кузнечикова
Елена Моль
Андрей Мотыльков
Петр Муравьев
Дмитрий Мухин
Иван Пчелкин
Владимир Рачков
Сергей Сверчков
Иван Тараканов



Ролевое колесо TTI Success Insights® – это графическое представление структуры поведенческих стилей команды по четырем квадрантам колеса DISC.

КАК ПРОЯВЛЯЮТСЯ ФАКТОРЫ DISC

Замечали ли вы, что:

- Некоторые люди напористы, прямолинейны и ориентированы на результат
- Другие – оптимистичны, веселы и разговорчивы
- Третьи – постоянны, терпеливы и расслаблены
- Четвертые – точны, аккуратны и добросовестны

ЧТО ТАКОЕ DISC

Доминирование

Как вы реагируете на проблемы и вызовы

Влияние

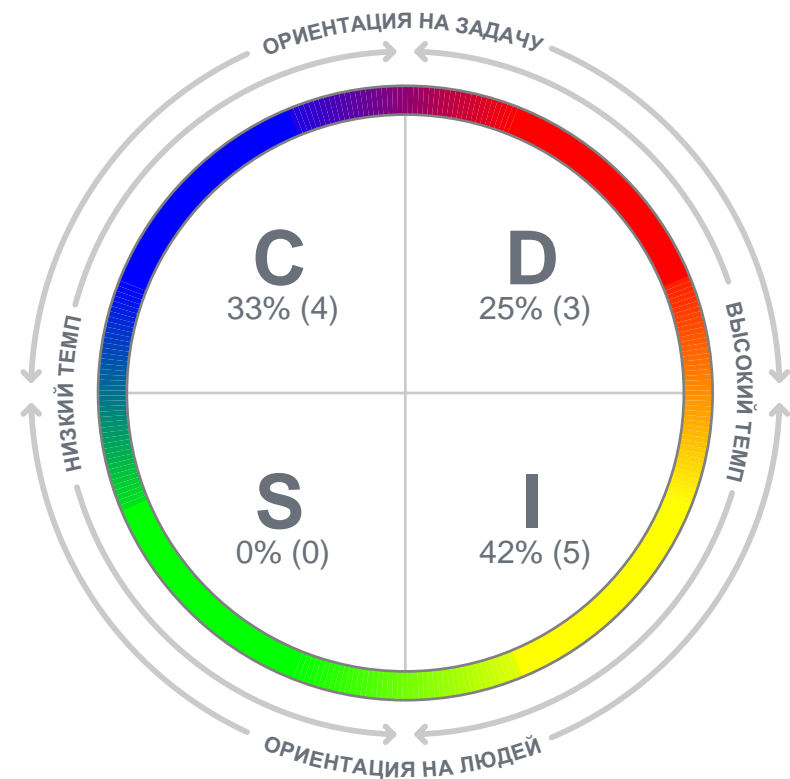
Как вы убеждаете окружающих в своей точке зрения

Постоянство

Как вы реагируете на темп окружающей среды

Соответствие

Как вы реагируете на правила и процедуры



Колесо показывает сочетание четырех стилей DISC, демонстрируя сходства и различия в стилях поведения членов команды. Это колесо показывает структуру стилей команды в процентах по восьми сегментам.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ СЕГМЕНТОВ

ОРГАНИЗАТОР – D - люди, которые имеют склонность вести себя прямолинейно, решительно и стремиться к результатам.

ВДОХНОВИТЕЛЬ – D/I - люди, которые стремятся убеждать окружающих, вызывая к разуму, пониманию или эмоциям.

ПРОМОУТЕР – I - люди, которые стремятся озвучивать множество идей, чтобы влиять на результаты.

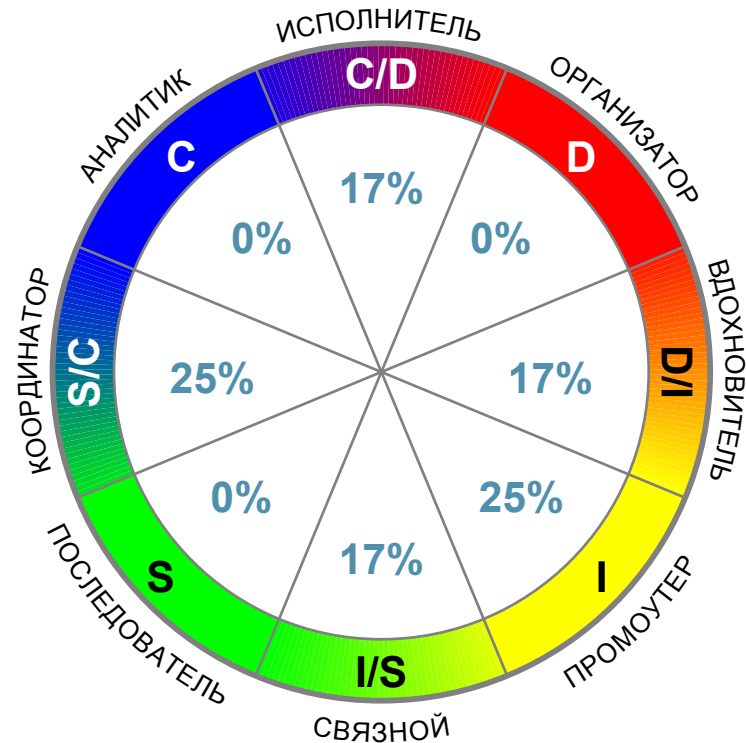
СВЯЗНОЙ – I/S - люди, которые стремятся не торопиться, думать позитивно и концентрироваться на межличностных отношениях.

СОРАТНИК – S - люди, которые стремятся защищать здравые идеи, упорно и добросовестно работать ради доведения проектов до конца.

КООРДИНАТОР – S/C - люди, которые стремятся опираться на факты и придерживаться проверенных методов для выполнения проектов и задач.

АНАЛИТИК – C - люди, которые стремятся к точности во всем и обеспечивать максимально высокое качество, собирая точные данные.

ИСПОЛНИТЕЛЬ – C/D - люди, которые стремятся оценивать, использовать факты и цифры и продвигаться к решению.



Характеристика промоутеров в команде - (I)

Промоутеры склонны вербализовать множество идей для влияния на результаты. Следующая информация даст членам команды четкое понимание и представление о человеке такого типа, как Вдохновитель.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Хорошо общаются с окружающими
- Видят ситуацию целиком и доносят ее до окружающих
- Продвигают команду в организации
- Сплачивают команду
- Убеждают людей с удовольствием

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Больше обращают внимание на удовольствие, а не на эффективность
- Начинают действовать до того, как соберут информацию
- Переоценивают способности других
- Слушают членов команды избирательно
- Излишне оптимистичны в отношении способностей команды

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Выражает чувства словами

Позитивный подход в решении конфликтов

Оптимистичный и энтузиаст



3/12

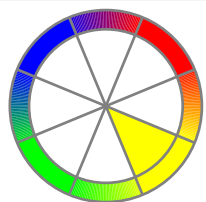
25% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Обыкновенный

Спокойный

Строгий



17.46%

населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

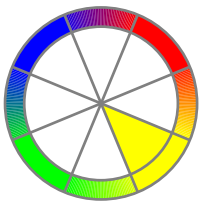
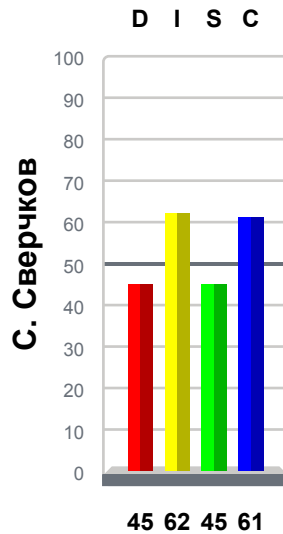
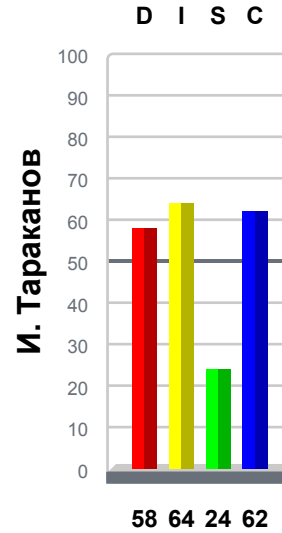
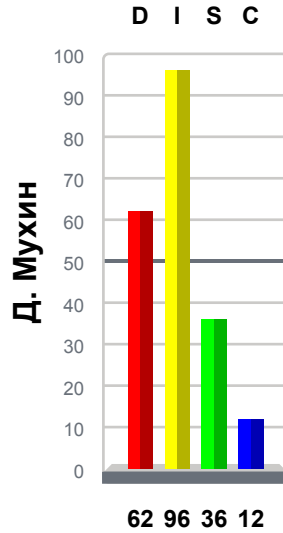
Гибкий

Захватывающий

Вдохновляющий

ПРОМОУТЕРЫ В КОМАНДЕ

Дмитрий Мухин
Сергей Сверчков
Иван Тараканов



Характеристика координаторов в команде - (S/C)

Координаторы стремятся к фактам и придерживаются проверенных методов при выполнении проектов и задач. Следующая информация даст членам команды четкое понимание и представление о человеке такого типа, как Координатор.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Ставят и достигают цели по высоким стандартам
- Работают на руководителя и на благо дела
- Понимают и поддерживают необходимость систем качества
- Внедряют и доводят планы до конца
- Идентифицируют проблемы, правила, ошибки и процедуры

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Становятся упрямыми в стрессе
- Злоупотребляют организационными процедурами
- Скрывают истинные чувства
- Общаются уклончиво
- Принижают достижения

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Сознательный и надежный

Объективный взгляд на вещи

Уважение к руководству



3/12

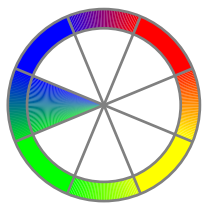
25% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Незнакомый

Напряженный

Незавершенный



21.28%
населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

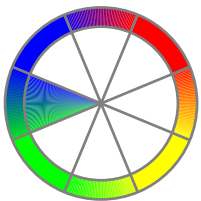
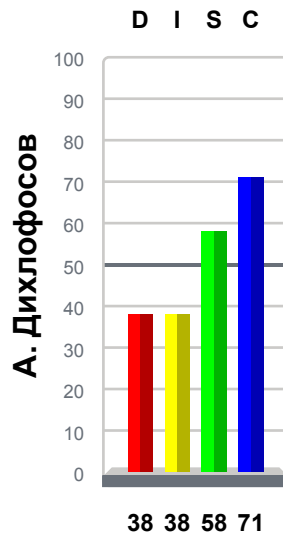
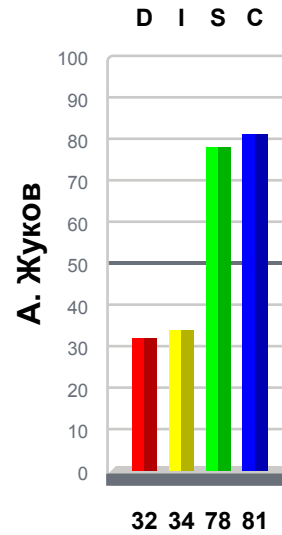
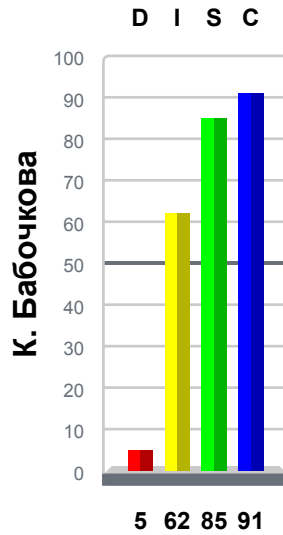
Проверенный

Стандартный

Организованный

КОординаторы в команде

Кристина Бабочкова
Алексей Дихлофосов
Александр Жуков



Характеристика связанных в команде - (I/S)

Связные стремятся не торопиться, думают позитивно и сосредоточены на человеческих отношениях. Следующая информация даст членам команды четкое понимание и представление о человеке такого типа, как Связной.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Обладают твердой приверженностью команде
- Проявляют тонкое восприятие чувств других людей
- Активно слушают
- Предлагают понимание и дружбу
- Демонстрируют преданность

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Соглашаются с чужим мнением
- Действуют неспеша
- Опускают руки
- Избегают конфронтации
- Пассивны и нерешительны

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп

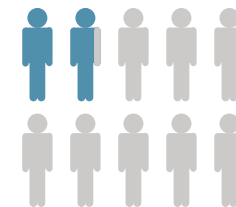


ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Строит прочные взаимоотношения

Ориентирован на сервис

Сотрудничающий член команды



2/12

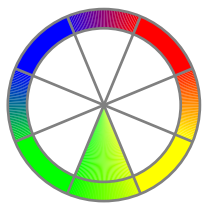
17% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Сложный

Абстрактный

Аналитический



20.08%
населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

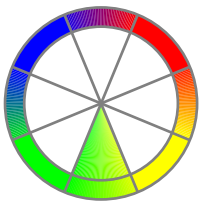
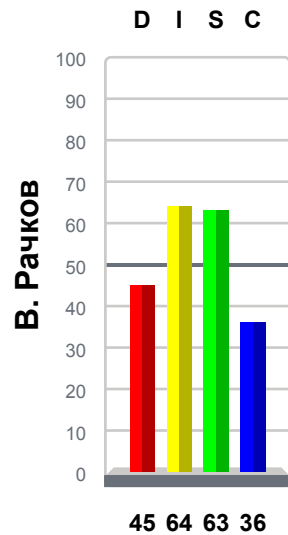
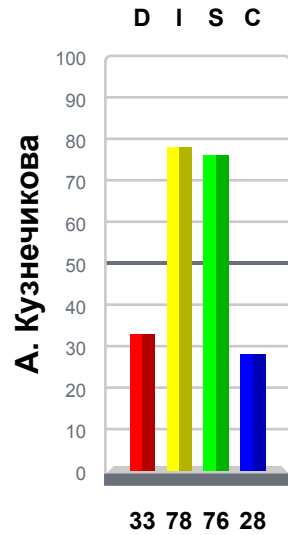
Доброжелательный

Простой

Отзывчивый

СВЯЗНЫЕ В КОМАНДЕ

Анна Кузнечикова
Владимир Рачков



Характеристика вдохновителей в команде - (D/I)

Вдохновители склонны убеждать окружающих, обращаясь к логике, пониманию или эмоциям. Следующая информация даст членам команды четкое понимание и представление о человеке такого типа, как Вдохновитель.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Независимы и автономны
- Используют интуицию
- Решительны и агрессивны при столкновении с проблемами
- Продвигают и принимают перемены
- Оптимистичны в отношении целей команды

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Позволяют эмоциям влиять на принятие решений
- Плохо управляют временем или не укладывается в сроки
- Проявляют чрезмерный энтузиазм
- Нарушают собственный распорядок
- Избегают конфликты с командой

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Креативное решение проблем

Представляет компанию в организациях

Достигает целей через людей



2/12

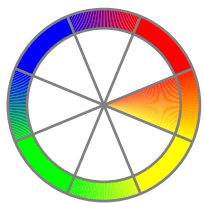
17% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Стандартизированный

Структурированный

Единообразный



12.68%
населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

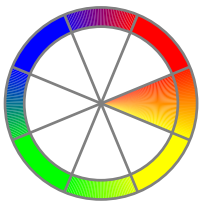
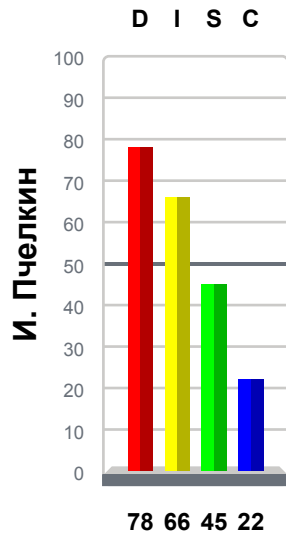
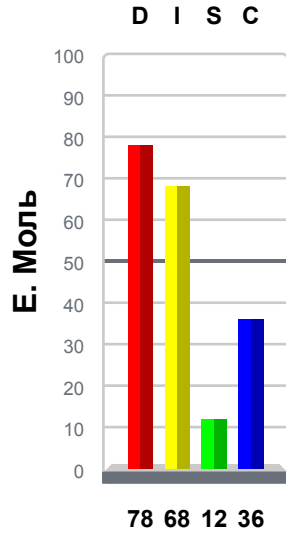
Поразительный

Беспрецедентный

Чрезвычайный

ВДОХНОВИТЕЛИ В КОМАНДЕ

Елена Моль
Иван Пчелкин



Характеристика исполнителей в команде - (C/D)

Исполнители склонны оценивать, использовать факты и цифры, продвигаясь к решению. Следующая информация даст членам команды четкое понимание и представление о человеке такого типа, как Исполнитель.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Ожидают высокие стандарты производительности
- Эффективно распоряжаются временем
- Знают о цене погрешностей и ошибок и чувствительны к ней
- Принимают жесткие решения, включая интуицию и используя факты
- Быстро завершают задачи

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- В стрессовом состоянии становятся требовательными
- Злоупотребляют фактами и цифрами
- Принимают решения непоследовательно
- Берут на себя слишком много в команде
- Недооценивают других членов команды

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп

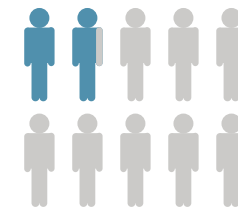


Высокий темп



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Объективный и реалистичный
Добивается рациональных результатов
Креативность



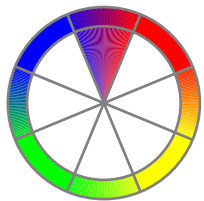
2/12
17% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Расслабляться

Восприятие

Предполагать



4.22%
населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

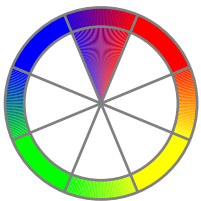
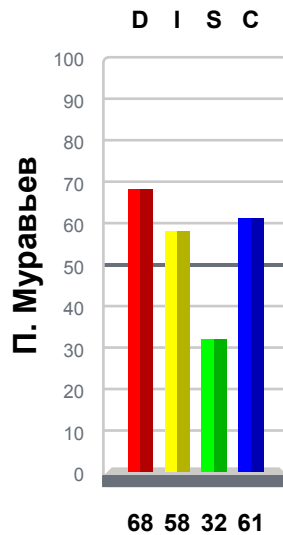
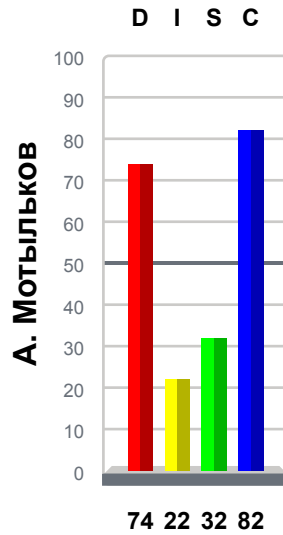
Функция

Действие

Данные

ИСПОЛНИТЕЛИ В КОМАНДЕ

Андрей Мотыльков
Петр Муравьев



Характеристика организаторов в команде - (D)

Организаторы склонны к прямоте, решительности и стремятся добиваться результатов. Эта информация может рассказывать о характеристиках, которые в дефиците у команды и которые могут оказаться для нее полезными.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Ориентированы на будущее и конкурентны
- Получают прилив энергии от прямых ответов
- Работают с удовольствием над сложными заданиями
- Любят власть и полномочия
- Любят конфронтацию

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Слушают плохо или избирательно
- Не любят рутинную работу
- Испытывают недостаток такта и дипломатичности
- Слишком много делегируют и недостаточно объясняют
- Пугают, чтобы мотивировать

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Инициативный

Способен быстро и часто переключаться

Бесстрашный, амбициозный



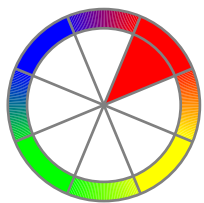
0/12
0% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Непоследовательный

Следовать указаниям

Терпеливый



7.12%
населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

Быстрый

Преимущество

Решительный

Характеристика аналитиков в команде - (С)

Аналитики стремятся к аккуратности во всем и скрупулезны в сборе точных данных для обеспечения максимально высокого качества. Эта информация может рассказывать о характеристиках, которые в дефиците у команды и которые могут оказаться для нее полезными.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Работают собранно
- Находят правильные методы для продолжения работы
- Аккуратны и точны
- Мыслят критически
- Пользуются фактами для обоснования своего мнения и мотивов

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Скрывают новые идеи
- Держат свои чувства в себе
- Выполняют работу сами, а не делегируют
- Нерешительны в действиях, если недостаточно данных
- Полагаются на руководителя или старшего

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Аккуратный и интуитивный

Поддерживает стандарты

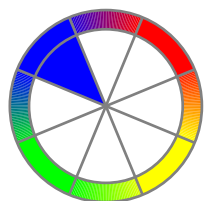
Заботится о качестве



0/12
0% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Представлять себе
Метод научного тыка
Экспериментальный



5.12%
населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

Фактический
Точный
Выверенный

Характеристика соратников в команде - (S)

Соратники являются поборниками здравых идей, работают стабильно и добросовестно, чтобы доводить проекты до конца. Эта информация может рассказывать о характеристиках, которые в дефиците у команды и которые могут оказаться для нее полезными.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Концентрируются на командной работе
- Придают стабильность команде
- Успокаивают и проявляют терпение
- Хорошо работают в командной обстановке
- Преданы тем, кого считают "своими"

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Действуют медленно
- Им не достает чувства срочности
- Выполняют работу сами, а не делегируют
- Сопротивляются изменениям, инициированным командой
- Не прощают промахов или ошибок

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп

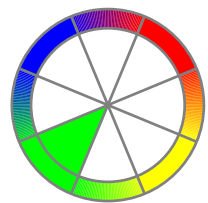


ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Разрешает конфликты переговорами

Хороший слушатель

Вызывает доверие у окружающих



11.90%
населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

Последовательный

Обычный

Безопасный



0/12
0% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Непредвиденный

Срочный

Конфронтация



Описания сегментов колеса

В этой таблице восемь сегментов, которые образовались в результате сочетания четырех факторов DISC. Каждый сегмент имеет описание и для него указан процент членов команды, которые находятся в нем. Сегменты специально расположены так, чтобы рядом в паре находился другой сегмент с противоположным стилем.

| | |
|--|--|
| ОРГАНИЗАТОР – D (0%) | СОРАТНИК – S (0%) |
| люди, которые имеют склонность вести себя прямолинейно, решительно и стремиться к результатам. | люди, которые стремятся защищать здравые идеи, упорно и добросовестно работать ради доведения проектов до конца. |
| ВДОХНОВИТЕЛЬ – D/I (17%) | КООРДИНАТОР – S/C (25%) |
| люди, которые стремятся убеждать окружающих, взывая к разуму, пониманию или эмоциям. | люди, которые стремятся опираться на факты и придерживаться проверенных методов для выполнения проектов и задач. |
| ПРОМОУТЕР – I (25%) | АНАЛИТИК – C (0%) |
| люди, которые стремятся озвучивать множество идей, чтобы влиять на результаты. | люди, которые стремятся к точности во всем и обеспечивать максимально высокое качество, собирая точные данные. |
| СВЯЗНОЙ – I/S (17%) | ИСПОЛНИТЕЛЬ – C/D (17%) |
| люди, которые стремятся не торопиться, думать позитивно и концентрироваться на межличностных отношениях. | люди, которые стремятся оценивать, использовать факты и цифры и продвигаться к решению. |



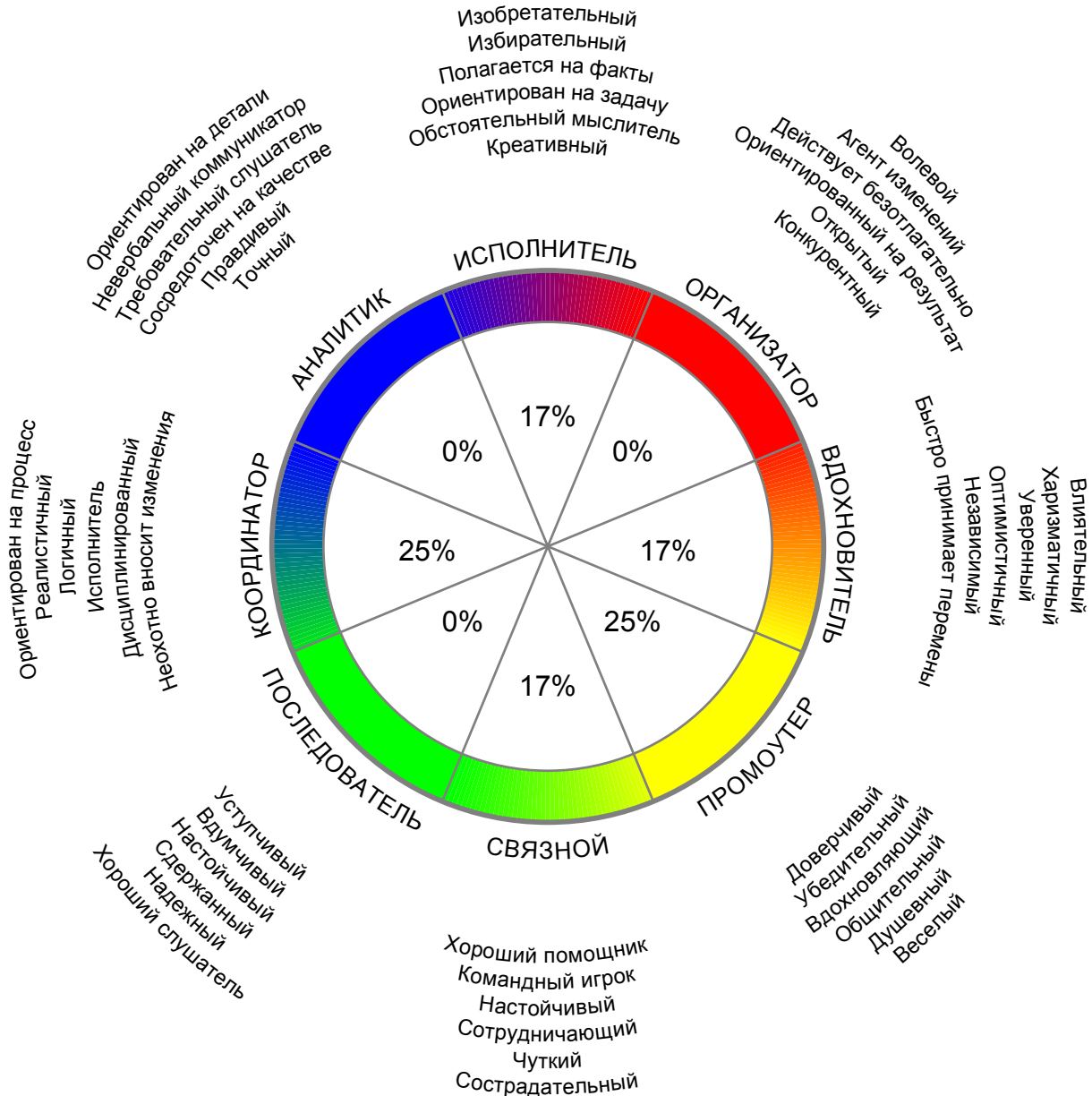
Сводная по членам команды

В этой таблице восемь сегментов, которые образовались в результате сочетания четырех факторов DISC. Каждый сегмент содержит имена членов команды и процент таких членов команды. Сегменты специально расположены так, чтобы рядом в паре находился другой сегмент с противоположным стилем.

| | |
|--|---|
| ОРГАНИЗАТОР – D (0%) | СОРАТНИК – S (0%) |
| | |
| ВДОХНОВИТЕЛЬ – D/I (17%) | КООРДИНАТОР – S/C (25%) |
| Елена Моль Иван Пчелкин | Кристина Бабочкова Алексей Дихлофосов Александр Жуков |
| ПРОМОУТЕР – I (25%) | АНАЛИТИК – C (0%) |
| Дмитрий Мухин Сергей Сверчков Иван Тараканов | |
| СВЯЗНОЙ – I/S (17%) | ИСПОЛНИТЕЛЬ – C/D (17%) |
| Анна Кузнечикова Владимир Рачков | Андрей Мотыльков Петр Муравьев |

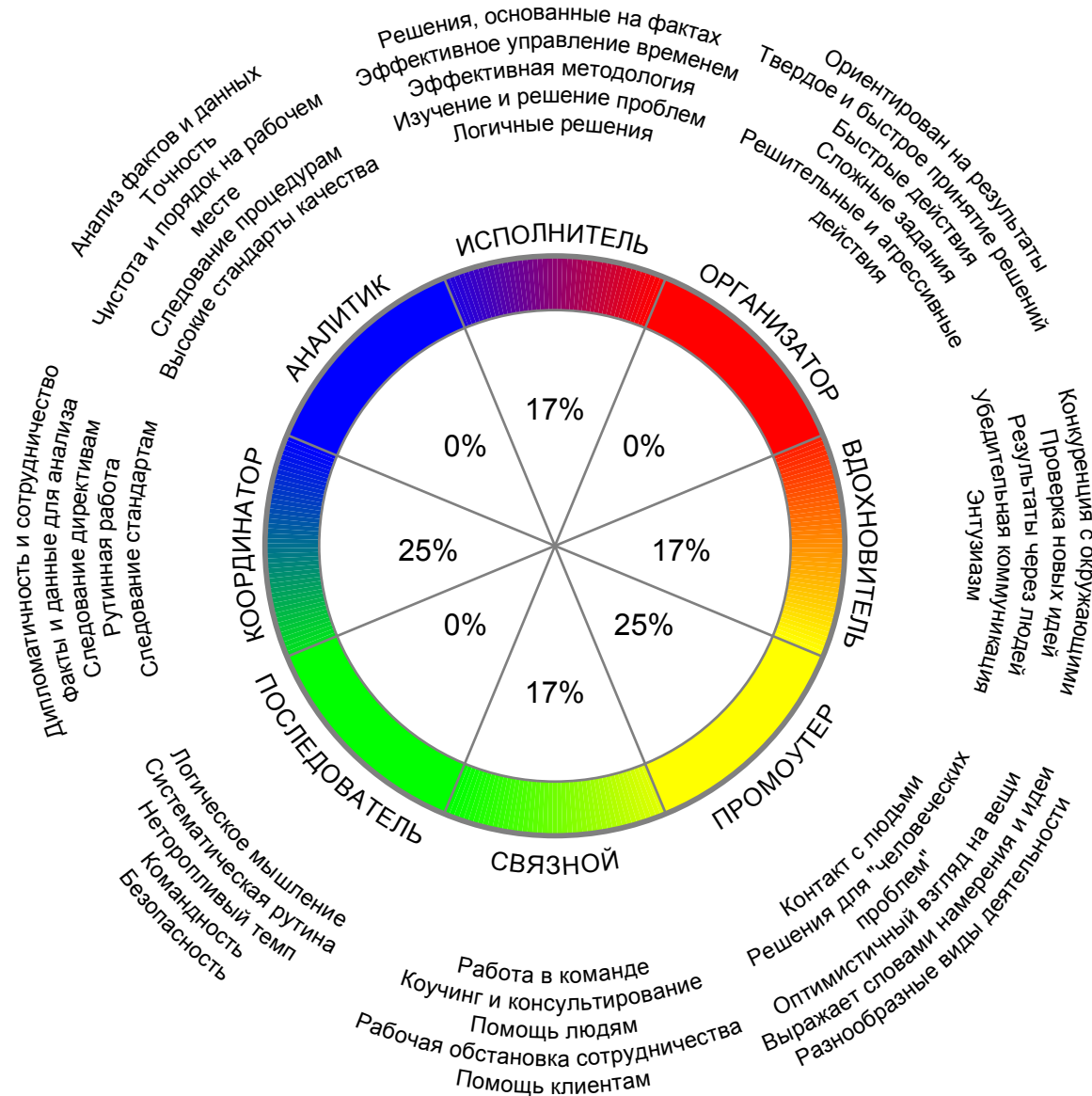


Характеристики членов команды



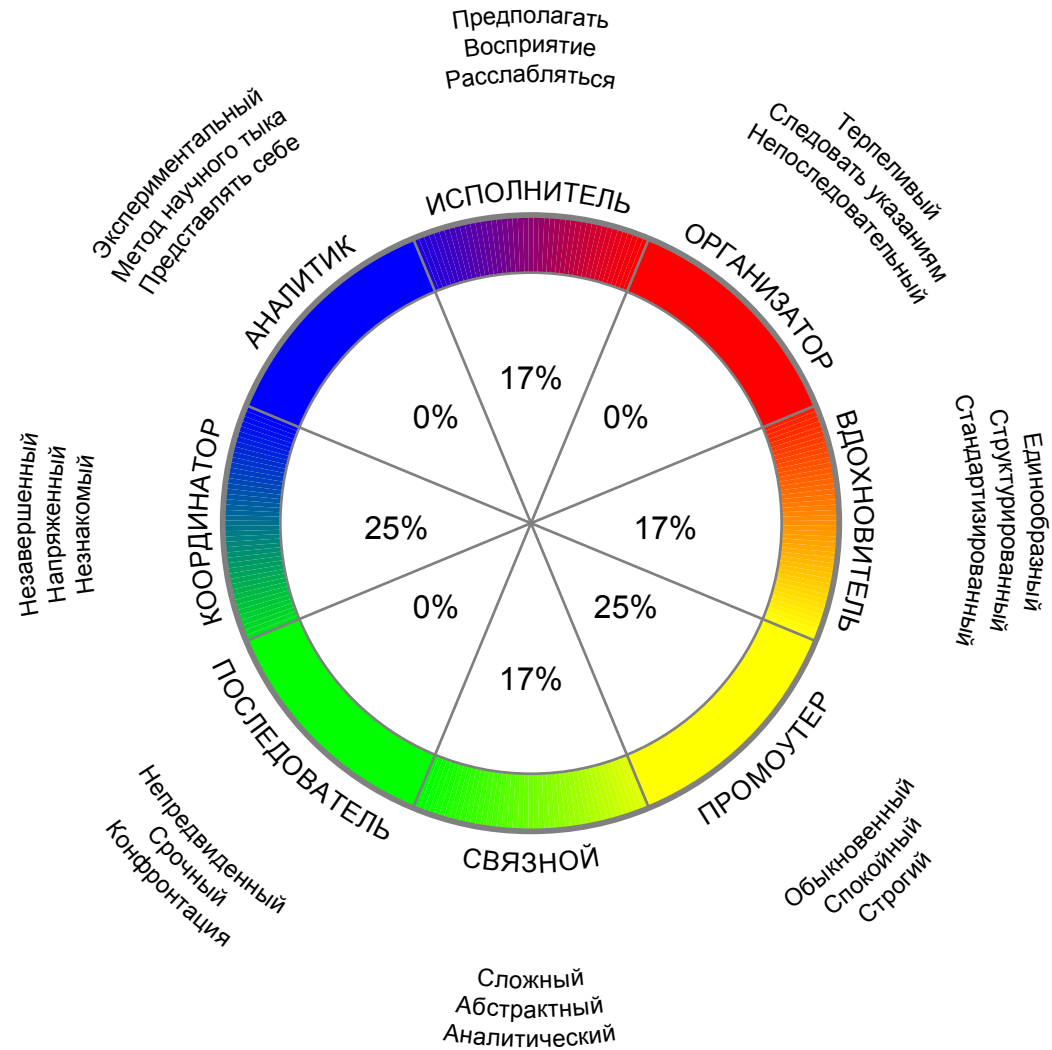


Идеальная обстановка для членов команды



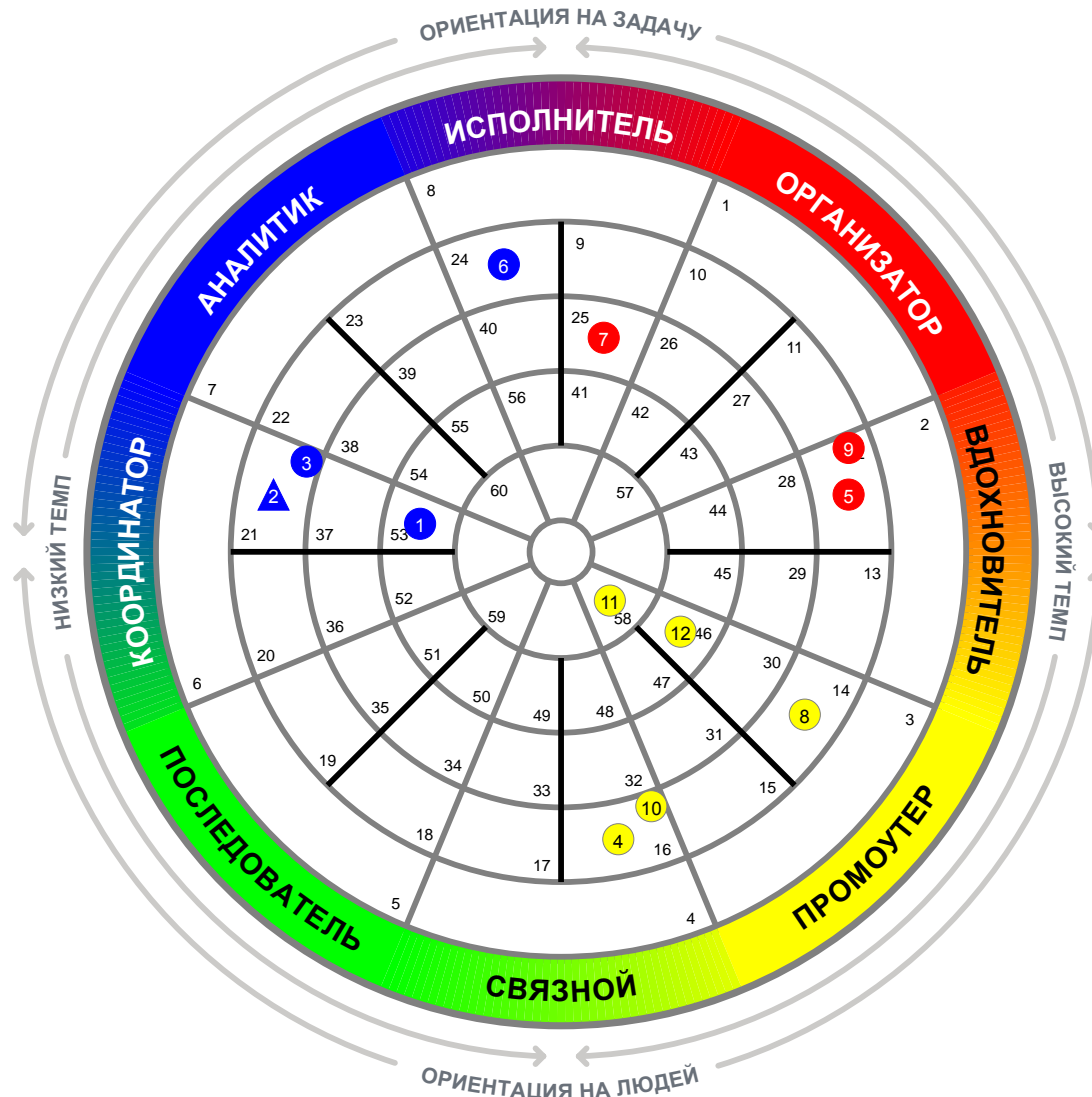


Слова, которые неэффективны для членов команды





ЕСТЕСТВЕННЫЙ СТИЛЬ НА ГРУППОВОМ КОЛЕСЕ



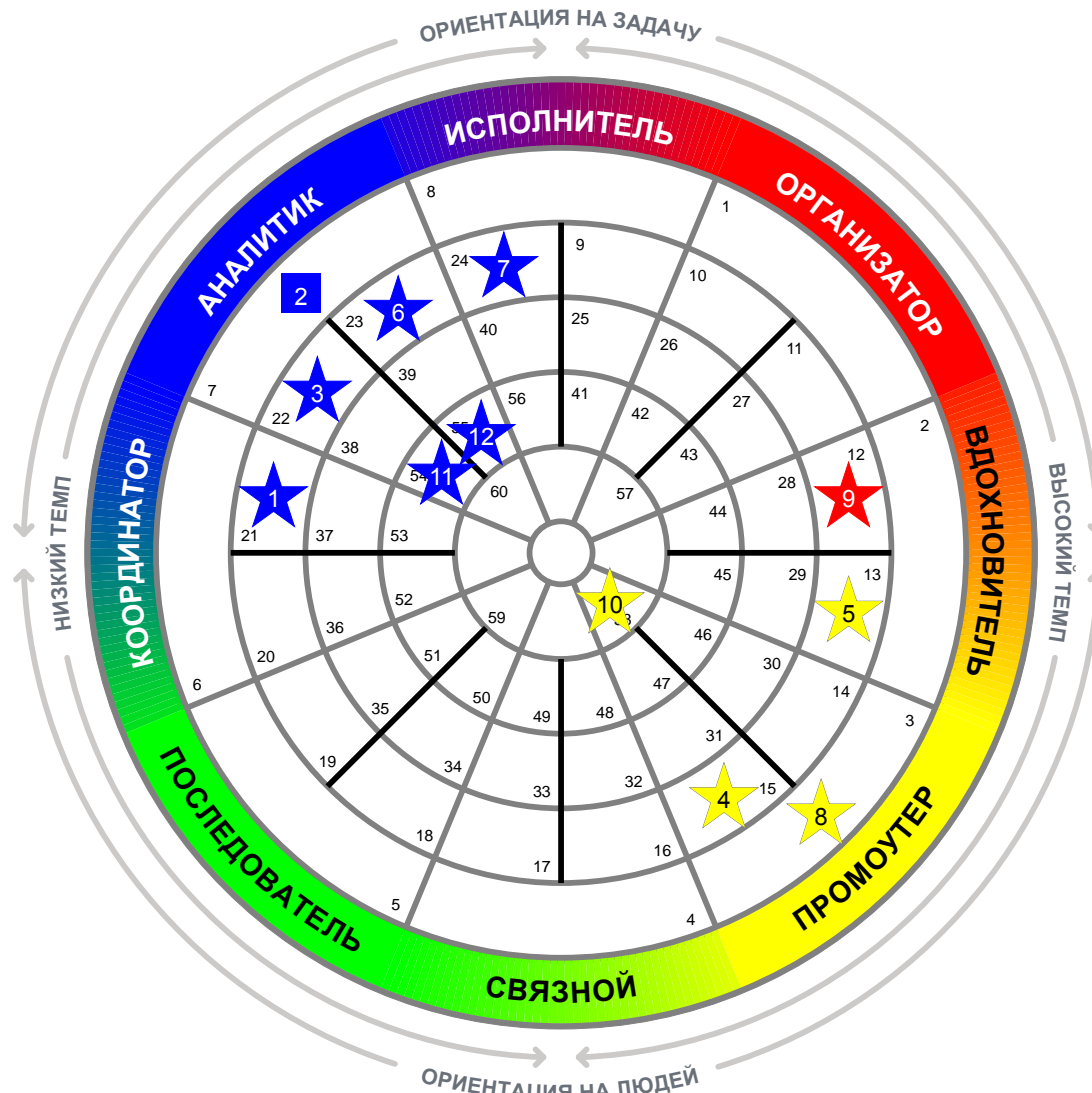
- Естественный стиль
- ▲ Руководитель

ЧЛЕНЫ КОМАНДЫ

- 1: Кристина Бабочкова
- 2: Алексей Дихлофосов *
- 3: Александр Жуков
- 4: Анна Кузнечикова
- 5: Елена Моль
- 6: Андрей Мотыльков
- 7: Петр Муравьев
- 8: Дмитрий Мухин
- 9: Иван Пчелкин
- 10: Владимир Рачков
- 11: Сергей Сверчков
- 12: Иван Тараканов



АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ НА ГРУППОВОМ КОЛЕСЕ



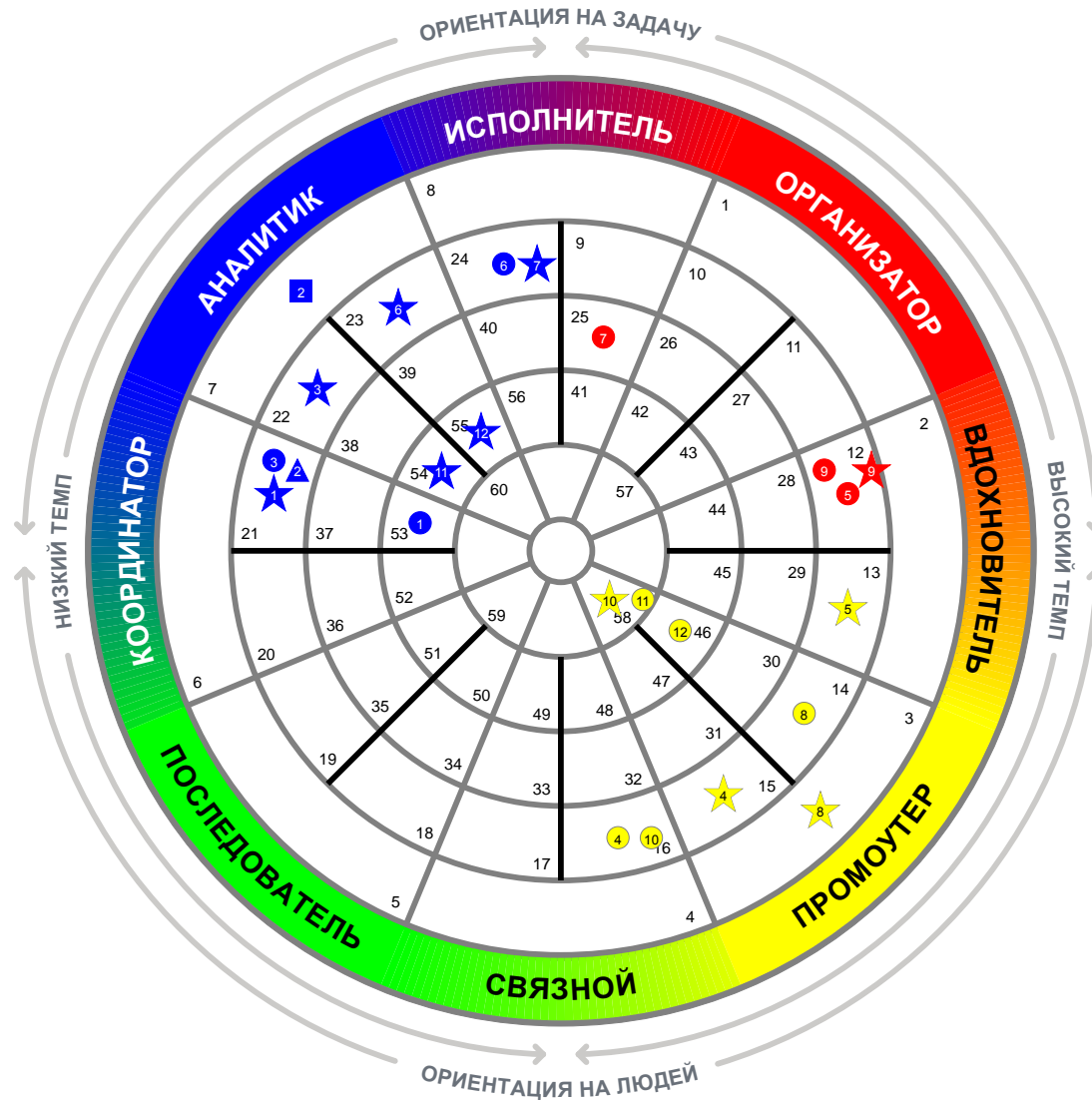
★ Адаптированный стиль
 ■ Руководитель

ЧЛЕНЫ КОМАНДЫ

- 1: Кристина Бабочкова
- 2: Алексей Дихлофосов *
- 3: Александр Жуков
- 4: Анна Кузнечикова
- 5: Елена Моль
- 6: Андрей Мотыльков
- 7: Петр Муравьев
- 8: Дмитрий Мухин
- 9: Иван Пчелкин
- 10: Владимир Рачков
- 11: Сергей Сверчков
- 12: Иван Тараканов



МИГРАЦИЯ СТИЛЕЙ НА ГРУППОВОМ КОЛЕСЕ



- ★ Адаптированный стиль
- Естественный стиль
- Руководитель
- ▲ Руководитель

ЧЛЕНЫ КОМАНДЫ

- 1: Кристина Бабочкова
- 2: Алексей Дихлофосов *
- 3: Александр Жуков
- 4: Анна Кузнецикова
- 5: Елена Моль
- 6: Андрей Мотыльков
- 7: Петр Муравьев
- 8: Дмитрий Мухин
- 9: Иван Пчелкин
- 10: Владимир Рачков
- 11: Сергей Сверчков
- 12: Иван Тараканов

Определения поведенческих характеристик

Следующий анализ проводится по 12 поведенческим характеристикам, критически важным для успеха команды. Осмысление каждого названия и его определения способствует формированию единых понятий, чтобы на следующих страницах вести сравнение индивидуальных результатов членов команды друг с другом, со средней по команде и популяционной средней.

Анализ - Составлять, подтверждать и систематизировать информацию.

Стремление быть первым - Есть желание побеждать или получать выгоду.

Последовательность - Предсказуемо работать в повторяющихся ситуациях.

Ориентированность на клиента - Выявлять и удовлетворять ожидания клиентов.

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

Следование правилам - Придерживаться правил, инструкций или существующих методов.

Частые изменения - Быстро переключаться с одной задачи на другую.

Взаимодействие - Часто взаимодействовать и общаться с другими людьми.

Организованное рабочее место - Устанавливать и поддерживать определенный порядок в повседневной деятельности.

Ориентированность на людей - Строить отношения с широким кругом людей.

Чувство срочности - Принимать срочные меры.

Универсальность - С легкостью адаптироваться к различным ситуациям.

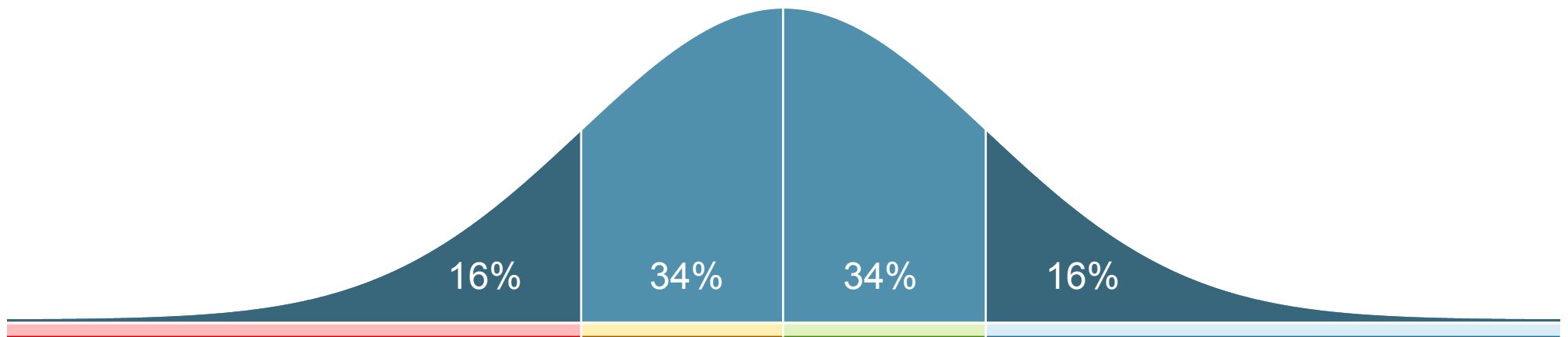


Понятие кривой колокола

Понимание смысла кривой колокола и стандартного отклонения позволяет проводить более точный анализ структуры команды.

График колокола, известный как кривая нормального распределения, является самым распространенным статистическим индикатором распределения количества чего-либо. На самую высокую точку кривой приходится самое большое количество людей для некоторого условия, это же количество – средняя по данной группе. Число стандартного отклонения используют, чтобы показать, насколько отдельные значения отклоняются от среднего по всей выборке, представляя процентную часть этой выборки.

Например, оценки 100 человек вписываются в нормальное вероятностное распределение, тогда 68 человек или 68% результатов всех оценок будут удалены от средней не больше, чем на одно стандартное отклонение. 34% окажутся выше средней, но в пределах 1го стандартного отклонения и 34% – ниже средней, опять-таки в пределах 1го стандартного отклонения. Оставшиеся 32% людей попадут в диапазон 2х и более стандартных отклонений от средней. Из них 16% попадут в диапазон 2х или более стандартных отклонений выше средней, а другие 16% – ниже средней.



 Два или более стандартных отклонения ниже средней

 Одно стандартное отклонение ниже средней

 Одно стандартное отклонение выше средней

 Два или более стандартных отклонения выше средней

Сравнительная сводная по поведенческим характеристикам

| Поведенческие характеристики | Средняя команда | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|-----------------|---------------|--------------|----------|----------------|---------|--------------|-------------|----------|------------|-----------|---------|
| | Средняя команда | А. Диклофосов | К. Бабочкова | А. Жуков | А. Кузнецикова | Е. Моль | А. Мотыльков | П. Муравьев | Д. Мухин | И. Пчелкин | В. Рачков | Средняя |
| Ориентированность на людей | 60 | 40 | 85 | 60 | 90 | 50 | 35 | 55 | 65 | 60 | 70 | 65 |
| Настойчивость | 60 | 83 | 73 | 87 | 53 | 40 | 70 | 58 | 35 | 45 | 57 | 61 |
| Последовательность | 58 | 80 | 85 | 88 | 58 | 32 | 65 | 52 | 28 | 40 | 60 | 61 |
| Взаимодействие | 57 | 35 | 40 | 30 | 80 | 70 | 25 | 50 | 100 | 70 | 70 | 60 |
| Частые изменения | 57 | 38 | 28 | 30 | 58 | 80 | 48 | 58 | 82 | 75 | 60 | 52 |
| Ориентированность на клиента | 57 | 58 | 65 | 58 | 83 | 43 | 32 | 52 | 57 | 53 | 73 | 64 |
| Следование правилам | 57 | 75 | 82 | 82 | 52 | 35 | 70 | 58 | 30 | 40 | 50 | 60 |
| Анализ | 56 | 85 | 70 | 90 | 30 | 40 | 87 | 65 | 15 | 35 | 40 | 53 |
| Стремление быть первым | 55 | 40 | 10 | 40 | 40 | 80 | 70 | 65 | 75 | 80 | 50 | 49 |
| Универсальность | 55 | 40 | 33 | 30 | 55 | 85 | 40 | 57 | 85 | 65 | 55 | 54 |
| Организованное рабочее место | 54 | 85 | 65 | 90 | 25 | 30 | 95 | 65 | 15 | 30 | 35 | 51 |
| Чувство срочности | 52 | 36 | 10 | 25 | 26 | 97 | 77 | 72 | 63 | 69 | 37 | 43 |

■ Два или более стандартных отклонения ниже средней
 ■ Одно стандартное отклонение выше средней
 ● Руководитель команды
■ Одно стандартное отклонение ниже средней
■ Два или более стандартных отклонения выше средней

Сравнительная сводная по поведенческим характеристикам (продолжение)

| Поведенческие характеристики | Средняя команды | Управляющие | | | Средняя |
|------------------------------|-----------------|---------------|-------------|--------------|---------|
| | | А. Диклофосов | С. Сверчков | И. Тараканов | |
| Ориентированность на людей | 60 | 40 | 60 | 55 | 65 |
| Настойчивость | 60 | 83 | 60 | 55 | 61 |
| Последовательность | 58 | 80 | 60 | 48 | 61 |
| Взаимодействие | 57 | 35 | 55 | 55 | 60 |
| Частые изменения | 57 | 38 | 58 | 65 | 52 |
| Ориентированность на клиента | 57 | 58 | 62 | 52 | 64 |
| Следование правилам | 57 | 75 | 60 | 55 | 60 |
| Анализ | 56 | 85 | 60 | 60 | 53 |
| Стремление быть первым | 55 | 40 | 50 | 60 | 49 |
| Универсальность | 55 | 40 | 57 | 63 | 54 |
| Организованное рабочее место | 54 | 85 | 55 | 55 | 51 |
| Чувство срочности | 52 | 36 | 45 | 70 | 43 |

■ Два или более стандартных отклонения ниже средней
 ■ Одно стандартное отклонение выше средней
 ● Руководитель команды
■ Одно стандартное отклонение ниже средней
 ■ Два или более стандартных отклонения выше средней