



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Анализ талантов ТТИ®

отчет по анализу различий

Сергей Иванов
Сотрудник
24-9-2014



ВВЕДЕНИЕ

Долгосрочная высокая результативность напрямую связана с соответствием профилю должности. Соответствовать профилю должности, говоря простым языком, означает обладать талантом, необходимым для данной работы.

Большинство людей соответствуют требованиям должности, но не всем. Это и становится несоответствием. Различие же - это не что иное, как область потенциального развития.

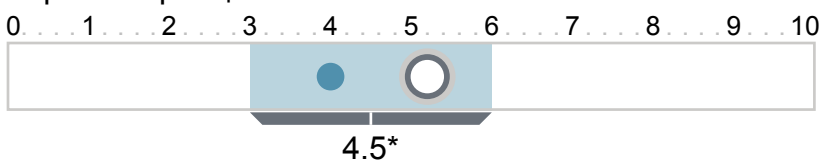
Этот отчет облегчает руководителям и подчиненным процесс обсуждения и разработки плана личного развития.



ИЕРАРХИЯ МОТИВАТОРОВ ДОЛЖНОСТИ

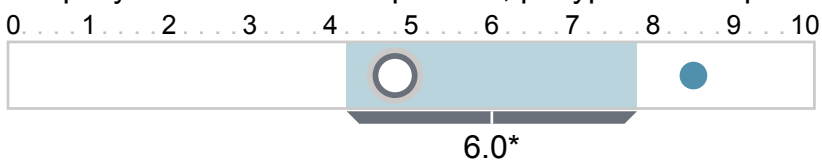
В этом разделе представлена информация о том, какие требования должность предъявляет к ценностной сфере оцениваемого. Шесть ценностных типов проранжированы от наиболее к наименее значимому для должности. Разрывы между требованиями должности и реальными результатами оцениваемого могут свидетельствовать о том, что система вознаграждений и специфика должности не соответствуют ценностной направленности оцениваемого. Это может привести к появлению у оцениваемого негативных эмоций и внутреннего напряжения при работе на этой должности.

1. ТРАДИЦИОННЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит присущие социальной структуре традиции, правила, нормы и принципы.



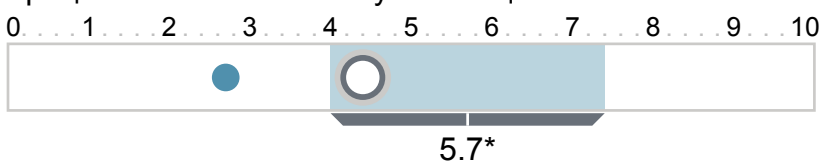
4.0 Оцениваемый
5.2 Должность

2. УТИЛИТАРНЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит практические достижения, результаты и вознаграждения как результат вложения времени, ресурсов и энергии.



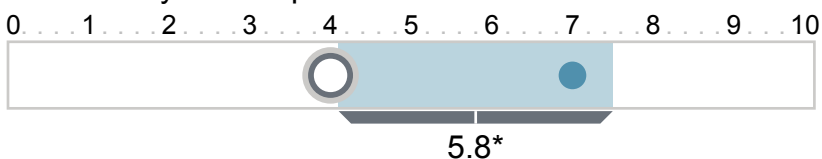
8.5 Оцениваемый
4.8 Должность

3. СОЦИАЛЬНЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит возможность угодить другим и внести свой вклад в процветание и благополучие общества.



2.7 Оцениваемый
4.4 Должность

4. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит знания ради знаний, непрерывное обучение и интеллектуальное развитие.



7.0 Оцениваемый
4.0 Должность

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

○ - Должность ● - Оцениваемый



ИЕРАРХИЯ МОТИВАТОРОВ ДОЛЖНОСТИ

5. ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит уважение, свободу и возможность контролировать свою жизнь и судьбы других людей.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.7 Оцениваемый
4.0 Должность

4.7*

6. ЭСТЕТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит гармонию жизни, творческое самовыражение, красоту и природу.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.2 Оцениваемый
3.2 Должность

3.3*

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



ИЕРАРХИЯ ТРЕБОВАНИЙ К ХАРАКТЕРИСТИКАМ ПОВЕДЕНИЯ

В этом разделе наглядно представлена информация о требованиях должности, предъявляемых к поведенческим характеристикам человека, а также информация о незначимых для должности характеристиках поведения. Все необходимые характеристики проранжированы от наиболее к наименее значимой для должности. Сравнивая результаты в этом разделе, следует учитывать, что разрыв между требуемыми характеристиками и характеристиками оцениваемого может отражать вероятность появления внутреннего напряжения и стресса, вызванного необходимостью для оцениваемого вести себя в соответствии с требованиями должности так, как ему/ей не свойственно.

1. ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ - На этой должности требуется выражать свою искреннюю заинтересованность внешним и/или внутренним клиентам.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



7.5 Оцениваемый
6.5 Должность

6.6*

2. СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ - На этой должности требуется следовать регламенту, а если его нет, то устоявшейся практике.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

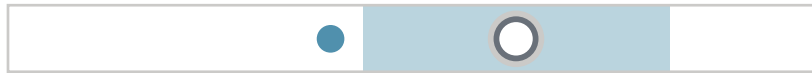


5.5 Оцениваемый
6.5 Должность

6.9*

3. ДОВЕДЕНИЕ НАЧАТОГО ДО КОНЦА - На этой должности требуется проявлять дотошность и доводить начатые задания до конца.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.0 Оцениваемый
6.3 Должность

6.3*

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

○ - Должность ● - Оцениваемый



ИЕРАРХИЯ ТРЕБОВАНИЙ К ХАРАКТЕРИСТИКАМ ПОВЕДЕНИЯ

4. ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА ЛЮДЕЙ - Эта должность требует оптимистичного и конструктивного взгляда на работу других людей. Большая часть времени посвящается тому, чтобы слушать и понимать самых разных людей, успешно работать с ними и достигать взаимовыгодных результатов.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



7.5 Оцениваемый
6.0 Должность

6.8*

5. ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ - На данной должности требуется умение выполнять повторяющуюся работу одинаково.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



5.0 Оцениваемый
5.8 Должность

6.5*

6. СКЛОННОСТЬ К ЧАСТЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ - Эта должность требует умения работать над несколькими заданиями одновременно. Возможно, потребуются оставить несколько заданий незавершенными и быстро перейти к выполнению нового задания, даже если об этом не предупреждали заранее.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



6.8 Оцениваемый
5.2 Должность

5.2*

7. ЧАСТОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ - На этой должности важно справляться со множеством отвлекающих факторов и всегда сохранять дружелюбие.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



9.0 Оцениваемый
5.0 Должность

6.2*

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

○ - Должность ● - Оцениваемый



ИЕРАРХИЯ ТРЕБОВАНИЙ К ХАРАКТЕРИСТИКАМ ПОВЕДЕНИЯ

8. ХОРОШО ОРГАНИЗОВАННОЕ РАБОЧЕЕ МЕСТО -

Успех на этой должности зависит от систем и процедур, высокая результативность связана с тщательной организацией деятельности, заданий и проектов, которые требуют точности. Для этой работы необходимы ведение учета и планирование.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



2.5 Оцениваемый
5.0 Должность

5.2*

9. СТРЕМЛЕНИЕ БЫТЬ ВПЕРЕДИ -

К этой должности предъявляются высокие требования, и очень важно всегда добиваться успеха. Эта работа требует настойчивости, упорства и напористости для того, чтобы добиваться взаимовыгодных результатов в конкурентной среде.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.0 Оцениваемый
5.0 Должность

4.7*

10. АНАЛИЗ ДАННЫХ -

На этой должности важно уделять внимание множеству деталей. Прежде чем принять решение, необходимо анализировать и критически рассматривать детали, данные и факты, а также сохранять их для повторного изучения.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



2.5 Оцениваемый
4.5 Должность

5.5*

11. УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ -

Эта работа требует оптимизма и уверенности в своих силах. Требуется применять различные способности и желания для выполнения поставленных задач.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



8.0 Оцениваемый
4.5 Должность

5.3*

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

○ - Должность ● - Оцениваемый



ИЕРАРХИЯ ТРЕБОВАНИЙ К ХАРАКТЕРИСТИКАМ ПОВЕДЕНИЯ

12. СКОРОСТЬ РЕАГИРОВАНИЯ - Работа требует решительности, быстроты реакции и действий. Часто случаются ситуации, в которых важно быстро принять решение, основанное на справедливой оценке. На этой должности необходимо всегда укладываться в установленные сроки.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.3*

6.0 Оцениваемый
4.0 Должность

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Для консультирования и коучинга

Иерархия мотиваторов/рабочей среды	Границы	Оценка
1. ТРАДИЦИОННЫЙ	4.6 — 6.0	4.0
2. УТИЛИТАРНЫЙ	4.2 — 6.0	8.5
3. СОЦИАЛЬНЫЙ	4.0 — 5.7	2.7

Иерархия характеристик поведения	Границы	Оценка
1. ОТНОШЕНИЯ С КЛИЕНТАМИ	5.2 — 6.6	7.5
2. СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ	4.9 — 6.9	5.5
3. ДОВЕДЕНИЕ НАЧАТОГО ДО КОНЦА	6.4 — 8.2	4.0

Точное совпадение Посредственное соответствие
 Хорошее соответствие Несоответствие Излишне развито