



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® HD

Анализ различий

Иван Иванович Иванов
Директор филиала
17-7-2015



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 КОМПЕТЕНЦИЙ

Этот раздел показывает, какие компетенции важны для должности, от наиболее значимых к наименее значимым. Сравнение с талантами оцениваемого может выявить компетенции, которые существенно важны для работы, но незначительно выражены у оцениваемого. И наоборот, компетенция может не играть значительной роли для должности, но получить высокое значение при оценке человека.

1. ЛИЧНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ - Умение нести ответственность за собственные поступки.

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



6.5 Оцениваемый
9.1 Должность

7.2*

2. КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ - Стремление удовлетворить потребности клиента.

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



8.3 Оцениваемый
8.8 Должность

6.3*

3. САМООРГАНИЗАЦИЯ - Самоконтроль и способность управлять временем и расставлять приоритеты.

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



6.2 Оцениваемый
8.6 Должность

7.4*

4. НАВЫКИ ВЕДЕНИЯ ПЕРЕГОВОРОВ - Содействие достижению соглашений между двумя или более сторонами.

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



4.0 Оцениваемый
8.4 Должность

3.8*

5. УСТОЙЧИВОСТЬ К ВНЕШНИМ ВОЗДЕЙСТВИЯМ - Способность быстро восстанавливаться после неприятных ситуаций.

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



6.0 Оцениваемый
8.4 Должность

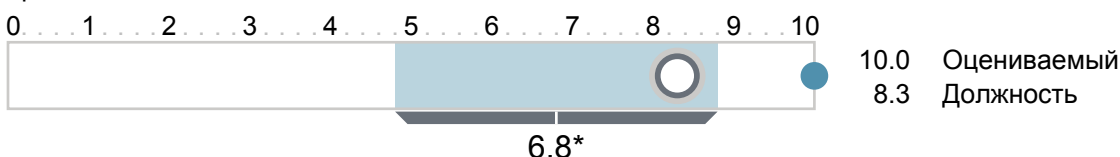
7.2*

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

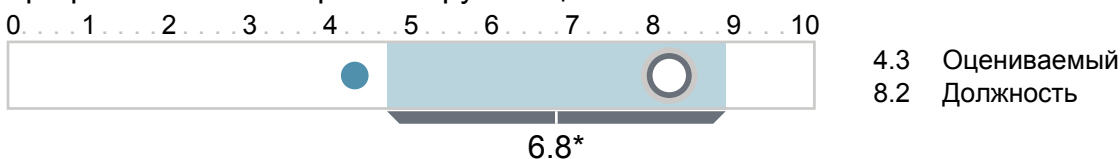


ИЕРАРХИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

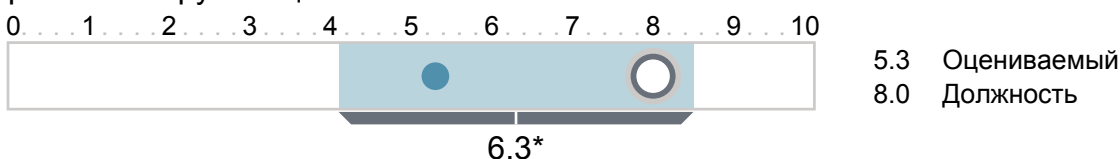
6. ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ - Умение определять и расставлять приоритеты действий, ведущих к достижению цели.



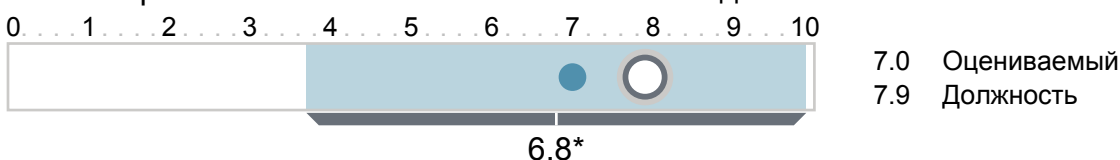
7. РАЗВИТИЕ ПОДЧИНЕННЫХ - Содействие и поддержка профессионального роста окружающих.



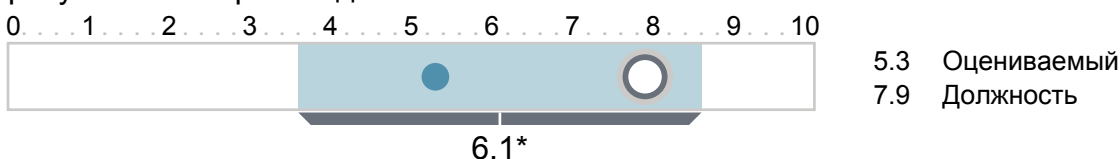
8. РАБОТА В КОМАНДЕ - Эффективное и продуктивная работа с окружающими.



9. НАВЫКИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ОБЩЕНИЯ - Эффективно общаться, достигать взаимопонимания и иметь хорошие отношения со всеми типами людей.



10. ЛИДЕРСТВО - Достижение выдающихся деловых результатов через людей.

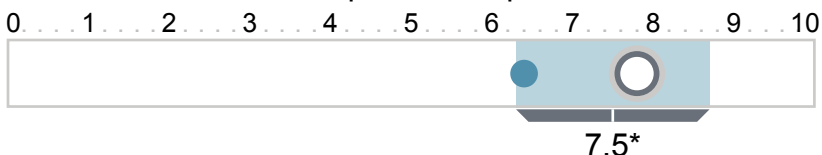


* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



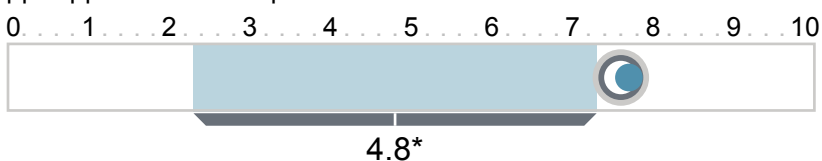
ИЕРАРХИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

11. УМЕНИЕ РЕШАТЬ ПРОБЛЕМЫ - Предвосхищение, анализ, диагностика и решение проблем.



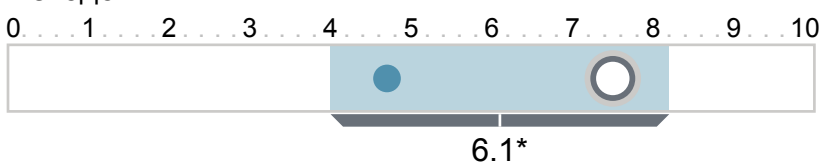
6.4 Оцениваемый
7.8 Должность

12. ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ - Использование логических, систематических и упорядоченных процедур для достижения целей.



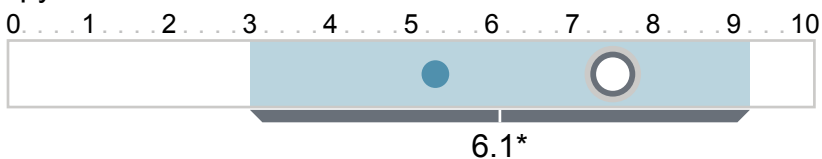
7.7 Оцениваемый
7.6 Должность

13. ПОСТОЯННОЕ ОБУЧЕНИЕ - Образовательные инициативы и внедрение новых понятий, технологий и/или методов.



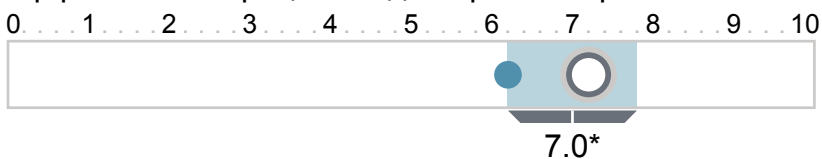
4.7 Оцениваемый
7.5 Должность

14. НАВЫКИ ПРЕЗЕНТАЦИИ - Эффективное общение с группами.



5.3 Оцениваемый
7.5 Должность

15. НАВЫКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ - Использование эффективных процессов для принятия решений.



6.2 Оцениваемый
7.2 Должность

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



ИЕРАРХИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

16. КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ МЫШЛЕНИЕ - Способность анализировать и понимать гипотетические ситуации и абстрактные концепции.

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



6.9 Оцениваемый
7.1 Должность

7.3*

17. ФУТУРИСТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ - Представление, воображение, проектирование и/или прогнозирование того, что еще не существует.

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



0.3 Оцениваемый
7.1 Должность

2.8*

18. ГИБКОСТЬ - Быстрая адаптация к изменениям.

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



6.9 Оцениваемый
7.0 Должность

7.6*

19. НАВЫКИ УБЕЖДЕНИЯ - Убеждение других изменить их мнение, позицию или поведение.

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



4.7 Оцениваемый
7.0 Должность

5.5*

20. УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТОВ - Конструктивное реагирование на конфликты и урегулирование их.

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



6.3 Оцениваемый
6.8 Должность

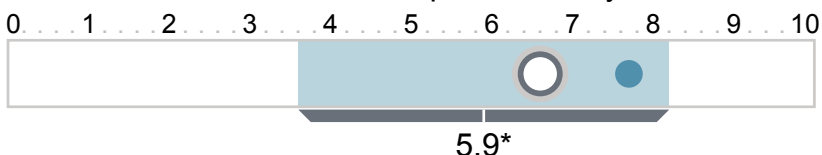
5.2*

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



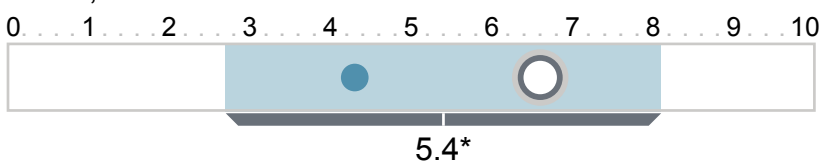
ИЕРАРХИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

21. ДИПЛОМАТИЧНОСТЬ И ТАКТ - способность справедливо вести себя по отношению к другим, независимо от личного восприятия или убеждений.



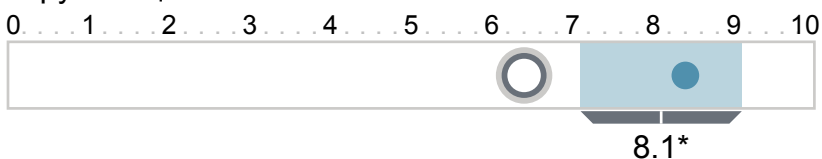
7.7 Оцениваемый
6.6 Должность

22. ПИСЬМЕННАЯ КОММУНИКАЦИЯ - Умение писать четко, лаконично и понятно.



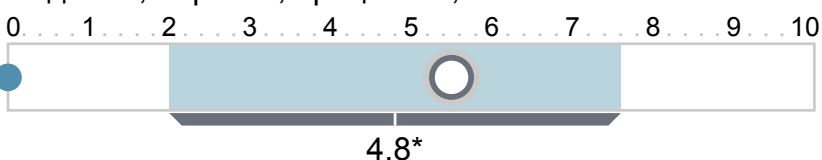
4.3 Оцениваемый
6.6 Должность

23. УМЕНИЕ ПОНИМАТЬ И ЦЕНИТЬ ДРУГИХ - Способность воспринимать и понимать чувства и настрой окружающих.



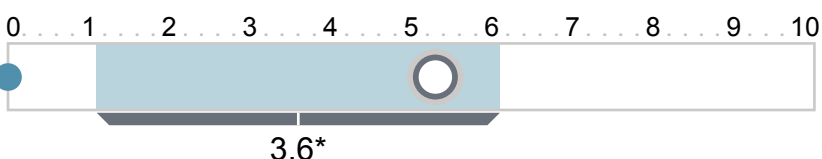
8.4 Оцениваемый
6.4 Должность

24. КРЕАТИВНОСТЬ - Адаптация традиционных и разработка новых подходов, концепций, методов, моделей, образов, процессов, технологий и/или систем.



0.0 Оцениваемый
5.5 Должность

25. ЭМПАТИЯ - Солидарность с окружающими и забота о них.



0.0 Оцениваемый
5.3 Должность

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

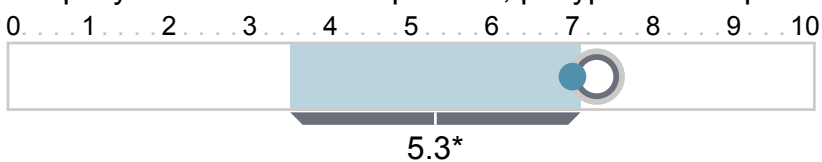
○ - Должность ● - Оцениваемый



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.

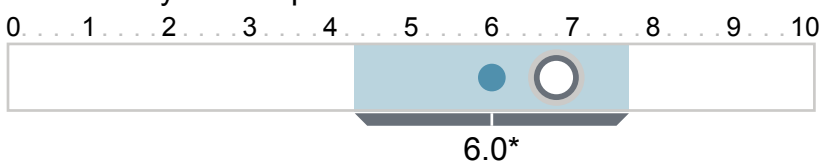
1. УТИЛИТАРНЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит практические достижения, результаты и вознаграждения как результат вложения времени, ресурсов и энергии.



7.0 Оцениваемый
7.3 Должность

5.3*

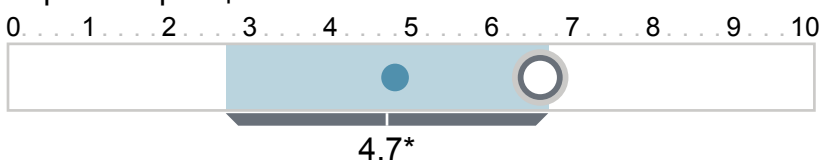
2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ - Вознаграждает тех, кто ценит знания ради знаний, непрерывное обучение и интеллектуальное развитие.



6.0 Оцениваемый
6.8 Должность

6.0*

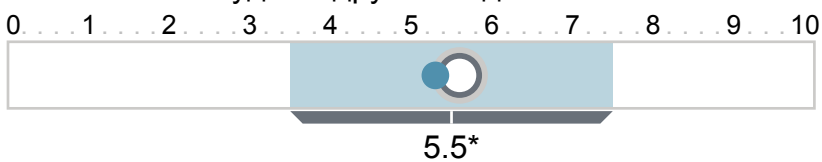
3. ТРАДИЦИОННЫЙ - Вознаграждает тех, кто ценит присущие социальной структуре традиции, правила, нормы и принципы.



4.8 Оцениваемый
6.6 Должность

4.7*

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



5.3 Оцениваемый
5.6 Должность

5.5*

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

○ - Должность ● - Оцениваемый



ИЕРАРХИЯ МОТИВАТОРОВ ДОЛЖНОСТИ

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

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



2.0 Оцениваемый
5.2 Должность

4.3*

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

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



4.8 Оцениваемый
4.6 Должность

4.2*

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

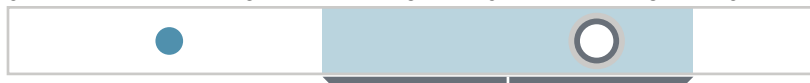


ИЕРАРХИЯ ТРЕБОВАНИЙ К ХАРАКТЕРИСТИКАМ ПОВЕДЕНИЯ

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. 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



2.0 Оцениваемый
7.3 Должность

6.2*

2. 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



5.0 Оцениваемый
6.9 Должность

6.8*

3. 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



5.0 Оцениваемый
6.7 Должность

4.7*

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

○ - Должность ● - Оцениваемый



ИЕРАРХИЯ ТРЕБОВАНИЙ К ХАРАКТЕРИСТИКАМ ПОВЕДЕНИЯ

4. СКЛОННОСТЬ К ЧАСТЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ - Эта должность требует умения работать над несколькими заданиями одновременно. Возможно, потребуется 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



3.0 Оцениваемый
6.6 Должность

5.2*

5. 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

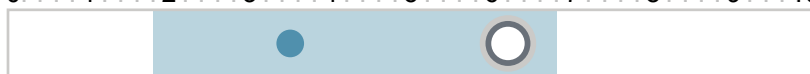


2.5 Оцениваемый
6.4 Должность

5.3*

6. 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



3.5 Оцениваемый
6.2 Должность

4.3*

7. 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



5.0 Оцениваемый
6.0 Должность

6.6*

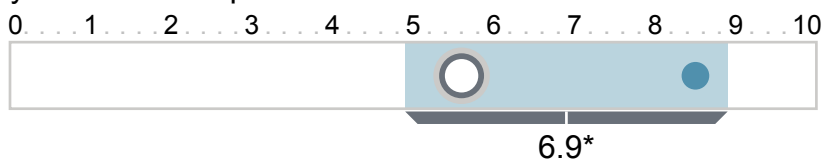
* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

○ - Должность ● - Оцениваемый



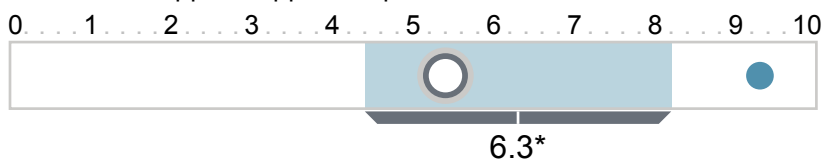
ИЕРАРХИЯ ТРЕБОВАНИЙ К ХАРАКТЕРИСТИКАМ ПОВЕДЕНИЯ

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



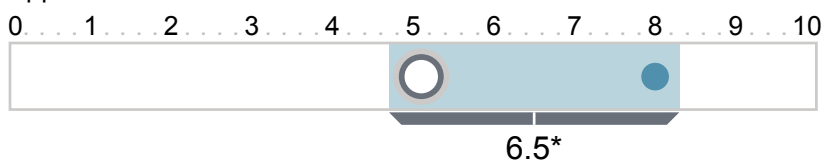
8.5 Оцениваемый
5.6 Должность

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



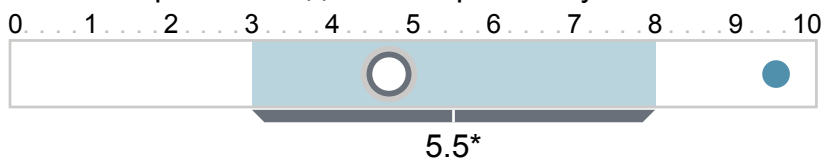
9.3 Оцениваемый
5.4 Должность

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



8.0 Оцениваемый
5.1 Должность

11. 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.



9.5 Оцениваемый
4.7 Должность

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

○ - Должность ● - Оцениваемый



ИЕРАРХИЯ ТРЕБОВАНИЙ К ХАРАКТЕРИСТИКАМ ПОВЕДЕНИЯ

12. 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



9.5 Оцениваемый
4.2 Должность

5.2*

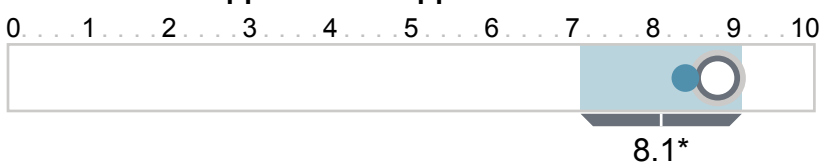
* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.



ИНДИКАТОРЫ ПРОНИЦАТЕЛЬНОСТИ

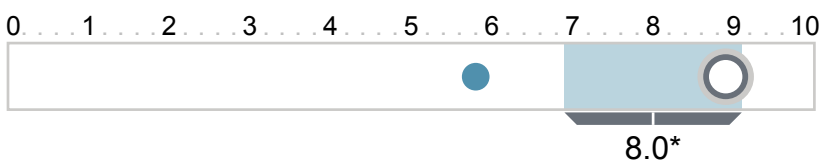
Этот раздел определяет уровень деловой проницательности, необходимый для высокой производительности на данной должности. Баллы рассчитываются исходя из параметров "видение мира" (синий) и "видение себя" (красный), требуемых для должности. Каждый фактор имеет балл выраженности от одного до десяти и индикатор эмоционального восприятия, принимающий значения от "недооцененный", до "нейтральный", а затем до "переоцененный" для каждой понятийной области.

ПОНИМАНИЕ ДРУГИХ ЛЮДЕЙ



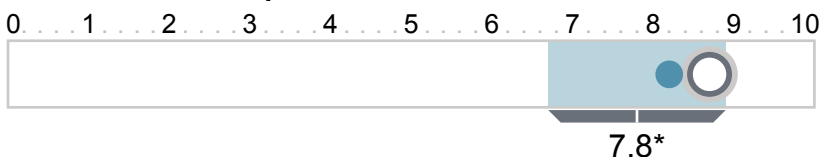
8.4 (+) Оцениваемый
8.8 (-) Должность

ПРАКТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ



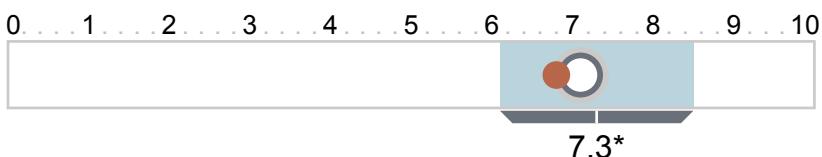
5.8 (-) Оцениваемый
8.9 (-) Должность

СИСТЕМНАЯ ОЦЕНКА



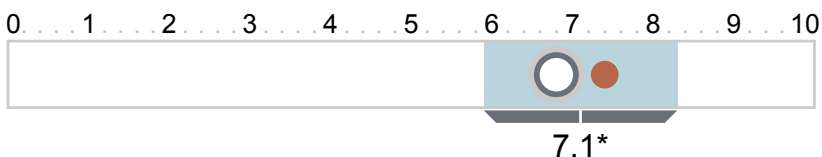
8.2 (-) Оцениваемый
8.7 (o) Должность

ЧУВСТВО Я



6.8 (-) Оцениваемый
7.1 (-) Должность

ПОНИМАНИЕ РОЛИ



7.4 (+) Оцениваемый
6.8 (+) Должность

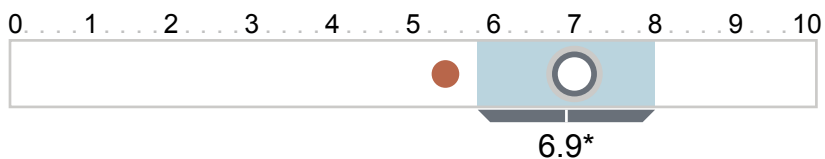
* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

○ - Должность ● - Оцениваемый



ИНДИКАТОРЫ ПРОНИЦАТЕЛЬНОСТИ

САМОРАЗВИТИЕ



5.4 (o) Оцениваемый
7.0 (+) Должность

* результаты 68% оцениваемых попадают в закрашенную область.

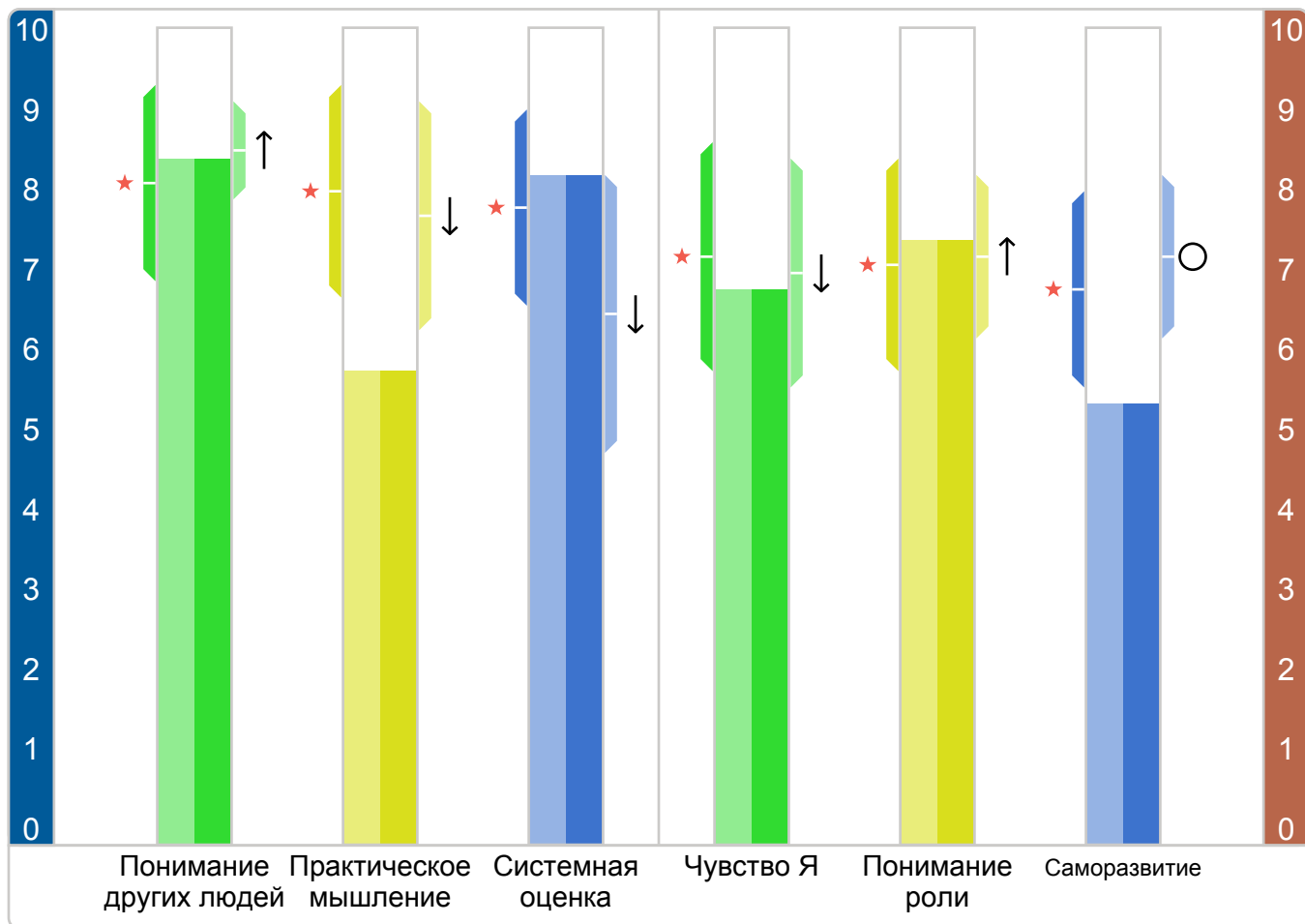
○ - Должность ● - Оцениваемый



БАЛАНС ПОНЯТИЙНЫХ ОБЛАСТЕЙ

- ★ Популяционная норма
- ↑ Переоценка значимости
- Нейтральное восприятие
- ↓ Недооценка значимости

ОРИЕНТАЦИЯ НА ВНЕШНИЙ МИР (Часть 1) ОРИЕНТАЦИЯ НА ВНУТРЕННИЙ МИР (Часть 2)



Восприятие

↑

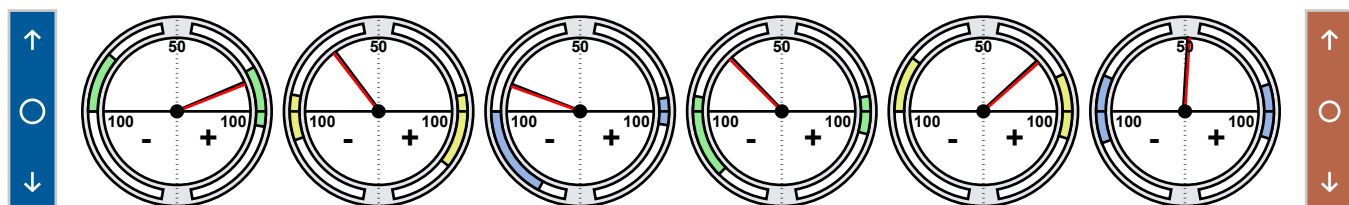
↓

↓

↓

↑

○



Rev: 0.87-0.80

T: N/A



СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ

Для консультирования и коучинга

Иерархия должностных компетенций	Границы	Оценка
1. Личная ответственность	8.1 — 10.0	6.5
2. Клиентоориентированность	8.4 — 10.0	8.3
3. Самоорганизация	8.4 — 10.0	6.2
4. Навыки ведения переговоров	6.7 — 10.0	4.0
5. Устойчивость к внешним воздействиям	8.3 — 10.0	6.0
6. Достижение целей	6.9 — 8.8	10.0
7. Развитие подчиненных	6.9 — 8.9	4.3

Иерархия мотиваторов/рабочей среды	Границы	Оценка
1. УТИЛИТАРНЫЙ	7.2 — 10.0	7.0
2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ	6.1 — 7.7	6.0
3. ТРАДИЦИОННЫЙ	4.8 — 6.7	4.8

Иерархия характеристик поведения	Границы	Оценка
1. ЧАСТОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЛЮДЬМИ	6.3 — 8.5	2.0
2. ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ НА ЛЮДЕЙ	6.9 — 8.3	5.0
3. СТРЕМЛЕНИЕ БЫТЬ ВПЕРЕДИ	4.8 — 7.2	5.0

Точное совпадение Посредственное соответствие
 Хорошее соответствие Несоответствие Излишне развито