



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Отчет о стилях поведения команды

Пример отчета
28-1-2019

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



МОСКОВСКИЙ ЦЕНТР ОЦЕНКИ
И РАЗВИТИЯ



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

Артем Артемов
Александр Александров
Диана Дианова
Максим Максимов
Ангелина Ангелинова
Евгений Евгеньев
Валерия Валерьева
Наталья Натальева
Анна Аннова
Антон Антонов
Павел Павлов
Анастасия Анастасьева



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

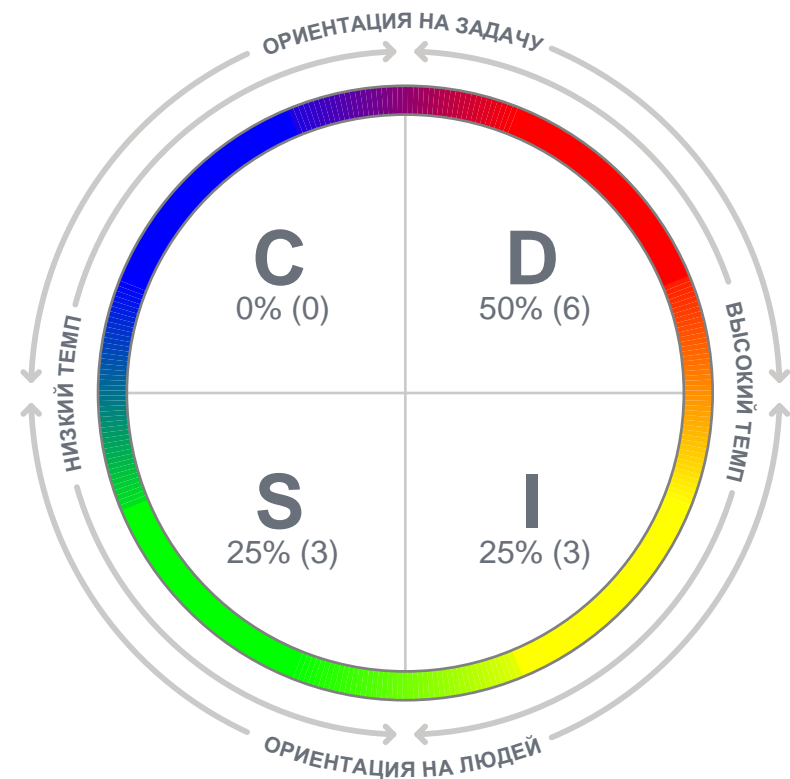
Соответствие

Как вы реагируете на правила и процедуры

Московский центр оценки и развития FORTEM

+7 495 799 17 82

info@fortem-center.ru



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.

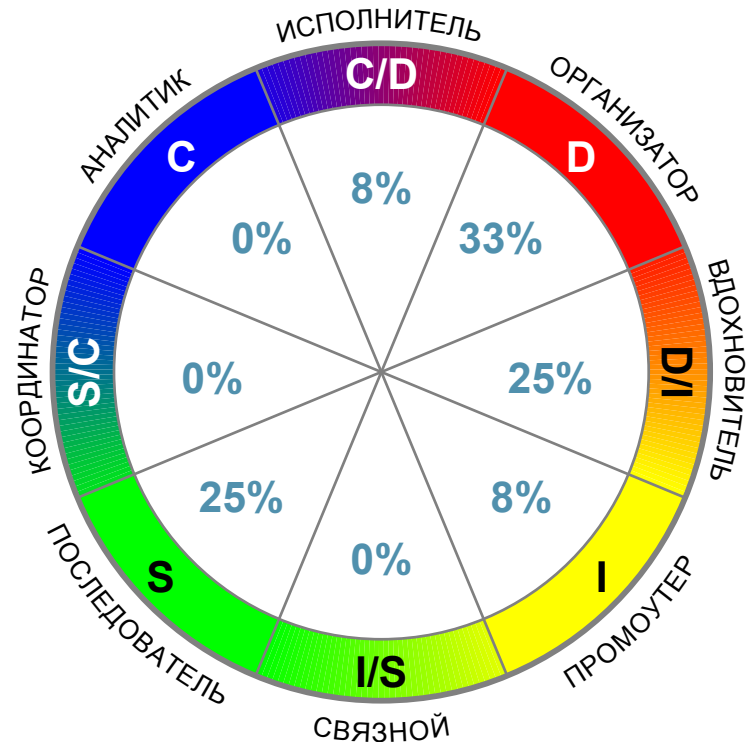
СВЯЗНОЙ – I/S - люди, которые стремятся не торопиться, думать позитивно и концентрироваться на межличностных отношениях.

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 организаторов в команде - (D)

Организаторы склонны к прямоте, решительности и стремятся добиваться результатов. Следующая информация даст членам команды четкое понимание и представление о человеке такого типа, как Организатор.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Стремятся к достижению результатов
- Любят конфронтацию
- Получают прилив энергии от прямых ответов
- Работают с удовольствием над сложными заданиями
- Ориентированы на будущее и конкурентны

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Превышают полномочия в команде
- Слушают плохо или избирательно
- Пугают, чтобы мотивировать
- Слишком много делегируют и недостаточно объясняют
- Испытывают недостаток такта и дипломатичности

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп

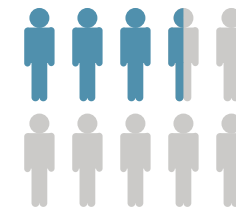


ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Бросает вызов статус-кво

Инициативный

Бесстрашный, амбициозный



4/12

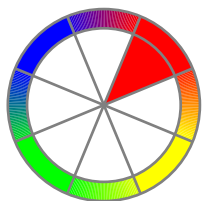
33% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Непоследовательный

Следовать указаниям

Терпеливый



7.12%

населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

Быстрый

Преимущество

Решительный

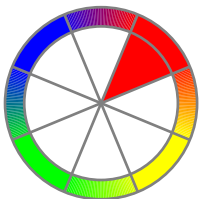
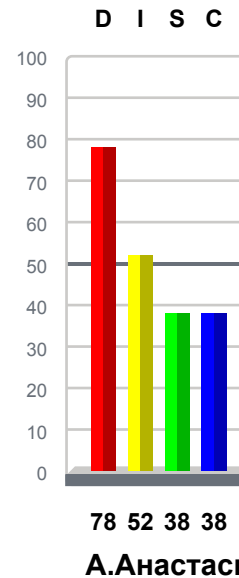
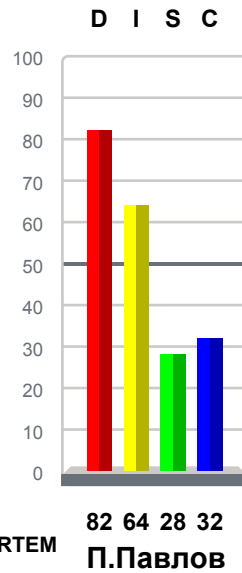
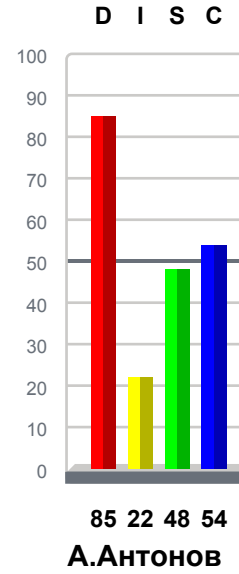
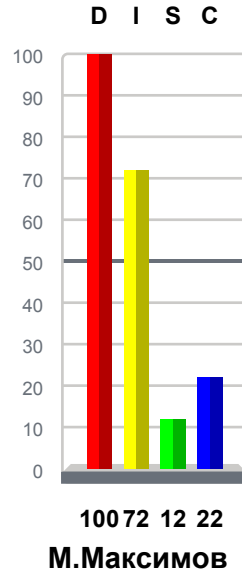


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Графики DISC организаторов в команде - (D)

ОРГАНИЗАТОРЫ В КОМАНДЕ

Максим Максимов
Антон Антонов
Павел Павлов
Анастасия Анастасьева



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

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

- Получают результаты через членов команды
- Оптимистичны в отношении целей команды
- Продвигают и принимают перемены
- Решительны и агрессивны при столкновении с проблемами
- Используют интуицию

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Не доводят дело до конца
- Не проводят последующих мероприятий надлежащим образом
- Проявляют чрезмерный энтузиазм
- Позволяют эмоциям влиять на принятие решений
- Берутся сразу за слишком много задач

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп

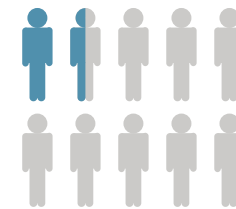


ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Чувство срочности

Предприниматель "от Бога"

Иницирует работу



3/12

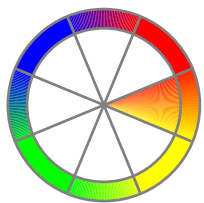
25% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Стандартизированный

Структурированный

Единообразный



12.68%

населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

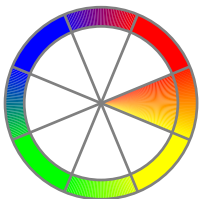
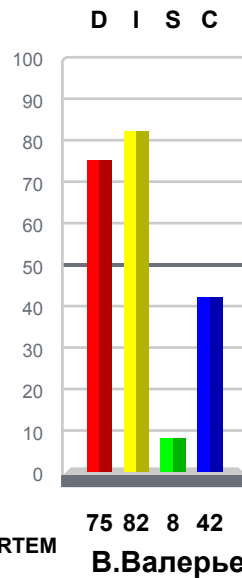
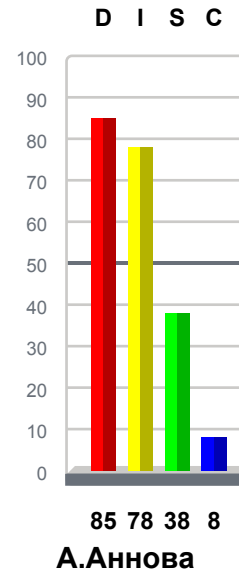
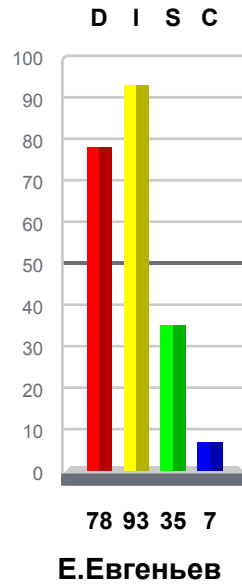
Поразительный

Беспрецедентный

Чрезвычайный

ВДОХНОВИТЕЛИ В КОМАНДЕ

Евгений Евгеньев
Валерия Валерьевна
Анна Аннова



Характеристика соратников в команде - (S)

Соратники являются поборниками здравых идей, работают стабильно и добросовестно, чтобы доводить проекты до конца. Следующая информация даст членам команды четкое понимание и представление о человеке такого типа, как Соратник.

СИЛЬНЫЕ И СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Хорошо слушают
- Придают стабильность команде
- Соблюдают установленные процедуры
- Преданы тем, кого считают "своими"
- Концентрируются на командной работе

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Сомневаются, делать ли следующий шаг
- Действуют медленно
- Слишком погружаются в детали
- Сопротивляются изменениям, инициированным командой
- Не прощают промахов или ошибок

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп

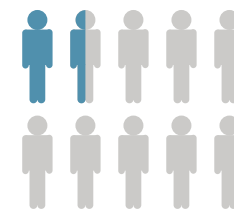


ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Вызывает доверие у окружающих

Терпеливый и эмпатичный

Надежный командный игрок



3/12

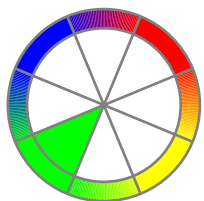
25% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Непредвиденный

Срочный

Конфронтация



11.90%

населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

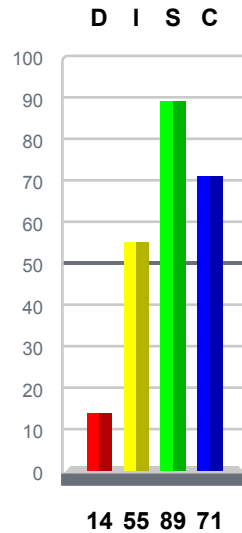
Последовательный

Обычный

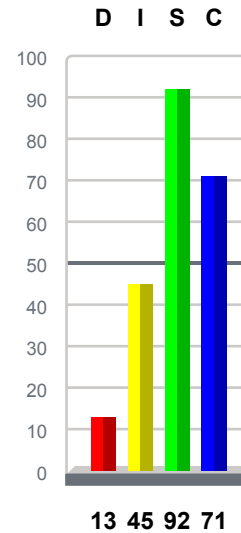
Безопасный

СОРАТНИКИ В КОМАНДЕ

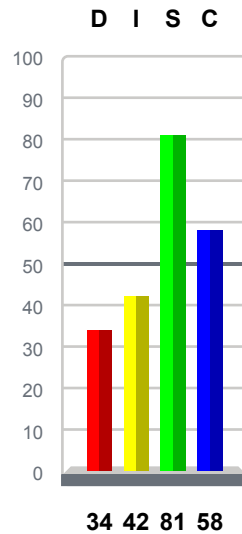
Диана Дианова
Ангелина Ангелинова
Наталья Натальина



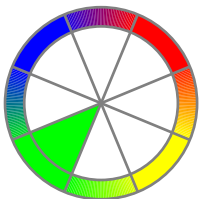
Д.Дианова



Н.Натальина



А.Ангелинова



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

- Пропагандируют новые идеи и продукты
- Сплачивают команду
- Продвигают команду в организации
- Ориентированы на людей
- Хорошо общаются с окружающими

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Реагируют, основываясь на эмоциях
- Слушают членов команды избирательно
- Невнимательны к деталям
- Излишне оптимистичны в отношении способностей команды
- Начинают действовать до того, как соберут информацию

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп

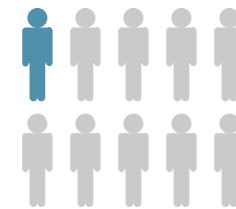


ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Спонтанность

Мечтает масштабно

Эффективно использует юмор



1/12

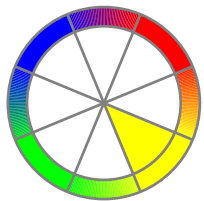
8% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Обыкновенный

Спокойный

Строгий



17.46%

населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

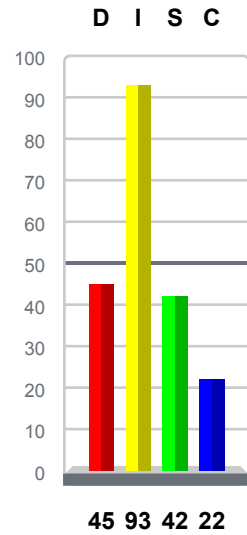
Гибкий

Захватывающий

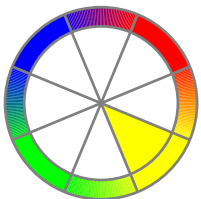
Вдохновляющий

ПРОМОУТЕРЫ В КОМАНДЕ

Александр Александров



А.Александров





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

- Прежде чем начать проект, выясняют все факты
- Принимают жесткие решения, включая интуицию и используя факты
- Ожидают высокие стандарты производительности
- Делятся творческими идеями
- Знают о цене погрешностей и ошибок и чувствительны к ней

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

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

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Объективный и реалистичный

Волевой

Добивается рациональных результатов



1/12

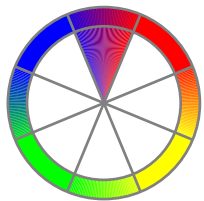
8% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Расслабляться

Восприятие

Предполагать



4.22%

населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

Функция

Действие

Данные

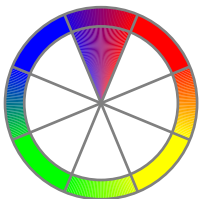
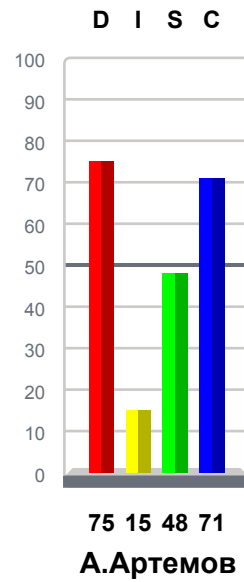


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Графики DISC исполнителей в команде - (C/D)

ИСПОЛНИТЕЛИ В КОМАНДЕ

Артем Артемов





Характеристика координаторов в команде - (S/C)

Координаторы стремятся к фактам и придерживаются проверенных методов при выполнении проектов и задач. 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

- Идентифицируют проблемы, правила, ошибки и процедуры
- Проявляют самодисциплину
- Внедряют и доводят планы до конца
- Отслеживают проекты вплоть до завершения
- Работают на руководителя и на благо дела

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Принижают достижения
- Им не достает уверенности в себе и в команде
- Общаются уклончиво
- Становятся упрямыми в стрессе
- Злоупотребляют организационными процедурами

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп

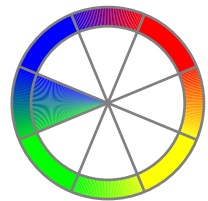


ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Объективный взгляд на вещи

Ищет логические решения

Сознательный и надежный



21.28%

населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

Проверенный

Стандартный

Организованный



0/12

0% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Незнакомый

Напряженный

Незавершенный



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

- Аккуратны и точны
- Работают собранно
- Пользуются данными для решения проблем
- Поддерживают высокие стандарты для себя и подчиненных
- Пользуются фактами для обоснования своего мнения и мотивов

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Связаны организационными процедурами и методами
- Скрывают новые идеи
- Полагаются на руководителя или старшего
- Выполняют работу сами, а не делегируют
- Держат свои чувства в себе

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп

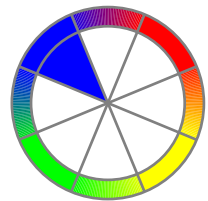


Высокий темп



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Будет собирать данные для принятия решений
 Определяет, уточняет и проверяет
 Комплексное решение проблем



5.12%
населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

Фактический
 Точный
 Выверенный



0/12
0% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Представлять себе
 Метод научного тыка
 Экспериментальный

Характеристика связанных в команде - (I/S)

Связные стремятся не торопиться, думают позитивно и сосредоточены на человеческих отношениях. 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

- Помогают людям, сочувствуя и проявляя понимание
- Поддерживают других в достижении целей
- Создают обстановку, в которой люди чувствуют себя значимыми
- Демонстрируют преданность
- Проявляют тонкое восприятие чувств других людей

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Избегают конфронтации
- Соглашаются с чужим мнением
- Опускают руки
- Помнят обиды
- Терпимы к плохим поступкам окружающих

ОСОБЕННОСТИ ПОВЕДЕНИЯ

Ориентация на задачу



Ориентация на людей



Низкий темп



Высокий темп



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Командный игрок

Строит прочные взаимоотношения

Хорошее чувство юмора



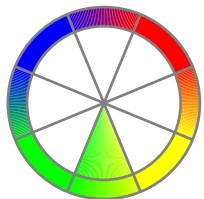
0/12
0% команды

НЕЭФФЕКТИВНЫЕ СЛОВА

Сложный

Абстрактный

Аналитический



20.08%
населения

ДЕЙСТВЕННЫЕ СЛОВА

Доброжелательный

Простой

Отзывчивый



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 (33%) люди, которые имеют склонность вести себя прямолинейно, решительно и стремиться к результатам.	СОРАТНИК – S (25%) люди, которые стремятся защищать здравые идеи, упорно и добросовестно работать ради доведения проектов до конца.
ВДОХНОВИТЕЛЬ – D/I (25%) люди, которые стремятся убеждать окружающих, взывая к разуму, пониманию или эмоциям.	КООРДИНАТОР – S/C (0%) люди, которые стремятся опираться на факты и придерживаться проверенных методов для выполнения проектов и задач.
ПРОМОУТЕР – I (8%) люди, которые стремятся озвучивать множество идей, чтобы влиять на результаты.	АНАЛИТИК – C (0%) люди, которые стремятся к точности во всем и обеспечивать максимально высокое качество, собирая точные данные.
СВЯЗНОЙ – I/S (0%) люди, которые стремятся не торопиться, думать позитивно и концентрироваться на межличностных отношениях.	ИСПОЛНИТЕЛЬ – C/D (8%) люди, которые стремятся оценивать, использовать факты и цифры и продвигаться к решению.



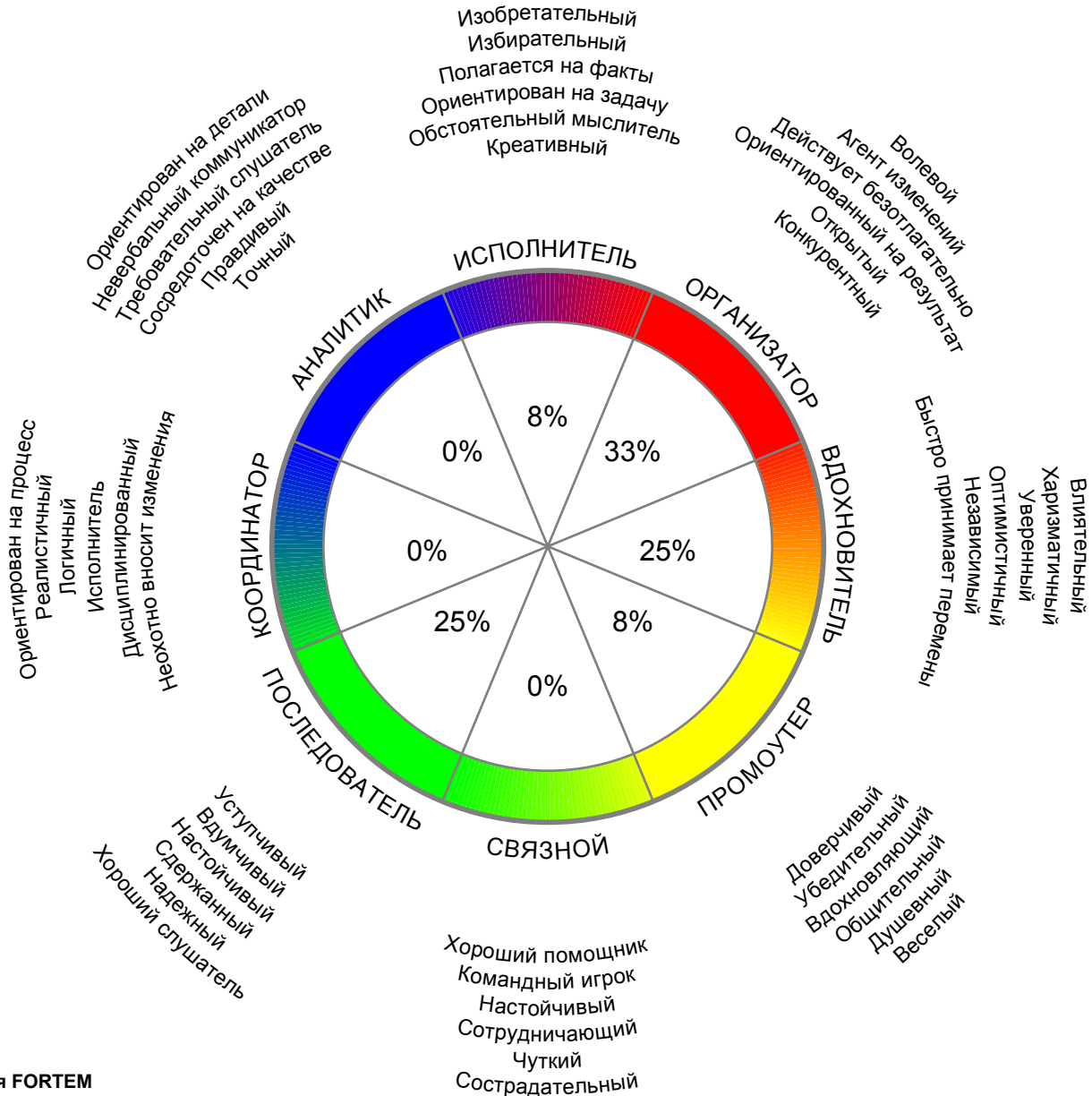
Сводная по членам команды

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 (33%)	СОРАТНИК – S (25%)
Максим Максимов Антон Антонов Павел Павлов Анастасия Анастасьина	Диана Дианова Ангелина Ангелинова Наталья Натальина
ВДОХНОВИТЕЛЬ – D/I (25%)	КООРДИНАТОР – S/C (0%)
Евгени Евгеньев Валерия Валерьева Анна Аннова	
ПРОМОУТЕР – I (8%)	АНАЛИТИК – C (0%)
Александр Александров	
СВЯЗНОЙ – I/S (0%)	ИСПОЛНИТЕЛЬ – C/D (8%)
	Артем Безручко

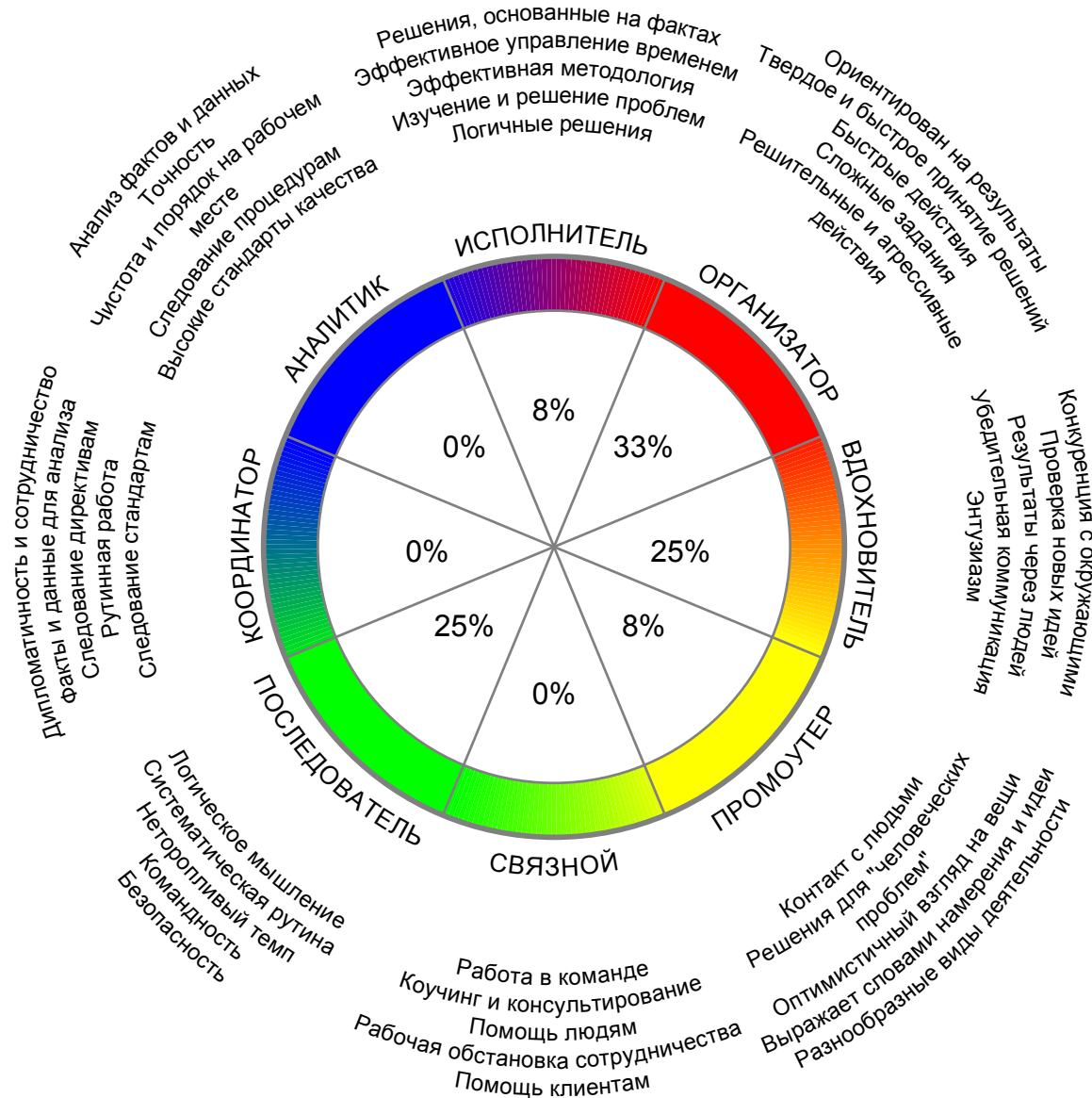


Характеристики членов команды



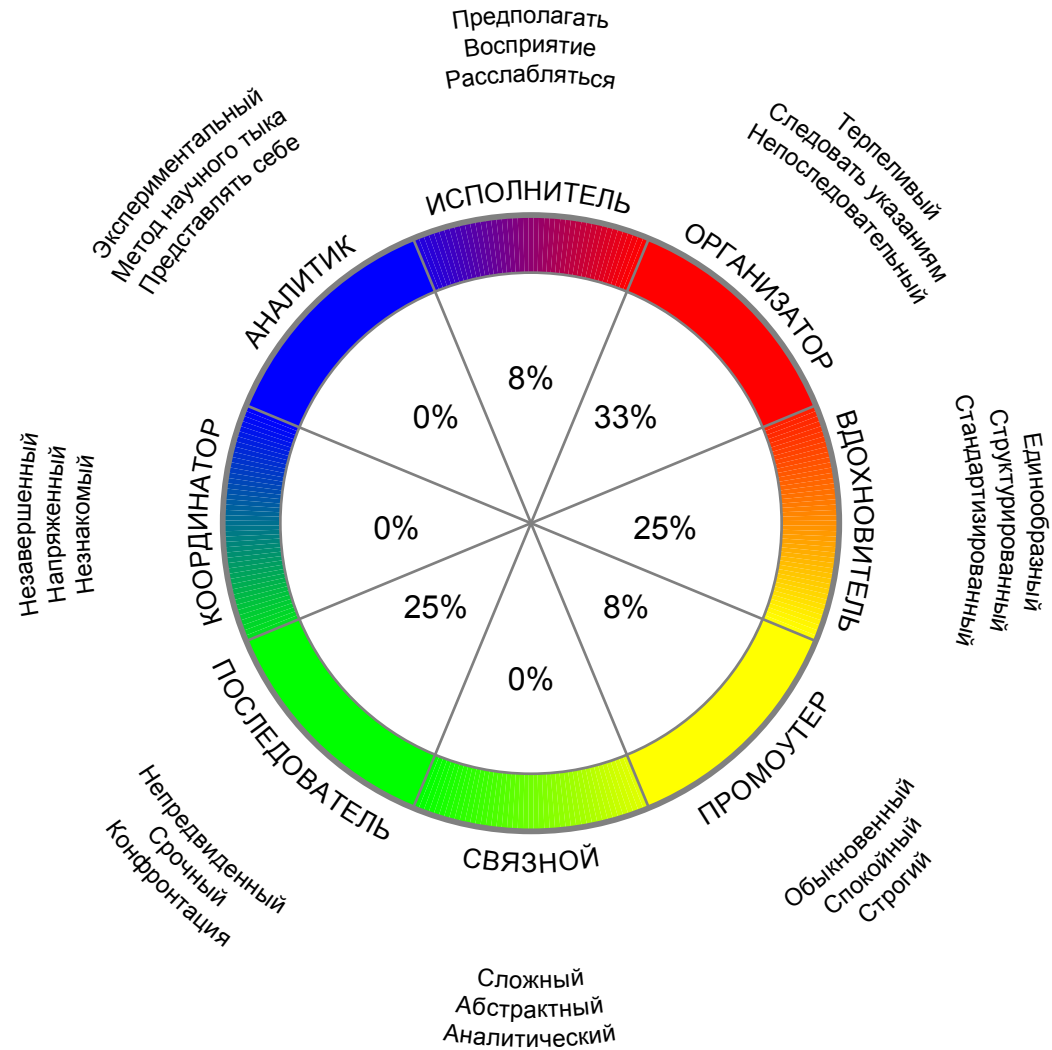


Идеальная обстановка для членов команды



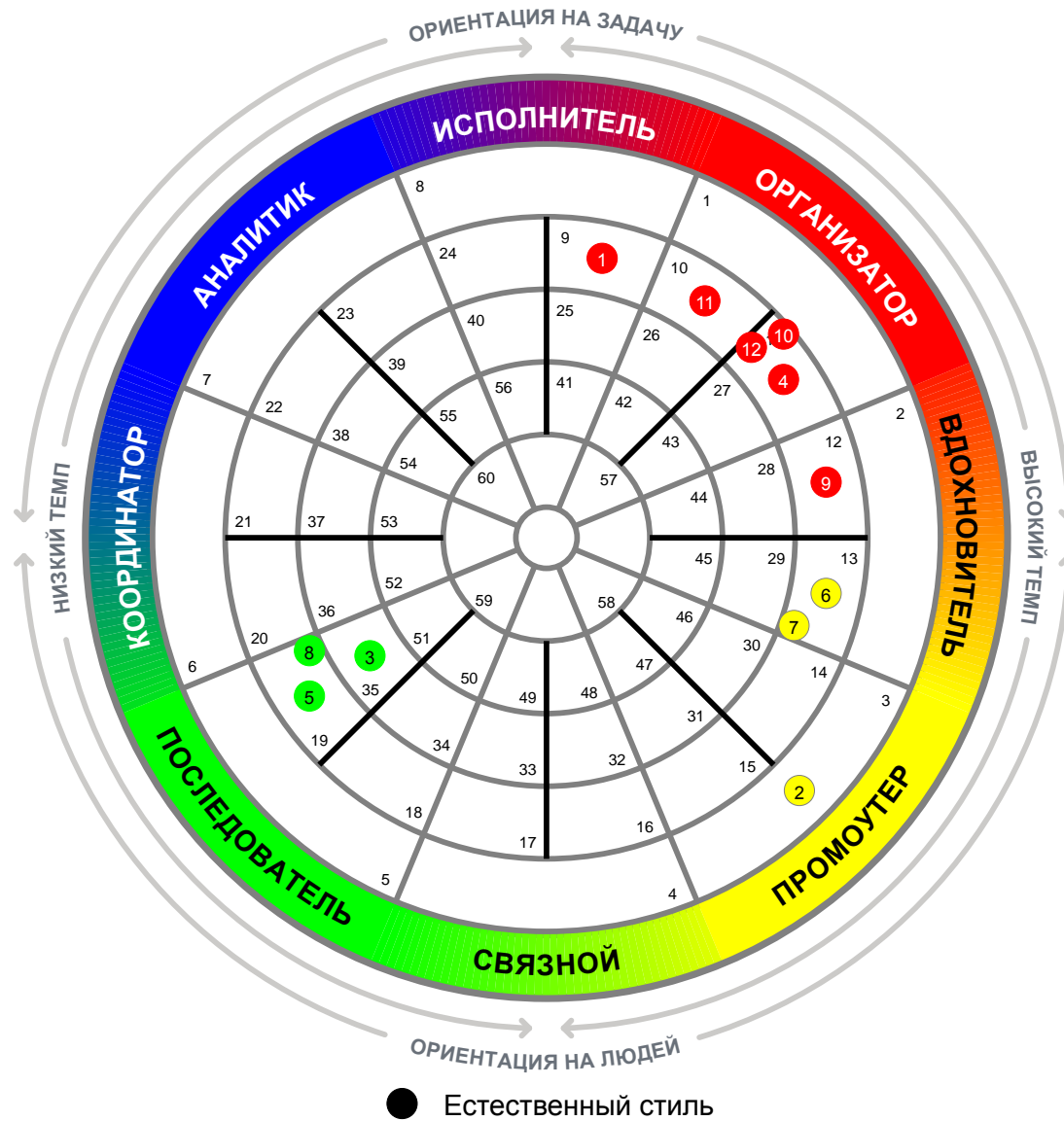


Слова, которые неэффективны для членов команды





ЕСТЕСТВЕННЫЙ СТИЛЬ НА ГРУППОВОМ КОЛЕСЕ



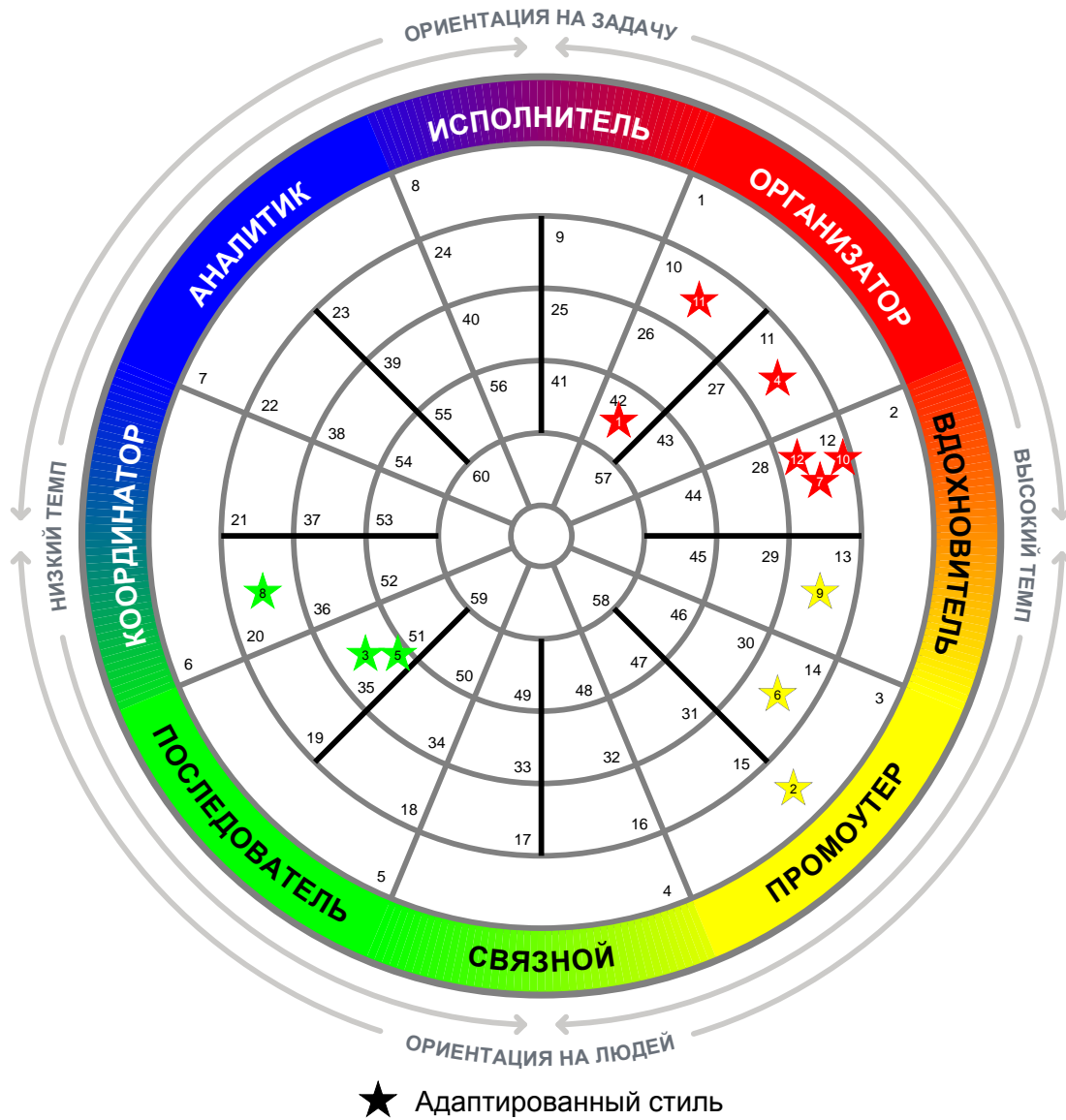
ЧЛЕНЫ КОМАНДЫ

1. Артем Артемов
2. Александр Александров
3. Диана Дианова
4. Максим Максимов
5. Ангелина Ангелинова
6. Евгений Евгеньев
7. Валерия Валерьева
8. Наталья Натальяева
9. Анна Аннава
10. Антон Антонов
11. Павел Павлов
12. Анастасия Анастасьева



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ НА ГРУППОВОМ КОЛЕСЕ



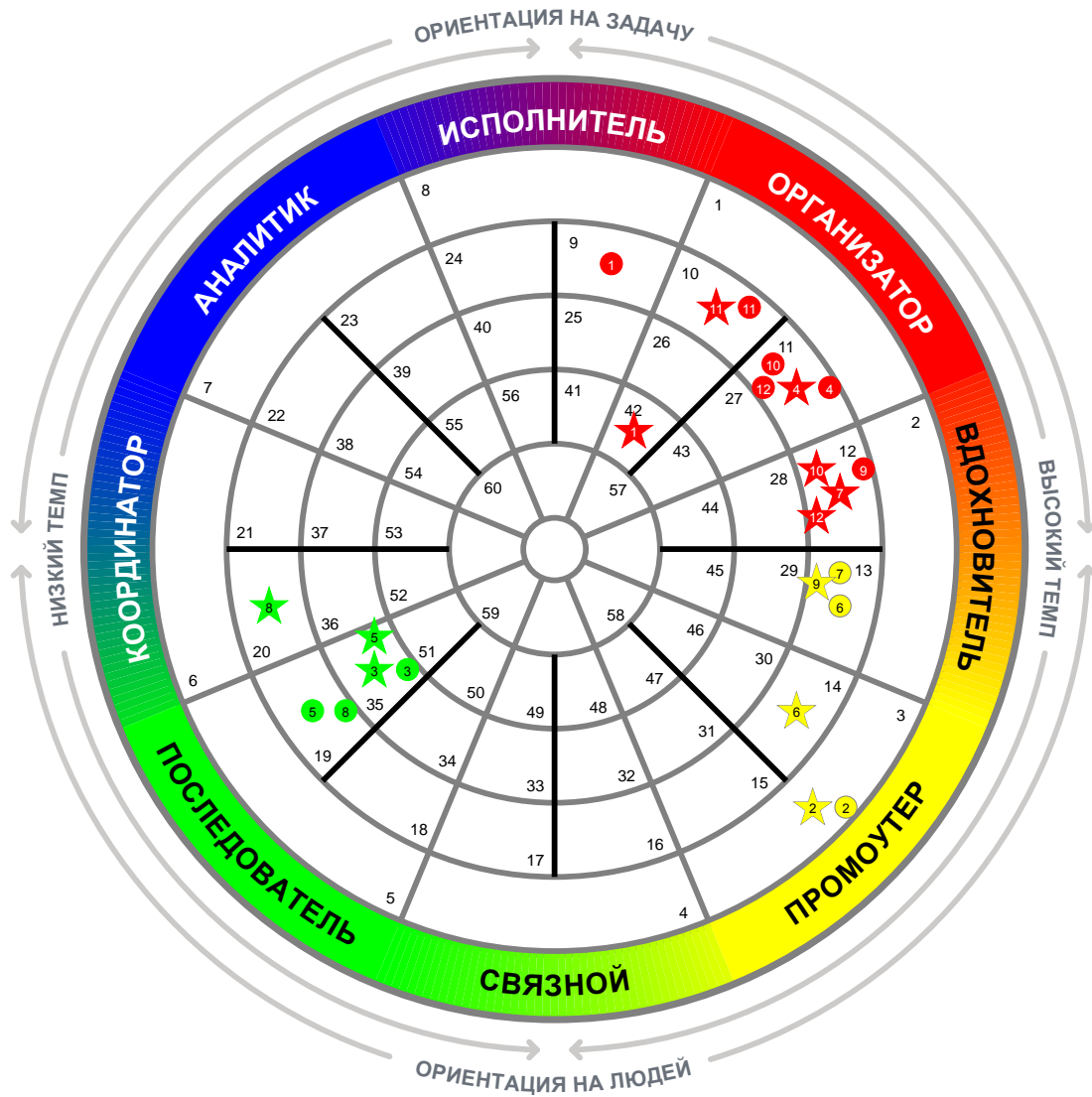
ЧЛЕНЫ КОМАНДЫ

1. Артем Артемов
2. Александр Александров
3. Диана Дианова
4. Максим Максимов
5. Ангелина Ангилинова
6. Евгений Евгеньев
7. Валерия Валерьева
8. Наталья Натальева
9. Анна Аннова
10. Антон Антонов
11. Павел Павлов
12. Анастасия Анастасьева



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

МИГРАЦИЯ СТИЛЕЙ НА ГРУППОВОМ КОЛЕСЕ



★ Адаптированный стиль

● Естественный стиль

ЧЛЕНЫ КОМАНДЫ

1. Артем Артемов
2. Александр Александров
3. Диана Дианова
4. Максим Максимов
5. Ангелина Анжелинова
6. Евгений Евгеньев
7. Валерия Валерьева
8. Наталья Натальева
9. Анна Аннава
10. Антон Антонов
11. Павел Павлов
12. Анастасия Анастасьева



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.

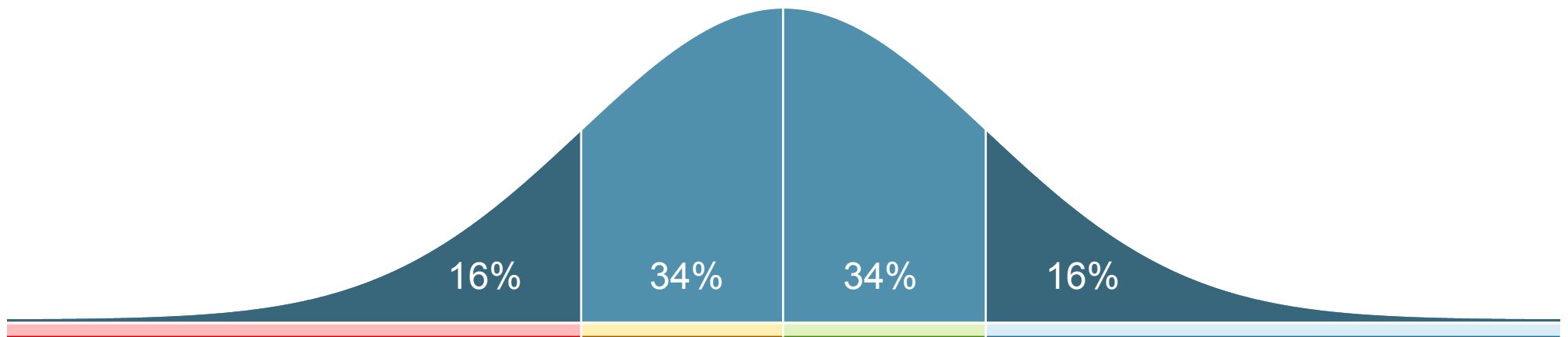


Понятие кривой колокола

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 команды	А. Артемов	А. Александров	Д. Дянова	М. Максимов	А. Ангелинова	Е. Евгеньев	В. Валерьева	Н. Натальяина	А. Аннова	А. Антонов	Средняя
Стремление быть первым	68	70	50	20	85	40	80	80	20	85	100	49
Взаимодействие	65	25	100	45	80	50	100	90	40	80	70	60
Универсальность	63	37	80	37	90	40	85	100	30	75	75	54
Частые изменения	63	45	72	25	88	38	88	82	25	85	80	52
Чувство срочности	62	64	46	13	100	25	78	98	11	81	87	43
Ориентированность на людей	60	30	65	80	60	75	65	60	75	70	55	65
Ориентированность на клиента	54	38	70	75	40	72	53	50	68	50	43	64
Настойчивость	54	75	37	83	32	77	30	35	87	35	42	61
Следование правилам	51	72	38	80	28	75	28	35	88	32	35	60
Последовательность	49	68	42	85	20	78	22	28	88	22	32	61
Анализ	47	87	20	70	30	60	10	30	75	20	40	53
Организованное рабочее место	46	95	20	70	22	65	10	28	80	15	30	51

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

Сравнительная сводная по поведенческим характеристикам (продолжение)

Поведенческие характеристики	Средняя	Средняя команды	П. Павлов	А. Анастасьева	Средняя
Стремление быть первым	68	100	80	49	49
Взаимодействие	65	40	60	60	60
Универсальность	63	47	65	54	54
Частые изменения	63	55	68	52	52
Чувство срочности	62	72	75	43	43
Ориентированность на людей	60	35	55	65	65
Ориентированность на клиента	54	42	50	64	64
Настойчивость	54	68	48	61	61
Следование правилам	51	62	42	60	60
Последовательность	49	58	42	61	61
Анализ	47	75	45	53	53
Организованное рабочее место	46	75	45	51	51

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