

## Отчет «Анализ команды»

естественное поведение

Этот отчет - продукт PDA International.

PDA International - ведущий поставщик продуктов для прикладной оценки личности в целях отбора, управления и развития сотрудников.

**АВШУ**

Телефон +7 (727) 327 10 05

[sales@plankion.kz](mailto:sales@plankion.kz)

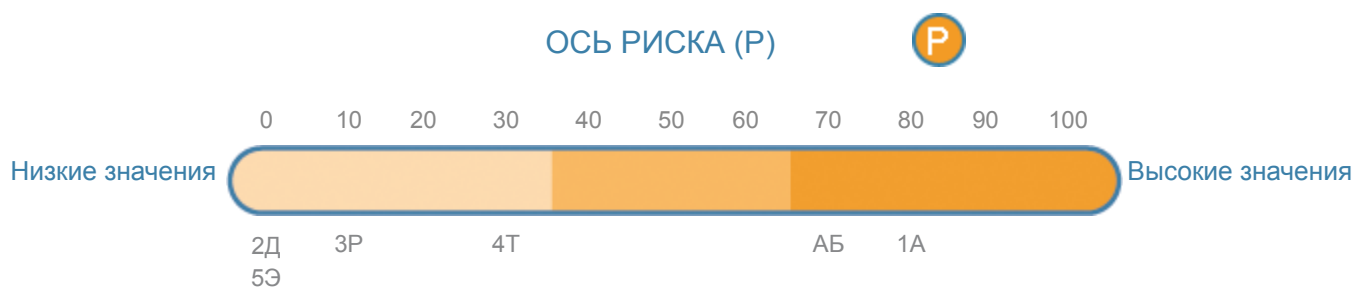
[www.aspandau-academy.kz](http://www.aspandau-academy.kz)

## СПИСОК РЕСПОНДЕНТОВ, ВКЛЮЧЕННЫХ В АНАЛИЗ

Номер	Инициалы	Имя и фамилия	График
1	АБ	Альбина Байжанова	68 87 0 45 4
2	1А	Арман Карбаев	75 83 0 42 0
3	2Д	Диана Сыздыкова	0 74 52 74 39
4	3Р	Руслан Айгазиев	8 69 23 100 0
5	4Т	Тимур Сайпанов	31 0 77 92 0
6	5Э	Эльмира Айтанова	0 33 100 67 0

## ТЕНДЕНЦИИ ПО ОСЯМ: Р-Э-В-Н-С

В данной главе содержится информация о поведенческих тенденциях респондентов, включенных в анализ (по каждой из осей). Глава поделена на 5 разделов, что позволяет нам наблюдать и анализировать групповые тенденции по каждой из пяти осей. Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль естественного поведения», текущий анализ тенденций Р-Э-В-Н-С позволит определить естественную, спонтанную реакцию команды на требования анализируемой должности и, посредством этого, определить слова-индикаторы и ключевые мотивирующие факторы. Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль ролевого поведения», текущий анализ позволит определить актуальные на данный момент представления членов команды о том, как нужно реагировать на требования анализируемой должности.



### Тенденции

- Осмотрительный
- Осторожный
- Скромный
- Сдержанный
- Не любит рисковать
- Добрый
- Миротлюбивый

### Мотивирующие факторы

- Гармоничные ситуации, без конфликтов и внешнего давления.
- Ощущение комфорта и непринужденности.
- Работа внутри структуры, предполагающей четкое управление и безопасность
- Минимум рискованных ситуаций.
- Последовательность, уверенность действий.

### Тенденции

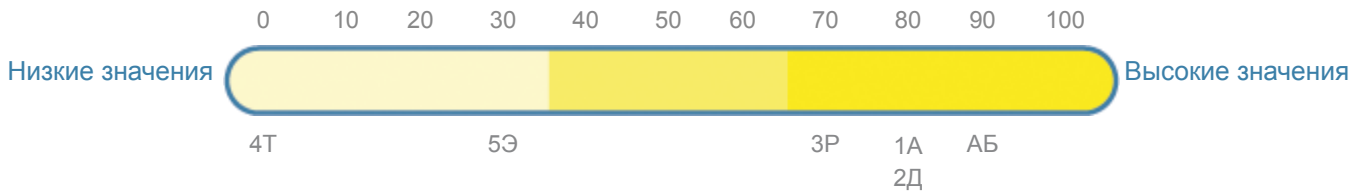
- Прямолинейный
- Любит конкурировать
- Требовательный
- Легко идет на риск
- Ориентирован на результат/продуктивность
- Решительный

### Мотивирующие факторы

- Сложные ситуации и обязательства
- Возможность соревноваться и побеждать; ситуации, дающие возможность получить власть и высокий статус
- Приобретение материальных ценностей, объектов, обладающих денежной стоимостью
- Определенная степень риска
- Возможность брать на себя контроль в важных ситуациях, с высокой степенью ответственности

ОСЬ ЭКСТРАВЕРСИИ (Э)

Э



**Тенденции**

- Формальный
- Серьезный
- Погруженный в себя
- Отстраненный
- Аналитик
- Скептик

**Мотивирующие факторы**

- Работа в небольшом коллективе, с хорошо знакомыми людьми.
- Предпочитает общаться и взаимодействовать с теми, кого хорошо знает и кому доверяет.
- Использует аналитический подход, работая над решением проблем
- Предпочитает работать в уединении, без ограничений по времени, и внешнего давления.

**Тенденции**

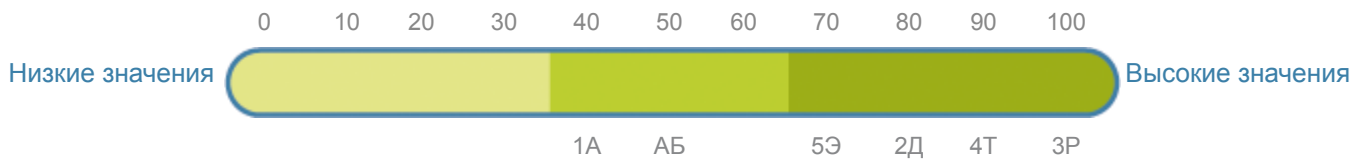
- Восприимчивый
- Умеет убеждать
- Экстраверт
- Общительный
- Дружелюбный
- Доверчивый

**Мотивирующие факторы**

- Демонстрация навыков и талантов
- Взаимодействие и общение с новыми, разными людьми
- Возможность быть в курсе «последней моды», новых, самых последних тенденций
- Общественное признание, поощрение, поздравления.
- Симпатия окружающих, создание имиджа харизматичного и привлекательного человека



ОСЬ СЛЕДОВАНИЯ НОРМАМ (Н) **Н**



**Тенденции**

- Независимый
- Уверенный
- Видит картину в целом
- Сам ставит цели и формулирует задачи

**Мотивирующие факторы**

- Свобода действий для воплощения собственных идей и предложений
- Возможность самостоятельно ставить цели и формулировать задачи
- Возможность предлагать свое мнение и действовать без ограничений, барьеров или четкой структуры
- Свобода и независимость

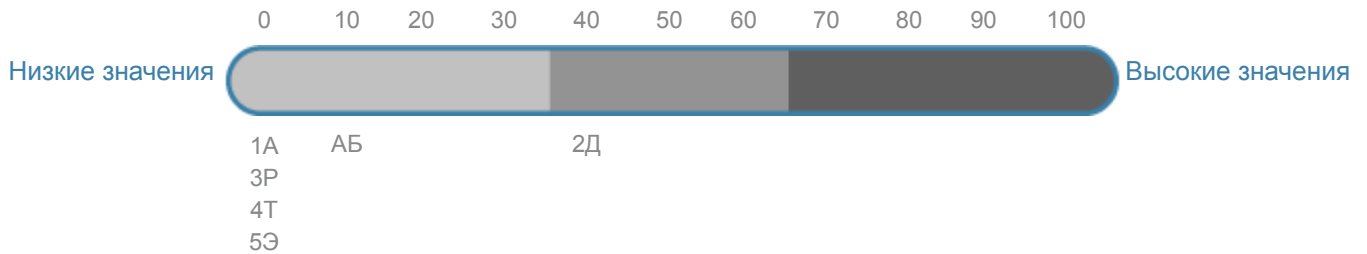
**Тенденции**

- Дисциплинированный
- Готов помогать
- Ориентирован на детали
- Готов сотрудничать
- Зависимый
- Послушный

**Мотивирующие факторы**

- Ясный и последовательный обмен информацией, общение
- Получение стандартных инструкций с ясными и последовательными параметрами и ограничениями
- Возможность выполнять свою работу идеально, детально и безошибочно
- Наличие четкой структуры организации, гарантирующей надежность и безопасность
- Наличие достоверной и детальной информации, на основе которой можно принимать решения и осуществлять работу
- Постоянное положительное подкрепление, уверения в том, что все сделано отлично

ОСЬ САМОКОНТРОЛЯ (С)



Концепция «Самоконтроля», как 5-й оси, интерпретируется как способность респондента «контролировать себя»: его дисциплинированность, способность прогнозировать результаты и планировать действия, а также чувство социальной ответственности. Из этого следует, что:

**Тенденции**

Чем ниже Самоконтроль, тем меньше команда стремится сдерживать себя и задумываться о последствиях, и тем меньше она контролирует ситуацию и «перспективно планирует», реагируя на возникающие ситуации. Такая команда будет действовать более спонтанно, гибко и не слишком много времени уделять «планированию» своих действий и реакций.

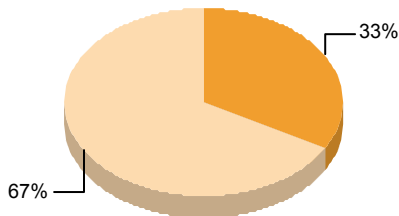
**Тенденции**

Чем выше Самоконтроль, тем больше команда стремится «думать, прежде чем делать» и тем сильнее себя контролирует, а также серьезнее «перспективно планирует» свои реакции на возникающие ситуации. Такая команда более задумчива, рациональна и рассудительна.

## КРУГОВЫЕ ДИАГРАММЫ PDA: ПРОЦЕНТНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ

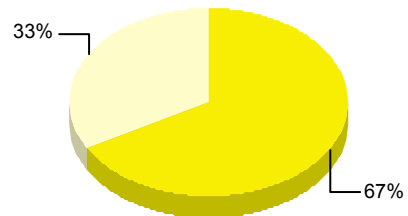
В данной главе, в виде круговых диаграмм, в процентах представлено распределение поведенческих черт респондентов, включенных в анализ. Данный отчет дает возможность оценивать результат по четырем осям одновременно и анализировать процентное соотношение по каждой поведенческой тенденции в команде. Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль естественного поведения», текущий анализ «Распределения процентов» позволит определить естественную, спонтанную реакцию команды на требования анализируемой должности. Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль ролевого поведения», текущий анализ позволит определить, в процентах, актуальные на данный момент представления членов команды о том, как нужно реагировать на требования анализируемой должности.

### Ось риска



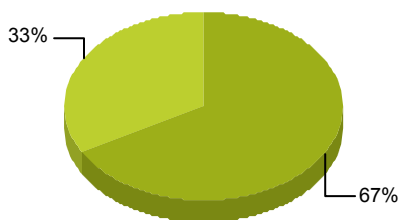
■ Высокие знач
 ■ Ситуативный
 ■ Низкие значе

### Ось экстраверсии



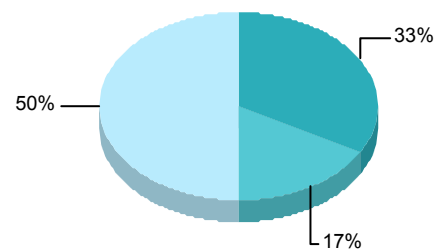
■ Высокие знач
 ■ Ситуативный
 ■ Низкие значе

### Ось следования нормам



■ Высокие знач
 ■ Ситуативный
 ■ Низкие значе

### Ось выдержки



■ Высокие знач
 ■ Ситуативный
 ■ Низкие значе





## БАЛАНС ЭНЕРГИИ В КОМАНДЕ

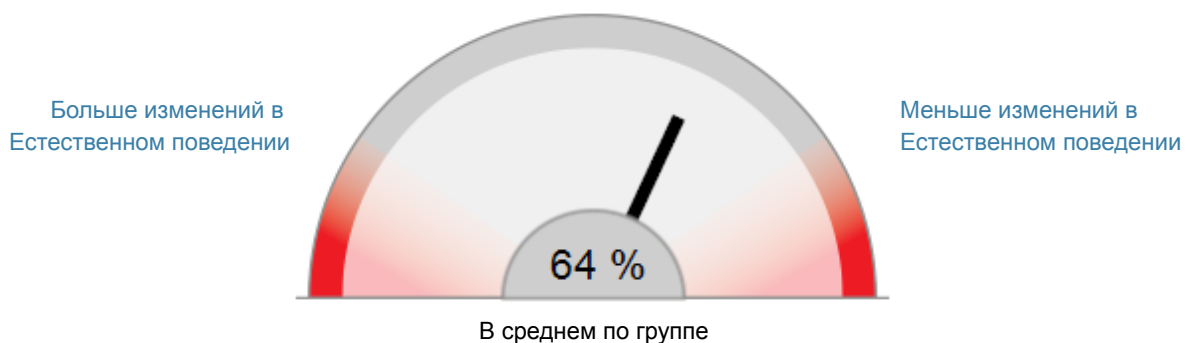
Этот показатель измеряет энергетический баланс команды. Он выражает соотношение между восприятием оцениваемой группой того, как она использует свою энергию, и того уровня, которого, по мнению команды, требует нынешняя ситуация. Показатель позволяет увидеть, чувствует ли команда себя востребованной, недостаточно востребованной или эксплуатируемой.



Данная групповая тенденция показывает, что команда чувствует, что ее уровень энергии близок к оптимальному уровню, которого требует текущая ситуация. Это может означать, что команда считает, что способна должным образом справляться с текущей потребностью в энергии на рабочем месте.

## МОДИФИКАЦИЯ ПРОФИЛЯ КОМАНДЫ

Этот показатель отражает способность команды изменять свои поведенческие тенденции и адаптироваться/корректировать групповое поведение, чтобы демонстрировать те свойства поведения, которые требуются для успеха в текущей ситуации (по мнению членов команды).



Индикатор, находящийся в этом диапазоне, означает, что группа является гибкой, адаптируемой, и участники группы не будут испытывать серьезных проблем при изменении естественного поведенческого стиля в зависимости от текущей ситуации.

## ОСИ С ДОМИНИРУЮЩИМИ ЗНАЧЕНИЯМИ

Данный раздел содержит перечень респондентов, выстроенный в соответствие с доминирующими значениями по осям в их поведенческих профилях. Под «доминирующими» понимаются крайние значения в поведенческом профиле респондента, т.е. «Оси с высокими и низкими значениями».

Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль естественного поведения», текущий «Анализ значений по доминирующим осям» позволит проранжировать кандидатов в соответствие с их доминирующими осями на Графике естественного поведения и определить естественную, спонтанную реакцию каждого респондента на требования данной должности.

Если, в процессе создания отчета, вы выбрали «Профиль ролевого поведения», результаты будут проранжированы в соответствии со значениями по доминирующим осям на Графике ролевого поведения, что позволит выявить уровень адаптации, т.е., как каждый из респондентов представляет себе, как именно нужно реагировать на требования данной должности.

Высокие значения Р /	
Низкие значения Э	
Высокие значения Р /	
Низкие значения В	
Высокие значения Р /	
Низкие значения Н	
Высокие значения Э /	2Д
Низкие значения Р	
Высокие значения Э /	АБ 1А
Низкие значения В	
Высокие значения Э /	
Низкие значения Н	
Высокие значения В /	5Э
Низкие значения Р	
Высокие значения В /	
Низкие значения Э	
Высокие значения В /	
Низкие значения Н	
Высокие значения Н /	3Р
Низкие значения Р	
Высокие значения Н /	4Т
Низкие значения Э	
Высокие значения Н /	
Низкие значения В	