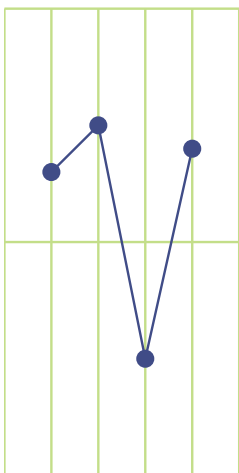


## АУДИТ КОМАНДЫ: Тестовая

### КУЛЬТУРА ИДЕАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

D I S C



Профиль Культуры Идеальной Команды, созданный организацией, определяет требования к стилю команды, в котором присутствуют роли Мотиватора и Сетевика. Эта команда:

- Собирает и передает техническую информацию другим людям.
- Передает информацию как в устной, так и в письменной форме.
- Отстаивает свои позиции в дружелюбной манере.
- Использует логику и имеющуюся информацию для достижения результатов.
- Проявляет самообладание в большинстве ситуаций и производит благоприятное впечатление.
- Работает над поддержанием высокого уровня качества.
- Приспосабливается к правилам, процедурам и политике организации.

### РОЛИ ИДЕАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Для того, чтобы Идеальная Команда могла успешно работать, необходимо наличие хотя бы одной из следующих командных ролей.

#### МОТИВАТОР

Мотиваторы создают командный дух, одновременно вдохновляя людей работать вместе эффективно, максимизируя ценность для команды каждого сотрудника.

#### СЕТЕВИК

Сетевик создает широкую сеть контактов и ресурсов. Умеет убеждать, чтобы построить отношения.

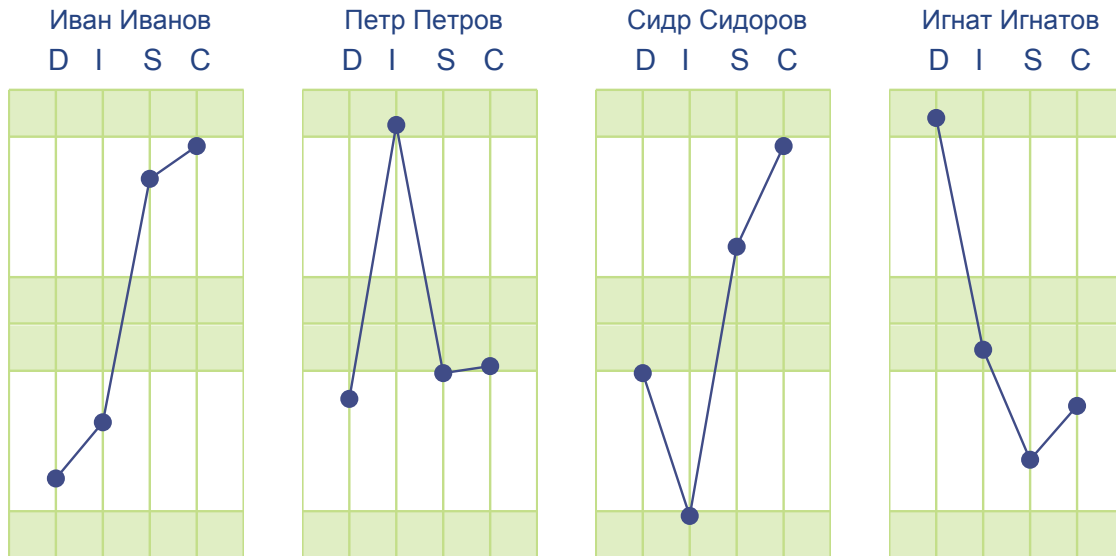
### ИДЕАЛЬНЫЙ ТИП РУКОВОДИТЕЛЯ

Результатом различий между Идеальной и Реальной командами, по всей вероятности, станет процесс перемен. Идеальным человеком, который сможет руководить командой в процессе изменений, будет тот, чей Профиль Личности соответствует Culture Идеальной Команды, либо этот менеджер должен быть достаточно компетентен, чтобы изменять свое поведение в соответствии с этим профилем.

Примечание:

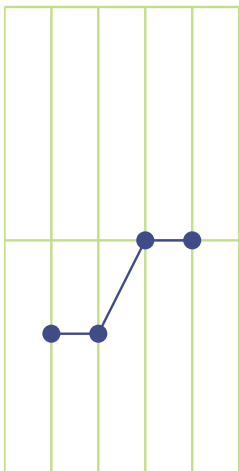
Подразумевается, что любой человек, выполняющий эти роли в команде, обладает достаточным уровнем образования, знаний, способностей и опыта, чтобы справляться с этими задачами.

## Team Members



## КУЛЬТУРА РЕАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

### D I S C



### СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ КОМАНДЫ

Эта неагрессивная группа проявляет терпение в большинстве ситуаций и выполняет свои обязанности в детальной и точной манере. Она использует свои знания и опыт, чтобы достичь удовлетворительных стандартов и работает в рамках предварительно согласованных сроков. Команда подходит к процессу принятия решения логически: предварительно убедившись, что вся необходимая информация точна и актуальна.

Специализированные/Технические задачи, по всей вероятности, привлекают эту дисциплинированную команду, несмотря на сложность, ей нравится искать корень проблемы и предлагать решения. Определив практическое решение, команда будет работать над деталями до тех пор, пока не будет достигнут высокий результат. Команда приспосабливается к организационным ситемам, соблюдает согласованные правила и процедуры.

Эта группа постоянно работает над достижением высокого уровня удовлетворенности клиентов оказываемыми услугами, но в то же время стремится поддерживать высокий уровень качества и стандартов.

### РЕАКЦИЯ КОМАНДЫ НА ПЕРЕМЕНЫ

Эта группа не любит перемены и первоначально может чувствовать в них угрозу. Однако, она готова внимательно выслушать и проанализировать то, что предлагается. Осознав преимущества для организации и получив подтверждение тому, что данные перемены повысят стандарты, команда принимает ситуацию и

готова двигаться вперед. Маловероятно, что команда пойдет на риск, поэтому необходимо создать у нее уверенность в положительном результате прежде, чем приступить к изменениям.

## ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫЙ ТИП РУКОВОДИТЕЛЯ

Человек, руководящий этой командой, должен уметь оказывать поддержку подчиненным и обладать аналитическим складом ума. Лидеру этой группы необходимо четко определять цели и устанавливать реальные сроки. Руководитель должен проявлять определенную осмотрительность, оценивать вероятные последствия своих действий до принятия решения. Ему не следует принимать скороспелые решения, но необходимо требовать от подчиненных четкого выполнения поставленных задач.

---

## ЦЕННОСТЬ КОМАНДЫ

Среда, в которой работает команда, уровень, на котором она действует, и ценность, которую она составляет для организации, являются существенными факторами ее успеха или неудачи.

Команда вносит следующий вклад в работу организации:

- Работа в методичной и систематичной манере, чтобы достичь целей.
- Создание среды, соответствующей системе.
- Следование инструкциям и контроль за соблюдением указаний.
- Обеспечение технической и специальной поддержки.
- Наличие узкоспециальных навыков и компетентность в специфических областях работы.
- Способность принимать эффективные решения в интересах организации и команды.

---

## ОГРАНИЧЕНИЯ КОМАНДЫ

Все команды имеют сильные стороны, которые повышают ценность организации, но они также обладают определенными ограничениями. Ограничения этой команды в том, что она может:

- Испытывают сложности при быстром принятии решений, всегда стремясь дважды перепроверить факты.
- Проводят слишком много времени отслеживая и контролируя, вместо того чтобы действовать.
- Не всегда определяют и предлагают инновационные изменения.

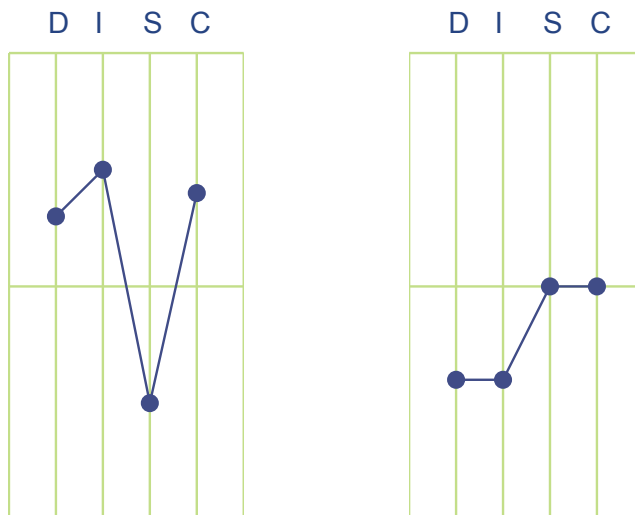
---

## Примечания:

Образование, опыт и знания являются существенными факторами в работе команды и должны рассматриваться в совокупности с вышеобозначенными наблюдениями.

## СРАВНЕНИЕ - ИДЕАЛЬНАЯ V РЕАЛЬНАЯ

Следующие графики демонстрируют Культуру Идеальной и Реальной Команды.



Реальная Команда неагрессивна и ей может не хватать энергии и настойчивости, необходимость в которых определяется стандартами организации. Поэтому она, с высокой долей вероятности, не будет предпринимать излишних усилий, чтобы достичь ощутимых результатов и побуждать к этому других. Она также может испытывать сложности в ситуациях, когда на нее оказывается давление, и при необходимости работать в рамках четко определенных сроков. В результате, если сопоставлять существующую команду с потребностями организации, можно отметить, что она более медлительна в своих действиях и решениях, поэтому может достигать поставленных целей не так быстро, как требуется.

Кроме того, эта сдержанная и серьезная команда может не обладать достаточными коммуникабельностью и позитивностью, как того требует профиль Культуры Идеальной Команды. В результате, у нее могут возникнуть трудности с мотивированием и воодушевлением других людей, а недостаток уверенности и оптимизма не позволит ей получить поддержку окружающих.

В заключение следует отметить, что эта проявляющая осторожность и самоконтроль команда, может быть недостаточно активна и работать в более медленном темпе, чем определяют стандарты организации. Будучи дисциплинированной и последовательной в выполнении задач, она предпочитает работать в рамках структуры, а не справляться с постоянно изменяющимися ситуациями. Этой команде может быть трудно расставить приоритеты, и ее, по всей видимости, будет устраивать существующее положение вещей.

## ТАБЛИЦА КОМАНДНЫХ РОЛЕЙ

Таблица командных ролей, приведенная ниже, показывает насколько интенсивно каждая роль представлена в команде. Роли разделены на три категории: сильные стороны, сбалансированные и ограничения.

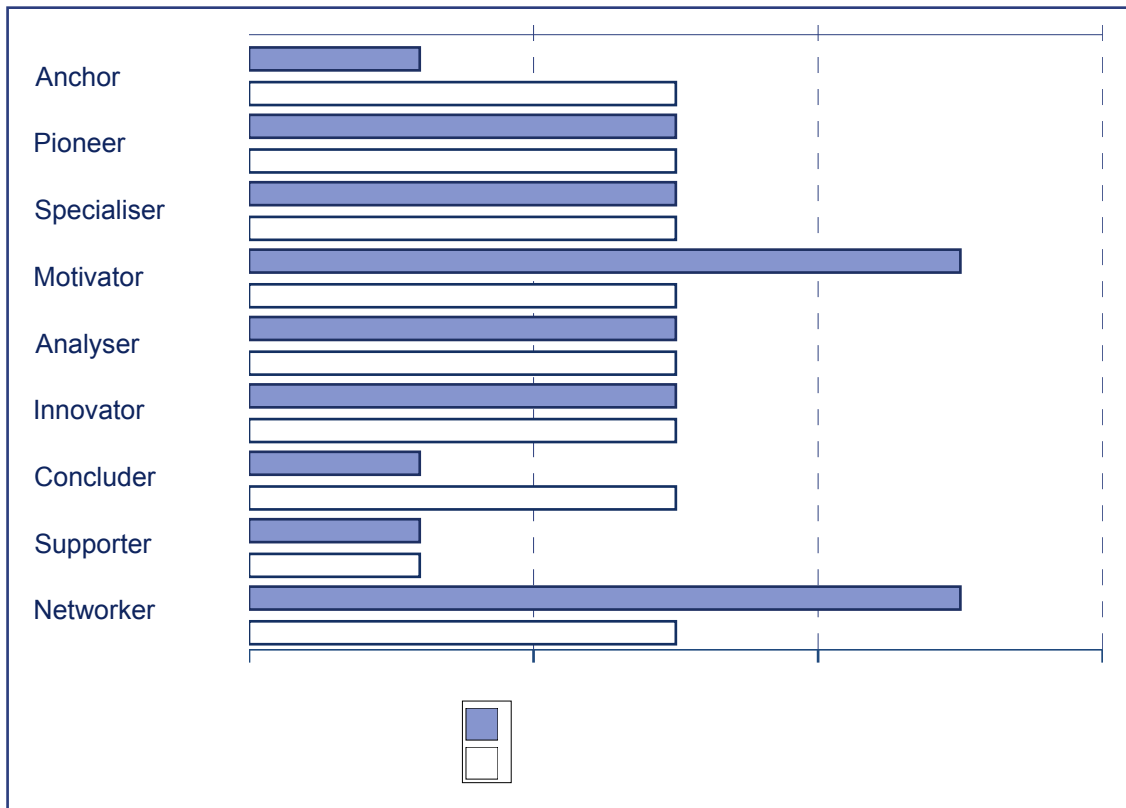
## Важные Командные Роли

Роли команды, обозначенные как важные под заголовком "Роли Идеальной Команды", которые должны находиться в колонке "Сильные стороны", приведены ниже:

### Мотиватор

### Сетевик

Если роли обозначены как "Сбалансированные", это может оказывать некоторое ограничивающее влияние на результаты команды. Однако, если они попадают в категорию "Ограничения", это может не позволить команде достичь своих целей. Необходимо тщательно проанализировать воздействие на качество работы каждого ограничения.



## ОГРАНИЧЕНИЯ

Данные комментарии относятся к потенциальным ограничениям команды. Им необходимо уделить особое внимание, поскольку они могут оказывать влияние на способность команды работать вместе и достигать оптимальных результатов, особенно если наличие этих черт является важным для Идеальной Команды. Однако, если они не обозначены как крайне важные, то существует вероятность, что их отсутствие не будет иметь значительного влияния.

### Мотиватор

Недостаток членов, выполняющих роль Мотиватора, в команде может привести к отсутствию энтузиазма и командного духа

### Инноватор

В команде может присутствовать недостаточно Инноваторов. Поэтому она может не обладать способностью генерировать и продвигать новые идеи, и предлагать нестандартные решения сложных задач.

### Сетевик

Вероятно, в команде недостаточно людей, которые обладают навыками Сетевика. Поэтому она может не обладать способностью устанавливать широкую сеть контактов, а также легко строить внешние взаимоотношения.

## СТЕПЕНЬ СООТВЕТСТВИЯ 5

Профиль Реальной Команды не содержит приемлемого уровня соответствия требованиям Культуры














Идеальной Команды. Можно предположить, что данная команда была бы более успешна, продуктивна, а, следовательно, и счастлива, если бы занималась другим видом деятельности.










Вероятность того, что эта команда сможет достичь целей, поставленных профилем Идеальной Команды довольно низка.

Игнорировать вышеперечисленные признаки следует только в случае высокого уровня уверенности в команде, обоснованного достоверной информацией, действуя при этом с максимальной осторожностью.

Вероятность достижения этой командой своих целей ограничена. Это заключение основывается на различиях между культурой идеальной команды и профилем реальной команды. Все признаки указывают на то, что реальная команда может лучше справиться с другим проектом или задачей, для которой необходим набор имеющихся у них качеств. При игнорировании вышеперечисленных признаков следует проявлять особую осторожность. Соответственно, мы рекомендуем проанализировать все имеющиеся альтернативные возможности.



Иван Иванов									
Петр Петров									
Сидр Сидоров									
Игнат Игнатов									
	Anc	Pio	Spe	Mot	Ana	Inn	Con	Sup	Net

Team Factor Key			Ana	Analyser	
Anc	Anchor		Inn	Innovator	
Pio	Pioneer		Con	Concluder	
Spe	Specialiser		Sup	Supporter	
Mot	Motivator		Net	Networker	

## ЯКОРЬ

- Является одной из движущих сил в организации
- Готов к интенсивной работе
- Подходит к проблемам систематично
- Хорошо определяет чего можно достичь, что возможно осуществить в действительности и что представляет ценность для организации
- Не стремится вызвать интерес к своей персоне у окружающих
- Готов делать то, что необходимо, наиболее эффективным способом

## ПИОНЕР

- Обладает ярко выраженной мотивацией, энергичностью и потребностью к достижению цели
- Всегда готов бросить вызов действительности, торопит окружающих действовать и принимать решения.
- Преуспеваает в спорах и в случаях, когда на него оказывают давление, всегда побуждает других к действию
- Ставит под сомнение статус-кво, готов принимать непопулярные решения, включая решительные действия в негативных ситуациях

## СПЕЦИАЛИСТ

- Качество, высокие стандарты, техническая экспертиза и напряженная работа
- Проявляет единоличное отношение к работе
- Стремится стать экспертом в определенной узкой сфере знаний или умений

## МОТИВАТОР

- Способность убеждать других
- Достигает максимального результата при работе в команде
- Раскрывает в людях таланты
- Редко демонстрирует предубеждения

## АНАЛИТИК

- Пытливый, индивидуалистически-настроенный и серьезный человек
- Тщательно анализирует происходящее, часто принимает оптимальные решения
- Рассматривает все факторы, чтобы дать детальный и опирающийся на факты совет
- Отлично работает в тех областях, которые подразумевают стратегическое планирование

## ИННОВАТОР

- Начинает новые проекты и может помочь команде, которой не удастся достичь своих целей
- Генерирует инновационные и креативные идеи по новым продуктам или услугам, сокращению расходов и повышению качества работы
- Однако эти идеи часто бывают труднодостижимы и не слишком конкретны

## ЗАВЕРШИТЕЛЬ

- Напряженная работа, внимание к деталям, выполнение обещаний
- Хороший слушатель, обладает высоким уровнем концентрации и стремлением к безошибочной работе
- Стремится к высоким стандартам, редко начинает работу, если знает, что не сможет ее завершить
- Хорошо работает в структурированной среде, стремится выполнить одну задачу, прежде чем браться за следующую
- Придерживается установленных сроков

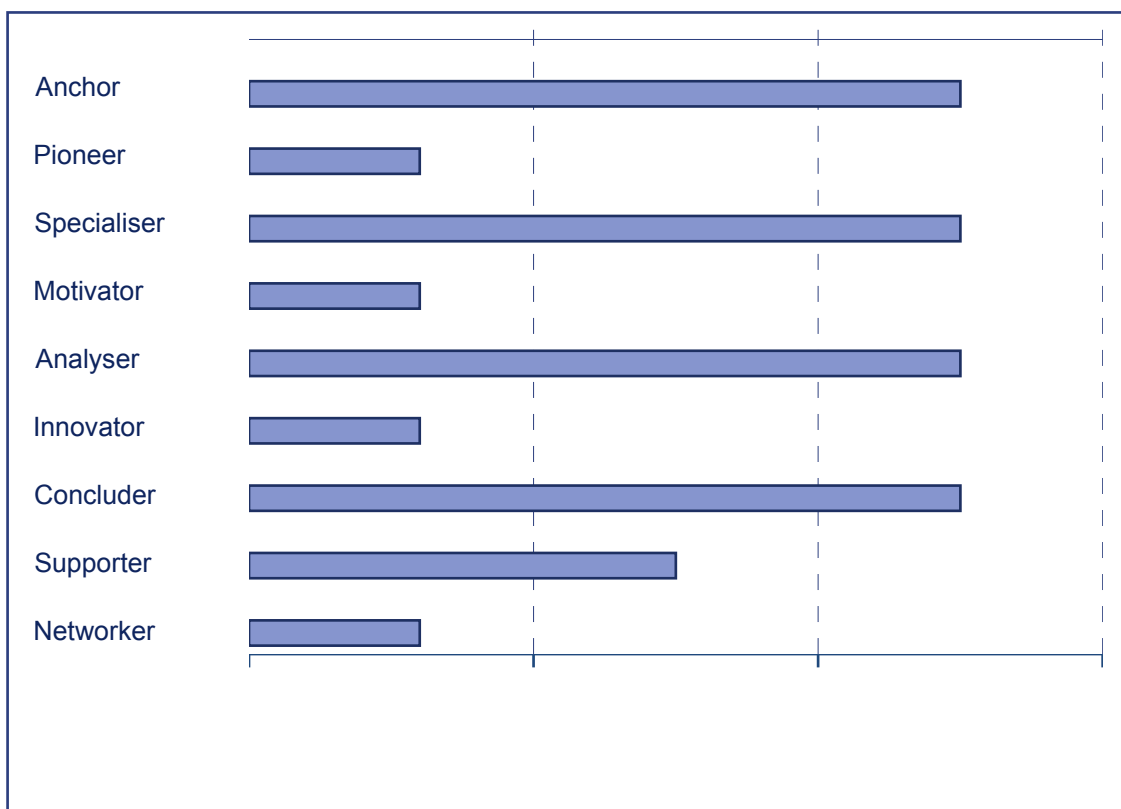
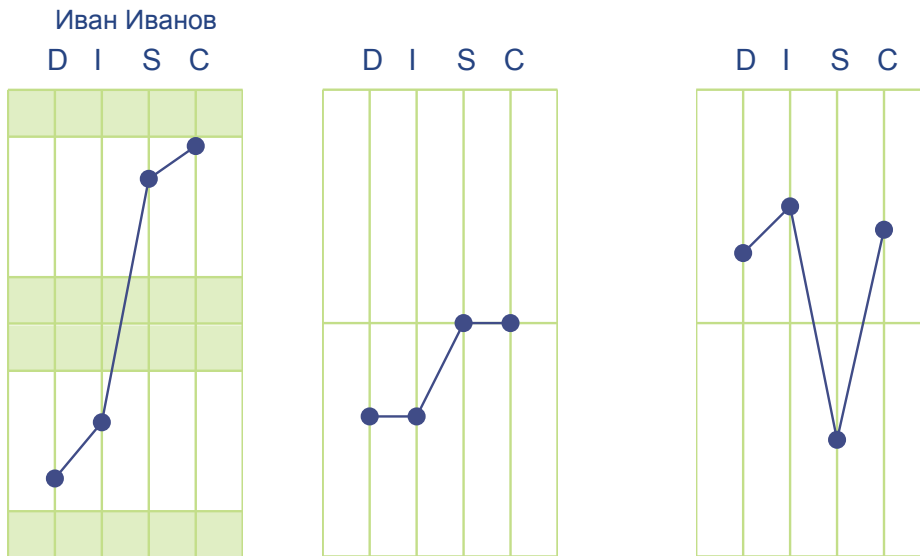
## ПОМОЩНИК

- Воодушевляет команду, способен снизить напряжение
- Готов помогать членам команды решать личные проблемы
- Создает внутри команды стремление к единству
- Обычно ставит команду и результаты ее труда превыше всего
- Готов слушать окружающих, его/ее обычно ценят в команде

## СЕТЕВИК

- Организует взаимодействие команды с внешними источниками, поиск необходимого и распределение ресурсов
- Обладает хорошими коммуникативными навыками как внутри команды, так и вне ее
- Повышает ценность и ищет возможности

Иван Иванов



### ВКЛАД В КОМАНДУ

Вклад в команду этого человека можно охарактеризовать следующим образом:

## ЯКОРЬ

Этот человек очень высоко ценит свое членство в команде. На него/нее можно положиться, особенно в задачах, которые включают в себя элементы планирования и организации.

Он/она способен/на эффективно организовывать повседневные задачи и всегда доводит дела до завершения. Этот методичный человек концентрирует усилия на поддержании порядка существующих систем и административных процедур. Будучи стабильным и надежным человеком, он/она может стремиться исполнять все функции, где требуется терпение и настойчивость. Однако, он/она может проявлять упрямство, если считает требования, которые ему/ей предъявляют несправедливыми.

## СПЕЦИАЛИСТ

Как Специалист этот человек предпочитает такую работу, где главным требованием является соблюдение высоких стандартов и поддержание уровня качества.

Его/ее сильные стороны находятся в специализированных и технических областях. Он/она решает проблемы с помощью анализу и использует свою систематичность, точность и внимание к деталям, чтобы взвесить все возможные варианты, прежде чем действовать. Его/ее мотивирует безопасность рабочей среды, особенно при наличии четко определенных целей, расписанных процедур и разделения полномочий.

## АНАЛИТИК

Этот человек, как Аналитик, обычно уделяет максимальное внимание качеству и оценке необходимости риска, прилагая все усилия к соблюдению всех операционных процедур.

Он/она успешно решает технические задачи, а также часто добивается успеха в стратегическом планировании. Будучи систематичным, критически мыслящим и вдумчивым, этот человек будет требовать детальных объяснений, чтобы точно понять ситуацию, прежде чем взять на себя ответственность за определенные задачи.

Аналитика ценят за внимание к деталям, приверженность политике, правилам и процедурам.

## ЗАВЕРШИТЕЛЬ

Это надежный человек, на которого можно положиться. Он/она будет тщательно выполнять и доводить до завершения все проекты, проявляя практичность и внимание к деталям.

Этот человек дружелюбен, уступчив и умеет слушать. Как Завершитель он/она предпочитает критичный и вдумчивый подход к решению проблем, тщательно сопоставляя всю необходимую информацию. Его/ее стабильность и самоконтроль позволяет ему/ей вносить свой вклад в команду, особенно при четко определенных процедурах.

## РАБОТА В РЕАЛЬНОЙ КОМАНДЕ И С НЕЙ

При сопоставлении Профиля Личности этого человека с культурой данной команды обнаруживаются незначительные различия. В целом, он/она довольно хорошо соответствует команде по сильным сторонам, поэтому можно сделать вывод, что он/она вписывается в культуру данной команды. Различия в других факторах невелики, и, хотя в характеристиках поведения отсутствует полное сходство с Культурой Команды, этому человеку должно быть комфортно работать в рамках стандартов группы.

## СРАВНЕНИЕ С КУЛЬТУРОЙ ИДЕАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Культура Идельной Команды определяет необходимость настойчивости. Однако, будучи нетребовательным, этот человек может испытывать сложности в ситуациях, когда на него оказывается давление, а также не всегда укладывается в рамки заданных сроков. Он/она может работать недостаточно быстро, и, следовательно, не всегда достигать ощутимых результатов. Он/она может проявлять большую медлительность и методичность в достижении своих целей

Кроме того, этот серьезный и сдержанный человек может столкнуться с трудностями при необходимости убедить других в правильности своей точки зрения. Также ему/ей будет сложно поддерживать высокий уровень лояльности организации у окружающих и завоевывать их доверие. Этот человек может быть недостаточно уверенным и оптимистичным, а также чувствовать себя некомфортно в команде, которая поощряет активное участие. Этот человек любит тщательно анализировать проблемы и ситуации, прежде чем привлекать к делу других людей, поэтому он может неохотно общаться и говорить о своих чувствах.

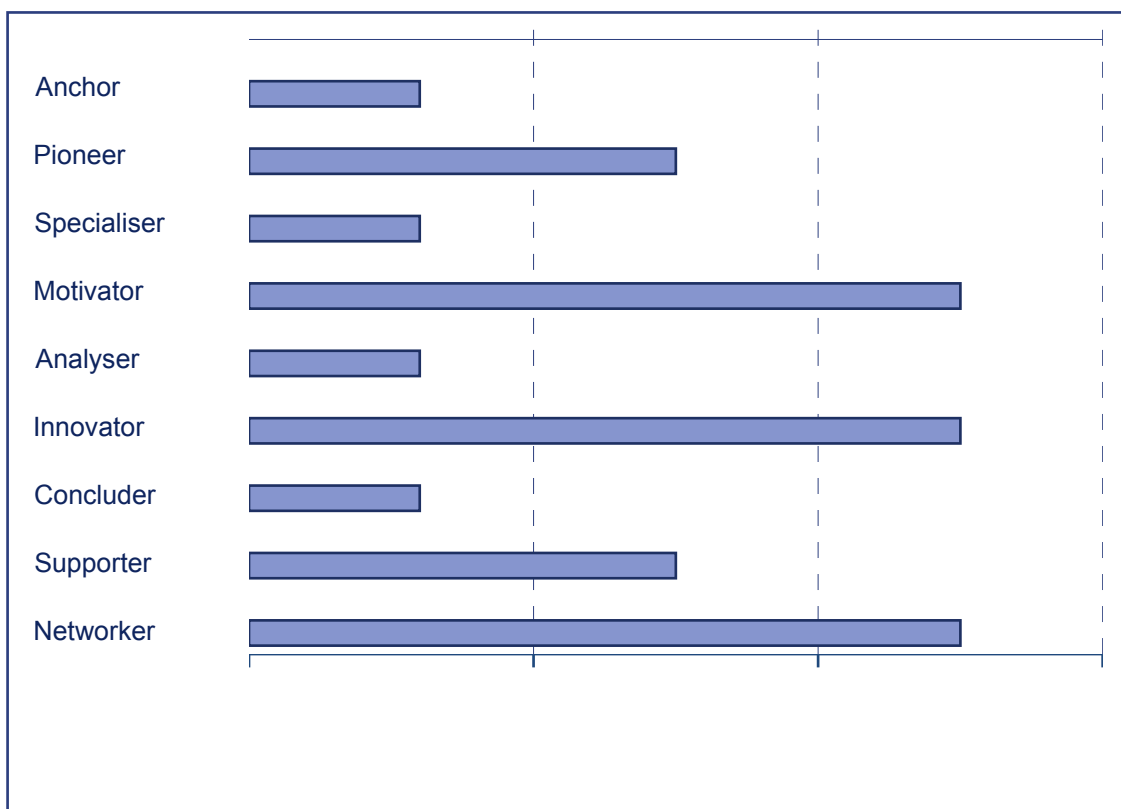
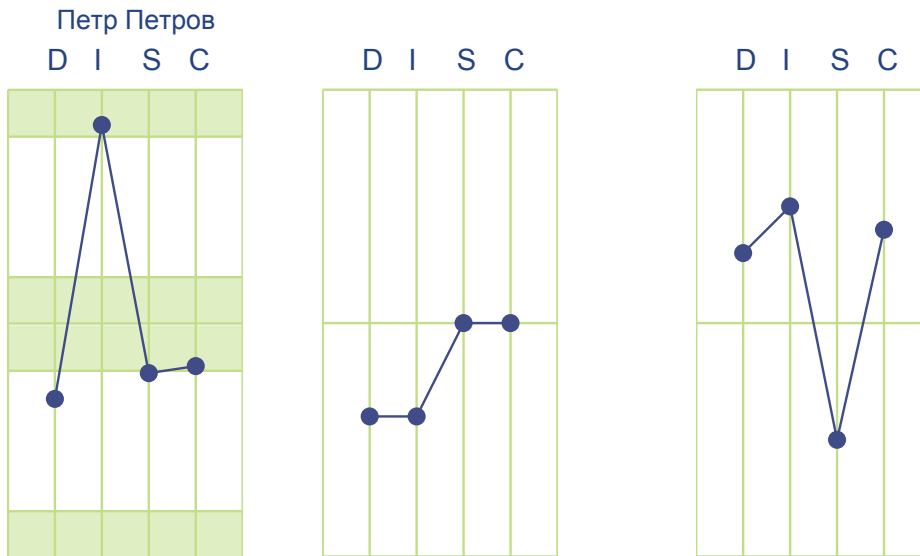
В заключение, следует отметить, что этот добрый, надежный и склонный к стабильности человек может испытывать сложности с высоким темпом работы, которого требуют стандарты. Этот человек предпочитает работать в безопасной структурированной среде, а не в той, которая подразумевает проявление гибкости. Он/она может испытывать беспокойство, стараясь справиться с постоянно изменяющейся ситуацией, предпочитая доводить дела до конца. Он/она обычно вполне доволен/ьна существующим положением вещей.

## ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ

Профиль Личности этого человека не соответствует Культуре Реальной Команды. Однако, он/она может внести свой вклад в общее дело благодаря сильным сторонам своей командной роли, факторам средней зоны, образованию, опыту, способностям и знаниям. Хотя в целом он/она не соответствует требованиям, прочие факторы могут дать ему/ей возможность успешно выполнять свою работу.

Кроме того, если этот человек может изменять свое поведение, чтобы соответствовать команде, он/она сможет выполнять свои функции, не испытывая недовольства или давления со стороны остальных членов команды.

Петр Петров



**ВКЛАД В КОМАНДУ**

Вклад в команду этого человека можно охарактеризовать следующим образом:

## МОТИВАТОР

Этот человек создает командный дух, одновременно оказывая влияние и вдохновляя людей на эффективную совместную работу, таким образом максимизируя вклад каждого члена команды.

Этот человек обладает способностью убеждать других таким образом, что они концентрируют свои усилия на достижении оптимальных командных результатов. Он/она всегда замечает талантливых людей и редко демонстрирует предрассудки. Внимание к мнению каждого и всеобщее участие - вот тот вклад, который этот человек способен внести в команду.

## ИННОВАТОР

Этот человек часто проявляет инициативу во внедрении уникальных процедур или воплощении в жизнь новых проектов. Он/она имеет особую ценность для команды в ситуациях, когда проблемы кажутся нерешаемыми или когда команда не может достичь поставленных целей.

Он/она готов/а браться за сложные задачи и предлагать необычные подходы к их решению. Этот человек редко становится заложником существующих правил и прецедентов.

Он/она обладает таким количеством энергии и позитивности, которое позволяет ему/ей достигать того, что другие считают невозможным.

## СЕТЕВИК

Этот человек инстинктивно создает обширную сеть контактов с абсолютно разными людьми. Он/она использует свои коммуникативные навыки и умение убеждать для построения взаимоотношений с каждым, кого встречает на своем пути.

Он/она вносит в команду живость, с энтузиазмом поддерживая как внутренние, так и внешние контакты. Он/она способен/на адаптировать и дополнять идеи других людей для инновационного использования. Он/она замечает возможности команды для внедрения новых проектов и способен/на мотивировать команду наиболее эффективно, хотя иногда чересчур многословно.

## РАБОТА В РЕАЛЬНОЙ КОМАНДЕ И С НЕЙ

При сопоставлении с культурой реальной команды видны некоторые отличия. Этому активному и энергичному человеку может быстро наскучить рутинная работа. Поэтому ему/ей может не хватать необходимых настойчивости и надежности. Поэтому он/она может быть недостаточно дисциплинированным/ой и последовательным/ой при выполнении задач и поддержке других людей. В результате, маловероятно, что этот человек проявит терпение и толерантность, требующиеся для задач команды.

Кроме того, этот твердый и волевой человек может в недостаточной степени проявлять необходимую адаптивность и внимание к деталям. Ему/ей может быть сложно анализировать информацию, а также он/она не стремится повышать качество и стандарты. Этот человек может не проявлять должную осмотрительность в принятии решений, а также необходимые логическое мышление и систематичность в развитии системы организации.

Наконец, этот дружелюбный, умеющий убеждать и обладающий хорошими коммуникативными навыками человек может не обладать способностью тщательно анализировать и критически осмысливать ситуации. Он/она может придавать излишнее значение собственной популярности, а окружающие могут считать

его/ее излишне самоуверенным/ой и оптимистичным/ой в отношении своих способностей. Этот человек может принимать эмоциональные, а не применимые на практике решения, а также проявлять непоследовательность в выводах.

## СРАВНЕНИЕ С КУЛЬТУРОЙ ИДЕАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Культура Идеальной Команды определяет необходимость таких качеств, как адаптивность и осторожность. Этот человек обладает волевым и независимым характером, а также может недостаточно анализировать ситуацию перед принятием решения. В результате этот человек может чувствовать себя некомфортно в команде, где поощряется систематичность, точность и умение приспосабливаться к ситуациям.

Кроме того, этот человек может не обладать достаточной настойчивостью. Он/она может столкнуться с трудностями в достижении целей команды, а также недостатком концентрации и преданности, чтобы стремиться самому/самой и побуждать других к достижению целей. Этот уступчивый человек может быть слишком мягким в общении с людьми, ему/ей сложно отстаивать свою позицию в конфликтной ситуации. Из-за излишней склонности к размышлениям он/она может не обладать необходимой энергичностью и стремлением к победе для самостоятельного достижения целей.

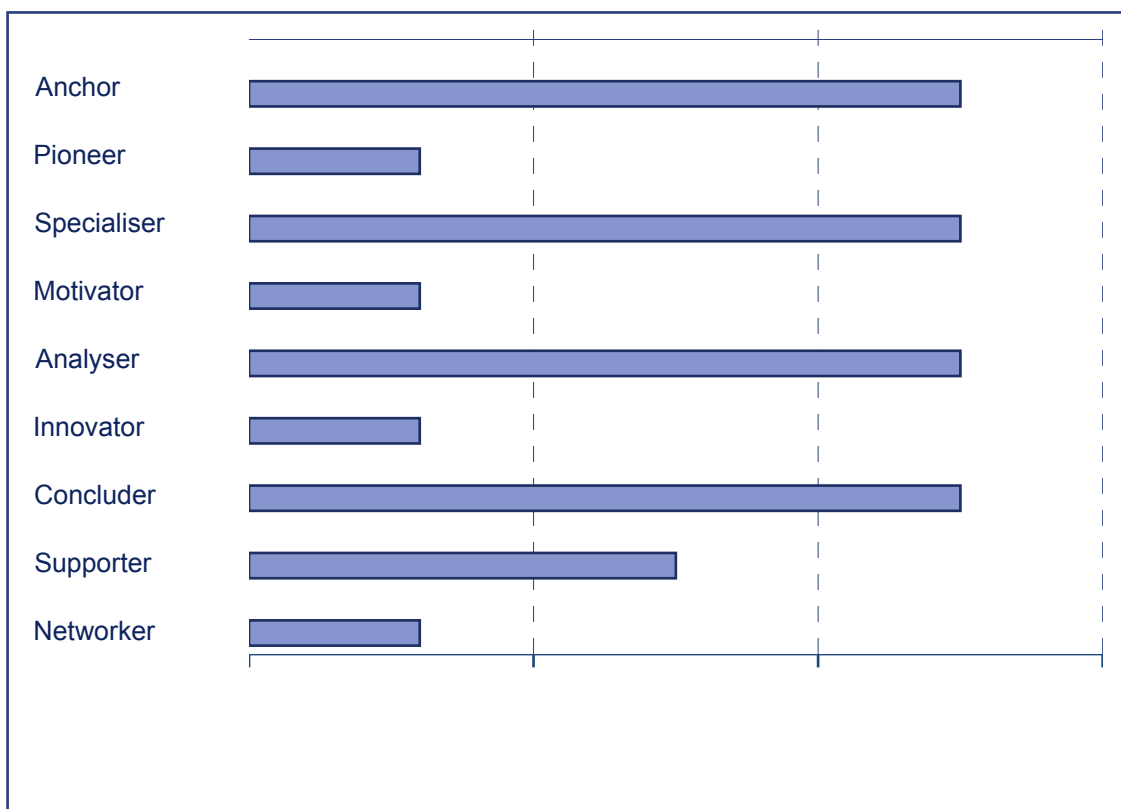
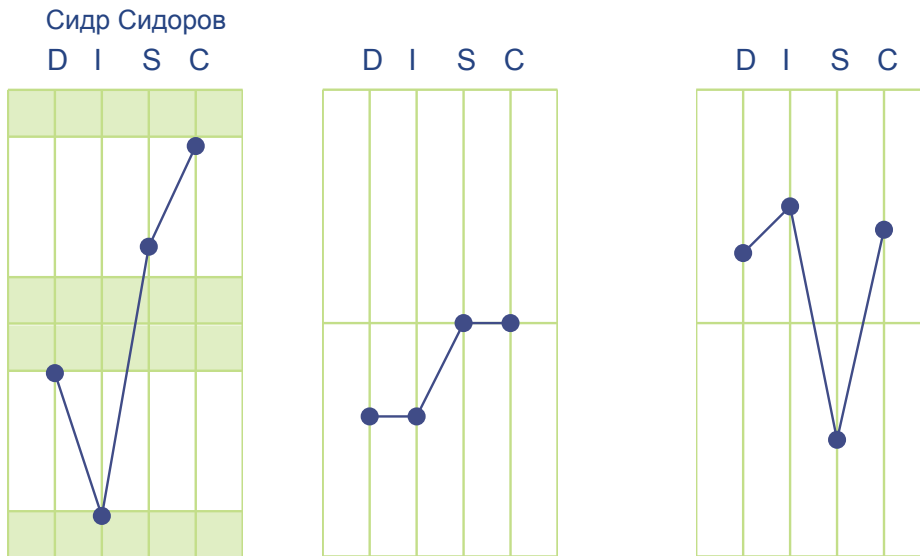
## ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ

Профиль Личности этого человека не полностью соответствует Культуре Идеальной и Реальной Команды. Однако, он/она может внести свой вклад в общее дело благодаря сильным сторонам своей командной роли, факторам средней зоны, образованию, опыту, способностям и знаниям. Хотя в целом он/она не соответствует требованиям, прочие факторы могут дать ему/ей возможность успешно выполнять свою работу.

Кроме того, если этот человек может изменять свое поведение, чтобы соответствовать команде, он/она сможет выполнять свои функции, не испытывая недовольства или давления со стороны остальных членов команды.



Сидр Сидоров



## ВКЛАД В КОМАНДУ

Вклад в команду этого человека можно охарактеризовать следующим образом:

## ЯКОРЬ

Этот человек планирует, организует и внедряет процедуры, чтобы обеспечить надежность, как внутри команды, так и вне ее.

Он/она обладает хорошими организационными навыками, готов/а напряженно работать и систематично решать проблемы. Как Якорь этот человек надежен и умеет замечать то, чего реально можно достичь и что представляет собой особую ценность для организации. Этот человек стремится сохранять лояльность команде и не гонится за соблюдением собственных интересов. Обычно он/она готова делать то, что необходимо, наиболее эффективным способом.

## СПЕЦИАЛИСТ

Этот человек - перфекционист, который стремится анализировать и исследовать информацию для команды. Он/она часто специализируется в своей сфере интереса и обеспечивает техническую поддержку тем членам команды, которые неготовы или незаинтересованы в тщательном изучении деталей.

Он/она стремится поддерживать высокие стандарты и прикладывает к этому все возможные усилия. Он/она обладает способностью разрабатывать и внедрять новые системы и процедуры для каждого момента рабочего процесса. Из-за своей внутренней потребности в точности, он/она может быть нетолерантен/а к тем, кто не пытается выполнять тщательный анализ и четко организовывать свою работу.

Он/она неохотно делегирует свои полномочия, поскольку не верит, что другие смогут выполнить работу также хорошо, как и он/она. Таким образом, бывают случаи, когда он/она может страдать от избыточной рабочей нагрузки. Несмотря на свою нетерпимость к неудовлетворительным стандартам работы, он/она будет пытаться исправить эту работу в дипломатичной манере, предпочитая полагаться на письменную коммуникацию, чтобы избегать конфликтов при устном общении.

## АНАЛИТИК

Этот человек выполняет исследовательские и аналитические функции в команде. Он/она проявляет осмотрительность в принятии решений, избегая спешки. Он/она предпочитает работать без четко определенных сроков, чтобы найти совершенный вариант.

Он/она серьезен/на, обладает критическим мышлением, любит проекты, требующие тщательного изучения и оценки мыслей, идей и предложений. На этого человека можно полагаться в вопросе соблюдения высоких стандартов. Он/она лучше всего находит общий язык с людьми, которые понимают его/ее сферу интересов в технической или узкой области, поэтому любит работать в команде людей с похожим мышлением.

## ЗАВЕРШИТЕЛЬ

Этот человек воплощает в жизнь идеи других. Он/она практичен/на и труболюбив/а, а также способен/на завершать задачи, чтобы оставить о себе хорошее впечатление.

Он/она внимателен/льна к деталям и всегда следует системам и процедурам. Этот человек предпочитает завершать одно дело, прежде чем браться за следующее.

Благодаря своей способности внимательно слушать, он/она умеет понимать точки зрения окружающих. Этот человек предпочитает полагаться на проверенные правила и процедуры, а его/ее работа обычно соответствует высоким стандартам и безошибочна.

## РАБОТА В РЕАЛЬНОЙ КОМАНДЕ И С НЕЙ

При сопоставлении Профиля Личности этого человека с культурой данной команды обнаруживаются незначительные различия. В целом, он/она довольно хорошо соответствует команде по сильным сторонам, поэтому можно сделать вывод, что он/она вписывается в культуру данной команды. Различия в других факторах невелики, и, хотя в характеристиках поведения отсутствует полное сходство с Культурой Команды, этому человеку должно быть комфортно работать в рамках стандартов группы.

## СРАВНЕНИЕ С КУЛЬТУРОЙ ИДЕАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Культура Идеальной Команды определяет необходимость настойчивости. Однако, будучи нетребовательным, этот человек может испытывать сложности в ситуациях, когда на него оказывается давление, а также не всегда укладывается в рамки заданных сроков. Он/она может работать недостаточно быстро, и, следовательно, не всегда достигать ощутимых результатов. Он/она может проявлять большую медлительность и методичность в достижении своих целей

Кроме того, этот серьезный и сдержанный человек может столкнуться с трудностями при необходимости убедить других в правильности своей точки зрения. Также ему/ей будет сложно поддерживать высокий уровень лояльности организации у окружающих и завоевывать их доверие. Этот человек может быть недостаточно уверенным и оптимистичным, а также чувствовать себя некомфортно в команде, которая поощряет активное участие. Этот человек любит тщательно анализировать проблемы и ситуации, прежде чем привлекать к делу других людей, поэтому он может неохотно общаться и говорить о своих чувствах.

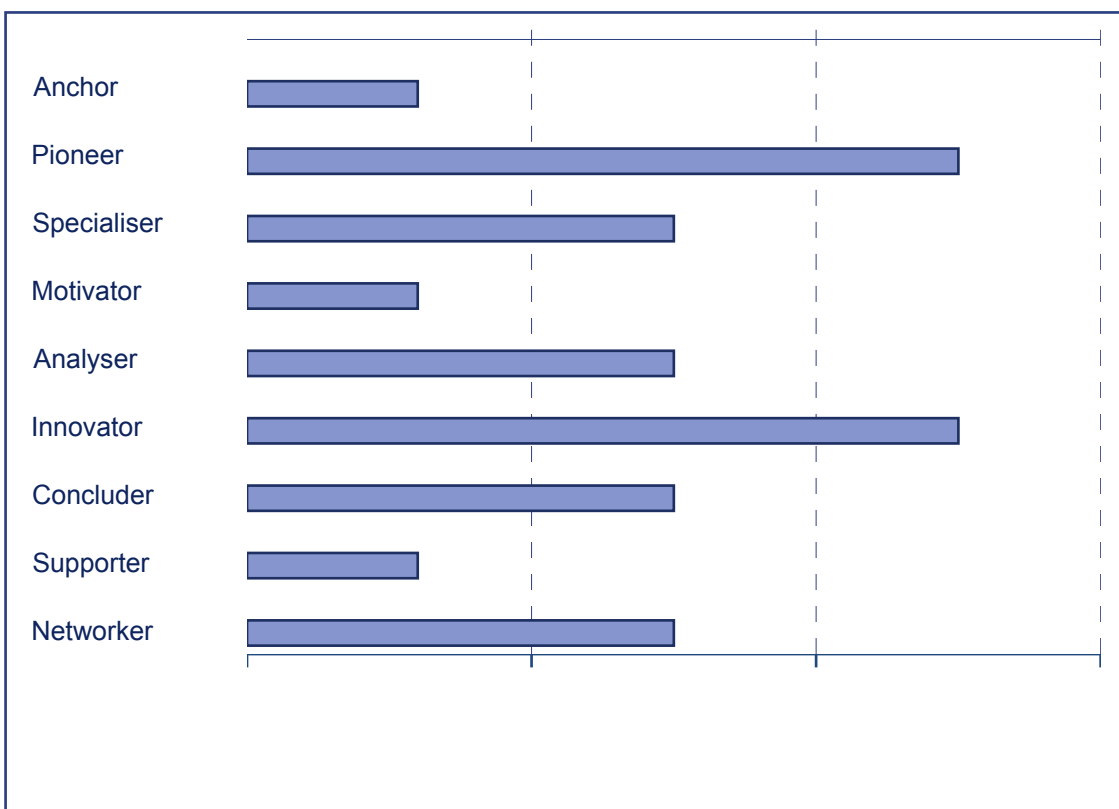
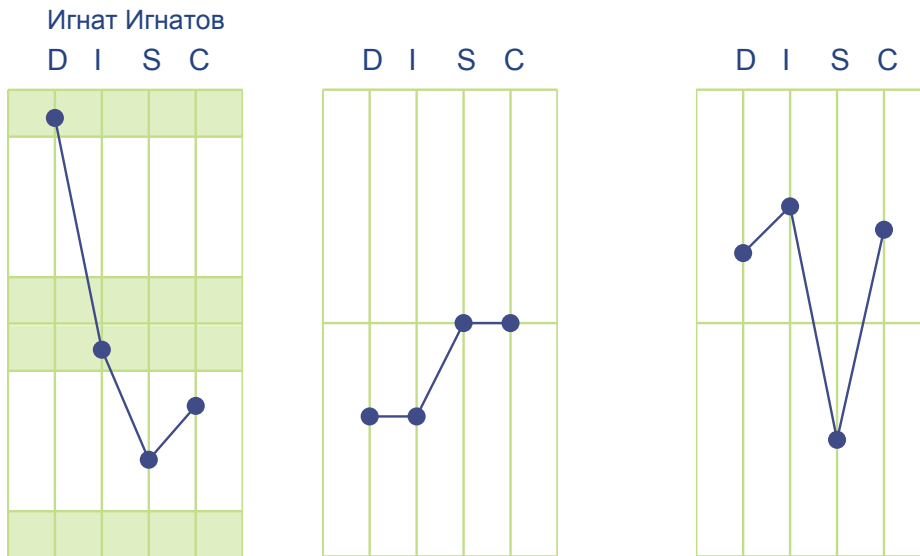
В заключение, следует отметить, что этот добрый, надежный и склонный к стабильности человек может испытывать сложности с высоким темпом работы, которого требуют стандарты. Этот человек предпочитает работать в безопасной структурированной среде, а не в той, которая подразумевает проявление гибкости. Он/она может испытывать беспокойство, стараясь справиться с постоянно изменяющейся ситуацией, предпочитая доводить дела до конца. Он/она обычно вполне доволен/ьна существующим положением вещей.

## ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ

Профиль Личности этого человека не соответствует Культуре Реальной Команды. Однако, он/она может внести свой вклад в общее дело благодаря сильным сторонам своей командной роли, факторам средней зоны, образованию, опыту, способностям и знаниям. Хотя в целом он/она не соответствует требованиям, прочие факторы могут дать ему/ей возможность успешно выполнять свою работу.

Кроме того, если этот человек может изменять свое поведение, чтобы соответствовать команде, он/она сможет выполнять свои функции, не испытывая недовольства или давления со стороны остальных членов команды.

Игнат Игнатов



ВКЛАД В КОМАНДУ

Вклад в команду этого человека можно охарактеризовать следующим образом:

## ПИОНЕР

Этот человек любит претворять в жизнь новые идеи, проекты и готов идти на риск. Он/она активен/на, требователен/льна и ориентирован/на на результат.

Поскольку он/она энергичен/на и нетерпелив/а, ему/ей могут быстро наскучить повторяющиеся повседневные задачи. Этому инициативному человеку постоянно необходимы новые задачи, чтобы концентрировать усилия и работать продуктивно. Он/она умеет разрешать конфликтные ситуации и преуспевает в ситуациях, где требуется альтернативный подход и инновационное мышление.

## ИННОВАТОР

Этот человек обладает способностью обходить условности, сильной волей и готовностью идти на риск, чтобы достичь лучших результатов.

Будучи Инноватором, этот человек умеет обозначать и обеспечивать дальнейшее развитие новых идей. Он/она обладает высокой самомотивацией и может пренебречь работой в команде, кроме тех случаев, когда от этого напрямую зависит конечный результат. Руководство и члены команды могут считать, что с ним/ней сложно работать из-за его/ее требовательности и нетерпеливости.

## РАБОТА В РЕАЛЬНОЙ КОМАНДЕ И С НЕЙ

При сопоставлении с культурой реальной команды видны некоторые отличия. Этому активному и энергичному человеку может быстро наскучить рутинная работа. Поэтому ему/ей может не хватать необходимых настойчивости и надежности. Поэтому он/она может быть недостаточно дисциплинированным/ой и последовательным/ой при выполнении задач и поддержке других людей. В результате, маловероятно, что этот человек проявит терпение и толерантность, требующиеся для задач команды.

Кроме того, этот твердый и волевой человек может в недостаточной степени проявлять необходимую адаптивность и внимание к деталям. Ему/ей может быть сложно анализировать информацию, а также он/она не стремится повышать качество и стандарты. Этот человек может не проявлять должную осмотрительность в принятии решений, а также необходимые логическое мышление и систематичность в развитии системы организации.

Наконец, этот сильный и любознательный индивид может не проявлять требуемых уступчивости и неагрессивности. Из-за своей преданности делу он/она может оказывать излишнее давление на людей, что может вызывать ощущение дискомфорта у других членов команды. Этот человек предпочитает действовать, не опираясь на прецеденты, а не получать одобрение своих решений у руководства и коллег.

## СРАВНЕНИЕ С КУЛЬТУРОЙ ИДЕАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

Культура Идеальной Команды определяет необходимость таких качеств, как адаптивность и осторожность. Этот человек обладает волевым и независимым характером, а также может недостаточно анализировать ситуацию перед принятием решения. В результате этот человек может чувствовать себя некомфортно в команде, где поощряется систематичность, точность и умение приспосабливаться к ситуациям.

Кроме того, будучи сдержанным от природы, этот человек не сможет в необходимой степени оказывать влияние на других. Он/она стремится сохранять дистанцию, поэтому не сможет должным образом мотивировать людей. Этот человек тщательно анализирует ситуацию, прежде чем привлечь окружающих, поэтому может недостаточно легко говорить о своих чувствах и завоевывать доверие. Этот серьезный индивид может испытывать фрустрацию в среде, где всеобщее участие является делом

первостепенной важности.

## ОБРАТИТЕ ВНИМАНИЕ

Профиль Личности этого человека не полностью соответствует Культуре Идеальной и Реальной Команды. Однако, он/она может внести свой вклад в общее дело благодаря сильным сторонам своей командной роли, факторам средней зоны, образованию, опыту, способностям и знаниям. Хотя в целом он/она не соответствует требованиям, прочие факторы могут дать ему/ей возможность успешно выполнять свою работу.

Кроме того, если этот человек может изменять свое поведение, чтобы соответствовать команде, он/она сможет выполнять свои функции, не испытывая недовольства или давления со стороны остальных членов команды.