

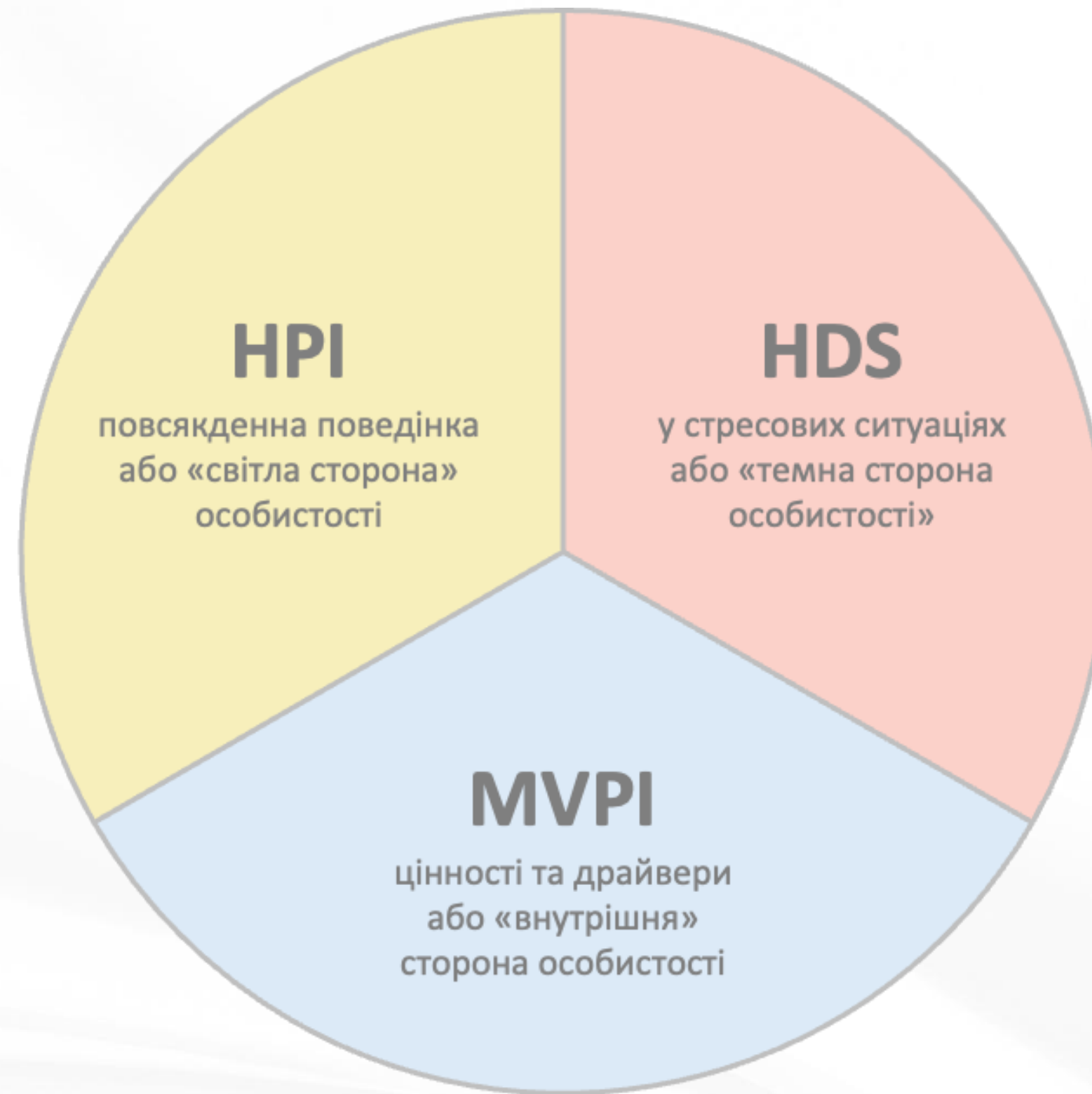


HOGAN TEAM PROFILE



Картки учасників командної сесії

Hogan team profile



фото

Ім'я Прізвище
Посада

2026

Сильні сторони

83

Соціабельність

79

Допитливість

70

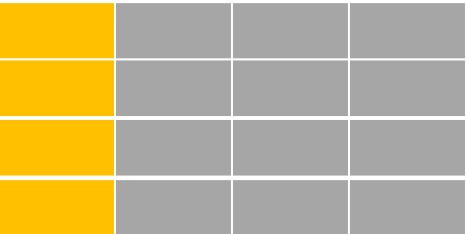
Підхід до навчання

- Активний, енергійний та товариський. З гарним почуттям гумору: веселий та комунікабельний, легко знайомиться з новими людьми. Вміє швидко налагоджувати взаємодію та швидко будує соціальні контакти з колегами та стейкхолдерами. Впевнено та переконливо презентує власні ідеї на публіку, комфортно почуває себе, перебуваючи в центрі уваги групи.
- Він вирізняється креативністю, допитливістю і здатністю бачити широку картину. Легко генерує нові ідеї, швидко орієнтується у складних ситуаціях і допомагає знаходити нестандартні рішення. У спілкуванні робить акцент на загальному контексті та перспективі, а не на деталях.
- Він високо цінує навчання та професійний розвиток, має прогресивні погляди, завжди прагне здобувати нові знання і любить застосовувати їх на практиці. Сумлінно ставиться до поставлених завдань. Швидко переходить до дій, навіть якщо ще не отримав підтримки з боку інших, що підкреслює його проактивність. Завжди має власну думку і не боїться її висловлювати, уважно стежить за сучасними тенденціями у бізнесі й технологіях та використовує їх у своїй роботі.

Зони розвитку

28

Міжособистісна чутливість



Не тривожний

Спокій

Конкурентність

Працьовитість

- Відзначається прямолінійністю, навіть певною різкістю, та бізнес-орієнтованим підходом до роботи. Він не толерує низької ефективності, впроваджує чіткі стандарти роботи. Може справляти враження суворого та не завжди чутливого до потреб інших, якщо справа йде про роботу і результати.
- Схильний до високої дратівливості, емоційності та внутрішнього напруження через робочі труднощі або некомпетентність інших.
- Стосунки з колегами мають для нього надзвичайно велике значення, тому він може відмовлятися від боротьби, щоб зберегти гармонію в колективі. Не любить потрапляти в конкурентне середовище і може легко віддавати першість і лідерство іншим.
- Може проявляти невимушеність у роботі та виконанні завдань, схильний делегувати рутинні і «нецікаві» задачі. Часом потребує нагадування про необхідність завершення справ, особливо рутинних чи однотипних.

HDS

MVPI

Деструктори

90

Театральний

78

Наділений багатою уявою

9

Старанний

- В ситуації відсутності самоконтролю стає надміру балакучим, експресивним та гамірним, може монополізувати простір комунікації. Часом йому може бути складно відчути момент, коли варто помовчати, передати слово іншим або послухати співрозмовників. Може швидко відволікатись на щось другорядне, щойно розмова втрачає цікавість, схильний втрачати фокус уваги, потребує постійної стимуляції уваги і може часто змінювати тему розмови, перескакуючи з одного на інше. Любить увагу до себе, схильний шукати способи привернення уваги до себе, навіть якщо це вимагає нестандартних дій, висловів або проявів поведінки.
- В ситуаціях стресу схильний висловлювати цікаві, водночас дещо дивні або надто інноваційні пропозиції. Спосіб мислення цікавий і незвичайний, водночас часто залишається незрозумілим для більшості його оточення. Може вдаватись до багатослівності під час пояснення своїх думок та логіки, втрачаючи в певний момент увагу інших.
- У стресових ситуаціях схильний поводитись незалежно та самостійно, уникає порад і може швидко відкидати думки інших. Його твердість і прямолінійність часто проявляються як небажання підкорятися правилам чи брати участь у «політиці». Він прагне відкрито висловлювати свої думки, проте у стані напруги може виглядати бунтівним, непокірним або надто конфронтаційним, що створює ризик конфліктів із оточенням.

Мотиви

90

Визнання

70

Влада

87

Альтруїзм

82

Причетність

70

Традиціоналізм

66

Комерція

93

Науковий підхід

- Важливо відчувати власну вагу та суспільну помітність. Тягнеться до ролей, де можна впливати на хід подій і формувати порядок денний.
- Має внутрішню схильність підтримувати інших і бути корисним не лише собі.
- Потребує кола, з яким можна себе ототожнювати, і середовища, де є відчуття “ми”.
- Тяжіє до визначеності, усталених норм і зрозумілих правил гри.
- Мислить категоріями вигоди, ефективності та прикладної цінності.
- Відчуває інтерес до змістовних ідей, аргументації, складних тем і інтелектуальної якості.
- Найсильніше його заряджає поєднання статусу, впливовості, корисності та змісту.

фото

Ім'я Прізвище

Посада

2026

Сильні сторони

84 Міжособистісна чутливість

83 Адаптація

80 Організованість

- Добре справляється зі стресом, не сприймає критику близько до серця, оптимістично налаштований та вірить у свій успіх, демонструє емоційну стійкість, зіштовхнувшись із перешкодами чи проблемами.
- Встановлює реалістичні цілі для досягнень, балансує між конфронтацією та тактовністю у способі досягнення цілей, бере на себе відповідальність за ті завдання, в яких може використати свої сильні сторони.
- Товариський та легко йде на контакт з оточуючими, водночас комфортніше почувається на зустрічах з чіткою аджендою, аніж за необхідності імпровізованого виступу.
- Тактовний та дипломатичний, хороший командний гравець, схильний дотримуватись встановлених правил соціальної взаємодії.
- Добре розуміється на політичних і соціальних сигналах у своєму оточенні і здатний налагоджувати співпрацю з урахуванням соціального контексту.
- Сумлінний та надійний, схильний дотримуватись правил, процедур та політик компанії. Планує свою діяльність заздалегідь та враховує зміни в робочому навантаженні. Здатний ефективно імплементувати ідеї чи ініціативи, розробивши план, буде його чітко дотримуватись.

Зони розвитку



Дослідницькі здібності

Культура

- Вирішує проблеми стандартними та перевіреними способами, схильний до прагматичного мислення, і якщо пропонує ідеї, то швидше очевидні та приземлені, аніж революційні.
- Може здаватись надто стриманим і серйозним, і виглядати байдужим щодо допущених помилок або недоліків, вважаючи їх не вартими уваги.
- Схильний уникати конфліктів та конфронтації, може пообіцяти зробити більше, аніж здатен виконати. Може уникати «складних» розмов та занадто покладається на думку інших під час прийняття рішень.
- Під час виконання завдань може загрузнути в деталях і не втрачати з уваги цілісну картину ситуації. Потребує чіткої інструкції щодо дій і почувається некомфортно за відсутності плану.
- Не любить завдань, пов'язаних з аналітикою, статистикою, рідко цікавиться дослідженнями, новітніми технологіями чи креативними інноваціями.

Деструктори

68 Авантюрний

67 Обережний

6 Скептичний

- Може вдаватись до маніпуляцій та подвійної гри для досягнення особистої мети. Схильний використовувати шарм і харизму, аби уникнути негативних наслідків необачних дій.
- Схильний до невваженого ризику в ситуаціях тиску, і за умови наявності експертизи і відповідного досвіду, може порушувати не вигідні йому правила для досягнення бажаного.
- У новому незнайомому контексті під тиском стає менш рішучим. Схильний уникати ситуацій та людей, які можуть поставити в незручне становище, може триматись відсторонено та різко реагувати в ситуаціях потенційного конфлікту.
- У кризових ситуаціях стає надмірно довірливим, може здатись наївним. Рідко піддає сумнівам мотиви вчинків інших і може повірити «на слово», не перевіряючи дані чи факти.

Мотиви

86 Влада

12 Альтруїзм

10 Традиціоналізм

11 Безпека

12 Науковий підхід

- Прагне впливу, автономії та позиції, з якої можна задавати напрям і приймати рішення.
- Меншою мірою орієнтований на турботу про інших як самостійну цінність; у фокусі радше результат і власна вага, ніж допомога заради допомоги.
- Не надто тяжіє до усталених норм, традицій і “правильного порядку”; швидше цінує свободу дій, ніж систему правил.
- Не шукає безпеки, стабільності та передбачуваності як головного джерела комфорту; може бути готовим до напруги, невизначеності й ризику.
- Менше мотивується аналітикою, дослідженнями та інтелектуальним зануренням у складні концепції; тяжіє до більш прикладного й прямого впливу на ситуацію.
- Загалом його більше драйвлять сила позиції, контроль над обставинами та можливість діяти на власний розсуд, ніж гармонія, обережність, традиційність чи глибока рефлексія..

фото

Ім'я Прізвище

Посада

2026

Сильні сторони

72

Соціабельність

- Соціально активний та орієнтований на взаємодію з іншими, має гарні комунікативні навички, сприймається як людина, що відкрита до співпраці. Енергійний та говіркий, отримує задоволення від участі у публічних та соціальних заходах, любить бути в центрі уваги.
- Зважає на думку оточуючих та враховує її під час прийняття рішень. Схильний до планованості та організованості в роботі, турбується про своєчасне та якісне виконання завдань.
- Знає та враховує попередній негативний досвід, пам'ятає про допущені помилки та старається їх не допускати повторно.
- Командний гравець, орієнтований на співпрацю та конструктивну взаємодію. Гнучкий та адаптивний у постановці задач.
- Демонструє високий ступінь прагматичної оцінки нових концепцій. Він демонструє раціональний підхід до аналізу нових ідей та пропозицій, пропонуючи практично орієнтовані рішення.

Зони розвитку

1	Підхід до навчання					Пошук досвіду
10	Адаптація					Полюбляє розважати
20	Допитливість					Принциповість
26	Амбіційність					Контроль імпульсів
28	Міжособистісна чутливість					

- Надає перевагу удосконаленню наявних навичок, а не здобуттю нових. Мало уваги приділяє вдосконаленню своєї експертизи та може пропускати можливості розвитку.
- Схильний до емоційності, дратівливості та різких змін настрою, чутливо реагує на критику й стрес, швидко засмучується через невдачі та помилки.
- Зазвичай використовує перевірені способи для вирішення проблем, може ігнорувати можливості змін та впровадження інновацій.
- Може уникати складних задач, щодо яких має сумніви в досягненні успіху, прагне бути скоріше виконавцем, ніж керівником, легко відступає під тиском та уникає конкуренції.
- Сфокусований на виконанні задач, а не на побудові дружніх відносин, може бути досить критичним до інших, схильний до прямолінійності.
- Комфортніше себе почуває в знайомому колі людей. Може неохоче розширювати коло контактів.
- Може бути не надто вимогливим і допускати незначні помилки. Схильний діяти по ситуації, швидко втрачає ентузіазм, часом може не доводити справи до завершення.

Деструктори

97

Театральний

87

Емоційний

86

Обережний

79

Скептичний

76

Авантюрний

75

Самовпевнений

- Театральний та експресивний, дуже балакучий і може не відчувати моменту, коли варто промовчати. Може здаватись розсіяним та постійно потребувати стимуляції уваги. Енергійний та виглядає впевнено на публіці, водночас може використовувати нестандартну поведінку, щоб привернути до себе увагу.
- Енергійний та активний, але часто схильний до змін настрою та роздратованості. Легко розчаровується і стає невдоволеним. В стані тривалого стресу може коливатись між оптимізмом та песимізмом і реагувати емоційно на незначні проблеми. Хоча він з ентузіазмом готовий братись за нові проекти та знайомства з новими людьми, з часом незмінно розчаровується, що призводить до відчуття відторгнення.
- В кризових ситуаціях стає ще більш нерішучим. Турбується про можливість допустити помилку, відтак може затягувати процеси. Потребує погодження зі сторони, перш ніж перейти до дії. Через страх критики схильний уникати дій поза узгодженим і перевіреним шаблоном.
- Сумнівається у щирості намірів оточуючих, схильний сприймати людей навколо як таких, що можуть розчаровувати, тому заздалегідь займає оборонну позицію та гостро реагує на ознаки недобросовісного, на його думку, ставлення.
- Схильний переоцінювати свої таланти та може висувати нереалістичні очікування до кар'єрного зростання, може демонструвати надмірну самовпевненість як спосіб подолання внутрішнього відчуття тривожності..

Мотиви

80

Визнання

70

Традиціоналізм

23

Альтруїзм

11

Безпека

12

Науковий підхід

- Важливо бути поміченим, отримувати підтвердження власної значущості та відчувати, що його присутність має вагу.
- Має власні принципи, чітко розмежовує для себе чорне та біле, правильне і неправильне. Тяжіє до зрозумілих правил, усталеного порядку й передбачуваних рамок взаємодії.
- Менше орієнтований на турботу про інших чи команду співпрацю.
- Меншою мірою тяжіє до аналітичної глибини, дослідницького інтересу та інтелектуального занурення в складні теми.

Сильні сторони

46Соціабельність

- Хороший командний гравець, виглядає непримітним та тихим. Почувається однаково комфортно, коли працює один або у колективі. Вміє вислухати співрозмовника, водночас здатний надавати об'єктивний зворотний зв'язок команді. Не відсторонений.
- Достатньо дисциплінований та надійний, правильно підтримує баланс між швидкістю та точністю, вміє планувати та виконувати задачі, дотримуючись дедлайнів та домовленостей. Доволі гнучкий та вміє пристосовуватися до змін.
- Небайдужий до результатів своєї роботи, має репутацію залученої людини, яка щиро переймається результатами. Водночас здатний зберігати оптимізм і мислити позитивно.
- Працює заради спільного результату, готовий поступитись лідерством, якщо в цьому є необхідність.
- Прямий у комунікації та здатний приймати непопулярні рішення. Не схильний уникати конфліктів і готовий називати речі своїми іменами.
- Використовує перевірені методи досягнення результатів, застосовує тактику, яка вже довела свою ефективність. Концентрується на вирішенні проблем тут і зараз найбільш оптимальним способом.

41Організованість

Зони розвитку

10Допитливість

22Міжособистісна чутливість

27Адаптація

- Складно генерує нові нестандартні рішення та має обмежене стратегічне бачення ситуації. Мало зацікавлений у пошуку відповідей на питання «як це влаштовано?» і «чому саме так?».
- Здається людиною, яку мало цікавлять інші люди. Інколи йому важко розуміти потреби інших або проявляти емпатію. Його зворотний зв'язок може сприйматися іншими як прямолінійний.
- Визнає свої слабкі сторони та схильний їх виправляти, проте критику може сприймати близько до серця. Може хвилюватися, що виконує свої обов'язки недостатньо добре. Часом він може бути емоційним з різкими змінами настрою. Потребує тривалого часу, щоб почати довіряти.
- Мало цікавиться можливостями розвитку для себе та підлеглих. Надає перевагу здобуттю конкретних прикладних навичок, не зацікавлений в академічному процесі навчання.
- Здається дещо невпевненим, прагне уникати конкуренції та може легко відступати від свого під тиском. Не має чіткого розуміння вектору свого професійного розвитку.

29Підхід до навчання

34Амбіційність

Деструктори

83Сам по собі

77Емоційний

- В критичних ситуаціях і під впливом стресу, може виглядати співпрацюючим та відкритим, втім насправді буде мати приховане відчуття невдоволеності та роздратованості. Може зовнішньо погоджуватись з коментарями щодо необхідності покращити результати роботи, втім приховано буде чинити опір. Оточуючі можуть відчувати «змішані сигнали» в його поведінці. Коли його відволікають від робочих задач, буде приховано дратуватись, водночас не буде прямо це адресувати.
- В моменти відсутності внутрішнього самоконтролю, може з ентузіазмом братися за нові задачі, проте швидко втрачати інтерес, коли стикається зі складнощами. Оточуючі можуть помічати нестабільність емоційних реакцій. Може сильно засмучуватись через власні помилки і неточності, потребуючи тривалого часу на відновлення емоційного стану.

Мотиви

66Влада

67Причетність

10Альтруїзм

12Естетика

5Науковий підхід

- Для нього важливо не залишатися на периферії, хоче мати важелі впливу й відчувати, що від нього щось залежить.
- Сильно орієнтований на “своє середовище”: важливі приналежність, коло довіри, відчуття, що він не чужий.
- Не надто природно входить у роль людини, яка живе потребами інших; швидше тримає фокус на власній позиції та місці в системі взаємин.
- Малоймовірно, що його по-справжньому захоплюватимуть форма, стиль, краса подачі чи емоційна виразність середовища.
- Менше схильний шукати задоволення в дослідженні, концепціях і глибокому розумінні складних закономірностей.
- Його радше рухає можливість закріпитися серед значущих людей і не втрачати вплив у важливому для себе колі.

фото

Ім'я Прізвище

Посада

2026

Сильні сторони

96	Організованість
93	Підхід до навчання
84	Міжособистісна чутливість

83	Соціабельність
81	Амбіційність
65	Допитливість

- Старанний та педантичний. Він свідомо культивує в собі організованість та точність, розуміючи, що це фундамент професійної репутації. Він завжди готовий, його документи в порядку, а домовленості виконуються.
- Він вміє вибудовувати стосунки. Точно знає, що і коли сказати, щоб справити потрібне враження. Він почувається впевнено в публічному просторі і вміє завоювати прихильність аудиторії, використовуючи свій шарм та комунікативні навички як інструмент.
- Він розуміє цінність знань і постійно інвестує у свій розвиток. Він слідкує за трендами, щоб завжди бути «в темі» і підтримувати статус експерта. Його підхід базується на бажанні бути компетентним у будь-якій дискусії.
- Він майстерно обходить гострі кути. Вміє подати відмову або критику в такій формі, яка є соціально прийнятною і не псує стосунків. Це дозволяє йому зберігати нейтралітет та конструктив у складних переговорах.
- Амбітний та впевнений в собі, він чітко усвідомлює куди рухається його кар'єра, і знає як використати свої сильні сторони з користю для бізнесу. Він готовий брати на себе лідерство у складних завданнях, та пишається своїми досягненнями і здобутками.
- Допитливий та винахідливий, активно пропонує свою допомогу у вирішенні складних інтелектуальних завдань, добре генерує нові ідеї та швидко переходить до реалізації.

Зони розвитку

30	Адаптація					Повага до старших
						Довіра

- Його прагнення завжди виглядати "на всі 100%" може створювати напругу. Йому важко розслабитися і бути просто собою, що може заважати встановленню глибоких, довірливих стосунків з найближчим оточенням.
- За зовнішньою бронею успішності може ховатися чутливість до оцінки оточуючих. Він може болісно сприймати ситуації, де його авторитет ставиться під сумнів, хоча зовні намагатиметься цього не показати.
- Він чудово знає, що таке корпоративна етика, і слідує їй бездоганно. Однак іноді це може виглядати як дотримання букви закону, особливо коли потрібно проявити гнучкість і піти всупереч правилам.
- Він вміє гарно говорити і використовувати складні концепції. Існує ризик, що іноді форма подачі ідеї для нього стає важливішою за її практичну реалізацію.
- Він не відчуває пієтету до тих, хто при владі. Може порушувати субординацію, якщо лідер «не на своєму місці»

Деструктори

95	Наділений багатого уявою	77	Слухняний
90	Обережний	75	Сам по собі

HDS

- Його інтелект дозволяє йому прорахувати всі можливі ризики, і це може стати пасткою. Він бачить стільки потенційних загроз своїй репутації чи проєкту, що може гальмувати прийняття фінального рішення до моменту, коли рішення з одного боку не несе загроз, а з іншого стає невчасним.
- Він достатньо розумний, щоб не йти на відкритий конфлікт. Якщо він не згоден, він може використати тактику м'якого саботажу - погоджуватися, але знаходити об'єктивні причини для затримок, зберігаючи при цьому вигляд лояльного співробітника, фактично ж - чинить пасивний спротив.
- Коли тиск стає надмірним, його здатність "тримати обличчя" може дати збій, і він обере тактику дистанціювання. Він може стати підкреслено ввічливим, але холодним і недоступним, закриваючись від команди.
- У прагненні вразити масштабом мислення, він може захоплюватися візіонерськими ідеями, які звучать красиво, але є складними для приземлення та реалізації. Це може бути способом уникнути рутинних, нудних завдань.

Мотиви

66	Комерція	57	Визнання
55	Влада		

MVPI

- Виражено орієнтований на матеріальний результат, фінансову віддачу та видиму користь від своєї роботи.
- Гроші, успіх і зовнішні маркери досягнень є для нього важливими мотиваторами.
- Прагне впливу й позиції, яка дає можливість ухвалювати рішення, просувати своє бачення та мати вагу.
- Потребує визнання, статусності та підтвердження того, що його внесок помітний і цінний.
- Найбільше його драйвить середовище, де можна поєднати зарібок, амбіцію, конкуренцію та особисту помітність.

КОМАНДНІ РОЛІ HOGAN

РЕЗУЛЬТАТ

Це люди, які ставлять амбітні цілі, виступають з ініціативами та ведуть за собою інших членів команди. Вони отримують задоволення від процесу управління та націлені на результат і амбіції

ПРАГМАТИЗМ

Це люди, які дають реалістичну, тверезу оцінку нових ідей та пропозицій. Вони пропонують прагматичні рішення. Вони не переживають про те, як їхня критична оцінка впливатиме на загальний клімат у команді. Вони прямолінійні

ВІДНОСИНИ

Це люди, які приділяють велику увагу розбудові та підтримці конструктивних відносин між членами команди. Вони оптимістичні, вміють заводити корисні контакти та вибудовувати взаємодію

ПРОЦЕС

Це люди, які сфокусовані на деталях, на вибудовуванні та підтримці процесів. Вони організовані та сумлінно ставляться до існуючих правил та процедур, орієнтовані на довгострокову перспективу

ІННОВАЦІЇ

Це люди, котрі пропонують нові ідеї. Вони передбачають нові тренди та можливості, генерують креативні рішення, вони відкриті до інновацій і готові швидко перебудовуватись у процесі змін

Для того, щоб команда була успішною у довгостроковій перспективі, всі п'ять ролей мають бути представлені в **оптимальному** відсотковому співвідношенні. Ролі, які не будуть заповнені в команді, утворюватимуть прогалини, що може знижувати ефективність команди.

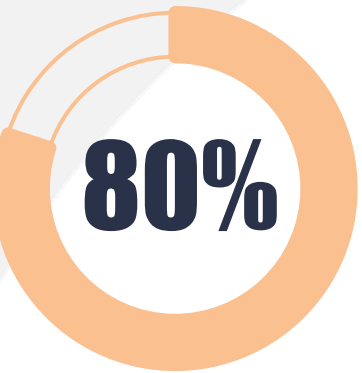
Кожен окремий член команди здатний володіти одночасно як декількома ролями, так і жодною з них у чистому вигляді.

Вкрай високий відсоток людей (> **75%**) за якоюсь окремо взятою Роллю може сильно позначатися на її репутації в організації та формувати загострені поведінкові моделі. **50%** і вище вважають високою концентрацією для представленої ролі, а **25%** і нижче - низькою. Низька концентрація певних ролей призводить до втрати ефективності команди та формує низку негативних ефектів.

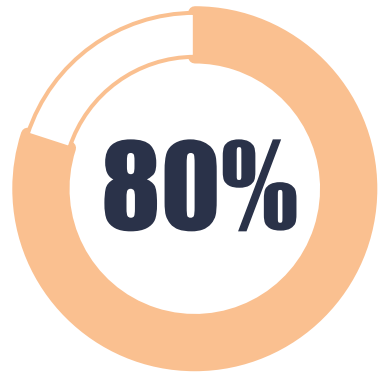
Аналіз рольових моделей команди

Що характеризує цю команду

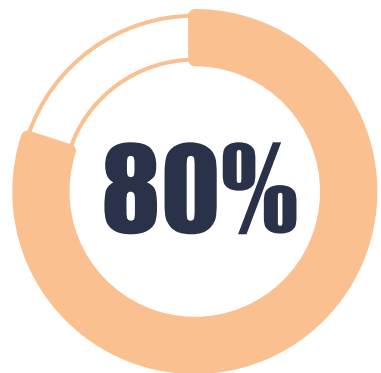
Команда має потужне соціальне ядро: домінують ролі «Відносини», «Інновації» та «Процес». Люди охоче діляться ідеями, підтримують одне одного і вміють структурувати роботу. Це створює психологічну безпеку і генеративне середовище.



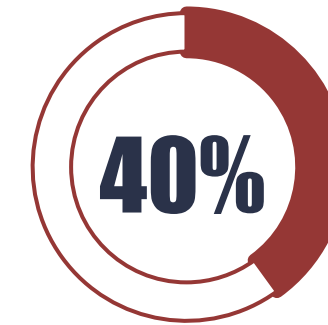
ВІДНОСИНИ



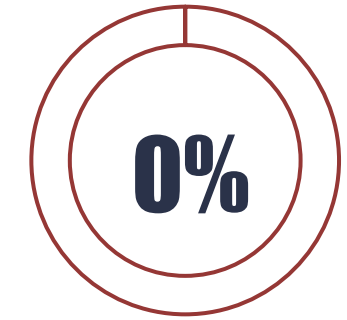
ІННОВАЦІЇ



ПРОЦЕС



РЕЗУЛЬТАТ



ПРАГМАТИЗМ

Де команда буде відчувати напругу

При надмірній орієнтації на відносини команда схильна уникати гострої критики і погоджуватися заради гармонії. Поєднання з високою часткою інноваторів загрожує нескінченними дискусіями та генерацією ідей без реального просування вперед.

При цьому роль «Результат» присутня лише у 34% членів, а «Прагматизм» - відсутній. Це означає брак людей, які ставлять чіткі цілі, тримають ритм і кажуть «це не спрацює» - саме тих, хто перетворює ідеї на конкретні результати.

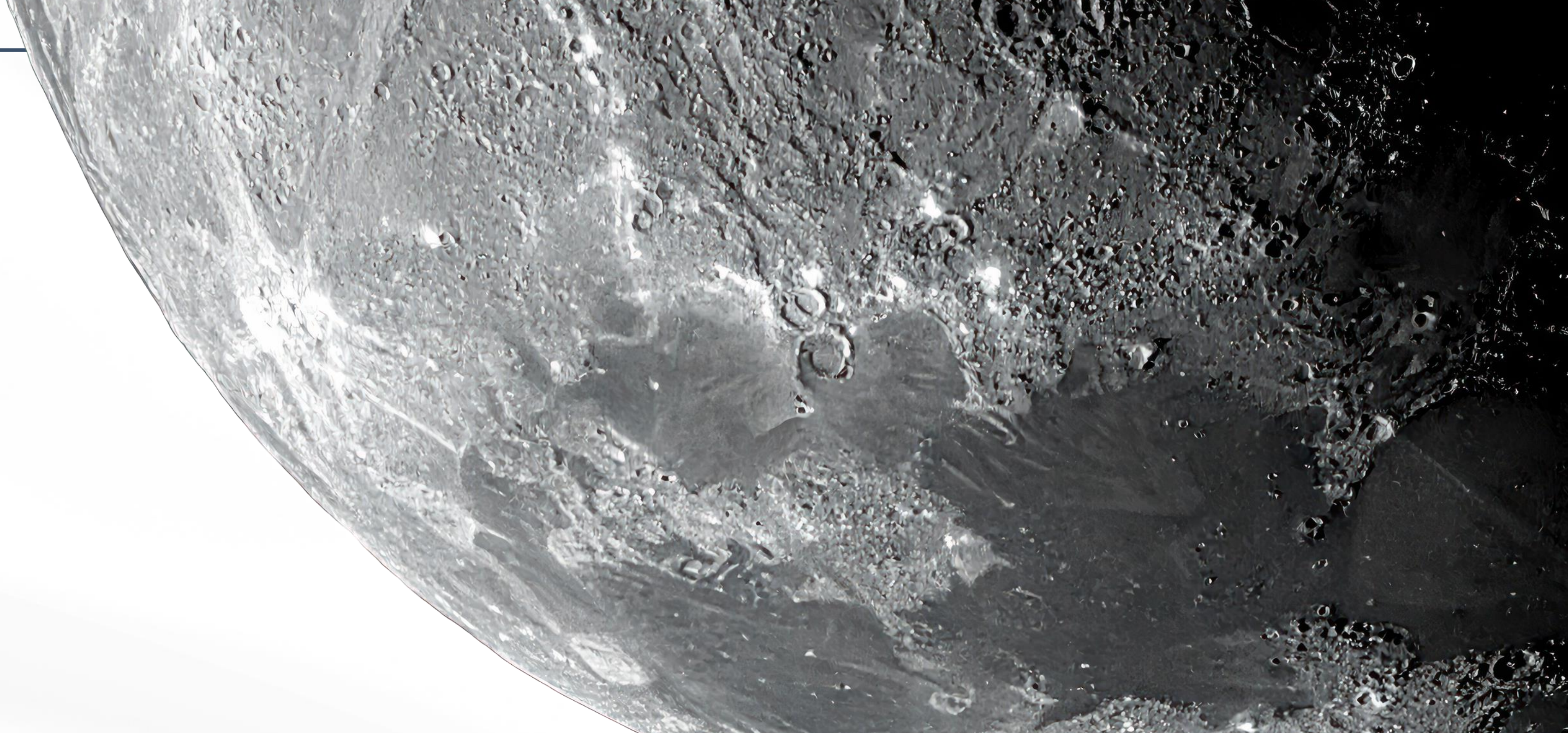
Як посилити ефективність

Ввести структуровану роль «адвоката диявола» на нарадах. Зафіксувати чіткі KPI та дедлайни з персональною відповідальністю. Обмежити час на генерацію ідей і збільшити фокус на виконанні.

Рольовий розподіл команди

	РЕЗУЛЬТАТ	ПРАГМАТИЗМ	ВІДНОСИНИ	ПРОЦЕС	ІННОВАЦІЇ
Співробітник (-ця) 1					✓
Співробітник (-ця) 2	✓		✓	✓	✓
Співробітник (-ця) 3			✓	✓	
Співробітник (-ця) 4			✓	✓	✓
Співробітник (-ця) 5	✓		✓	✓	✓



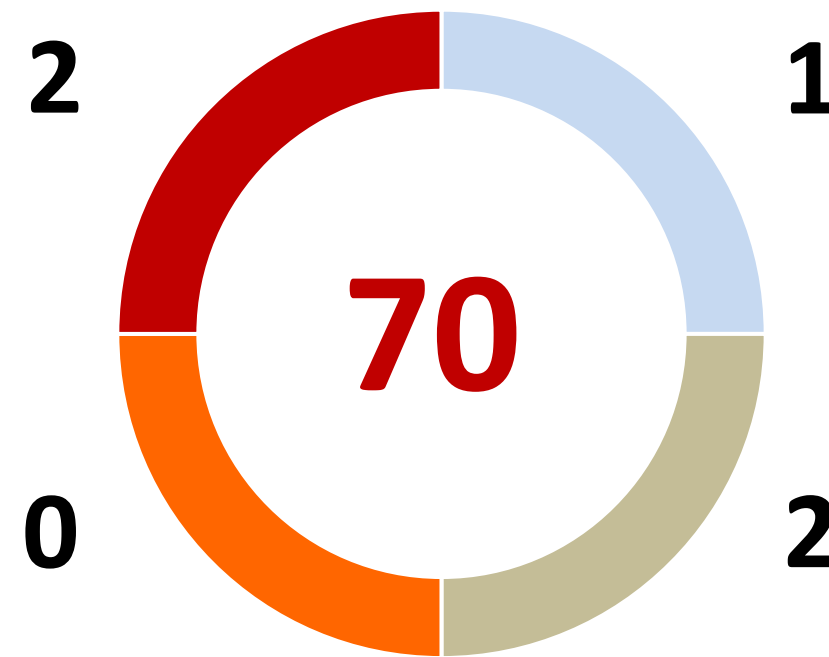


ДЕСТРУКТОРИ КОМАНДИ

Командні деструктори

Театральний

+ ця команда яскрава, харизматична, експресивна, впевнено презентує себе та залишає після себе яскраві враження



! ця команда бореться за увагу, лідерську позицію та свою помітність, члени команди перебивають один одного, не вміють ділитись визнанням та намагаються зосередити на собі «світло софітів»

Шкала оцінки

- Відсутність ризику (0-39)
- Низький ризик (40-69)
- Помірний ризик (70-89)
- Високий ризик (90-100)

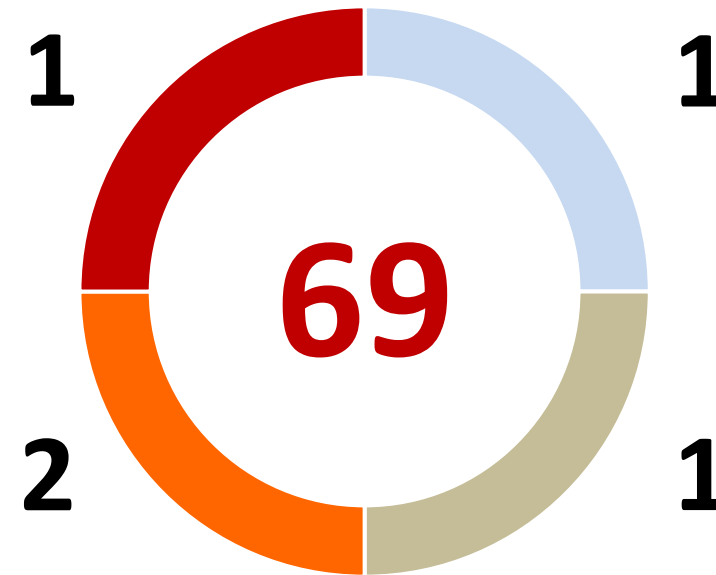
Члени команди з деструктором **Театральний** можуть здаватися дуже харизматичними, емоційними та ефектними у спілкуванні й самопрезентації. Така команда, ймовірно, буде приваблювати до себе увагу оточуючих своєю яскравою манерою поведінки. Однак існує ризик того, що команда буде більше зосереджена на створенні яскравого враження і феєрії, ніж на реальних результатах роботи. Всередині команди можлива конкуренція за увагу та визнання, боротьба за першість у демонстрації своєї унікальності.

Рекомендовано: Лідеру важливо приділити увагу збалансуванню яскравості команди з фокусом на реальних результатах, а також створенню атмосфери співпраці, членам команди рекомендовано практикувати навички активного слухання.

Командні деструктори

Обережний

+ ця команда виважена, ретельна у прийнятті рішень, уникає імпульсивних кроків і схильна аналізувати ризики перед тим, як діяти



! члени команди можуть надмірно зволікати з рішеннями, уникаючи відповідальності в умовах невизначеності та гальмувати рух вперед через страх помилитися

Шкала оцінки

- Відсутність ризику (0-39)
- Низький ризик (40-69)
- Помірний ризик (70-89)
- Високий ризик (90-100)

Члени команди з деструктором **Обережний** схильні діяти обачно, ретельно зважувати варіанти і не поспішати з висновками. У стабільному середовищі це виглядає як розсудливість і зрілість. Однак існує ризик того, що в ситуаціях з тиском або дедлайнами команда буде зависати в аналізі, уникаючи чітких позицій і перекладати відповідальність за рішення на інших. Більшість членів команди перебуває в зоні низького ризику, що свідчить про ситуативний, а не системний характер цієї тенденції.

Рекомендовано: Лідеру важливо встановлювати чіткі рамки для прийняття рішень — часові обмеження та зрозумілі критерії «достатньо даних для дії». Членам команди рекомендовано практикувати готовність діяти в умовах неповної визначеності, розглядаючи помилку як частину процесу, а не як загрозу.

МОТИВАТОРИ КОМАНДИ



Команду мотивує:



Команди з високими результатами за шкалою **Влада** прагнуть повноти повноважень та отримують задоволення від своїх досягнень. Члени команди оцінюють своїх колег виходячи з того, яку користь вони можуть принести команді. Робоча атмосфера в цих командах сприяє пошуку нових можливостей для досягнення високих результатів. З іншого боку, члени таких команд можуть змагатися між собою, створюючи конкуренцію всередині команди та боротися за повноваження й авторитет.

Команди з результатами за шкалою **Комерція** орієнтовані на фінансовий результат і матеріальну винагороду як підтвердження своєї цінності. Члени команди чітко пов'язують зусилля з конкретною віддачею і добре реагують на прозорі системи мотивації. З іншого боку, надмірний фокус на матеріальній складовій може знижувати готовність братися за завдання без очевидної фінансової вигоди або ускладнювати співпрацю там, де потрібна безумовна командна підтримка.