

2026



HOGAN TEAM PROFILE*

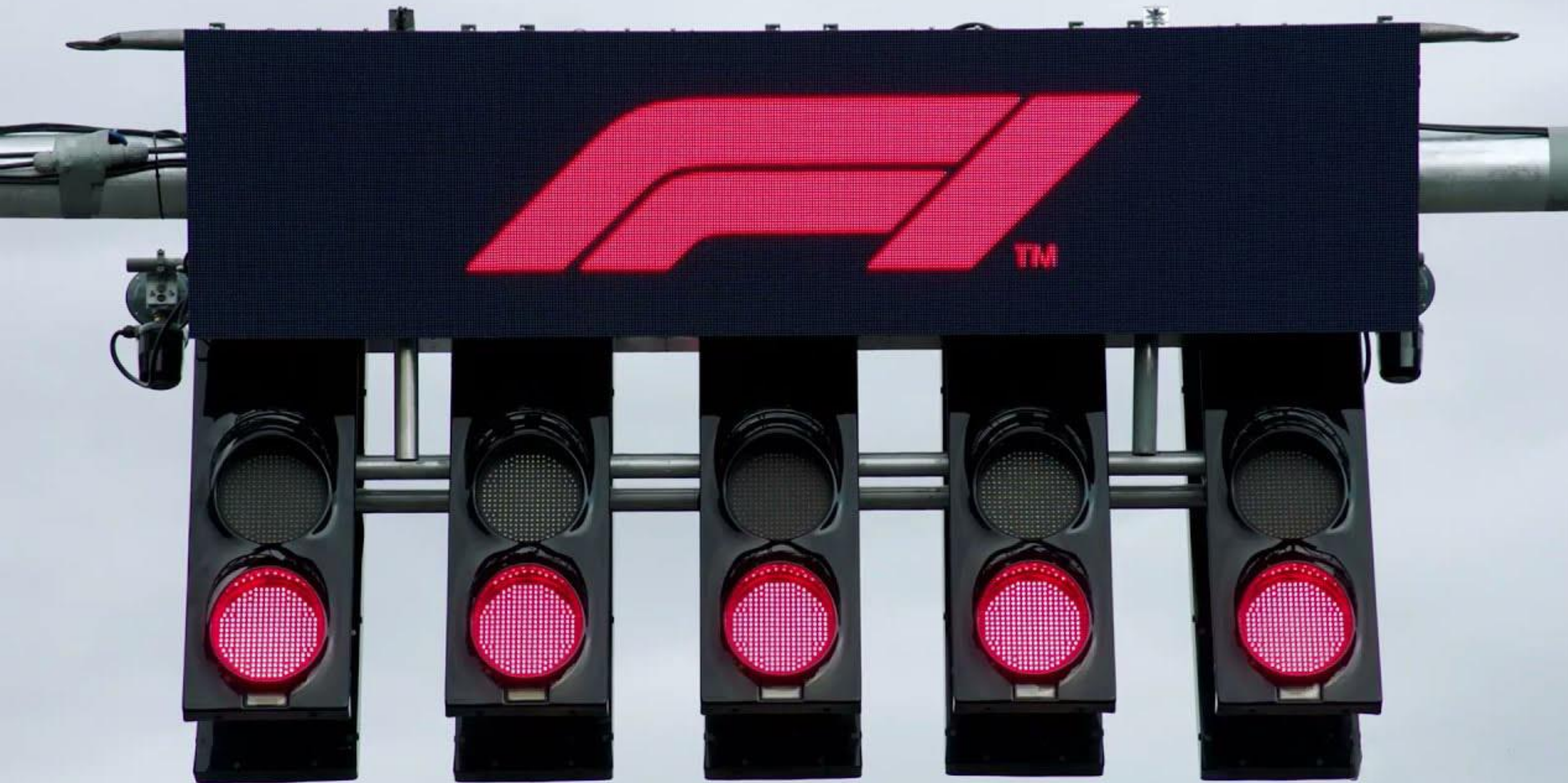
Team name

*тематичне оформлення робиться за побажаннями замовника



ADGENDA

Time	Activity
09:00 – 10:00	Formation Lap
10:10 – 10:50	Q1
11:00 – 11:15	Pit-stop
11:15 – 14:15	Q2
14:15 – 15:15	Pit-stop
15:15 – 16:45	Q3
16:45 – 18:45	Grand prix
18:45 – 20:30	Post-race debrief



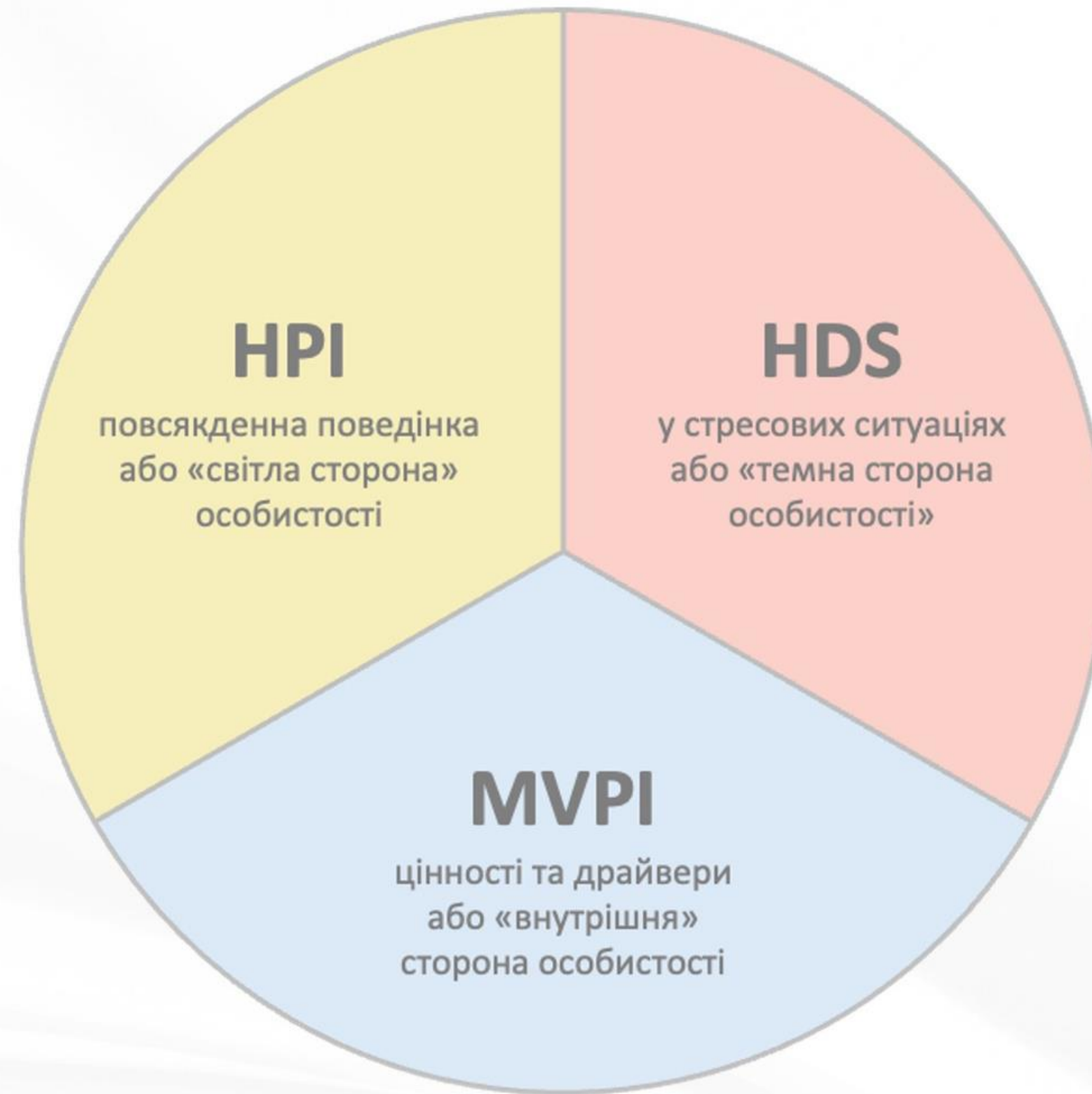
Вправа: Paddock Profiles

(відгадування профілей колег за їх бейсбольними картками)

Ім'я	Команда Ferrari	Команда Mercedes
Учасник 1		
Учасник 2		
Учасник 3		
Учасник 4		
Учасник 5		
Учасник 6		
Учасник 7		
Учасник 8		
Учасник 9		
Учасник 10		
Учасник 11		

Картки учасників командної сесії

Hogan team profile





Макс Ферстаппен

2026

HPI

Сильні сторони

98	Підхід до навчання	97	Амбіційність	97	Допитливість
97	Соціабельність	77	Міжособистісна чутливість		

- Цінує освіту та сприймає розвиток як самостійну цінність. Зазвичай уважно стежить за актуальними тенденціями й напрацюваннями у професійній сфері, активно шукає можливості для власного навчання і розвитку команди. Із задоволенням застосовує набуті знання на практиці, часто вміє побачити неочевидні зв'язки між ідеями та може бути цінним джерелом знань і експертизи для інших.
- Справляє позитивне та виразне перше враження, комфортно почувається у помітних ролях, має широку мережу контактів і високий рівень енергії. Легко знайомиться з новими людьми, отримує задоволення від взаємодії з ними та може швидко формувати відчуття близького контакту. Активно й енергійно комунікує, зазвичай упевнено й природно почувається на нарадах.
- Має багато ідей, швидко їх генерує. Часто демонструє творчий і нестандартний підхід до вирішення проблем. Зазвичай мислить широко, виходить за межі звичних підходів, швидко орієнтується в нових ситуаціях і сприймається як кмітливий та винахідливий.
- Демонструє лідерські якості, енергійність, цілеспрямованість і конкурентність, орієнтується на досягнення успіху. Наполегливо доводить справи до результату, прагне просування в організації та із задоволенням презентує власні ідеї широкій аудиторії.
- Приємний у взаємодії, демонструє дипломатичність і доброзичливість. Дотримується соціальних норм і добре зчитує соціальні та політичні сигнали. Підтримує позитивні відносини, створюючи легку й невимушену атмосферу в колективі.

Зони розвитку

				Спокій					Не ворожий
				Врівноваженість					Не спонтанний
				Довіра					Уникнення неприємностей

- Може діяти самостійно, без попереднього узгодження з командою; у будь-якій ситуації має власну думку й бачення та може транслювати позицію: «я знаю краще».
- Може прагнути бути в центрі уваги й конкурувати за особливий статус і помітність, замість того щоб усвідомлювати власну роль у ширшому контексті ситуації чи команди.
- Швидко втрачає інтерес до діяльності за відсутності новизни та інтелектуальних викликів. Може недооцінювати операційні питання, процеси й деталі реалізації, віддаючи перевагу генерації ідей або концептуалізації. Іноді може виглядати людиною, надмірно захопленою темами, які викликають у нього особистий інтерес.
- Може надмірно конкурувати з оточенням, виглядати занадто впевненим у власній правоті та рідко залучати інших до обговорення і пошуку рішень. Часом його наполегливість і прагнення кар'єрного успіху можуть сприйматися іншими як тиск або домінування.
- Схильний до частих і різких перепадів настрою та надмірної емоційності; з недовірою ставиться до людей і схильний надавати їхнім вчинкам негативного тлумачення.
- Схильний критично сприймати інших і може надмірно зосереджуватися на їхніх недоліках та помилках.
- Схильний до спонтанних, імпульсивних дій і прийняття невиправдано ризикованих рішень.

HDS

Деструктори

99	Театральний	6	Старанний
98	Наділений багатою уявою	4	Сам в собі
94	Авантюрний	0	Слухняний
86	Самовпевнений		

- Швидкий, яскравий, харизматичний й соціально вправний. Прагне до лідерських ролей і намагається вибороти своє місце під сонцем завдяки активній позиції, умінню впливати на інших та, часом, домінуванню у просторі соціальної взаємодії. Незважаючи на енергійність і здатність захоплювати інших, оточенню може бути складно працювати з ним через схильність до самопросування, надмірну кількість зобов'язань і швидку втрату інтересу до завдань, які здаються йому неважливими.
- Винахідливий, схильний мислити та діяти незвичними способами. Перекоаний у цінності власних поглядів і суджень, пишається своєю несхожістю на інших. Водночас іншим людям може бути непросто взаємодіяти з ним через ексцентричність, надмірну амбітність, багатослівність і недостатню уважність до інших.
- Сміливий, цікавий й харизматичний. Любить переходити межі дозволеного, потребує яскравих вражень і гострих відчуттів, дуже швидко переходить до дій. Хоча він зазвичай діє стрімко й орієнтований на отримання задоволення або вигоди, не завжди достатньо враховує інтереси інших людей і можливі наслідки власних рішень.
- Впевнений, наполегливий, не боїться викликів. Водночас іншим може бути непросто взаємодіяти з ним через схильність бути надмірно вимогливим, категоричним у своїх судженнях і занадто зосередженим на собі та власних цілях.
- Під тиском схильний до зниження уваги до стандартів і якості виконання. У складних або невизначених ситуаціях може втрачати продуктивну спрямованість і потребувати додаткового фокусу на пріоритетах та очікуваних результатах.
- У стресових ситуаціях може проявляти підвищену соціальну залученість і нав'язливість у взаємодії, схильний порушувати особисті кордони інших.
- Самодостатній та незалежний, водночас може недоречно нехтувати рішеннями керівництва й порушувати субординацію.

MVPI

Мотиви

100	Причетність	93	Гедонізм	14	Альтруїзм
99	Науковий підхід	83	Комерція	12	Естетика
98	Влада			4	Безпека

- Для нього важливо бути частиною спільної справи, працювати у середовищі з високими стандартами, де цінуються експертність, логіка та можливість впливати на рішення. Водночас виражена комерційна мотивація та орієнтація на задоволення від життя підсилюють інтерес до відчутного результату, успіху й особистої вигоди.
- Малоймовірно, що його мотивуватимуть ролі, побудовані на турботі про інших, естетичності, передбачуваності чи стабільності; більш привабливим буде динамічне, амбітне та результативне середовище.



Тото Вольфф

2026

HPI

Сильні сторони

99	Підхід до навчання	89	Допитливість
99	Амбіційність	83	Адаптація
99	Соціабельність	76	Організованість
97	Міжособистісна чутливість		

- Виглядає освіченим, кмітливим та ерудованим. Керується логікою та фактами, здатний швидко розібратись в помилковій аргументації та запропонувати коректні висновки.
- Соціально впевнений та енергійний, націлений на досягнення успіху та на результат. Бере на себе лідерство та відповідальність щоразу, як бачить таку можливість. Охоче вступає в конкуренцію за першість та насолоджується своїми перемогами і здобутками.
- Товариський та комунікабельний, завжди відкритий до взаємодії та співпраці. Насолоджується спілкуванням, любить соціальні заходи та використовує нетворкінг для розширення своєї мережі контактів і встановлення корисних знайомств.
- Доброзичливий, турботливий та приємний. Тонко відчуває соціальні та політичні сигнали в соціумі, вміє ефективно співпрацювати та створювати синергію в командній роботі.
- Сумлінний щодо своїх обов'язків, прагне виконувати свою роботу правильно та максимально якісно. Виглядає працелюбним та надійним, схильний слідувати встановленим правилам та процедурам.
- Далекоглядний та винахідливий, здатний мислити концептуально та стратегічно. Цікавиться завданнями з інтелектуальним викликом, здатний швидко розібратись в ситуації та запропонувати креативне і цікаве рішення проблемам.
- Оптимістичний та позитивно налаштований. Добре справляється з ситуаціями тиску. Демонструє рішучість та наполегливість, зіштовхнувшись з невдачами чи перешкодами.

Зони розвитку

				Пошук гострих відчуттів					Спокій
				Уникнення неприємностей					Врівноваженість

- Здається людиною, що має відповіді на всі питання. Проявляє нетерпимість до ірраціонального та до людей, що мало обізнані чи, на його думку, некомпетентні.
- Не потребує адреналінових відчуттів для особистого задоволення, може уникати досвідів, пов'язаних з гострими відчуттями.
- Схильний емоційно забарвлювати тон комунікації, оточуючі гостро відчують його зміну настрою.
- Може не дослухатись до протилежних думок, вважаючи своє рішення єдино вірним, та пригнічувати колег своєю наполегливістю.
- Схильний до невиправданого ризику, що з часом може призводити до неприємностей.
- Не любить працювати на одинці, схильний оточувати себе увагою та критично потребує спілкування і взаємодії.

HDS

Деструктори

98	Самовпевнений	78	Наділений багатою уявою		
98	Театральний	4	Обережний	0	Слухняний
97	Старанний	2	Скептичний	0	Сам в собі

- Має сильну внутрішню впевненість у собі, своєму інтелекті та якості власних рішень. У складних ситуаціях може швидко визначати "правильний" напрям і рухатися вперед, не завжди залишаючи достатньо простору для сумнівів, інших поглядів або спільного пошуку рішення.
- Яскравий, помітний, вміє захопити увагу й надати ідеям ваги через власну енергію та спосіб подачі. Однак іноді його присутності може ставати забагато: підлеглі можуть відходити в тінь, а оточуючі сприймати його яскравість як надмірне прагнення самопрезентації.
- Висока якість для нього - не побажання, а внутрішня норма. Він вимогливий не лише до результату, а й до логіки, глибини, обґрунтованості та професійної чистоти рішення. Проте не кожен результат, який є достатньо хорошим для більшості, буде достатньо хорошим для нього.
- Мислить ширше за очевидне, бачить зв'язки, концепти й майбутню архітектуру системи там, де інші ще бачать окремі задачі. Але іноді це може ускладнювати прості рішення або випереджати людей, яким ще потрібен зрозумілий місток від ідеї до конкретної дії.
- Не схильний довго зупиняти себе страхом помилки, критики чи невдачі. У поєднанні з дуже високою впевненістю це сигнал про те, що він вже готовий йти вперед у момент, коли іншим ще потрібні пояснення, опора або час, щоб внутрішньо приєднатися до змін.
- Не витрачає багато енергії на недовіру, пошук прихованих намірів чи захист від можливих інтриг. Швидше дивиться на людей і ситуації конструктивно та оптимістично. Водночас, часом, це може бути сліпою зоною: не всі думки озвучуються прямо, а формальна згода не завжди означає реальну підтримку рішення.
- Не з тих, хто підлаштовується, мовчки погоджується або змінює позицію лише тому, що перед ним сильніший статус. Він здатний тримати власну думку, водночас іншим може бути непросто відчувати, що їхня позиція справді здатна на нього вплинути.
- У напрузі не йде в дистанцію, мовчання чи холодну відстороненість. Навпаки, залишається включеним, активним, видимим і, ймовірно, ще сильніше присутнім: поруч із ним людям іноді може бути важко зберігати власний темп, голос і простір.

Мотиви

99	Визнання	8	Естетика
99	Науковий підхід	2	Альтруїзм
82	Причетність	1	Гедонізм
70	Влада	1	Безпека

- Для нього важливі визнання його внеску, інтелектуально сильне середовище та відчуття приналежності до значущої команди або справи. Прагне впливати на рішення й мати авторитет, однак потреба у владі виражена меншою мірою, ніж потреба бути поміченим та оціненим.
- Його мало мотивуватимуть стабільність, комфорт, естетика чи можливість допомагати іншим як самоціль. Найбільш привабливим буде середовище, де можна демонструвати експертність, отримувати визнання та бути частиною сильного професійного кола.

MVPI



HPi

Сильні сторони

92	Соціабельність	73	Амбіційність
87	Допитливість	62	Адаптація
84	Міжособистісна чутливість	47	Організованість
80	Підхід до навчання		

- Завжди зайнятий та енергійний, з гарними комунікативними навичками. Отримує задоволення від участі у командних проєктах та завданнях. Буде взаємовідносини з широким колом осіб. Схильний привертати до себе увагу, справляє враження харизматичної та цікавої особистості. Охоче знайомиться з новими людьми та вміло підтримує старі зв'язки. Цінує можливість розширювати коло корисних контактів, прагне мати причетність до досягнення загальнокомандних цілей, зосереджений на дотриманні принципів командної співпраці.
- Допитливий та винахідливий, відкритий до застосування нових нешаблонних методів вирішення проблем, добре генерує нестандартні та творчі рішення. Схильний аналізувати проблеми, любить складні завдання з інтелектуальним викликом, вміє побачити ситуацію в цілому.
- Сприймається іншими як доброзичливий і дбайливий командний гравець. Схильний відгукуватись на потреби та проблеми інших людей. З розумінням відноситься до недоліків інших, готовий давати другий шанс.
- Позитивно налаштований щодо питань навчання та розвитку, прагне тримати свої знання та навички оновленими, має прогресивні погляди та активно використовує новітні технології.
- Енергійний, драйвовий та націлений на досягнення результату. Демонструє лідерство в управлінні проєктами та людьми, чітко усвідомлює свої сильні сторони та застосовує їх для досягнення цілей і розвитку кар'єри.
- Позитивний та оптимістично налаштований, зберігає спокій і рівновагу в умовах стресу чи кризових ситуацій, добре сприймає зворотній зв'язок та довіряє оточуючим.

Зони розвитку

				Співчуття					Не спонтанний
				Принциповість					

- Може швидко роздратуватися через некомпетентність інших, схильний приділяти увагу несуттєвим помилкам, що іноді відволікає від пріоритетів і впливає на ефективність рішень.
- Йому властива спонтанність у діях, здатний імпровізувати, однак може виглядати в такі моменти не підготовленим.

HDS

Деструктори

97	Театральний	83	Сам по собі				
94	Наділений багатою уявою	74	Старанний				Ризикований
90	Самовпевнений	5	Слухняний				

- Експресивний та яскравий під час публічних виступів або презентацій, схильний дуже швидко перемикає увагу з одного на інше, дуже складно концентрується на чомусь одному, постійно потребує додаткової стимуляції уваги. Любить привертати до себе увагу оточуючих, використовуючи для цього нестандартну поведінку, яскравий одяг, театральні жести.
- Схильний пропонувати нестандартні рішення, які іноді виглядають недоречними або відірваними від реальності. Може переоцінювати значущість власного бачення, ігнорувати альтернативні думки, може втрачати інтерес до рутинних завдань і проявляти нетерплячість до деталей, що знижує якість реалізації проєктів.
- Прагне більшого впливу, демонструє сміливість і безстрашність, очікуючи бути поміченим, і наділений особливим статусом. В дискусіях може наполягати на власній позиції та неохоче відступає. Може переоцінювати свої ресурси й брати на себе більше, ніж здатний виконати.
- У складних ситуаціях може зберігати зовнішню доброзичливість, водночас накопичуючи внутрішнє невдоволення, але не адресувати своє невдоволення прямо. Схильний ігнорувати зворотній зв'язок щодо покращення ефективності, вважаючи свій внесок недооціненим, а розподіл обов'язків несправедливим.
- У стресових умовах може проявляти надмірний контроль за роботою підлеглих, може відчувати труднощі з делегуванням, прагнучи самостійно утримувати відповідальність за результат. В стресі схильний різко підвищувати вимоги до себе й оточуючих, встановлюючи дуже високі стандарти, яким складно відповідати.
- Може різко критикувати рішення керівництва, якщо воно здається йому неправильним. Може мати репутацію «складного підлеглого», який члендить накази та розпорядження, що не вписуються в його систему цінностей.
- Сміливий, азартний та зухвалий, любить випробовувати все на максимумі, не боїться ризикувати.

MVPI

Мотиви

98	Причетність	89	Визнання
93	Альтруїзм	81	Традиціоналізм
90	Науковий підхід		

- Для нього надзвичайно важливо бути частиною близького за цінностями середовища, приносити користь іншим і працювати у справі, яка має зміст. Його мотивують інтелектуальність, професійна компетентність, визнання внеску та зрозумілі правила й принципи.
- Найбільш комфортним буде середовище з відчуттям спільності, взаємної підтримки, високих стандартів і поваги до усталених норм. Він прагне бути людиною не лише успішною, а й корисною та визаною в межах важливої для неї спільноти



Ханна Шміц

2026

Сильні сторони

95

Допитливість

75

Підхід до навчання

71

Адаптація

- Винахідлива і по-справжньому допитлива. Швидко розбирається в нових ситуаціях, бачить картину ширше й часто знаходить нестандартні рішення там, де інші рухаються знайомим шляхом. Має широке коло інтересів і справляє враження людини, яка здатна привносити нові ідеї та інший погляд.
- Орієнтована на постійний розвиток і відкрита до нових знань та підходів. Уважно стежить за сучасними бізнес-тенденціями, швидко опрацьовує інформацію й помічає логічні неузгодженості. Розвиток для неї - це природна частина професійного життя, а не формальна вимога; цей підхід вона здатна підтримувати й у команді.
- Зберігає спокій і внутрішню рівновагу навіть під тиском. Не схильна драматизувати складнощі чи надто гостро реагувати на критику, зазвичай справляє враження оптимістичної, невимушеної та емоційно стійкої людини.
- Реалістично оцінює свої можливості та охоче бере відповідальність за завдання, у яких може спиратися на власну експертизу й сильні сторони. Добре розуміє, чого вже досягла, і має достатньо чітке бачення подальшого професійного руху.
- Хороший командний гравець, відкрита до взаємодії з людьми, водночас комфортно почувається і в самотійній роботі. Може бути помітною і впевненою у комунікації, хоча найбільш природним для неї є формат невеликих груп, де взаємодія залишається змістовною та живою.
- Тактовна і коректна у взаєминах. Уміє з повагою ставитися до думок інших, не схильна до зайвої критичності та обережна у власних обіцянках: швидше пообіцяє менше, але виконає домовлене.
- Достатньо організована у роботі: здатна дотримуватися правил і процедур, планувати свої дії та завчасно продумувати можливі ризики. Це допомагає їй рухатися послідовно й бути підготовленою до складнощів, які можуть виникнути в процесі.

Зони розвитку

Спокій

Повага до старших

Впевненість в собі

Полюбляє вечірки

Полюбляє натовпи

Товариський

Працьовитість

Інтелектуальні ігри

- У напружених ситуаціях може внутрішньо переживати більше, ніж демонструє назовні, та гостріше реагувати на критику чи невдачі.
- Не схильна автоматично приймати авторитет або статус інших; довіру до керівників і старших колег формує радше через їхню компетентність і вчинки.
- Може бути стриманою у самопрезентації та не завжди достатньо впевнено просувати власні ідеї, особливо в конкурентному середовищі. Не має вираженої потреби у широкому колі контактів і постійній соціальній активності.
- Не схильна підтримувати надвисокий темп роботи заради самого навантаження; найбільше залучається там, де бачить сенс і цінність завдання.
- Може віддавати перевагу прикладним рішенням, а не складним інтелектуальним дискусіям без очевидного практичного результату.

Деструктори

86

Обережний

8

Емоційний

10

Скептичний

8

Самовпевнений

9

Сам по собі

4

Слухняний

Інтровертивний

- Схильна дуже уважно ставитися до ризиків, можливих помилок і наслідків своїх рішень. У складних або нових ситуаціях може витратити більше часу на перевірку, зважування альтернатив і пошук підтверджень, перш ніж рухатися вперед. Це допомагає уникати необдуманих кроків, але водночас може уповільнювати рішення там, де потрібні швидкість, сміливість і готовність діяти без повної визначеності.
- Не має потреби підкреслювати власну значущість, вимагати особливого ставлення чи демонструвати перевагу над іншими. Може бути скромною і реалістичною у самооцінці, що робить її комфортно у взаємодії. Ризик полягає в тому, що у конкурентному середовищі вона може недостатньо впевнено заявляти про власний внесок, відстоювати свою позицію або претендувати на більший масштаб відповідальності.
- Зазвичай відкрито й доброзичливо ставиться до людей, не схильна одразу шукати прихований підтекст або сумніватися в намірах інших. Така позиція сприяє довірливій взаємодії, однак у політично складному середовищі може призводити до надмірної довірливості: не всі ризики у відносинах, конкуренцію інтересів чи нещирість вона помічатиме достатньо рано.
- У взаємодії доступна, контактна і достатньо відкрита емоційно, не створює дистанції з людьми. Водночас у ситуаціях, де важливо зберегти нейтральність, не включатися надмірно у переживання інших або подивитися на проблему більш відсторонено, їй може бракувати необхідної дистанції.
- Демонструє стабільність, передбачуваність і здатність не втрачати залученість через тимчасові труднощі. Ймовірно, не схильна різко реагувати, швидко розчаровуватися або змінювати напрям під впливом емоцій. Водночас може занадто довго залишатися терплячою у ситуаціях, які вже потребують чіткої реакції, перегляду підходу або відкритого позначення незадоволення.

Мотиви

68

Естетика

4

Визнання

6

Традиціоналізм

4

Безпека

- Її найбільше мотивує можливість працювати з якісним, естетичним і добре продуманим результатом. Вона може цінувати гармонійне середовище, в якому присутня можливість самовираження та інноваційного доробку, фокусує увагу на візуальну складову, стиль і вирізняється уважністю до деталей.
- Водночас профіль містить дуже низьку потребу у визнанні, статусі, владі, стабільності, приналежності до групи чи роботі в межах традиційних рамок. Така людина, ймовірно, орієнтується передусім на власні критерії якості й не потребує зовнішнього схвалення або чітко заданої корпоративної рамки для підтримання мотивації.



HPi

Сильні сторони

93	Підхід до навчання	76	Соціабельність
87	Допитливість	74	Адаптація
79	Амбіційність	58	Організованість

- Високоінтелектуальний та освічений, багато займається своїм розвитком та намагається бути завжди в тренді сучасних тенденцій як у професійній площині знань, так і в загальних питаннях. Любить вивчати нову термінологію та дізнаватись нову інформацію, дисципліновано та сумлінно ставиться до своїх обов'язків та до досягнення цілей. Схильний до прогресивного мислення та здатний швидко розібратись у помилковій аргументації, і швидко переходить до активних дій у вирішенні проблем.
- Має допитливий розум та гнучке мислення, любить розбиратись у тому як працюють механізми і системи, здатний вбачати причинно-наслідкові зв'язки подій та явищ. Схильний до концептуального мислення, та охоче розмірковує над теоріями, ідеями та абстрактними поняттями.
- Охоче бере на себе відповідальність за результат, любить приймати рішення та висувати ініціативи. Виглядає цілеспрямованим, рішучим та наполегливим у підходах до досягнення цілей. Цінує середовище здорової конкуренції та відчувається впевнено на публіці.
- Товариський та дружелюбний, має гарні соціальні навички взаємодії. Схильний будувати стосунки з широким колом спілкування. Виглядає соціально активним, та з задоволенням приймає участь в командній взаємодії.
- Спокійний та невимушений в кризових ситуаціях. Здатний добре справлятись з тиском обставин чи часу, схильний демонструвати наполегливість та стійкість за невдач чи перешкод. Має позитивне мислення та оптимістичні погляди на життя.

Зони розвитку



- Не схильний проактивно пропонувати допомогу і підтримку оточуючим, може здаватись несприйнятливим до потреб інших. Може виглядати критично налаштованим щодо помилок або недоліків інших, не схильний толерувати дії та рішення не компетентних, на його думку, людей.
- Може здаватись «всезнайкою» та пропонувати свою думку навіть тоді, коли її не запитують. Схильний до надмірного аналізу подій та явищ, може захоплюватись пізнанням та вивченням питань, що не є нагальними та не відносяться до професійної діяльності.

HDS

Деструктори

74	Театральний
----	-------------

- В ситуаціях стресу виглядає кмітливим, цікавим та експресивним. Водночас, може ставати розсіяним та потребує додаткової стимуляції уваги для зосередження на нудних деталях. Схильний швидко втомлюватись від рутини та одноманітності, і може відчувати проблеми за необхідності зосереджуватись на чомусь застарілому, сірому та буденному.

MVPi

Мотиви

98	Естетика		
93	Причетність	13	Безпека
80	Влада	8	Комерція
80	Гедонізм		

- Для нього найбільше мірою мотиваторами є естетика, якість і можливість створювати щось привабливе та гармонійне. Водночас для нього важливо бути частиною команди або значущого середовища, мати вплив і отримувати задоволення від роботи та життя загалом.
- Найменш мотивуватимуть передбачуваність, безпечність і суто комерційні цілі. Найбільш привабливим буде живе, творче та соціально насичене середовище, де можна впливати на результат і реалізовувати власне бачення.



Фернандо Алонсо

2026

HPI

Сильні сторони

98	Підхід до навчання	84	Міжособистісна чутливість
92	Допитливість	72	Організованість
91	Адаптація	67	Соціабельність
90	Амбіційність		

- Активно розвивається, прагне здобувати нові знання та навички, підтримує культуру навчання в команді. Заохочує колег до розвитку та постійно стежить за сучасними бізнес-тенденціями.
- Винахідливий і допитливий, швидко орієнтується в ситуаціях і знаходить нестандартні рішення. Мислить концептуально, бачить загальну картину та демонструє широкий спектр інтересів, справляючи враження творчого новатора.
- Спокійний, врівноважений та стресостійкий, він здатен зберігати позитивний настрій та емоційну стабільність в кризові моменти. Впевнений у власних здібностях і налаштований на досягнення результатів. Не схильний до надмірної емоційності, демонструє наполегливість і витримку при зіткненні з труднощами чи невдачами.
- Амбітний та орієнтований на досягнення результату. Готовий брати на себе відповідальність за проекти та команду, ефективно працює в конкурентному та напруженому середовищі. Постійно прагне перевершувати інших і досягати успіху у складних завданнях.
- Дипломатичний, тактовний та делікатний у взаємодії з оточуючими та під час зворотного зв'язку. Хороший командний гравець, цінує можливості обміну досвідом і думками.
- Дисциплінований та надійний, схильний планувати свою діяльність заздалегідь, здатний передбачати зміни в робочому навантаженні та враховувати наслідки своїх дій у довгостроковій перспективі. Багато та наполегливо працює на благо компанії.
- Не є екстравертивним, ані соціально замкнутим. Інші сприймають його легким у спілкуванні, дружнім та приємним, але не таким, що прагне надмірної уваги. Колеги сприймають його як людину, що готова вислухати їх потреби перш ніж коментувати чи висловлювати пропозиції.

Зони розвитку

■ ■ ■ ■ Полюбляє вечірки

- Може надмірно покладатися на власне бачення та демонструвати впевненість у правильності своїх відповідей; схильний швидко переходити до дій, не завжди очікуючи на підтримку чи синхронізацію з командою.
- Креативність і широта ідей можуть іноді переважати над практичністю: окремі рішення можуть бути складними для реалізації, тоді як одноманітна операційна робота швидко знижуватиме його залученість.
- Висока орієнтація на успіх і кар'єрне зростання може проявлятися у конкурентності та прагненні домінувати; водночас йому може бути непросто помічати власні помилки чи критично оцінювати свої дії.
- Висуває високі вимоги до стандартів роботи, тому може бути нетерпимим до помилок інших і не завжди вчасно делегувати завдання, які вважає особливо важливими.

HDS

Деструктори

95	Наділений багатою уявою	76	Авантюрний
94	Самовпевнений	74	Театральний
88	Сам по собі		

- Має багате концептуальне мислення й легко генерує нестандартні ідеї. Водночас у стресі може настільки захоплюватися власним баченням, що недооцінюватиме практичність рішень, операційні обмеження або те, наскільки його логіка зрозуміла іншим.
- Упевненість у власній експертизі та сильна внутрішня позиція допомагають діяти рішуче. Однак у складних ситуаціях ця впевненість може переходити в надмірну категоричність: схильність наполягати на своєму, важче визнавати помилки та недостатньо уважно ставитися до альтернативної думки чи внеску інших.
- Здатен зберігати зовнішній спокій і самостійність навіть у непростих обставинах. Водночас накопичене роздратування може не проговорюватися прямо, а проявлятися через дистанціювання, внутрішній опір, зниження залученості або пасивне неприйняття рішень, які сприймаються як несправедливі.
- Має сміливість діяти в умовах невизначеності, швидко приймати рішення й переконливо впливати на інших. Разом із цим може недооцінювати ризики, гнучко трактувати правила та використовувати особисту привабливість і впевненість як спосіб просунути власне рішення. Рутинні й надто регламентовані завдання можуть швидко знижувати інтерес.
- Природно привертає увагу, енергійно комунікує та здатен захоплювати інших своїми ідеями. Під тиском може ставати надмірно експресивним, більше фокусуватися на враженні та власній помітності, ніж на точності деталей, уважному слуханні й просторі для інших учасників взаємодії.

MVPI

Мотиви

99	Науковий підхід	86	Комерція
93	Гедонізм	80	Визнання
89	Влада	16	Безпека

- Його мотивують інтелектуально складні завдання, можливість впливати на рішення, досягати помітного та комерційно цінного результату. Важливими є також визнання успіху, статус і робота, яка дає відчуття задоволення, драйву та високої якості життя.
- Найменш привабливим буде надто обережне, повільне й орієнтоване на стабільність середовище. Більше пасуватимуть амбітні, конкурентні та динамічні ролі, де можна проявляти експертність, впливати й отримувати відчутну винагороду за результат.



HPi

Сильні сторони

93	Адаптація	76	Амбіційність
84	Підхід до навчання	72	Соціабельність

- Зберігає внутрішню стійкість і позитивний настрій навіть у складних ситуаціях. Не схильний надовго застрягати в труднощах, спокійно ставиться до тиску й зазвичай знаходить у собі ресурс рухатися далі.
- Щиро цікавиться новим і постійно прагне розширювати власні горизонти. Навчання, розвиток і сучасні бізнес-тренди для нього — не формальність, а природна частина професійного життя. Йому важливо розвиватися самому і створювати середовище для розвитку інших.
- Упевнений у своїх силах, енергійний та ініціативний. Не боїться складних завдань, охоче бере на себе відповідальність і включається в роботу з відчуттям «я впораюся». Добре знає, на що може спертися у собі, і вміє використовувати свої сильні сторони для досягнення результату.
- Легкий в контакті, живий та помітний у взаємодії. Швидко знаходить спільну мову з людьми, охоче будує зв'язки, привносить у спілкування енергію, гумор і доброзичливість. Уміє захопити увагу аудиторії та природно почувається там, де потрібні комунікація, вплив і публічність.

Зони розвитку



- Може справляти враження людини, яку мало зачіпає критика або емоційна напруга у взаємодії. Водночас за зовнішнім спокоєм може залишатися внутрішнє занепокоєння, яке не завжди легко помітити та правильно інтерпретувати іншим.
- Звик покладатися на себе, самостійно формувати позицію й ухвалювати рішення. Така незалежність допомагає йому рухатися впевнено, хоча іноді може призводити до недостатньої уваги до думок інших або потреби в попередній синхронізації.
- Більше тяжіє до зрозумілих і перевірених підходів, ніж до експериментів чи абстрактних концепцій. У роботі може бути практичним й сфокусованим на конкретних завданнях, однак у ролях, що потребують широкого стратегічного бачення та постійного генерування нових ідей, це може обмежувати його ефективність.

HDS

Деструктори

83	Авантюрний	4	Слухняний
6	Емоційний		

- У ситуаціях стресу може діяти сміливо й ризиковано, не завжди достатньо зважаючи на обмеження, правила чи можливі наслідки. У разі помилки схильний використовувати власну харизму та переконливість, щоб згладити ситуацію, перевести фокус уваги або зменшити вплив наслідків поспішних рішень.
- У стресових умовах може надмірно стримувати емоції та уникати будь-яких їхніх проявів. Його висока толерантність і витривалість можуть сприйматись як емоційна дистанція або недостатня залученість. Він рідко озвучує труднощі чи скарги, що може призводити до накопичення напруги та несвоєчасного виявлення проблем.
- У стресових умовах схильний покладатися на власну думку та рідше звертається за порадою до інших чи до керівника, швидко відхиляє зовнішні рекомендації. Проявляє самостійність і жорсткість у рішеннях, може ігнорувати узгоджені підходи та контекст взаємодії.

MVPI

Мотиви

99	Визнання		
96	Комерція	11	Безпека
93	Причетність	7	Альтруїзм
86	Влада		

- Для нього найбільше мірою мотиваторами є визнання його успіхів, можливість досягати відчутного комерційного результату та бути частиною впливового професійного середовища. Для нього важливі статус, видимість внеску, широкі повноваження й можливість впливати на рішення.
- Найменш привабливими будуть ролі, де основний акцент зроблено на турботі про інших, стабільності та уникненні ризиків. Найкраще мотивуватиме амбітне, конкурентне середовище, де успіх помітний, винагороджується і дає простір для впливу.



Зак Браун

2026

HPI

Сильні сторони

99	Амбіційність	97	Соціабельність	93	Підхід до навчання
97	Організованість	97	Адаптація		
97	Міжособистісна чутливість	96	Допитливість		

- Амбітний та енергійний, з вираженим лідерським драйвом, він упевнено бере на себе відповідальність за складні завдання. Орієнтований на результат, розвиток і кар’єрне зростання.
- Справляє враження відповідального та надійного, дотримується правил і тримає фокус на якості результату. Працьовитий, уважний до деталей, діє системно, завчасно планує роботу та враховує можливі зміни й ризики.
- У взаємодії з людьми дипломатичний, доброзичливий і чуйний. Легко будує довірливі стосунки та підтримує позитивну атмосферу в команді.
- Товариський і комунікабельний, швидко встановлює контакти та формує широку мережу взаємин. Справляє позитивне перше враження, упевнено почувається в центрі уваги, вміє залучати інших завдяки харизмі й почуттю гумору. Добре працює в динамічному середовищі та надихає оточення своєю енергією й оптимізмом.
- Врівноважений та емоційно стабільний, зберігає стійкість в умовах тиску й високого навантаження. Демонструє внутрішню впевненість у досягненні результату, стабільність у поведінці та невимушений стиль взаємодії.
- Креативний і здатний мислити концептуально. Швидко орієнтується у складних ситуаціях, бачить цілісну картину та знаходить нестандартні рішення. Відзначається високою допитливістю, інтересом до причинно-наслідкових зв’язків і готовністю до складних інтелектуальних викликів.
- Цінує навчання та постійний розвиток, стежить за сучасними досягненнями й трендами, швидко засвоює нову інформацію. Підтримує прагнення своєї команди до професійного зростання.

Зони розвитку

Покладається на зворотний зв’язок

- Майже не чує критичного зворотного зв'язку, ігнорує допущені помилки, вважаючи їх не суттєвими, здається надто автономним та не готовим просити поради від сторонніх.
- Схильний до надмірної конкуренції, не готовий відмовлятиь від своїх цілей, навіть коли це необхідно. Прагне особистого визнання та кар’єрного зростання і може пригнічувати свою напористістю менш досвідчених колег.
- Не гнучкий у всьому, що стосується термінів, графіків, дедлайнів. Схильний прискіпливо контролювати роботу підлеглих, критикуючи за помилки та недоліки.
- Може пообіцяти зробити більше, ніж здатний виконати. Часом може більше говорити, ніж слухати.
- Швидко втомлюється працюючи над однотипними завданнями, запропоновані ним ідеї часто можуть бути відірваними від реальності та не практичними.
- Більшою мірою може фокусуватись на навчанні та здобутті нового досвіду, ніж на виконанні нецікавих, але необхідних завдань.

HDS

Деструктори

95	Театральний	2	Емоційний	Ризикований
94	Наділений багатою уявою	2	Сам в собі	
4	Обережний	1	Скептичний	Педантичний

- Енергійний та харизматичний, однак у стресі починає більше говорити, ніж слухати, схильний монополізувати комунікацію, не чути інших, давати нереалістичні обіцянки й хаотично перемикається між завданнями.
- Має нестандартний погляд на речі, але в стані стресу його ідеї можуть ставати надто креативними й не завжди доречними. Може вірити у власну винятковість у розумінні складних проблем, бути багатослівним, не чути контраргументів, швидко втомлюватися від рутини.
- У стресі може ставати надмірно експресивним, висловлювати непродумані ідеї без урахування наслідків і виглядати нав’язливим у своєму ентузіазмі. Напористість у таких умовах може переростати в агресивність: він різко відстоює свою позицію, не зважаючи на почуття й думки інших.
- Зазвичай емоційно стійкий і врівноважений, однак у моменти командного «шторму» надмірна стриманість може переходити в емоційну закритість. Не демонструє ані занепокоєння, ані ентузіазму, через що оточення може сприймати його як байдужого або відстороненого.
- Може надмірно залежати від соціального схвалення, шукати підтримки оточення й уникати конфліктів навіть тоді, коли ситуація вимагає чіткої та жорсткої позиції. У стресі йому може бути складно приймати непопулярні рішення.
- У стресових ситуаціях його довірливість може посилюватися до наївності, через що він не завжди достатньо критично оцінює наміри інших.
- Може не приділяти достатньої уваги аналізу ризиків. У стресі схильний свідомо порушувати незручні для себе правила та діяти на межі дозволеного.
- Схильний до прискіпливості у питаннях дотримання термінів, домовленостей, графіків і процедур

MVPI

Мотиви

84	Визнання	70	Традиціоналізм	4	Альтруїзм
76	Влада	82	Причетність	2	Безпека

- Його мотивують визнання внеску, можливість мати вплив і бути частиною значущої спільноти. Цінує статус, авторитет, приналежність до сильного кола та середовище зі зрозумілими принципами й усталеними правилами.
- Водночас його навряд чи мотивуватимуть турбота про інших як основна мета роботи або стабільність і безпечність заради уникнення ризику. Найбільш привабливим буде структуроване, статусне середовище, де можна бути помітною, впливовою та визаною серед «своїх».



Джордж Рассел

2026

HPI

Сильні сторони

76	Соціабельність	42	Амбіційність
64	Підхід до навчання	41	Допитливість

- Здається відкритим у комунікації, охоче заводить нові знайомства та розширює свій нетворкінг. Полюбляє бути в центрі уваги. Здається енергійним та говірким.
- Охоче навчається та залучає до навчання інших. Прагне здобувати знання, які могли б бути прикладними. Багато читає та готовий ділитись своїми знаннями з іншими.
- Сприймається як помірно амбітний, працьовитий і хороший командний гравець. Підтримує командні зусилля у виконанні проєктів і демонструє готовність стати лідером, коли це необхідно.
- Має гнучкий підхід до вирішення проблем — розуміється як на технологічній, так і на практичній стороні питання. Готовий розмірковувати про варіанти вирішення бізнес-задач.
- Здається прямолінійним та реалістичним. Готовий озвучувати та відстоювати непопулярні рішення. Орієнтований на досягнення цілей бізнесу.
- Справляє враження людини, яка прагне покращувати результати своєї роботи. Здається залученим та небайдужим.
- Здається гнучким та готовим підлаштовуватись під зміни в середовищі.

Зони розвитку

12	Міжособистісна чутливість						
24	Адаптація						
31	Організованість						

- Для нього важливо належати до значущого професійного кола, активно взаємодіяти з людьми та працювати у зрозумілому середовищі з усталеними правилами й прийнятими стандартами. Важливими джерелами енергії також є позитивна атмосфера, динаміка та задоволення від роботи. Людину найбільше мотивують можливість впливати на рішення, бути помітним та отримувати визнання за власний внесок і результат.
- Водночас він може бути чутливим до недостатнього визнання, обмеження його впливу або відчуття, що внесок і відповідальність розподілені несправедливо. Найбільш комфортним буде середовище, де він може бути залученим, впливовим та оціненим, а правила взаємодії й очікування залишаються чіткими.

HDS

Деструктори

83	Сам по собі
----	-------------

- В стані стресу може скласти враження людини, що відкрита та орієнтована на співпрацю, втім насправді буде мати приховану злість та образу. Може вдаватись до тактики пасивного конфлікту — здаватись дружнім та співпрацюючим, водночас матиме приховане почуття образи та роздратованості в ситуаціях, коли його просять покращити результати роботи. Схильний відкладати задачі, які видаються йому нецікавими. Може відчувати, що його вклад в роботу недостатньо оцінюють, а задачі розподілені нерівномірно.

MVPI

Мотиви

98	Влада	81	Традиціоналізм
94	Визнання	80	Гедонізм
93	Причетність	21	Естетика

- Для нього важливо належати до значущого професійного кола, активно взаємодіяти з людьми та працювати у зрозумілому середовищі з усталеними правилами й прийнятими стандартами. Важливими джерелами енергії також є позитивна атмосфера, динаміка та задоволення від роботи. Людину найбільше мотивують можливість впливати на рішення, бути помітним та отримувати визнання за власний внесок і результат.
- Водночас він може бути чутливим до недостатнього визнання, обмеження його впливу або відчуття, що внесок і відповідальність розподілені несправедливо. Найбільш комфортним буде середовище, де він може бути залученим, впливовим та оціненим, а правила взаємодії й очікування залишаються чіткими.



HPI

Сильні сторони

99	Підхід до навчання	84	Амбіційність
92	Соціабельність	63	Міжособистісна чутливість
85	Допитливість		

- Зацікавлена в постійному розвитку та навчанні, намагається бути в курсі сучасних тенденцій в сфері професійної діяльності. Самодисциплінована, сумлінно ставиться до виконання завдань та досягнення поставлених цілей. Схильна швидко розібратись в помилковій логіці та неправильних аргументах.
- Енергійна та товариська, активно шукає новий досвід та корисну інформацію через взаємодію з іншими. Здатна будувати і підтримувати стосунки з широким колом людей, здається харизматичною та кмітливою.
- Винахідлива та допитлива, здатна швидко розібратись в ситуації та схильна використовувати оригінальні способи вирішення завдань. Зацікавлена у завданнях з інтелектуальною складовою, любить розмірковувати над можливими варіантами розвитку подій та будувати гіпотези і теорії.
- Амбіційна та рішуча, бере на себе відповідальність за управління проєктами та людьми. Любить мати повноваження та створювати реальний вплив на ситуацію. Має чітке розуміння своїх сильних сторін, та добре розуміє в яких сферах їх можна використати найефективніше.

Зони розвитку

13	Адаптація					Покладається на зворотній зв'язок									
						Полюбляє вечірки									Контроль імпульсів
						Не ворожий									Уникнення неприємностей

- Віддає перевагу більше говорити, аніж слухати, може здаватись розсіяною та складно концентрується на чомусь нудному чи монотонному.
- Схильна до надмірної конкуренції за першість, важко справляється з поразками та невдачами, не любить програвати.
- Не любить ретельно планувати, нетерпляча щодо завдань, які переповнені деталями. Може здаватись імпульсивною та схильною до невиправданого ризику. Схильна до пошуку рішень, що потребують найменших зусиль для досягнення результатів.
- Критично налаштована до некомпетентних, на її думку, працівників. Схильна дратуватись через помилки та недоліки інших. Не практикує проактивний підхід до проявів турботи про оточуючих. Схильна до різких перепадів настрою.
- Не цікавиться пригодами, азартом чи адреналіновими відчуттями.

HDS

Деструктори

98	Театральний	94	Емоційний	■	■	■	■	
97	Самовпевнений	88	Скептичний					Пасивна агресія
94	Авантюрний	1	Слухняний					

- Експресивна, говірка та кмітлива. В стресових ситуаціях схильна до різкого та яскравого самовираження. Любить домінувати в соціальному середовищі, та може затягувати з промовами, виступами, не відчувачи моменту, коли вже варто промовчати. Схильна легко перемикає увагу на щось відсторонене, та майже не вміє концентрувати увагу на чомусь одному. Потребує постійної стимуляції уваги, працюючи на рутину.
- Не боїться ризикувати та порушувати встановлені правила і норми, схильна усвідомлено обходити незручні правила та випробовувати все на максимумі. Нетерпляча до деталей та швидко втомлюється від рутини. Схильна використовувати шарм та харизму для впливу на інших, не відчувачи при цьому докорів сумління.
- Орієнтована на дію, тому не приділяє багато часу ретельному плануванню, водночас може здатись поспішливою. Схильна забагато делегувати операційних завдань, та не любить контролювати їх хід виконання.
- Орієнтована на відносини та соціально залучена, водночас схильна уникати відкритих конфліктів, та може здатись надто дипломатичною.
- Самодостатня та незалежна, водночас може недоречно челенджити рішення керівництва та порушувати субординацію.
- В конфліктних ситуаціях схильна до стратегії пасивного спротиву, може здаватись приємною та співпрацюючою, водночас відчувати приховане почуття образи та ігнорувати прохання виконувати роботу краще.

MVPI

Мотиви

98	Влада	75	Традиціоналізм
90	Науковий підхід	72	Естетика
84	Визнання	20	Альтруїзм
77	Комерція	8	Безпека

- Її найбільше мотивують можливість впливати на рішення, реалізовувати власні ідеї та працювати із завданнями, які потребують інтелектуальної глибини й експертності. Для неї важливі визнання досягнень, відчутний результат, комерційна цінність роботи, а також середовище з чіткими принципами, високими стандартами та увагою до якості й форми.
- Найменш привабливими будуть ролі, орієнтовані переважно на підтримку інших або стабільність і мінімізацію ризиків. Найбільш комфортним буде статусне, професійно сильне середовище, де можна впливати, досягати результату та отримувати визнання за свою компетентність.



Джанп'єро «GP» Ламбіазе

2026

HPI

Сильні сторони

92	Соціабельність	84	Амбіційність
89	Допитливість	75	Підхід до навчання

- Легко входить у контакт із людьми, відкритий до взаємодії та природно почувається в активному соціальному середовищі. Уміє підтримувати зв'язки, бути помітним у комунікації та займати центр уваги.
- Гнучкий, незаангажований, сприймає зміни як частину прогресу. Відкритий до інновацій і готовий діяти швидко в умовах невизначеності. Найкраще працює в умовах автономії та за відсутності бюрократії. Винахідливий та з гострим розумом, шукає причинно-наслідкові зв'язки явищ і подій, любить розбиратись в комплексних та заплутаних завданнях, швидко пропонує оригінальні шляхи вирішення проблем.
- Активний та цілеспрямований, не боїться конкуренції чи заперечень та готовий стійко відстоювати свою думку. Демонструє лідерську позицію та комфортно почувається презентуючи ідеї перед групою. Наполегливо долає перешкоди та ініціює зміни. Сфокусований на досягненні результатів та покращення показників діяльності.
- Самодисциплінований та сумлінний щодо виконання зобов'язань, любить застосовувати свої знання до поточної ситуації, дбає про систематичний розвиток та намагається бути в курсі трендів у галузі професійної діяльності. Здатний помічати пробіли в аргументації інших та заповнює їх логічними судженнями і висновками.
- Зберігає спокій в кризових ситуаціях, дослухається до критики, не сприймаючи близько до серця, усвідомлює свої сильні і слабкі сторони, оптимістично налаштований, не схильний надміру хвилюватись через помилки минулого, виглядає зібраним і врівноваженим.

Зони розвитку

26	Організованість		Співчуття
34	Міжособистісна чутливість		Довіра

- Має виражену потребу бути першим, впливати й утверджувати власний авторитет. У взаємодії це може переходити в надмірну конкурентність: схильність доводити власну перевагу, знецінювати досвід чи спосіб мислення інших і тим самим послаблювати якість командної співпраці.
- Прагне бути помітним і утримувати увагу на собі. Може недостатньо слухати співрозмовників, перебивати або швидко переводити розмову у площину власних аргументів. Імпульсивність та поспішність у реакціях можуть призводити до рішень, прийнятих без достатнього зважування наслідків.
- Швидко втрачає інтерес до роботи, якщо в ній бракує новизни, інтелектуального виклику чи простору для ідей. Більш охоче включається в концептуальні завдання й пошук нестандартних рішень, ніж у рутинну операційну роботу. Може відволікатися від монотонних завдань або надмірно делегувати те, що вважає нецікавим.
- Схильний захоплюватися новими ідеями, дослідженнями та можливостями, іноді втрачаючи фокус на поточних практичних завданнях. Може переконливо пояснювати логіку власного вибору навіть тоді, коли за ним стоїть радше інтерес до нового, ніж реальна пріоритетність для бізнесу.
- У комунікації може бути різким, прямолінійним і нетерпимим до помилок або слабкої експертизи інших. Не завжди враховує емоційний стан людей і вплив власної манери спілкування на взаємодію, тому його висловлювання можуть провокувати напругу, захисні реакції та конфлікти в команді.

HDS

Деструктори

93	Театральний	75	Самовпевнений
83	Сам по собі	5	Слухняний

- Природно привертає увагу, енергійний і переконливий у взаємодії. Водночас у стресі потреба бути помітним може посилюватися: може говорити більше, ніж слухати, емоційно реагувати та зміщувати фокус із суті питання на власну позицію або враження, яке справляє на інших.
- У складних ситуаціях може дистанціюватися від людей і не проговорювати прямо своє невдоволення чи незгоду. Зовні зберігаючи коректність, здатен внутрішньо накопичувати роздратування, знижувати включеність у взаємодію або демонструвати опір непрямим способом.
- Має сильну впевненість у собі та власній експертизі. Це допомагає йому бути рішучим і впливовим, однак може ускладнювати прийняття зворотного зв'язку, визнання власних помилок і готовність по-справжньому враховувати думку інших.
- Має незалежну позицію й не схильний погоджуватися з рішенням лише через статус людини, яка його озвучує. Для нього важливі аргументи та логіка, проте у взаємодії з керівництвом це може проявлятися як схильність оскаржувати рішення, опиратися контролю або недостатньо підтримувати підхід, з яким він особисто не згоден.

MVPI

Мотиви

99	Науковий підхід	89	Влада
98	Причетність	83	Комерція
93	Визнання	71	Альтруїзм
92	Традиціоналізм	16	Естетика

- Його найбільше мотивують інтелектуально змістовні завдання, можливість бути частиною сильного професійного середовища та отримувати визнання за свою експертність і внесок. Для неї важливі вплив на рішення, відчутний комерційний результат і робота в системі зі зрозумілими принципами, стандартами та цінностями. Водночас вона прагне, щоб її діяльність мала користь для інших і не обмежувалась лише особистим успіхом.
- Найменш привабливим буде середовище, у якому основний акцент зроблено на естетиці, креативній формі чи візуальній привабливості результату. Найбільш комфортно буде роль, де можна поєднати експертність, вплив, статус, приналежність до значущої спільноти та практичну цінність роботи.



Як побудувати ефективну команду?

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

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

ВІДНОСИНИ

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

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

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

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.

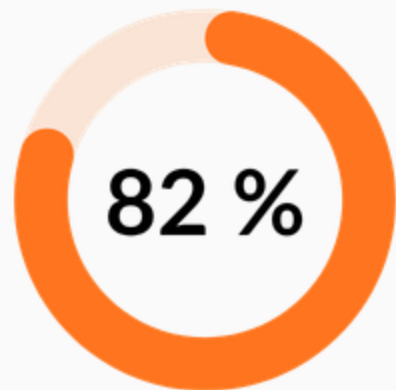
Кожен окремий член команди здатний володіти одночасно як декількома ролями, так і жодною з них у чистому вигляді.

Вкрайвисокий відсоток людей (> 75%) за якоюсь окремо взятою роллю може сильно позначатися на її репутації в організації та формувати загострені поведінкові моделі.

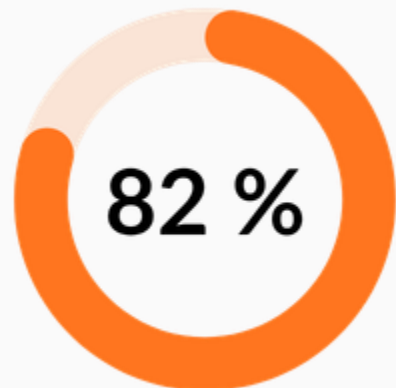
50% і вище вважають високою концентрацією для представленої ролі, а **25% і нижче - низькою**. Низька концентрація певних ролей призводить до втрати ефективності команди та формує низку негативних ефектів.

Аналіз рольових моделей команди

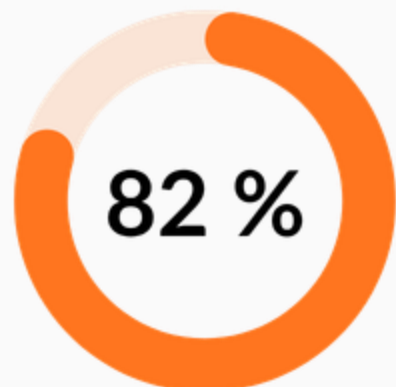
РЕЗУЛЬТАТ



ІННОВАЦІЇ



ВІДНОСИНИ



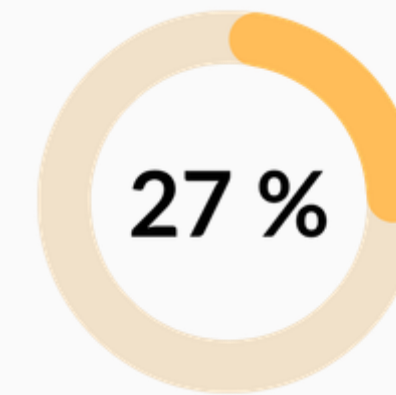
Що характеризує цю команду

Команда гнучка, легко загоряється новими ідеями і готова бігти на штурм амбітних цілей. Вони працюють на високих швидкостях і надихаються масштабами. Всередині панує високий рівень підтримки, лояльності та залученості. Вони активно взаємодіють і створюють атмосферу, де кожен почувається частиною чогось більшого. Будь-яка проблема вирішується креативом.

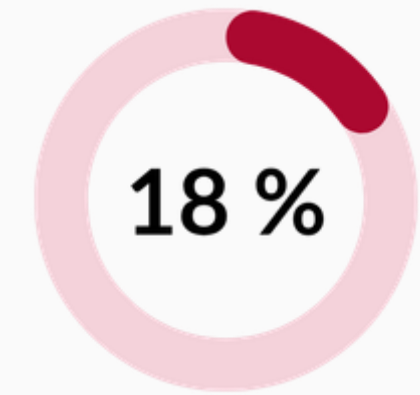
Де команда буде відчувати напругу

Команда блискуче стартує, але коли перша хвиля азарту минає і починається рутинна доробка, більшості стає нудно. Проєкти ризикують зависати на фінальних етапах. Такій експресивній та ідейній команді бракує “адвоката диявола”. Команда швидко генерує ідеї, проте рідко оцінює їх через призму критичного мислення. Існує ризик, що попри загальну залученість в взаємодію, в команді присутня яскрава конкуренція за владу і вплив

ПРОЦЕС



ПРАГМАТИЗМ



Як посилити ефективність

Щоб підсилити команду, варто заземлити її швидкість через дисципліну та короткі спринти виконання цілей, які не дадуть згаснути азарту інноваторів. А також ввести залізне правило — на фінальних етапах беззастережно дослухатися до раціональних прагматичних колег і звірятися з їхніми чек-листами, щоб гарантовано доводити проєкти до результату без втрати якості.

Розподіл ролей в команді

Ім'я	Результат	Інновації	Відносини	Процес	Прагматизм
Учасник 1					
Учасник 2					
Учасник 3					
Учасник 4					
Учасник 5					
Учасник 6					
Учасник 7					
Учасник 8					
Учасник 9					
Учасник 10					
Учасник 11					

НРІ: Лідер vs Команда

Команда з дуже високим рівнем енергії, яка має сильного та амбітного лідера. За більшістю показників керівник і колектив мають схожу репутацію.

Спільні сильні риси команди і лідера

І команда, і лідер, демонструють високе внутрішню енергію та рішучість. Вони відкриті до спілкування, легко встановлюють контакти та орієнтовані на активну взаємодію. Також лідер і підлеглі мають високий інтерес до нових знань, інтелектуальних викликів та постійного навчання.

Відмінності профіля команди від профіля лідера

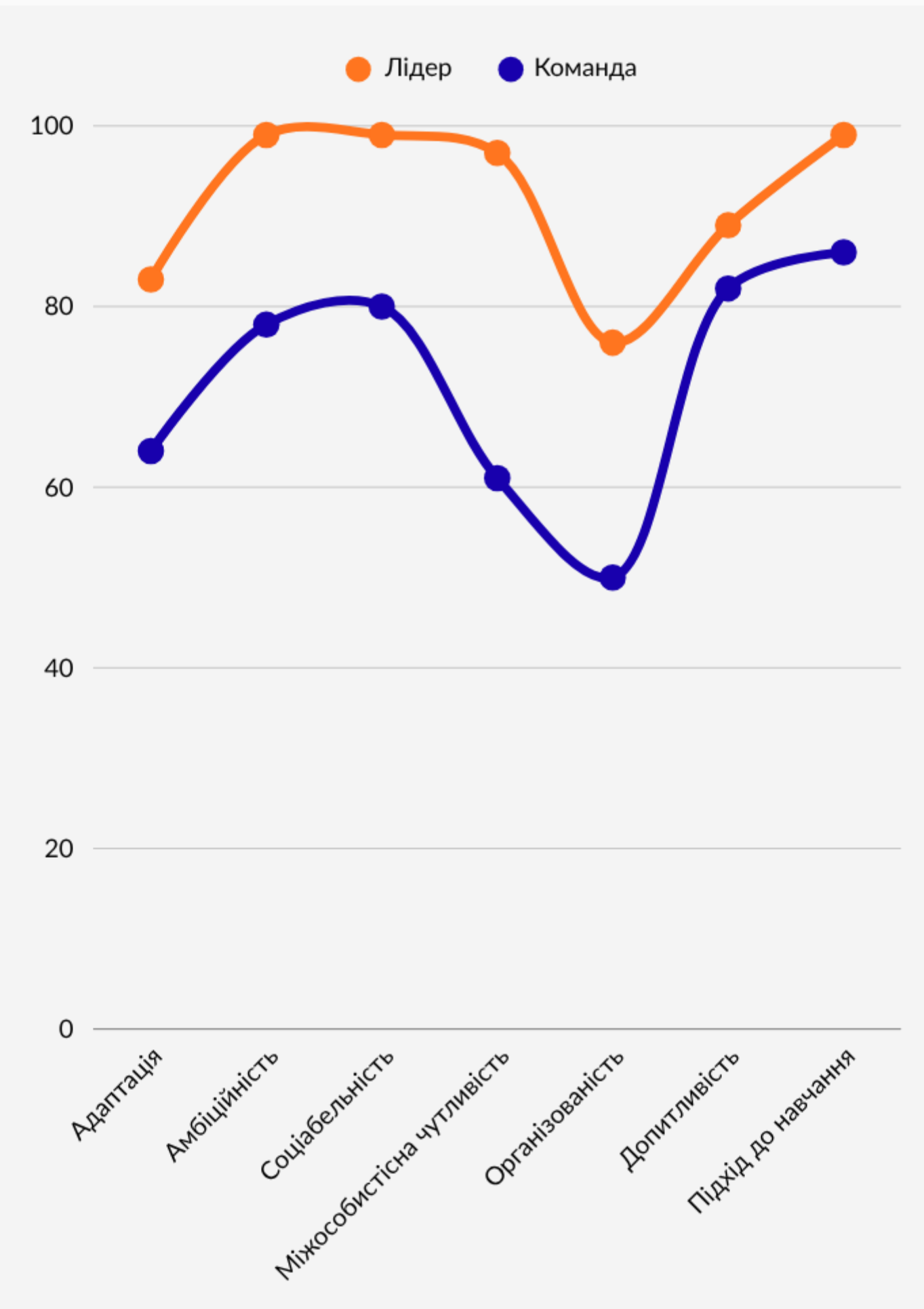
Ключова відмінність у ставленні до чіткості, структури та організації процесів.

Лідер має високі вимоги до порядку, планування та дотримання правил.

Натомість **колектив** більшою мірою готовий діяти гнучко, швидко та часом, ігнорувати дрібні деталі.

Ключовий управлінський виклик

Головне завдання для керівника — знайти баланс між своєю потребою в контролі та енергією підлеглих. Лідеру важливо не “задушити” творчий потенціал команди жорсткою бюрократією. Водночас лідеру необхідно м'яко прищепити колективу базову дисципліну, щоб ідеї вчасно перетворювалися на конкретні результати.



Командні Деструктори



Поведінка: Учасники команди дуже драматичні, занадто товариські, потребують постійної уваги та легко впадають у нудьгу, якщо навколо нічого не відбувається. Вони обожнюють перебувати в центрі уваги.

Ризики: У стресових проектах така команда легко відволікається на захоптиві, але абсолютно незначущі для кінцевого результату завдання. У них виникають серйозні проблеми з організованістю та доведенням справ до кінця.



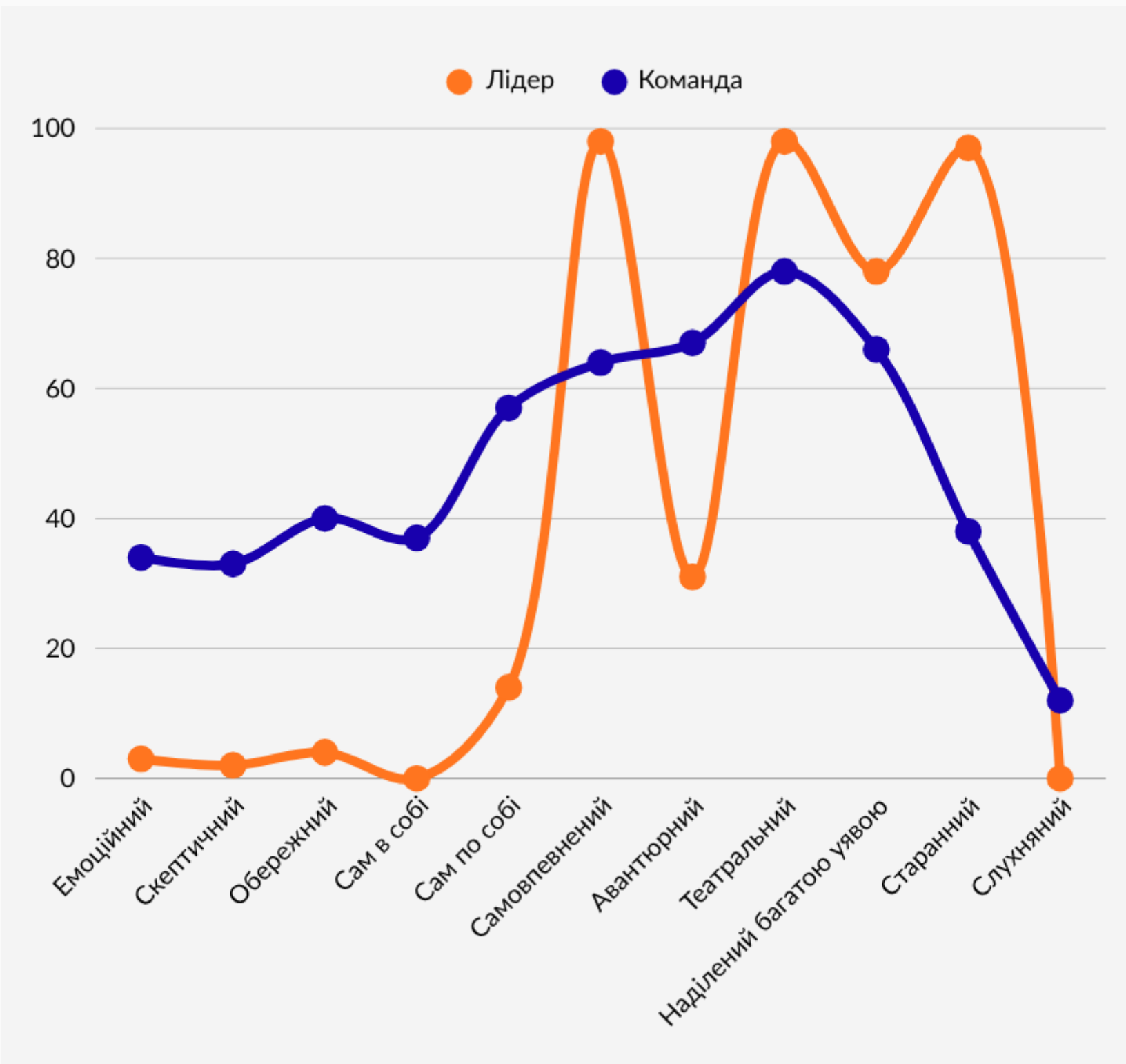
Поведінка: Члени команди схильні вважати себе надзвичайно обдарованими, заслужили на особливе ставлення та демонструють завищену думку про власну компетентність.

Ризики: У стані стресу учасники такої команди практично не чують один одного. Їм важко залишатися згуртованими, оскільки кожен демонструє високомірність та переоцінює власні таланти. Вони погано усвідомлюють свої реальні обмеження.

Це команда «суперзірок», яка чудово вміє себе продавати, але в умовах тиску чи стресу ризикує потонути у внутрішній конкуренції, хаосі та невиконаних обіцянках.



HDS: Лідер vs Команда



Ключова спільна риса

- В умовах високого навантаження і лідер, і команда демонструють високу віру у власну правоту та схильність до драматизму чи залучення уваги. **Вони можуть переоцінювати свої сили, захоплюватися яскравими завданнями та іноді ігнорувати зовнішню критику.**
- Спільною рисою є низький рівень слухняності у критичних ситуаціях. Оскільки у членів команди немає природного прагнення бути улесливим чи намагатися догодити керівництву, вони не будуть пасивно підкорятися тиску — за певних обставин це може перерости у відкритий протест.

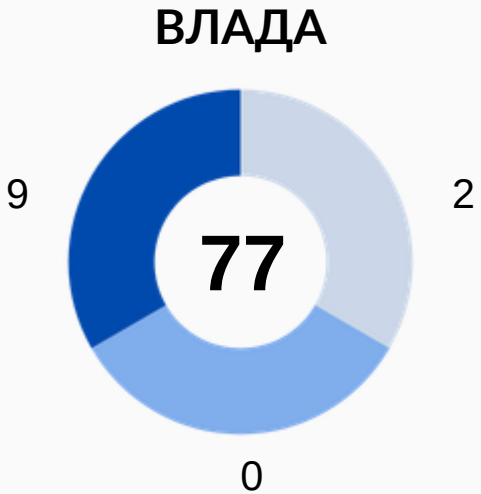
Відмінності профіля команди від профіля лідера

- Керівник** під тиском стає надзвичайно прискіпливим, висуває нереалістично високі вимоги, проявляє перфекціонізм та вимагає бездоганного дотримання вказівок.
- Команда** під напругою діє абсолютно протилежно — вона **схильна порушувати незручні правила**, ходити на межі дозволеного, діяти імпульсивно та йти на невиправдані ризики в обхід встановлених процедур.

Ключовий управлінський виклик

Група самовпевнених та автономних людей у команді вкрай складно витримує перфекціонізм і мікроменеджмент. Замість виконання прискіпливих вимог підлегли почнуть вигадувати власні авантюрні стратегії, щоб обійти встановлені правила та жорсткі процедури. У результаті колектив буде діяти виключно так, як сам вважає правильним, що створить пряму конфронтацію з лідером і може порушити системи контролю у функції.

Команду мотивує



Команда з високим мотивом влади орієнтована на вплив, лідерство та досягнення масштабних цілей. Її учасники мають колосальну внутрішню енергію, легко беруть на себе відповідальність у критичних ситуаціях та ефективно керують складними процесами. Така команда діє рішуче, амбітно та здатна вести за собою інших, долаючи будь-які перешкоди на шляху до перемоги.

Існує ризик, що надмірне прагнення контролю призведе до внутрішньої конкуренції, конфліктів за лідерство та придушення ініціативи окремих гравців.

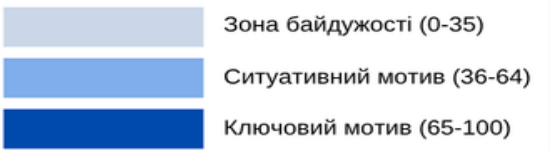
Команді байдуже



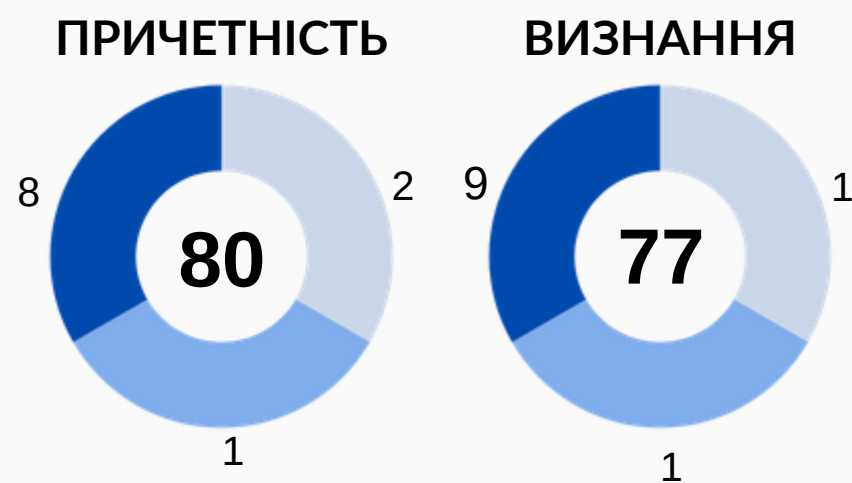
Команда з низькою потребою в безпеці має надзвичайно високу толерантність до ризику, невизначеності та змін. Вони є природними драйверами інновацій, які легко адаптуються до хаосу, не бояться експериментувати та виходити на незвідані ринки. Вони не потребують жорстких інструкцій чи стабільності, діють сміливо, гнучко і сприймають кризу не як загрозу, а як зону можливостей. Такі лідери та команди ідеально підходять для роботи в турбулентному середовищі.

Існує ризик, що через ігнорування базових правил безпеки та відсутність потреби в страховці команда може приймати авантюрні рішення, спалювати ресурси на невиправданих ризиках або повністю вигоріти через постійне життя на порохівій бочці.

Це команда амбітних і схильних до ризику гравців, які прагнуть домінування, самостійності та швидких результатів, абсолютно не тримаючись за стабільність чи звичні правила.



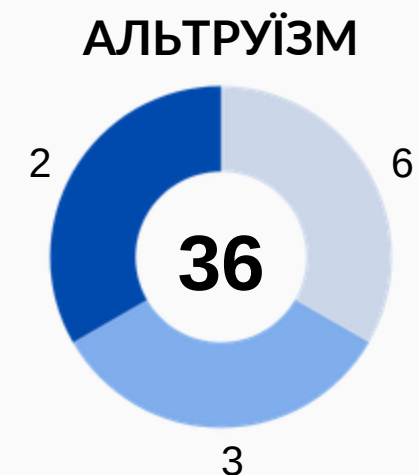
Команду мотивує



Команда з високими мотивами причетності та визнання орієнтована на інтеграцію в групу та публічне підтвердження своєї цінності через нетворкінг, спільні завдання і відкрите схвалення заслуг. Вони підтримують культуру, цінують спільний інфопростір і прагнуть престижних проєктів. Учасники потребують схвалення та яскравих перемог, що підкреслюють високий статус як усієї групи, так і кожного її члена.

Проте існує ризик, що команда уникатиме ситуацій із загрозою соціальної ізоляції чи публічної критики. Через це вони схильні концентруватися на налагодженні демонстративно хороших стосунків та уникати відкритих конфліктів, аби не руйнувати внутрішню єдність і свій бездоганний імідж.

Команді байдуже



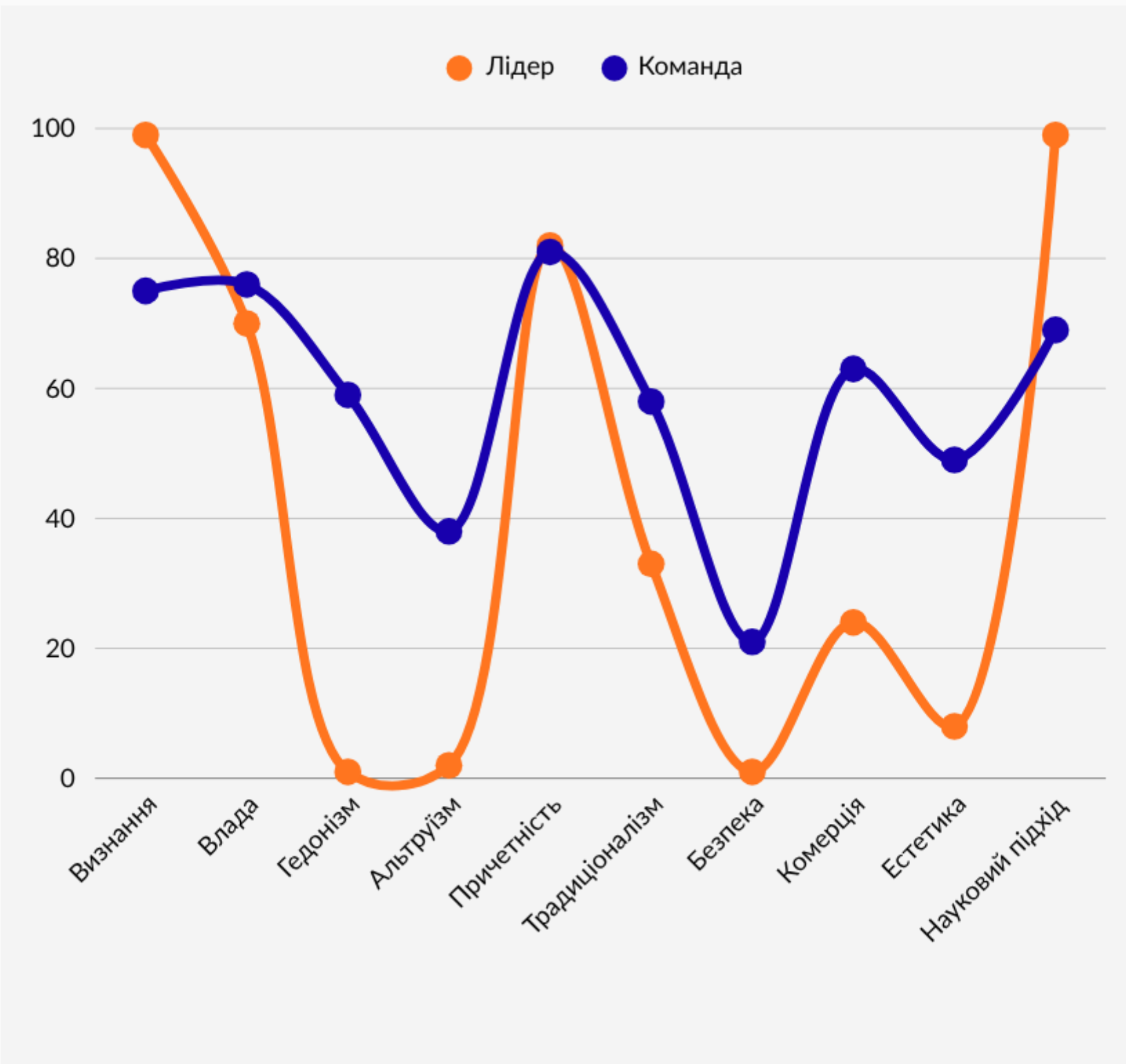
Команда з низьким альтруїзмом орієнтована на прагматизм, раціональність та чітку вигоду, де допомога іншим не є самоцінню. Позитивним є те, що такий колектив не витрачає ресурсів на токсичний порятунок чи емоційне обслуговування колег, натомість фокусуючись на конкретних цілях та ефективності. Це команда тверезих реалістів, яка оцінює завдання через призму розрахунку та доцільності.

Існує ризик, що за відсутності емпатії та щирого бажання підтримати іншого, взаємовиручка зникне, а команда перетвориться на групу самостійних гравців, які проігнорують кризу колеги, якщо це не входить у їхні прямі обов'язки.

Вони активні та харизматичні, проте сконцентровані на собі, а не на потребах інших. Команда прагне “брати”, проте менше уваги приділяє тому щоб “віддавати” у соціальній взаємодії



MVPI: Лідер vs Команда



Ключова спільна риса

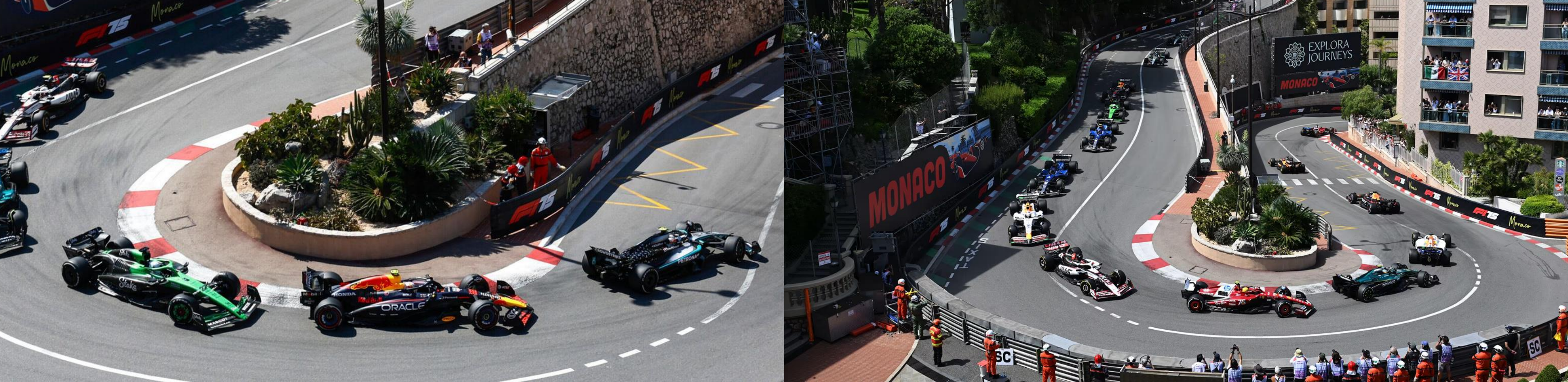
- **Визнання та Влада:** Керівник і колектив мають високу залученість у досягнення успіху, статусу та публічного визнання своїх заслуг. Вони прагнуть перемагати, конкурувати, керувати масштабними проєктами та очікують на чітку похвалу за результати своєї роботи.
- **Причетність та Науковий підхід:** Спільною фундаментальною цінністю є потреба в регулярному професійному спілкуванні та прийнятті рішень на основі даних і технологій. Для них важливо працювати в інтелектуальному середовищі, де панує раціональний підхід.
- **Низька потреба в Безпеці:** Обидві сторони легко ставляться до ризиків і готові працювати в умовах невизначеності. Вони не потребують жорстких гарантій чи стабільності для збереження високої мотивації.

Відмінності профіля команди від профіля лідера

- **Керівник** байдужий до комфорту та розваги. Для більшої половини команди, навпаки, важливо мати баланс між роботою та відпочинком
- **Команда** демонструє значно вищий інтерес до фінансових показників, прибутковості, бюджетів та заробляння грошей. Керівника матеріальний аспект цікавить менше — для нього гроші є лише наслідком досягнення статусу, впливу та відомості.

Grand Prix Monaco





- Вправа «Командний маніфест: побудова командної взаємодії»

Post race debrief

