

# Командный отчёт Insayo Teams

Проект: Демо · команда продукта 6 человек · Версия отчёта: 1 ·  
Сгенерировано 2026-06-15 09:00 UTC

## Сильные стороны команды

- Команда хорошо доводит начатое до конца
- Готовность пробовать новые подходы и форматы работы

## Действия для выравнивания

- Обсудите формат 1:1 с каждым участником под его коммуникационный стиль
- Согласуйте, как команда даёт обратную связь и где это происходит

## Распределение архетипов

Архетип	Участников
Командир	1
Звезда	1
Хранитель	1
Мыслитель	1
Двигатель	1
Душа	1

## Матрица взаимодействия коллег

Пара	Общий счёт	Зоны
Анна ↔ Михаил	91	зелёных 6, жёлтых 0, красных 0
Анна ↔ Елена	90	зелёных 6, жёлтых 0, красных 0
Анна ↔ Роман	90	зелёных 6, жёлтых 0, красных 0
Анна ↔ Ольга	90	зелёных 6, жёлтых 0, красных 0
Михаил ↔ Елена	90	зелёных 6, жёлтых 0, красных 0

Пара	Общий счёт	Зоны
Михаил ↔ Роман	89	зелёных 6, жёлтых 0, красных 0
Михаил ↔ Ольга	87	зелёных 6, жёлтых 0, красных 0
Елена ↔ Роман	97	зелёных 6, жёлтых 0, красных 0
Елена ↔ Ольга	93	зелёных 6, жёлтых 0, красных 0
Роман ↔ Ольга	93	зелёных 6, жёлтых 0, красных 0

## Матрица руководитель → подчинённый

Связка	Оценка	Автономия	Обратная связь	Стресс
Анна → Михаил	91	автономия: высокая	обратная связь: прямая	стресс: устойчиво
Анна → Елена	90	автономия: средняя	обратная связь: мягкая	стресс: устойчиво
Анна → Роман	90	автономия: средняя	обратная связь: прямая	стресс: устойчиво
Михаил → Ольга	87	автономия: средняя	обратная связь: мягкая	стресс: устойчиво

## Подсказки руководителю

### Анна

Базовый стиль (Командир): открыт к диалогу, лучше работает в постоянном контакте.

### Постановка задачи

- Структурируйте задачу: цель, дедлайн, метрики результата
- Дайте свободу в выборе подхода — творческие решения мотивируют
- Сформулируйте ожидаемый результат в 1-2 предложениях, без двусмысленности

### Обратная связь

- Начинайте с того, что сработало — потом конкретный пункт улучшения

- Допустим короткий формат: «вот что не так, вот что нужно поменять»
- Ссылайтесь на наблюдаемое поведение, а не на личностные ярлыки

### **Рабочие формулировки**

- Спасибо, что берёшь это на себя — давай уточним 2 момента
- Я хочу разобраться вместе с тобой, а не решить за тебя
- Что бы тебе помогло сейчас довести задачу до конца?
- Хочу честно сказать: вот что меня беспокоит
- Какой формат поддержки от меня тебе сейчас нужен, commander?

Это гипотеза по коммуникационным паттернам, а не оценка профессиональной пригодности или решение о найме/увольнении.

### **Михаил**

Базовый стиль (Мыслитель): сосредоточенный, нуждается в тишине и письменной коммуникации.

### **Постановка задачи**

- Структурируйте задачу: цель, дедлайн, метрики результата
- Опирайтесь на проверенные подходы и шаблоны — снижает тревогу
- Сформулируйте ожидаемый результат в 1-2 предложениях, без двусмысленности

### **Обратная связь**

- Можно говорить прямо, но фиксируйте факты, не интерпретации
- Допустим короткий формат: «вот что не так, вот что нужно поменять»
- Ссылайтесь на наблюдаемое поведение, а не на личностные ярлыки

### **Рабочие формулировки**

- Давай по делу: что мешает?
- Мне нужен ответ на 1 вопрос: что мешает дойти до результата?
- Расскажи, как ты сам видишь следующий шаг
- Здесь конкретное наблюдение, не претензия

- Зафиксируем итог в чате, чтобы не потерять

Это гипотеза по коммуникационным паттернам, а не оценка профессиональной пригодности или решение о найме/увольнении.

## **Елена**

Базовый стиль (Душа): открыт к диалогу, лучше работает в постоянном контакте.

### **Постановка задачи**

- Договаривайтесь о промежуточных контрольных точках вместо одного жёсткого дедлайна
- Дайте свободу в выборе подхода — творческие решения мотивируют
- Сформулируйте ожидаемый результат в 1-2 предложениях, без двусмысленности

### **Обратная связь**

- Начинайте с того, что сработало — потом конкретный пункт улучшения
- Допустим короткий формат: «вот что не так, вот что нужно поменять»
- Ссылайтесь на наблюдаемое поведение, а не на личностные ярлыки

### **Рабочие формулировки**

- Спасибо, что берёшь это на себя — давай уточним 2 момента
- Я хочу разобраться вместе с тобой, а не решить за тебя
- Что бы тебе помогло сейчас довести задачу до конца?
- Хочу честно сказать: вот что меня беспокоит
- Какой формат поддержки от меня тебе сейчас нужен, soul?

Это гипотеза по коммуникационным паттернам, а не оценка профессиональной пригодности или решение о найме/увольнении.

## **Роман**

Базовый стиль (Звезда): сбалансированный, гибкий по форматам коммуникации.

## **Постановка задачи**

- Договаривайтесь о промежуточных контрольных точках вместо одного жёсткого дедлайна
- Опирайтесь на проверенные подходы и шаблоны — снижает тревогу
- Сформулируйте ожидаемый результат в 1-2 предложениях, без двусмысленности

## **Обратная связь**

- Можно говорить прямо, но фиксируйте факты, не интерпретации
- Допустим короткий формат: «вот что не так, вот что нужно поменять»
- Ссылайтесь на наблюдаемое поведение, а не на личностные ярлыки

## **Рабочие формулировки**

- Давай по делу: что мешает?
- Мне нужен ответ на 1 вопрос: что мешает дойти до результата?
- Расскажи, как ты сам видишь следующий шаг
- Здесь конкретное наблюдение, не претензия
- Зафиксируем итог в чате, чтобы не потерять

Это гипотеза по коммуникационным паттернам, а не оценка профессиональной пригодности или решение о найме/увольнении.

## **Ольга**

Базовый стиль (Двигатель): сбалансированный, гибкий по форматам коммуникации.

## **Постановка задачи**

- Договаривайтесь о промежуточных контрольных точках вместо одного жёсткого дедлайна
- Дайте свободу в выборе подхода — творческие решения мотивируют
- Сформулируйте ожидаемый результат в 1-2 предложениях, без двусмысленности

## Обратная связь

- Начинайте с того, что сработало — потом конкретный пункт улучшения
- Говорите спокойно, без давления — стресс снижает рабочую способность
- Ссылайтесь на наблюдаемое поведение, а не на личностные ярлыки

## Рабочие формулировки

- Спасибо, что берёшь это на себя — давай уточним 2 момента
- Я хочу разобраться вместе с тобой, а не решить за тебя
- Что бы тебе помогло сейчас довести задачу до конца?
- Хочу честно сказать: вот что меня беспокоит
- Какой формат поддержки от меня тебе сейчас нужен, engine?

Это гипотеза по коммуникационным паттернам, а не оценка профессиональной пригодности или решение о найме/увольнении.

## Краткие отчёты участникам

---

### Анна

Активно обсуждаете идеи и быстро находите варианты

### Что упрощает работу

- Структурированная задача с метриками — быстрее включаетесь
- Письменное подтверждение договорённостей помогает избежать недопонимания

### Формат обратной связи

- Личный 1:1 с тёплым началом — обратная связь воспринимается лучше
- Сначала контекст, потом конкретное наблюдение, потом запрос

Это гипотеза о вашем рабочем стиле коммуникации. Не диагноз и не оценка профпригодности. Отчёт нельзя использовать для решений о найме или увольнении.

## **Михаил**

Сосредоточенно работаете, делитесь готовыми результатами

### **Что упрощает работу**

- Структурированная задача с метриками — быстрее включаетесь
- Письменное подтверждение договорённостей помогает избежать недопонимания

### **Формат обратной связи**

- Прямая обратная связь по делу, факты вместо интерпретаций
- Письменно — чтобы можно было перечитать спокойно

Это гипотеза о вашем рабочем стиле коммуникации. Не диагноз и не оценка профпригодности. Отчёт нельзя использовать для решений о найме или увольнении.

## **Елена**

Активно обсуждаете идеи и быстро находите варианты

### **Что упрощает работу**

- Структурированная задача с метриками — быстрее включаетесь
- Письменное подтверждение договорённостей помогает избежать недопонимания

### **Формат обратной связи**

- Личный 1:1 с тёплым началом — обратная связь воспринимается лучше
- Сначала контекст, потом конкретное наблюдение, потом запрос

Это гипотеза о вашем рабочем стиле коммуникации. Не диагноз и не оценка профпригодности. Отчёт нельзя использовать для решений о найме или увольнении.

## **Роман**

Активно обсуждаете идеи и быстро находите варианты

## **Что упрощает работу**

- Разделите большую задачу на короткие участки — легче двигаться
- Письменное подтверждение договорённостей помогает избежать недопонимания

## **Формат обратной связи**

- Прямая обратная связь по делу, факты вместо интерпретаций
- Письменно — чтобы можно было перечитать спокойно

Это гипотеза о вашем рабочем стиле коммуникации. Не диагноз и не оценка профпригодности. Отчёт нельзя использовать для решений о найме или увольнении.

## **Ольга**

Видите альтернативы там, где другие следуют шаблону

## **Что упрощает работу**

- Разделите большую задачу на короткие участки — легче двигаться
- Чем меньше неопределённости в ожиданиях, тем спокойнее работа
- Письменное подтверждение договорённостей помогает избежать недопонимания

## **Формат обратной связи**

- Личный 1:1 с тёплым началом — обратная связь воспринимается лучше
- Сначала контекст, потом конкретное наблюдение, потом запрос

Это гипотеза о вашем рабочем стиле коммуникации. Не диагноз и не оценка профпригодности. Отчёт нельзя использовать для решений о найме или увольнении.

# Сценарии коммуникации

---

## Регулярные 1:1

### Делайте

- Встречайтесь регулярно — раз в 1-2 недели
- Согласовывайте повестку заранее, минимум 1 пункт от сотрудника
- Заканчивайте конкретным следующим шагом

### Не делайте

- Не превращайте 1:1 в статус по задачам — это разные форматы
- Не отменяйте 1:1 «потому что некогда» — это разрушает контракт

### Готовые формулировки

- Что сейчас занимает больше всего энергии?
- Какой формат поддержки от меня тебе нужен?
- Что мы должны изменить в работе на ближайшие 2 недели?

## Постановка задач

### Делайте

- Опишите цель и критерий приёмки в 1-2 предложениях
- Договоритесь о дате чекпойнта, а не только о финале
- Уточните, какие данные/доступы нужны на старте

### Не делайте

- Не давайте задачу одной фразой в чате — рискуете разной интерпретацией
- Не меняйте приоритеты без объяснения

### Готовые формулировки

- Цель: .... Результат принимаем, когда: ....

- Что неясно в задаче — давай уточним сейчас

## **Обратная связь**

### **Делайте**

- Опирайтесь на конкретное наблюдаемое поведение
- Дайте конкретное предложение, что сделать иначе
- Можно сразу к делу: команда хорошо принимает прямую речь

### **Не делайте**

- Не оценивайте личностные качества — только наблюдаемые действия
- Не давайте критическую обратную связь публично

### **Готовые формулировки**

- Я заметил X. Это влияет на Y. Давай сделаем Z.
- Что бы тебе помогло сделать иначе в следующий раз?

## **Рабочий конфликт / напряжение**

### **Делайте**

- Соберите факты: что именно произошло, когда, кто
- Признайте эмоции обеих сторон, прежде чем переходить к решению
- Зафиксируйте 1-2 конкретных договорённости письменно

### **Не делайте**

- Не выясняйте отношения в общем чате
- Не интерпретируйте мотивы — спросите напрямую

### **Готовые формулировки**

- Я хочу понять, что для тебя в этой ситуации ключевое
- Какой результат разговора был бы полезен нам обоим?

## **Адаптация новичка**

### **Делайте**

- В первые 2 недели — короткие задачи с быстрой обратной связью
- Назначьте наставника для бытовых вопросов, не только технических
- Передайте знания письменно — устные договорённости быстро забываются

### **Не делайте**

- Не оставляйте новичка с большой задачей без чекпойнтов
- Не сравнивайте с предыдущим сотрудником — снижает контакт

### **Готовые формулировки**

- В первую неделю мы хотим, чтобы ты сделал X — этого достаточно
- Какие вопросы накопились — давай разберём за 30 минут

## **Синхронизация руководитель ↔ подчинённый**

### **Делайте**

- Раз в квартал — разговор «как нам работать дальше»
- Договаривайтесь о формате обратной связи в обе стороны
- Согласуйте уровень автономии под каждый тип задачи

### **Не делайте**

- Не превращайте синхронизацию в оценку эффективности
- Не оставляйте ожидания «по умолчанию» — проговаривайте явно

### **Готовые формулировки**

- Что в нашей работе тебе сейчас помогает, что мешает?
- Где тебе нужно больше моей поддержки, где — меньше?

## **Парное взаимодействие коллег**

### **Делайте**

- Согласуйте формат коммуникации (чат/звонки/письма) и время ответа
- Зафиксируйте, как принимаются совместные решения
- Разделите зоны ответственности и точки пересечения

### **Не делайте**

- Не строите отношения только на устных договорённостях
- Не игнорируйте малые трения — они накапливаются

### **Готовые формулировки**

- Давай договоримся, как мы решаем спорные вопросы
- Какой темп ответов в чате тебе комфортен?

## **Качество данных**

---

Проанализировано участников: 6

Средняя уверенность: 74.2%

Все проанализированные участники имеют достаточный уровень данных.

Отчёт является гипотезой о коммуникационных паттернах команды и не используется для решений о найме или увольнении. Insayo Teams · приватность по умолчанию.