



INSUNRISE
СИСТЕМА ДИАГНОСТИКИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И КОММУНИКАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ МЕНЕДЖЕРА

Графический анализ

СТЕПАНОВА
ИРИНА
ИВАНОВНА

ООО «Предприятие»

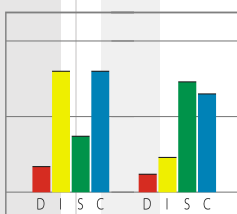
Аналитик - ПРИМЕР ОТЧЕТА

19/08/2010



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ	3
ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ	4
ГЛАВА 1 - Стратегическое и системное проектное видение	7
ГЛАВА 2 - Решение конфликтов	8
ГЛАВА 3 - Ведение переговоров по тех. и орг. вопросам	9
ГЛАВА 4 - Подготовка и проведение презентаций	10
ГЛАВА 5 - Проактивность и лидерство	11
ГЛАВА 6 - Наставничество	12
ГЛАВА 7 - Построение партнерских отношений с клиентом	13
АДАПТАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ	14
ПЛАН РАЗВИТИЯ	15
СОБЕСЕДОВАНИЕ Вопросы для проведения собеседования	16
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Введение	17
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Анализ поведения	18
РОЗА Введение	19
РОЗА Анализ	20



ВВЕДЕНИЕ

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Документ, который Вы держите в руках, является Отчётом о стиле Вашего поведения.

Система Ассессмента DISC INSUNRISE® основана на личностной модели, разработанной швейцарским психологом Карлом Густавом Юнгом в его фундаментальном труде «Психологические типы», опубликованном в 1921 году. Идеи К.Юнга развил американский ученый доктор наук Гарвардского университета Уильям Молтон Морстон - Dr. William Moulton Marston (May 9, 1893 – May 2, 1947).

В 1928 году он опубликовал книгу «Эмоции нормальных людей» (The Emotions of Normal People), в которой изложил Теорию DISC, основные положения которой легли в основу современной Модели Поведения DISC.

На базе модели DISC, были проведены тысячи научных исследований и тестов, убедительно доказывающих, что, несмотря на неповторимость проявлений каждого человека, могут существовать, тем не менее, и определённые закономерности, позволяющие измерить и определить индивидуальный стиль личностного поведения.

Из анализа полученных данных следует, что стиль поведения не может быть хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны, поэтому Отчёт об Индивидуальном Стиле Поведения «Инсанрайз» не расставляет оценок, но лишь измеряет и описывает поведение человека.

Глубокое знание себя помогает значительно оптимизировать взаимодействие с другими людьми, а также наилучшим образом адаптироваться к требованиям окружающей обстановки.

Отнеситесь к Отчету о стиле Вашего поведения творчески. Если Вы не согласны с какими-либо утверждениями, просто вычеркните их, но сделайте это лишь после того, как Вы сверите своё мнение с мнением друзей, родных или коллег (т.е. тех людей, которым Вы доверяете), т.к. некоторые черты Вашей натуры могут не осознаваться Вами.

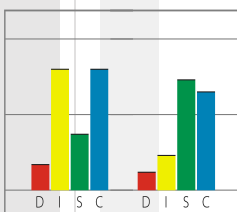
Постарайтесь разработать на базе Отчета о стиле поведения DISC INSUNRISE® свой собственный план действий для личного развития и улучшения отношений с окружающими.

Будьте успешны!

ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

В настоящей главе отчета говорится об основных тенденциях поведения Ирины. Именно эти черты она скорее всего проявит в обстановке естественной для нее, когда Ирина не находится под воздействием стресса или других факторов и не пытается делать усилия к тому, чтобы лучше соответствовать той или иной ситуации.

- Заботливая, неспешная, рассчетливая, интроверт, традиционалистка, постоянная; стабильная, сотрудничающая, ненавязчивая, недоверчивая, систематичная, логичная; щепетильная, сомневающаяся, скептик, недемонстративная, контролирует эмоции, миролюбивая, исполнительная, ориентирована на сервис, законопослушная, осторожная, умеренная, сдержанная, придерживается общепринятых норм, принимает решения медленно, стремится к поддержанию порядка, лояльная, любезная, склонная к анализу, умеренно и избирательно контактная, тактичная, скромная, избегает соревнования, склонна к накоплению информации, предсказуемая, цельная.
- Важными качествами Ирины являются ее лояльность и ненавязчивость.
- Старается контролировать свои порывы и не любит слишком эмоциональных проявлений.
- Имеет репутацию человека практичного и объективного.
- Природное умение слушать собеседника и восприимчивость помогают ей собирать необходимую информацию для анализа и обдумывания.
- Имеет обыкновение заранее готовиться к ответственным встречам и мероприятиям.
- Чувствует необходимость в том, чтобы обдумывать детальное осуществление всего проекта от начала до конца, прежде чем приступит к реальному действию.
- Ирину можно охарактеризовать как человека внимательного к качеству и любящего учитывать разного рода нюансы и подробности.
- Любит убеждаться в том, что не совершает ошибки и не допускает просчета в делах.
- Старается избегать ненадежных способов в работе и скорее изберет старый, проверенный метод, нежели передовой, но не проверенный.
- Может проявлять недоверие в отношении малознакомых людей. Такое отношение обычно проявляется в том, что Ирина старается задавать «новым людям» специальные вопросы, не требующие личной откровенности в ответах.
- Предпочитает иметь ограниченные взаимоотношения, интенсивность которых любит контролировать самостоятельно.

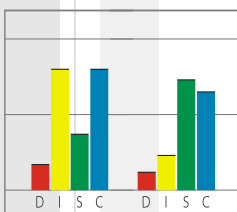


ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

продолжение

В настоящей главе отчета говорится об основных тенденциях поведения Ирины. Именно эти черты она скорее всего проявит в обстановке естественной для нее, когда Ирина не находится под воздействием стресса или других факторов и не пытается делать усилия к тому, чтобы лучше соответствовать той или иной ситуации.

- Считает, что эмоциональное, но необоснованное и непоследовательное убеждение менее значимо, нежели убеждение, построенное на логике и подкрепленное фактами.
- Чувствует разочарование, если приходится участвовать в пустых, беспредметных разговорах.
- Любит систему в работе. Относится достаточно критически к необоснованным заявлениям и, как правило, воспринимает новые вещи достаточно осторожно.
- Склонна к накоплению информации, не делаясь ею с окружающими, если знает, что она не будет ими воспринята. Однако проявляет большую откровенность с членами коллектива, в котором работает. Это качество может являться большим подспорьем и, в то же время, разочарованием для руководителей.
- Консерватор по натуре, не любит личного соперничества в любом его проявлении.
- Старается находить логические объяснения и выходы из затруднительных ситуаций.
- Находится в постоянном поиске и старается максимально избегать ошибок в работе.
- Пытается следовать девизу: «Качество в первую очередь!»
- Сохранение добрых отношений с людьми для нее важно в той же степени, что и решение рабочих задач.
- Многие воспринимают Ирину как бескорыстного помощника, не претендующего на громкое признание.
- Спокойствие, самоконтроль и уравновешенность являются основными характеристиками поведения Ирины.
- Является надежным, полноценным членом коллектива.
- Любит работать в ненапряженной спокойной обстановке. Может работать в уединении.
- Может колебаться и проявлять сомнение, когда требуется принять быстрое решение. Ее тенденцией будет стараться отложить момент принятия решения с тем, чтобы собрать информацию, позволяющую сделать правильный выбор.

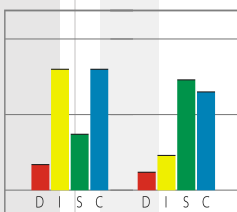


ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

продолжение

В настоящей главе отчета говорится об основных тенденциях поведения Ирины. Именно эти черты она скорее всего проявит в обстановке естественной для нее, когда Ирина не находится под воздействием стресса или других факторов и не пытается делать усилия к тому, чтобы лучше соответствовать той или иной ситуации.

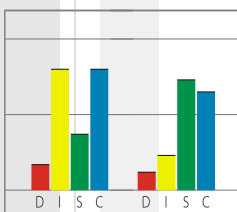
- Предпочитает придерживаться намеченных планов и процедур и любит, когда рабочие собрания начинаются и заканчиваются вовремя.
- Не директивна, не любит командовать, однако успешно может выступать в роли координатора или исполнителя.
- Если уверена в чем-то, будет упорно придерживаться своих взглядов.



ГЛАВА 1

Стратегическое и системное проектное видение

Сегодня успех крупной компании зависит не от одного лидера, а от команды руководителей. Часто менеджеры на словах выступают за взаимодействие, а на деле поддерживают такой стиль работы, при котором нет и не может быть откровенного общения и тесного сотрудничества. Ниже анализируются компетенции Ирины в сфере стратегического и системного видения проектов.

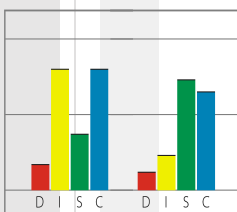
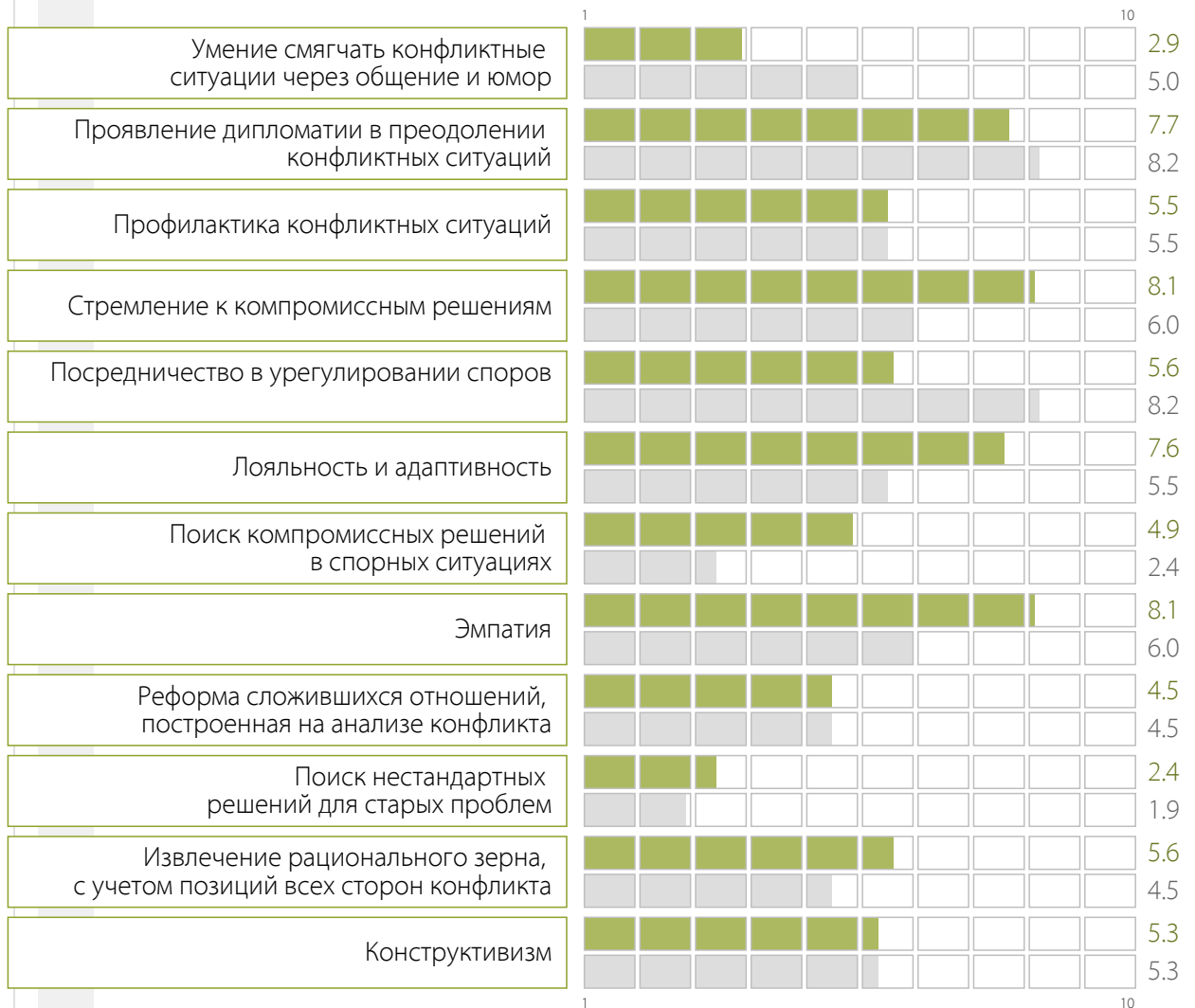


Натуральное поведение
 Адаптированное поведение
 НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 2

Решение конфликтов

Большинство конфликтов возникает помимо желаний их участников. И это происходит из-за того, что люди не знают или не обращают внимание на особенности друг друга. Опытный руководитель знает, что профилактика конфликтов помогает свести их к минимуму.

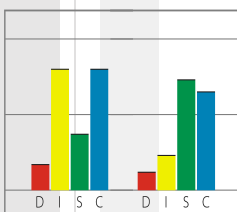


■ Натуральное поведение
 ■ Адаптированное поведение
 НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 3

Ведение переговоров по тех. и орг. вопросам

Эта часть отчета измеряет такие параметры, как: умение аргументировать, убедительность, коммуникативность, умение излагать мысли, умение слушать и задавать вопросы и др. Эти параметры были специально отобраны для того, чтобы помочь составить адекватное представление о стиле общения работника. Проанализируйте внимательно представленную ниже информацию.



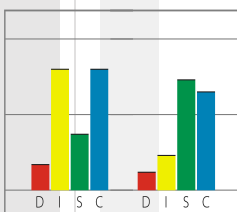
■ Натуральное поведение
 ■ Адаптированное поведение

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 4

Подготовка и проведение презентаций

В данной главе отчета анализируются компетенции Ирины в проведении презентаций. Исследования в сфере поведения человека указывают на то, что каждый человек может быть эффективен в коммуникации, если он осознает свои сильные и слабые стороны и сознательно корректирует свое общение.

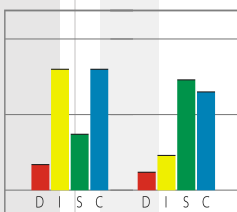
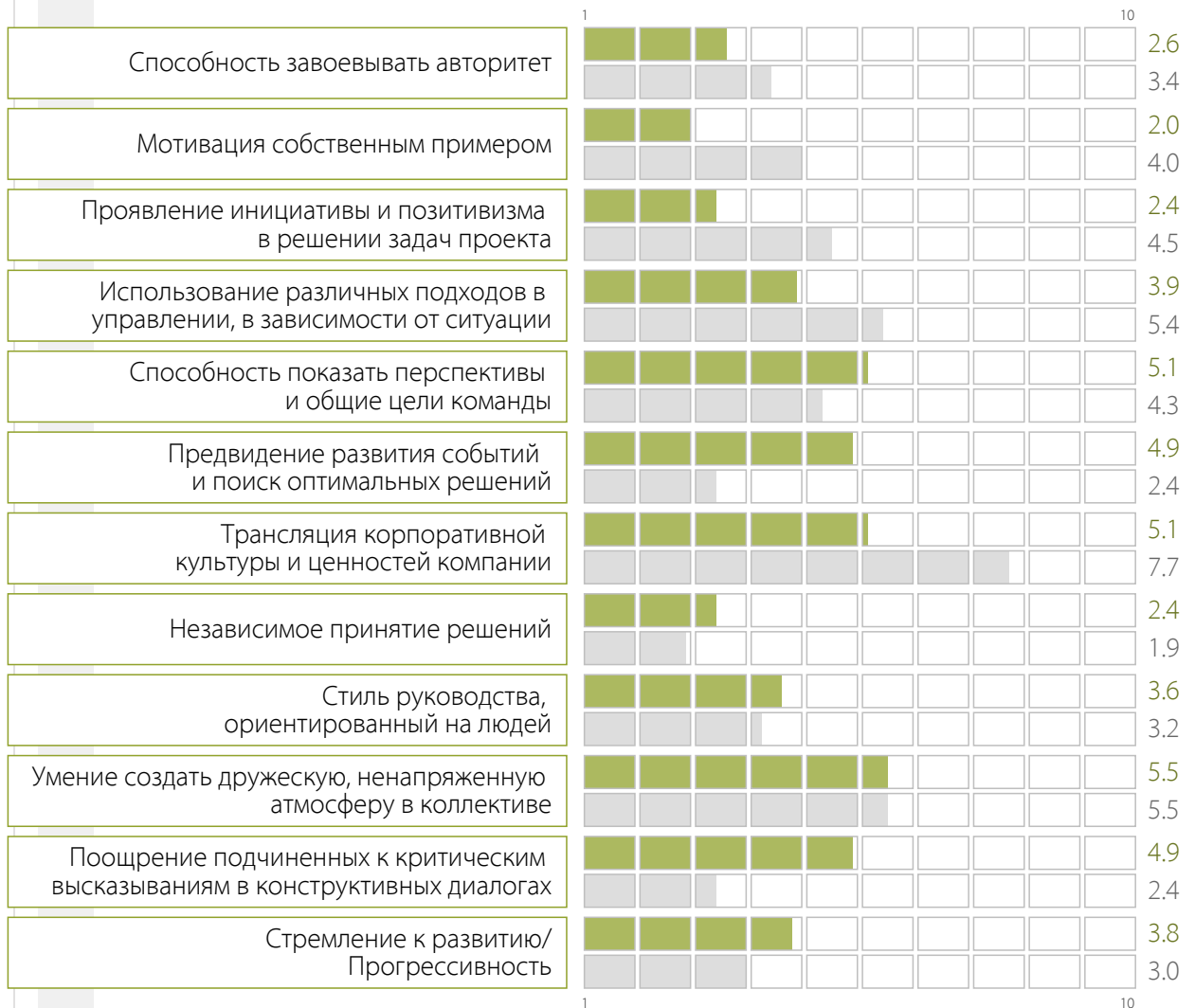


■ Натуральное поведение
 ■ Адаптированное поведение
 НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 5

Проактивность и лидерство

Задача менеджера по отношению к людям – быть лидером. Цель менеджера – сделать продуктивными специфические знания и сильные стороны каждого человека. Нижеперчисленные компетенции были тщательно отобраны для того, чтобы помочь Ирине выстроить наиболее эффективную стратегию в работе.

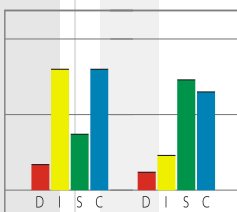
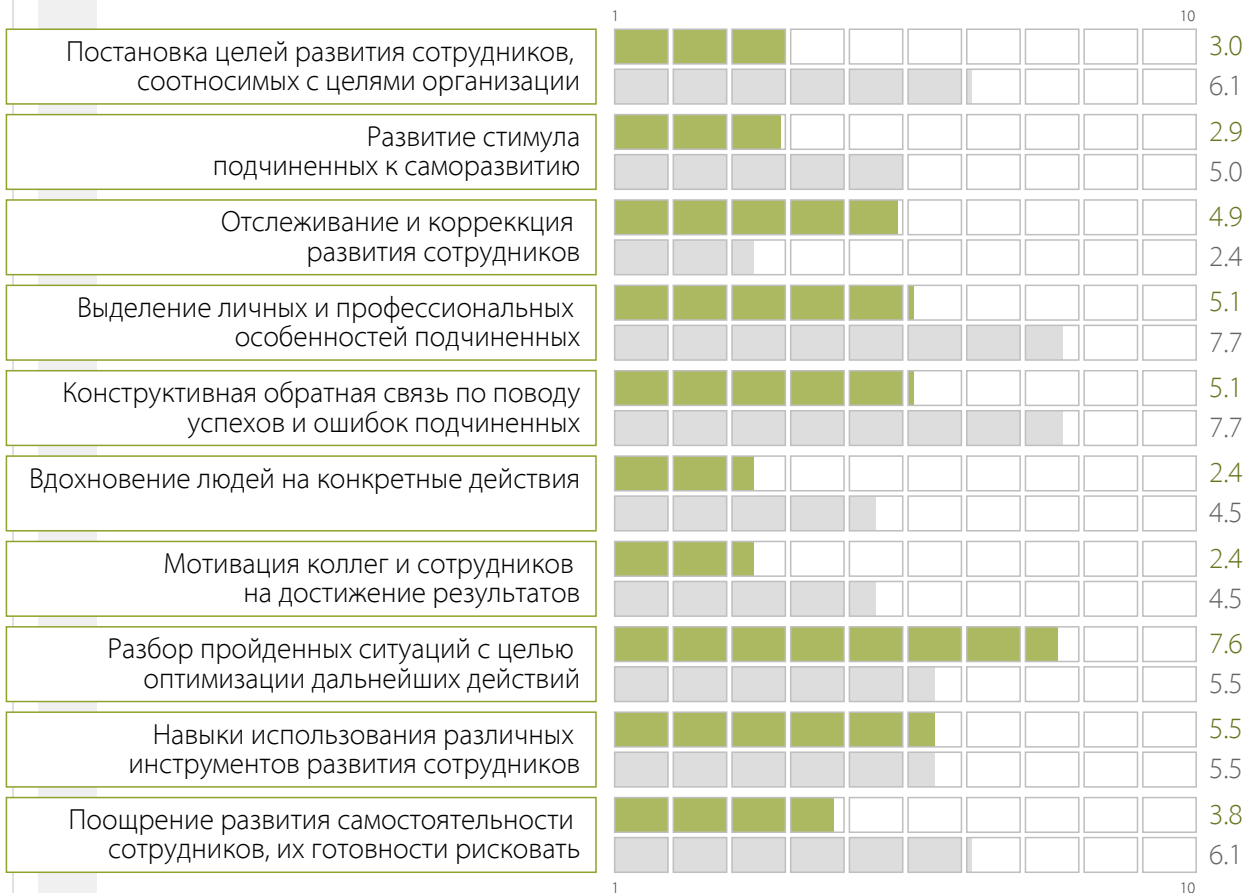


█ Натуральное поведение
█ Адаптированное поведение
 НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 6

Наставничество

Знания и ключевые навыки работников позволяют организациям, быть конкурентоспособными на рынке. Как отмечают многочисленные исследования, большая и, вероятно, самая важная доля таких навыков приходится на поведенческие и интеллектуальные активы. В настоящее время чрезвычайно важно умение менеджера отследить уровень каждого сотрудника и, используя различные средства, соотнести его с потребностями организации. Эта глава отчета посвящена анализу компетенций Ирины в области коучинга и наставничества.

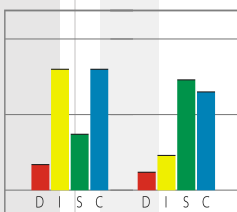
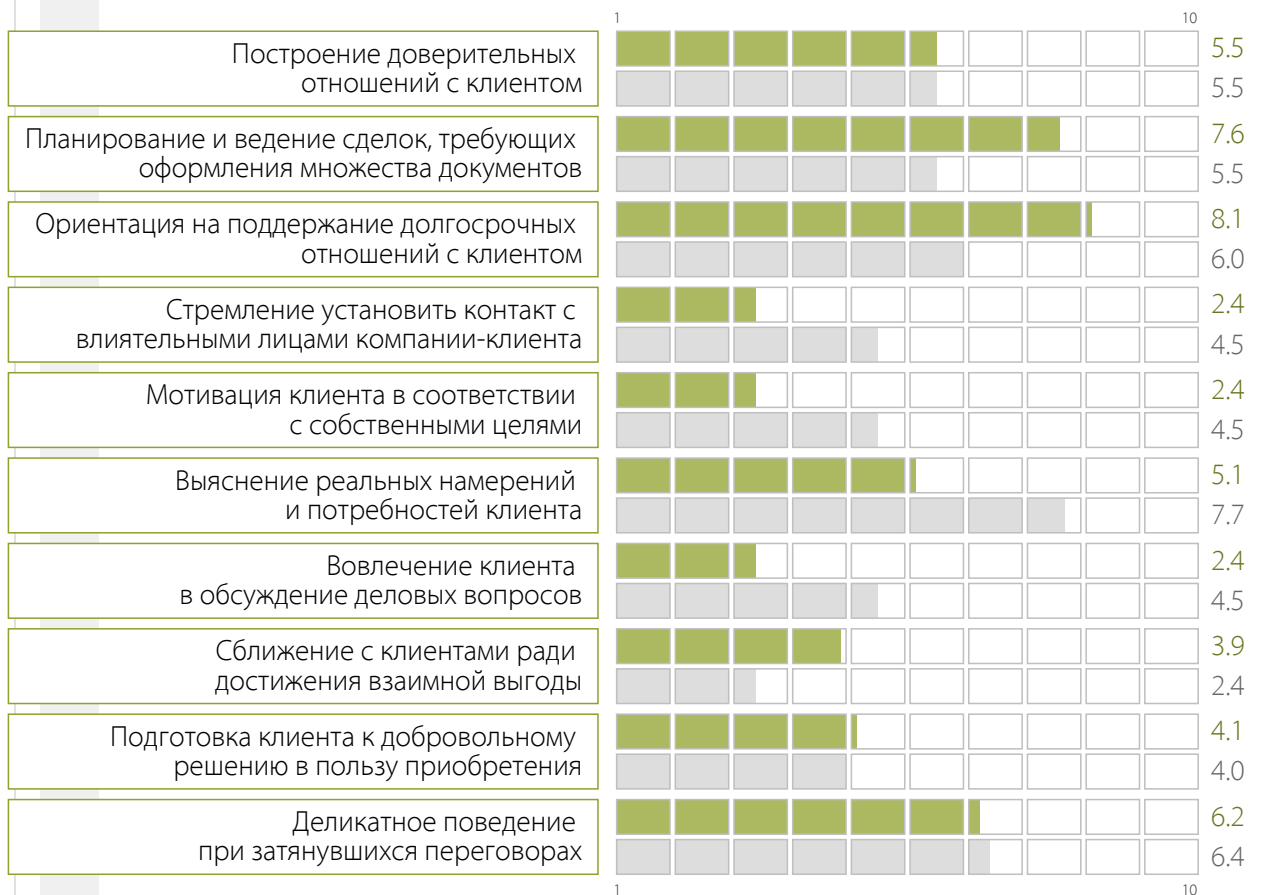


Натуральное поведение
 Адаптированное поведение
 НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 7

Построение партнерских отношений с клиентом

Умение создать партнерские отношения с клиентом может послужить прекрасной базой для создания уникального пакета услуг. Умение завоевывать доверие клиента складывается из конкретных поведенческих навыков, которые можно и нужно развивать менеджеру. При этом, опыт показывает, что работник может оптимизировать те свои качества в которых дает себе отчет.



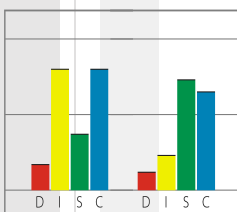
■ Натуральное поведение
 ■ Адаптированное поведение
 НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

АДАПТАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ

Адаптированный стиль поведения Ирины

График Естественного поведения отображает Ваше натуральное поведение. График Адаптированного поведения измеряет Вашу реакцию на обстановку существующую на работе, и те усилия, которые Вы прилагаете, чтобы успешно выполнять свои обязанности. В случае если показатели графика Адаптированного поведения существенно отличаются от Естественного, можно заключить, что Вам приходится серьезно напрягаться, чтобы скрыть или изменить свойственное Вам поведение. Знание своего поведения дает возможность развить стратегии, позволяющие быть успешной в самых разных ситуациях.

- Изобретательная
- Убедительная
- Красноречивая
- Энтузиаст
- Контактная
- Любознательная
- Организованная
- Приспосабливающаяся
- Дипломатичная
- Аналитик
- Социально активная
- Не радикальная
- Способна действовать в напряженных условиях
- Расчетливая
- Любит сотрудничество и взаимодействие
- Нетребовательная
- Соглашающаяся
- Точная
- Педант
- Тактичная
- Миротлюбивая
- Беспокойная
- Осторожная
- Сочетает оригинальность и консерватизм
- Внимательная к людям
- Оптимист
- Ее сложно рассердить
- Бережливая
- Имеет широкие взгляды.



ПЛАН РАЗВИТИЯ

Опыт показывает, что соглашения, которые человек добровольно заключает сам с собой, часто помогают ему преодолевать трудности, не забывать о том, что он собирался сделать, и, в конечном итоге, добиваться поставленных целей.

Мы разработали список областей деятельности, в которых Ирина, возможно, посчитает нужным развить свои умения. Необходимо лишь выбрать одну или несколько из предложенных опций и наметить конкретные шаги, которые Ирина хотела бы предпринять. Для облегчения этой задачи, обращайтесь к информации, полученной из Отчета.

Старайтесь не просто планировать те или иные действия, но и намечать реальные сроки их осуществления.

- Отношения с людьми (в т.ч. и Умение слушать)
- Дисциплина и Организованность
- Делегирование заданий
- Принятие решений
- Работоспособность
- Самообразование
- Планирование времени
- Автоимидж, уверенность в своих силах
- Карьерные цели
- Личные цели
- Лидерство
- Ориентация на результат

Область деятельности: _____

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

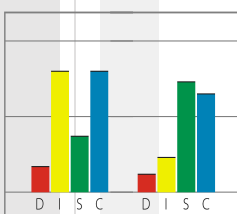
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Дата начала осуществления Плана Развития: _____

Дата его Пересмотра: _____



СОБЕСЕДОВАНИЕ

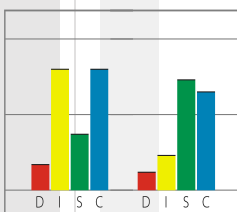
Вопросы для проведения собеседования

Этот раздел состоит из вопросов, которые могут быть использованы в процессе собеседования. Порядок вопросов может оставаться неизменным или может быть изменен в соответствии со стилем и задачами проводящего собеседование.

Мы рекомендуем комбинировать нижеперечисленные вопросы с вопросами, имеющими сугубо профессиональную направленность.

Такая схема проведения собеседования была специально разработана, с целью определения уровня самооценки и личных достижений Ирины.

1. Опишите, чего Вы хотели бы добиться в своей профессиональной карьере:
2. Каким образом Вы намереваетесь достичь этих целей?
3. Каковы основные препятствия, которые могут помешать Вам в достижении успеха в Ваших начинаниях?
4. Чего Вы ожидаете от Ваших непосредственных начальников?
5. Какие человеческие качества в других людях могут препятствовать Вашему общению с ними?
6. Какой принцип Вы используете при расстановке приоритетов?
7. Каковы, на Ваш взгляд, Ваши наиболее значительные достижения?
8. Как вы общаетесь с людьми, которые Вам не нравятся?
9. Как Вы добиваетесь того, чтобы к Вашему мнению прислушались в коллективе?
10. Что для Вас более важно: выполнить свою работу любой ценой или учесть чьи-то интересы?
11. Каковы, на Ваш взгляд, основные трудности, с которыми Вы можете столкнуться, если займете позицию, на которую претендуете?



СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Введение

ЕСТЕСТВЕННОЕ И АДАПТИРОВАННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Ваш индивидуальный отчет основан на интерпретации графиков Естественного (II) и Адаптированного (I) поведения.

ГРАФИК I представляет нашу «Профессиональную маску» или тот стиль поведения, который мы хотим или считаем нужным продемонстрировать другим. Адаптированное поведение является менее интуитивным и может совершенно не соответствовать нашему естественному стилю поведения или быть близким к нему.

График I измеряет способность человека сознательно адаптировать свое поведение в специфических условиях. Если попросить кандидата заполнить анкету, имея в виду не его работу, а, например, его семейную жизнь, в которой он исполняет роль отца, то График I отобразит поведение, которое он считает необходимым, чтобы успешно исполнять именно эту роль.

График I может ИЗМЕНЯТЬСЯ с гораздо большей легкостью и в значительно более короткий срок, чем График II. Мы все, в той или иной степени, адаптируем свое поведение к окружающей действительности, в том числе и на работе.

ГРАФИК II описывает менее осознаваемое человеком инстинктивное поведение.

Данный график более информативен и отражает наш истинный облик, т.е. описывает, какими мы являемся, когда не считаем нужным контролировать свои внешние проявления.

В нормальных условиях График II МАЛО ИЗМЕНЯЕТСЯ с течением времени.

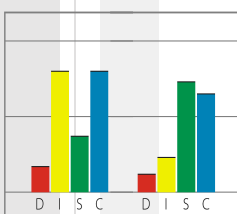
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию. При этом следует иметь в виду следующее:

- а) адаптация поведения в течение длительного времени может вызвать истощение энергии;
- б) если человек имеет серьезную мотивацию для того, чтобы корректировать свое поведение, то он способен продолжительное время вести себя в соответствии с требованиями окружающей обстановки;
- б) для того чтобы восполнить запас энергии, человеку необходимо вернуться к Натуральному для него стилю поведения.

Сравнение показателей Графиков I и II, позволяет судить о разнице в том, каким человек считает необходимым быть и каким он является на самом деле.

Когда разница в показателях Графиков минимальна, человек чувствует себя более энергичным и динамичным и способен исполнять различные задания в течение долгого времени, испытывая при этом минимальный стресс или вовсе не испытывая его.

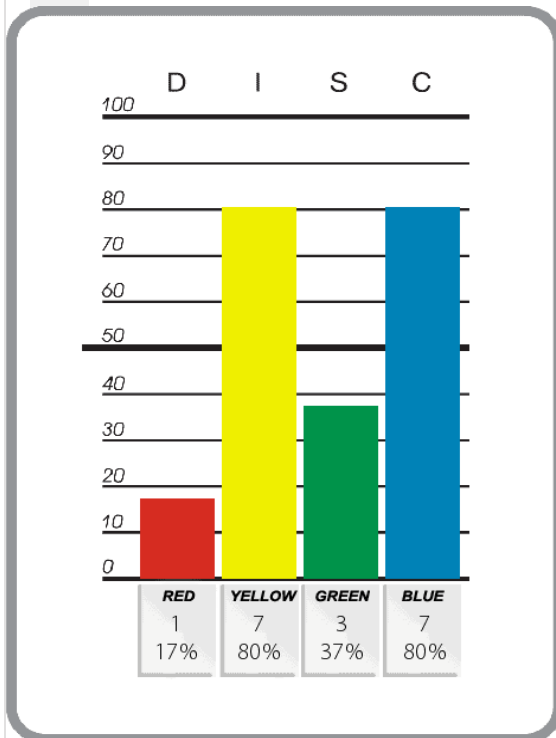


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

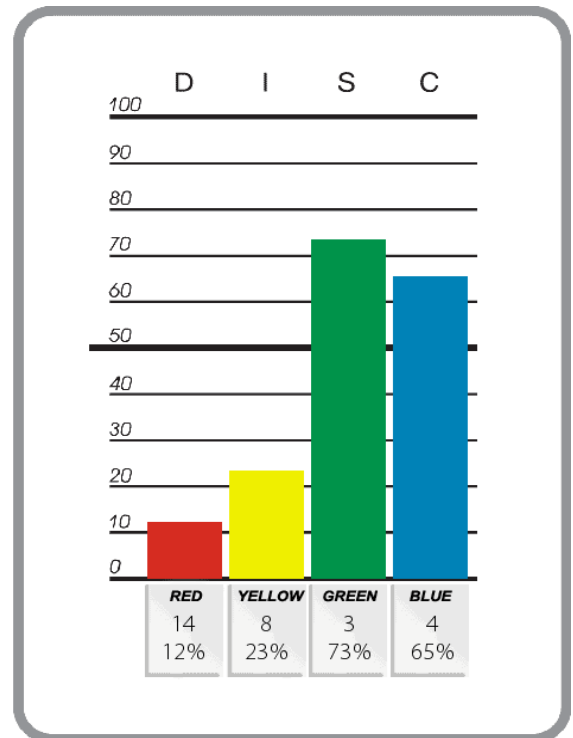
CopyRight © 2005-2010 DISC INSUNRISE® Ltd. All rights reserved
www.insunrise.ru, e-mail: info@insunrise.ru

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Анализ поведения



Адаптированное поведение
ВДОХНОВИТЕЛЬ - АНАЛИТИК



Естественное поведение
ПОМОЩНИК - КООРДИНАТОР



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

РОЗА

Введение

Роза INSUNRISE® это мощный многофункциональный инструмент, который может быть применен как самостоятельно, так и в качестве дополнения к Отчету о стиле поведения INSUNRISE®.

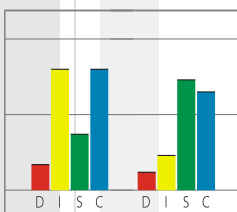
Роза INSUNRISE® была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

Он:

- Позволяет увидеть динамику между Вашим осознанным и не осознанным поведением;
- Помогает распознать и предупредить внутренний стресс;
- Определить несоответствия между тем, как человек ведет себя на работе и тем, как он ведет себя вне нее;
- Помогает наметить стратегии для улучшения взаимодействия в коллективе.

Чтобы определить степень того, насколько Вам приходится адаптировать свое поведение, нужно сравнить удаленность показателей Естественного для Вас поведения (ромб) и Поведения Адаптированного (звезда).

Если же Вы принадлежите к коллективу людей, применивших Инструмент по измерению стиля поведения INSUNRISE®, будет полезно объединить на поле одной Розы INSUNRISE® показатели стилей поведения (Естественного и Адаптированного) всей группы. Такой прием позволит Вам быстро идентифицировать конфликтные зоны, существующие между людьми. Вам так же представится возможность определить, в чем именно может быть улучшено взаимодействие и взаимопонимание между членами коллектива.

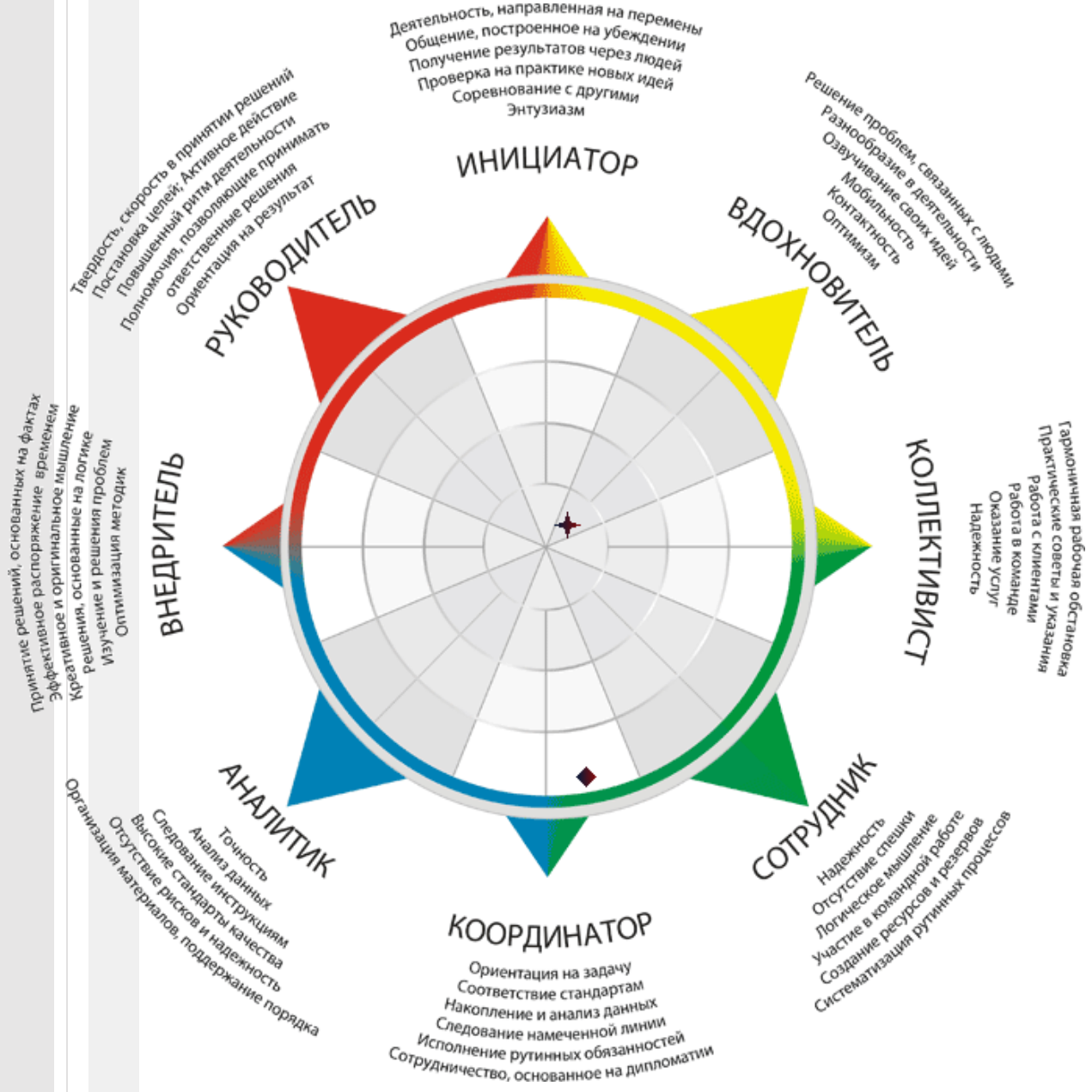


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

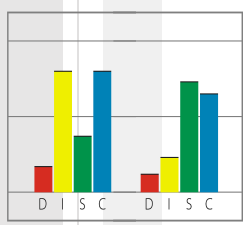
CopyRight © 2005-2010 DISC INSUNRISE® Ltd. All rights reserved
www.insunrise.ru, e-mail: info@insunrise.ru

РОЗА

Анализ



- ◆ Естественный стиль
ПОМОЩНИК - КООРДИНАТОР
- ✚ Адаптированный стиль
ВДОХНОВИТЕЛЬ - АНАЛИТИК



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ