



DISC for 2

ГИД ПО ПОСТРОЕНИЮ ОТНОШЕНИЙ

22
06

2020

Smith Demo Jane

Manager

Organization LLC



INSUNRISE
PSYCHOMETRIX

© 2004-2026 INSUNRISE Psychometrix Inc. ® All rights reserved

Содержание

ГЛАВА 1 - ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 2 - Обобщенные описания стиля поведения	4
ГЛАВА 3 - Мотивирующие стимулы	6
ГЛАВА 4 - Пожиратели мотивации	7
ГЛАВА 5 - Мои таланты	8
ГЛАВА 6 - Неэффективное поведение	9
ГЛАВА 7 - РЕПУТАЦИЯ. Рабочая маска.	10
ГЛАВА 8 - Поведение в конфликтных ситуациях	11
ГЛАВА 9 - Поведение при стрессе и давлении	12
ГЛАВА 10 - Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ	13
ГЛАВА 11 - Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧЕГО ИЗБЕГАТЬ	15
ГЛАВА 12 - Роза INSUNRISE® - Инструкции	16
ГЛАВА 13 - Роза INSUNRISE® - Персональная - Визуальный анализ	18



ВВЕДЕНИЕ

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

Система Ассессмента DISC INSUNRISE® основана на личностной модели, разработанной ученым PHD Вильямом Малтоном Марстоном в его фундаментальном труде «Эмоции нормальных людей», опубликованном в 1928 году. Dr. William Moulton Marston (May 9, 1893 – May 2, 1947) так же автор работы "Lie detector", в которой он описал принципы действия Детектора лжи.

В труде «Эмоции нормальных людей» (The Emotions of Normal People), в Марстон 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 Ваш индивидуальный отчет DISC INSUNRISE не расставляет оценок, при этом, точно 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 своему Отчету 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 своего Отчета собственный План действий для личного развития и улучшения отношений с окружающими.

Прльзуйте только валидными инструментами!
Будьте успешны!
Всегда с Вами INSUNRISE Psychometrix Inc.



Обобщенные описания стиля поведения

В настоящей главе отчета подробно описывается стиль поведения Jane. Именно эти черты она скорее всего проявит в обстановке естественной для нее, когда Jane не находится под воздействием стресса или других факторов и не пытается делать усилия к тому, чтобы лучше соответствовать той или иной ситуации. Ее поведенческую роль можно условно обозначить «Вдохновитель - коллективист».

- Отзывчивая, теплая в общении, склонна к кооперации и взаимодействию, внимательная к людям, красноречивая, острословная, оптимистичная, изобретательная, энтузиаст, стремится к независимости, осмотрительная, убеждающая, недирективная, способствует налаживанию контактов, индивидуалистка, методичная в определенных ситуациях, сомневающаяся, ищет стабильности, избегает конфликтов, благоразумная, расчетливая, стремится к постоянству и переменам одновременно, доверчивая, социально активная, предсказуемая, нетребовательная, миролюбивая, соглашающаяся, раскованная, произвольная, невнимательная к деталям, вдохновительница.
- Jane — человек общительный и социально активный. С оптимизмом смотрит на свою способность убеждать и влиять на мнение людей, склонять их на свою сторону.
- Ей свойственно действовать, заручившись поддержкой команды и нравится, когда ее заслуги признаются публично.
- Старается доверять людям и желает, чтобы они верили ей. Тем не менее, в некоторых вопросах, проявляет осторожность, и даже нерешительность, предпочитая не рисковать зря.
- Не склонна диктовать другим свои условия, не любит командовать и, по возможности, будет избегать соперничества и конфронтации.
- При разрешении конфликтных ситуаций, скорее всего, не будет «ставить на карту» отношения с людьми, считая эти отношения приоритетными.
- Старается завоевать всеобщее расположение и признание за свою готовность прийти на помощь.
- Часто для нее получение конечного результата менее значимо, нежели сам процесс. Иногда настолько увлекается разговором, что забывает о течении времени.
- Старается проявлять терпимость и понимание к различным проявлениям в людях.
- Как правило, делает попытки объективно оценить ситуацию, взглянуть на проблему с разных сторон. Однако ее природная эмоциональность не всегда позволяет придерживаться этого принципа.
- Ей свойственно стремление к независимости. Jane чувствует себя тем лучше, чем меньше всевозможных требований и правил приходится учитывать.
- Может тянуть с принятием нежелательного решения по тому или иному вопросу, ожидая, что осложнение пройдет само собой.
- Будучи оптимистом и энтузиастом своего дела, с легкостью умеет пробуждать энтузиазм в других людях, когда сама этого хочет.
- Она находчива и способна отвечать на сложные вопросы, если они не требуют от нее изложения точных и слишком подробных данных.



Обобщенные описания стиля поведения

- Склонна к некоторой инфантильности. Часто желает, чтобы ответственность за принятие того или иного решения была возложена на кого-то другого или равномерно распределена между всеми членами коллектива.
- Способна находить общий язык с малознакомыми людьми; однако старается поддерживать близкие, дружеские и долгосрочные контакты с теми людьми, которых хорошо и давно знает.
- Ценит уникальность каждого человека.
- Умеет разговаривать на разнообразные темы и часто проявляет осведомленность по самым неожиданным вопросам; достаточно легко меняет предмет разговора.
- Обладает достаточно развитым чувством срочности. Однако предпочитает не забывать о существующих планах.
- Варьирует тон голоса, говорит образно и эмоционально, подкрепляя свои слова жестами. Не смотря на то, что она пытается контролировать свои чувства, обычно людям бывает не сложно определить, в каком настроении она пребывает.
- Стремится к разнообразию при условии сохранения стабильности.
- Jane — коллективистка по природе. При этом, довольно легко пренебрегает установленными правилами, если они, по ее мнению, ограничивают. Однако при этом, не имеет обыкновения диктовать собственные законы.
- Ее можно охарактеризовать как человека изобретательного, мыслящего неординарно.
- Воспринимает правила как ориентиры, которые нужны, чтобы не уклониться от верного курса.
- В случаях, когда кто-то пытается навязать ей свои идеи или принудить к нежелательным действиям, возможно, что ее тенденцией будет поступать «с точностью до наоборот».



Мотивирующие стимулы

Наилучшей обстановкой для человека является такая, в которой созданы условия для его автомативации. Используйте нижеследующую информацию, чтобы выделить ключевые мотивирующие стимулы, важные для Jane.

В РАБОТЕ JANE МОТИВИРУЮТ СЛЕДУЮЩИЕ СТИМУЛЫ:

- Наличие широкого круга общения.
- Отсутствие конфликтов и выяснения отношений между людьми.
- Возможность поддерживать неформальное и достаточно близкое общение с знакомыми.
- Командное сотрудничество.
- Участие в обсуждении позитивных вопросов.
- Получение удовольствия от участия в делах коллектива.
- Отсутствие необходимости соревноваться.
- Похвалы и поощрения; популярность и общественное признание.
- Возможность свободного выбора.
- Наличие достаточного времени для осуществления задуманного.
- Возможность свободно и открыто выражать свои мысли, не ожидая возможных негативных последствий.
- Помощь в новых делах и в принятии ответственных решений.
- Честность и откровенность между людьми.
- Чувство собственной свободы и независимости.
- Логические обоснования возможных изменений в делах или повседневной жизни.
- Ощущение уверенности в будущем.
- Признание окружением за проявляемую лояльность и постоянство.
- Принимать управление демократичного лидера, с которым у Jane хорошие личные отношения.
- Отсутствие необходимости составлять длинные и подробные описания своих действий.
- Возможность расслабиться и провести приятно время после трудного дня.



Пожиратели мотивации

Люди, как правило, более эффективны в делах, когда они действуют в обстановке, наилучшим образом отвечающей их стилю поведения. С другой стороны, работа в неблагоприятных условиях часто приводит к стрессу и потере мотивации.

Эта глава посвящена описанию демотивирующих для Jane факторов, которые она стремится избегать, как в работе, так и в повседневной жизни.

В ЖИЗНЕННЫХ СИТУАЦИЯХ И В РАБОТЕ JANE БУДЕТ ИЗБЕГАТЬ:

- Изолированности и замкнутости.
- Оказаться отделенной от коллектива; потерять поддержку команды.
- Оказаться отделенной от коллектива.
- Подчиняться жесткой дисциплине.
- Требовательной и жестко регламентированной атмосферы на работе.
- Работать с людьми, не проявляющими энтузиазма.
- Быть неоцененной и непризнанной.
- Принятия ответственных, рискованных решений единолично.
- Принимать непопулярные решения.
- Общения, основанного исключительно на фактах.
- Подчиняться нелогичным или не имеющим смысла директивам.
- Вынужденно заниматься только одним делом в течение долгого времени.
- Общения с людьми холодными и отстраненными.
- Работы, связанной с подробностями (оформление документов, разработка инструкций и пр.).
- Оказывать давление на людей; быть вынужденной командовать или приказывать им.
- Рисковать необоснованно.
- Находиться в подчинении у нерешительного или слишком медлительного руководителя.
- Обвинений в свой адрес во враждебности или недружелюбии.



Мои таланты

Каждый человек обладает набором тех или иных сильных качеств. Умение отметить их в себе, ценить и использовать собственный потенциал по назначению отличает наиболее успешных людей. Исследования в сфере поведения показывают, что осознание своих возможностей является тем самым рычагом, который позволяет раскрыться человеку, стать более эффективным.

Jane обладает набором следующих сильных сторон:

- Является хорошей собеседницей и слушательницей.
- Терпима и демократична.
- Умеет улаживать конфликты.
- Обладает склонностью к самообучению.
- Имеет знания по самым разнообразным темам.
- Способна успешно исполнять роль педагога.
- Умеет заинтересовать собеседника в своих словах; говорит мягко и расторопно.
- Способна вызвать доверие к своим словам и действиям.
- Имеет позитивное чувство юмора.
- Легко устанавливает дружеские контакты.
- Имеет имидж человека приятного и тактичного в общении.
- Вопросы, задаваемые Jane, с готовностью выслушиваются, принимаются ею на рассмотрение, и не остаются без ответа.
- Выказывает искреннее сочувствие тем, кто переживает трудности.
- Отзывчива; ориентирована на оказание помощи и поддержки, часто бескорыстно.
- Думает крупными категориями.
- Умеет сообщать другим людям чувство спокойствия.
- Умеет пробуждать энтузиазм в других людях.
- Плодотворно сочетает оригинальность и традиционализм.
- Стремится видеть хорошее в людях.
- Обладает способностью находить ответы даже на те вопросы, с которыми раньше никогда не сталкивалась.
- Умеет давать позитивную «обратную связь».



Неэффективное поведение

Эта глава посвящена обзору основных ограничителей эффективности и зон развития в поведении Jane. Выделите те из них, которые являются наиболее характерными и значимыми с Вашей точки зрения. Разработайте меры по их устранению или ослаблению. Используйте для этого инструмент «План личного развития», представленный в данном отчете.

- Имеет трудности с тем, чтобы отделить главное от второстепенного.
- Не всегда придает должное значение деталям.
- Позволяет другим злоупотреблять ее готовностью прийти на помощь или выслушать собеседника.
- Имеет тенденцию забывать о конечном результате своих усилий.
- Иногда уделяет слишком много времени обсуждению различных предложений вместо того, чтобы действовать.
- Склонна обещать больше, чем может исполнить.
- Jane полна добрых намерений, но не всегда находит время, чтобы их осуществить.
- Когда речь идет о соревновании, она склонна уступать или вовсе отказываться от борьбы.
- Злоупотребляет похвалами ради поднятия духа других людей.
- Иногда переоценивает свои способности в том, что касается поднятия мотивации других людей или собственного умения влиять на их поведение.
- Иногда проявляет энтузиазм, граничащий с поверхностностью.
- Может вести себя слишком раскованно или неформально с людьми, не приемлющими фамильярностей.
- Зависимость от чужого мнения и внимания – фактор, который может влиять на стабильность эмоционального состояния Jane.



РЕПУТАЦИЯ. Рабочая маска.

Глава дает представление о том, какую репутацию Jane старается создать о себе на работе. Репутация отображается Графиком Адаптированного поведения - см. на странице справа вверху. Усилия по созданию впечатления о себе (рабочей маски) всегда связаны затратами. Различия графиков Естественного и Адаптированного (репутация) поведения будут указывать на наличие стресса и конфликта "Я - ОКРУЖЕНИЕ".

Jane, исходя из субъективных пониманий требований Рабочей среды, пытается освоить репутацию человека, который:

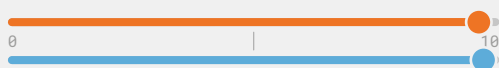
- Использует личное обаяние, сближается с людьми.
- Подает позитивный пример.
- Проявляет симпатию и искренность.
- Старается вести себя внешне лояльно и обходительно.
- Адаптирует свою речь, снимая, т.о., барьер в общении.
- Способствует примирению и нахождению взаимопонимания между людьми.
- Не пытается давить и принуждать людей к тем или иным действиям; не дисциплинирует и не использует назидательность.
- Стремится воодушевить и ободрить близких.
- Высказывает свои суждения и проявляет искренний интерес к высказываниям собеседника.
- Стремится уделять больше времени общению и установлению контактов, нежели работе с бумагами и цифрами.
- Дает обещания; убеждает людей в превосходстве ее слов, идей, услуг или продаваемого ею товара.
- Старается доверять собеседнику, если тот не был уличен ею в неправде.
- Помогает ближним, делая это наиболее подходящим для них способом.
- Готова оказать ту или иную услугу ради развития отношений с человеком.
- Задает вопросы, рассказывает истории, шутит.
- Отстраняется от общения с неприятными ей людьми.
- Способна уступить во избежание столкновения.
- Приводит в пример известных и заслуживших ее уважение людей.
- Дает позитивную обратную связь.



Поведение в конфликтных ситуациях

Эта глава дает полное представление о компетенциях Jane в области управления конфликтами. Оцениваются навыки компромиссного подхода, а также компетенции, связанные с конструктивными способами исключения конфликтов.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



9.8 Умение смягчать конфликтные ситуации через общение и юмор
9.9



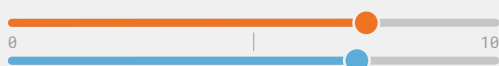
8.6 Посредничество в урегулировании споров
8.5



8.6 Осознанная работа над профилактикой и упреждением конфликтных ситуаций
8.5



7.4 Конструктивизм
7.3



7.4 Эмпатия
7.2



7.4 Стремление к компромиссным решениям
7.2



6.0 Поиск нестандартных решений для старых проблем
5.8



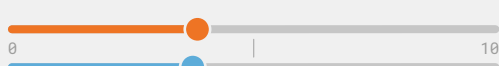
4.8 Поиск решений с позиции "выигрыш - выигрыш"
4.5



4.7 Извлечение рационального зерна, с учетом позиций всех сторон конфликта
4.5



4.0 Проявление дипломатии в преодолении конфликтных ситуаций
4.2



3.8 Лояльность и адаптивность
3.7



1.4 Умение анализировать конфликт с целью реформы и улучшения отношений.
1.5



Поведение при стрессе и давлении

Как правило, при стрессе или в трудных ситуациях человеку свойственно поступать скорее инстинктивно, нежели осознанно. Умение подключить более осознанное поведение к выходу из стрессовых ситуаций отличает людей с более высоким уровнем эмоционального интеллекта, способных достичь большего успеха в работе и жизни за счет лучшего контроля эмоций и понимания происходящего.

- Ее работоспособность существенно понижается в случаях, когда Jane чувствует какую-либо угрозу или прессинг.
- Увеличивает ритм деятельности, часто, в ущерб собственному спокойствию.
- Часто реагирует импульсивно, однако стремится завершать свои начинания, не смотря на то, что отвлекается на новые, т.с. горящие дела.
- Подчас, Jane может проявлять противоположную тенденцию к созерцательности и бездействию.
- Становится слишком гибкой.
- Старается угодить; не потерять доброго расположения собеседника.
- При этом, может проявлять упрямство, когда ее идеалы и убеждения подвергаются сомнению.
- Имеет тенденцию к проявлению ложного согласия.
- Ищет близкого общения и поддержки у тех, кого считает своими друзьями.
- Избегает обременять своими проблемами окружающих.
- Может желать переложить принятие решения на других или отстрочить его, однако, не смотря на это, часто берет на себя инициативу или ответственность.
- Переживает; тяжело переносит ситуации, связанные с большим напряжением.
- Старается взяться за слишком много задач одновременно.
- Избегает конфликта; рассчитывает на расположение со стороны собеседника.
- Может проявлять молчаливое несогласие или недовольство.
- Сопротивляется и проявляет нерешительность, когда ее принуждают к тем или иным нежелательным для нее действиям. При этом может выбирать линию пассивно-агрессивного поведения.



Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ

Ниже перечислены рекомендации, которые желательно учесть в общении с Jane. Особо полезной эта информация окажется для тех, кто чаще всего контактирует с Jane. Прочитайте внимательно эту главу и выделите несколько утверждений, которые Вы считаете наиболее существенными. Они скорее всего будут годны и для письменной коммуникации с Jane.

В непосредственной коммуникации с Jane придерживайтесь следующей стратегии:

- Выражайте свою точку зрения мягко. Jane не должна чувствовать угрозу в Ваших словах.
- Ведите себя неформально и ненапряженно.
- Проявите свой искренний интерес к ней как к человеку.
- Говорите просто и откровенно.
- «Нащупывайте» общие с ней сферы интересов.
- Начинаете общение с Jane с незначительного личного разговора или комментария.
- Переходите к обсуждению интересующих Вас вопросов, после того, как будет установлен контакт.
- Говорите с Jane о ней самой, о ее целях и важных для нее перспективах.
- Следите за тем, что предлагает конкретная ситуация; не форсируйте разговор.
- Будьте готовы к некоторым отступлениям от регламента.
- Уделяйте время тому, чтобы мотивировать ее, шутить, развивать общение с Jane.
- Удостоверьтесь, что она услышала и приняла к сведению то, что Вы сказали.
- Определяйте, желательно в письменной форме, чего вы ожидаете от нее в работе.
- Используйте располагающий тон голоса, передающий вашу искреннюю заинтересованность.
- Не скупитесь на похвалы и поощрения, особенно в присутствии коллектива. Популярность – один из самых мощных стимулов для Jane.
- Пытайтесь вовремя обнаружить и указать ей на недочеты.
- Стимулируйте и поощряйте ее вести себя решительнее; не бояться брать на себя задания, связанные с риском.
- Читайте по ее жестам и движениям сигналы согласия или неудовлетворенности.
- Предлагайте решение проблем.
- Если хотите убедить Jane в чем-то, старайтесь рисовать в оптимистическом свете возможные выгоды Вашего предложения. Ваш план должен быть увлекательным, но не радикальным.
- Говорите эмоционально, но не старайтесь переговорить ее.
- В качестве аргумента ссылайтесь на мнения людей, которых она ценит.



Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ

- Высказывайте новые идеи.
- Помните, что новшества и перемены не должны слишком сильно сказываться на привычном для Jane ходе вещей.



Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧЕГО ИЗБЕГАТЬ

В данной главе проанализированы ситуации, которых лучше избегать, контактируя с Jane. Глава помогает руководителю или коллегам разработать совместно с Jane оптимальный способ взаимодействия, основанный на особенностях ее стиля поведения. Эти рекомендации эффективно работают, если Jane сама поделится ими.

В непосредственной коммуникации с Jane избегайте:

- Не будьте сухи или поверхностны.
- Не заставляйте Jane замолчать; не ограничивайте ее в речах.
- Не старайтесь говорить с ней с позиции силы; не угрожайте Jane, пользуясь своим положением.
- Избегайте формализма.
- Не принуждайте ее давать быстрые ответы.
- Избегайте произносить фразы вроде: «Вот, как я это вижу...».
- Не будьте догматичны.
- Избегайте проявлять снисходительность или показывать ей, что занимаемое Вами положение выше или важнее.
- Не высказывайте ни к чему не приводящих мнений.
- Не оставляйте решений в «подвешенном состоянии».
- Не загружайте Jane работой, связанной с подробностями и необходимостью жестко соблюдать все пункты инструкций.
- Поручая ей какое-либо задание, старайтесь найти компромисс между жестким следованием намеченному плану и более или менее свободным графиком для нее. Она выполнит задание, но, возможно, с некоторыми отступлениями.
- Не повышайте на нее голос.
- Не пытайтесь присвоить себе авторство над ее идеями.
- Не позволяйте Jane «забалтывать» Вас.
- Избегайте искусственно стимулировать ее к тем или иным поступкам. Она предпочитает решать сама и действовать в своем ритме.



Роза INSUNRISE® - Инструкции

ИНСТРУКЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ

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 с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей. Этот инструмент позволяет визуализировать корреляцию и распределение стилей одного человека и целого коллектива.

Инструмент Роза помогает:

- увидеть динамику между Вашим осознанным и не осознанным поведением
- распознать и предупредить внутренний стресс
- определить несоответствия между тем, как человек ведет себя на работе и тем, как он ведет себя вне нее

При анализе Командного взаимодействия Роза позволяет:

- определить укомплектованность команды
- визуализировать и точнее определить роли членов команды
- назначить задачи в соответствии с ролями каждого члена команды и общих тенденций команды по микро-группам в зависимости от их стилей поведения
- в зависимости от преобладания тех или иных стилей определить или нивелировать состав команды для решения тех или иных задач
- наметить стратегии для улучшения взаимодействия в коллективе
- соотнести укомплектованность коллектива с этапом развития организации и, соответственно, большей или меньшей потребностью присутствия людей тех или иных стилей в команде

Чтобы в индивидуальном отчете определить степень того, насколько Вам или сотруднику приходится адаптировать свое поведение, нужно сравнить удаленность показателей Естественного для Вас поведения (круг) и Поведения Адаптированного (крестик).

Если перед Вами стоит задача проанализировать динамику целого коллектива и увидеть с высоты птичьего полета взаимодействие в команде в соотношении с требованиями Должности, будет полезно объединить на поле одной Розы® индикаторы Естественного (кружок) и Адаптированного (квадрат) стилей поведения всей, интересующей Вас группы сотрудников и индикаторы интересующих Должностей (обведенный цветным контуром сектор).

Такой прием позволит Вам быстро идентифицировать расстановку сил, укомплектованность, конфликтные зоны, существующие между людьми.



Роза INSUNRISE® - Инструкции

Вам так же представится возможность определить, в чем именно может быть улучшено взаимодействие и взаимопонимание между членами коллектива.

Пользуйтесь только лучшими инструментами для получения измеримых результатов!

Всегда с Вами, INSUNRISE Psychometrix Inc.



Роза INSUNRISE® - Персональная - Визуальный анализ

