



i - LEADER Extended Report

ЛИДЕРСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ - EXTENDED REPORT

22
06

2020

Smith Demo Jane

Manager

Organization LLC

Серия - ЛИДЕРСТВО / ПОТЕНЦИАЛ / КАРЬЕРА / РАЗВИТИЕ



INSUNRISE
PSYCHOMETRIX

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

Содержание

ГЛАВА 1 - Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC	4
ГЛАВА 2 - Профили Поведения Jane - Графики DISC	5
ГЛАВА 3 - Краткий список дескрипторов стиля поведения Jane	5
ГЛАВА 4 - Обобщенные описания стиля поведения	6
ГЛАВА 5 - Мои таланты	8
ГЛАВА 6 - Базовые мотиваторы Jane	9
ГЛАВА 7 - Пожиратели мотивации	9
ГЛАВА 8 - Лидерство и Мастерство	10
ГЛАВА 9 - Инновативность	10
ГЛАВА 10 - Адаптированный профиль поведения	11
ГЛАВА 11 - РЕПУТАЦИЯ. Масочное поведение в рабочей среде	11
ГЛАВА 12 - Стратегическое и системное видение	12
ГЛАВА 13 - Лидерство и Проактивность	13
ГЛАВА 14 - Целевые установки и психологические потребности	14
ГЛАВА 15 - Навыки презентации и публичные выступления	15
ГЛАВА 16 - Стиль руководства	16
ГЛАВА 17 - Как Jane принимает решения	17
ГЛАВА 18 - Особенности принятия решений	17
ГЛАВА 19 - Стиль работы над проектами	18
ГЛАВА 20 - Лидерские практики и Наставничество	19
ГЛАВА 21 - Стиль коммуникации и убеждения	20
ГЛАВА 22 - Поведение в конфликтных ситуациях	21
ГЛАВА 23 - ИНСТРУКЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ	22
ГЛАВА 24 - Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ	23
ГЛАВА 25 - Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧЕГО ИЗБЕГАТЬ	25
ГЛАВА 26 - Ритм деятельности и отношение к переменам	26
ГЛАВА 27 - Неэффективное поведение	27
ГЛАВА 28 - Рекомендации по повышению собственной эффективности	28



продолжение

Содержание

ГЛАВА 29 - ПЛАН РАЗВИТИЯ	30
ГЛАВА 30 - Роза INSUNRISE® - Инструкции	31
ГЛАВА 31 - Роза INSUNRISE® - Персональная - Визуальный анализ	33



Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC

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

ГРАФИК I

ГРАФИК I представляет нашу «Профессиональную маску» которую мы хотим или считаем нужным демонстрировать 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 Адаптированного поведения может ИЗМЕНЯТЬСЯ с гораздо большей легкостью и в значительно более короткий срок, чем График Естественного поведения. Мы все, в той или иной степени, адаптируем свое поведение к окружающей действительности, в том числе и на работе.

ГРАФИК II

ГРАФИК II описывает менее осознаваемое человеком инстинктивное поведение, но более значимое с точки зрения анализа. Данный график более информативен, так как он 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, новый рабочий статус, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

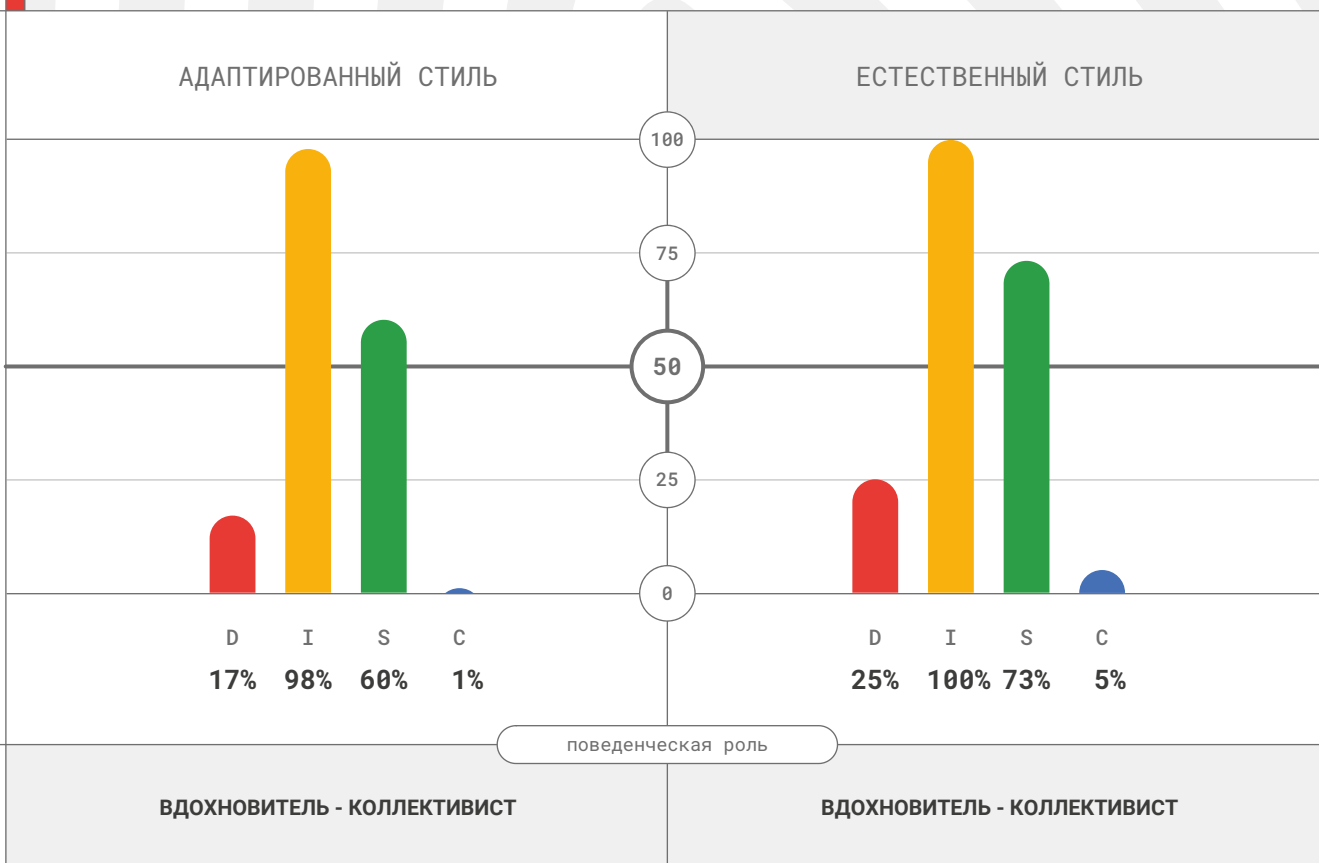
Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию.

Адаптация поведения в течение длительного времени может вызвать истощение энергии. 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

Осознанность влияет напрямую на качество принимаемых решений! Будьте успешны!
Всегда с Вами, INSUNRISE Psychometrix Inc.



Профили Поведения Jane - Графики DISC



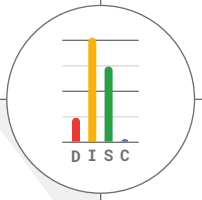
Краткий список дескрипторов стиля поведения Jane

Ниже представлен список слов, описывающий в лаконичной форме наблюдаемые черты поведения Jane

Естественный стиль поведения Jane может быть емко описан такими словами:

- 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



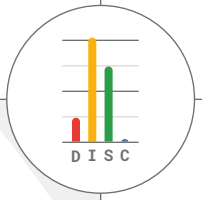


Обобщенные описания стиля поведения

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».





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».





Базовые мотиваторы Jane

Наилучшей обстановкой для человека является такая, в которой созданы условия для его автомативации. Используйте нижеследующую информацию, чтобы выделить ключевые мотивирующие стимулы, важные непосредственно 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 коллегами и друзьями.
- Организация труда, основанная на работе в команде.
- Участие в обсуждении позитивных вопросов.
- Получение удовольствия от участия в делах коллектива.
- Отсутствие необходимости соревноваться с коллегами.
- Похвалы и поощрения; популярность и общественное признание.
- Возможность свободного выбора.

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 того, что демотивирует Jane, и чего она будет избегать в своей деятельности.

В РАБОТЕ JANE БУДЕТ ИЗБЕГАТЬ:

- Изолированности и замкнутости.
- Оказаться отделенной от коллектива; потерять поддержку команды.
- 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.

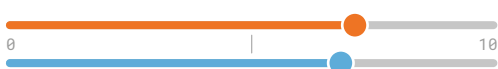




Лидерство и Мастерство

Можно ли быть Лидером, не будучи экспертом в своем деле? Это вопрос риторический. Однако следует полагать, что точное измерение лидерских наклонности на фоне характеристик экспертности и склонности к самосовершенствованию даст в руки рычаг для определения зон развития и составления плана развития.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



7.2 РАЗВИТИЕ ЛИДЕРСТВА
6.9 Постоянное развитие в себе лидерства как внутреннего качества



1.1 ПРОФЕССИОНАЛИЗМ, КАК ДЕЙСТВИЕ
1.4 Стремление к знаниям, мастерству для исполнения заданий качественно и вовремя



3.5 АКТИВНОЕ САМОРАЗВИТИЕ
3.9 Инициативность к развитию профессиональных навыков, личных и межличностных



2.9 ЛИЧНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ
2.4 Последовательное и продуктивное исполнение сложных задач



3.5 БЫТЬ ПРИМЕРОМ ДЛЯ ДРУГИХ
3.9 Делится знаниями и опытом, показывая пример действиями и достигнутыми результатами

Инновативность

Инновативность - это вектор нацеленности сотрудников и руководителей на поиск прогрессивных, ранее не применявшихся методов решений и инструментов в работе. Однако инновативность = это не только активное устремление ко всему новому. На деле она должна быть обеспечена такими качествами как: непрерывность, креативность, смелость, готовность делиться идеями, право на ошибку и шанс ее устранение.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



2.6 НЕПРЕРЫВНЫЕ УЛУЧШЕНИЯ
2.9 Ставит под сомнение существующий порядок вещей ради лучшего результата



4.0 НЕПРЕРЫВНЫЕ УЛУЧШЕНИЕ
4.5 Постоянно совершенствует свою деятельность и подходы в работе



2.6 ГИБКОСТЬ, АДАПТИВНОСТЬ, СКОРОСТЬ
2.9 Гибко адаптируется к изменениям и вызовам, не теряя из виду амбициозных целей



6.2 НЕСТАНДАРТНЫЕ ПОДХОДЫ и КРЕАТИВНОСТЬ
6.4 Создает уникальные и нестандартные решения, если видит в нем конкурентное преимущество



6.4 ДЕЛИТЬСЯ ИДЕЯМИ
6.9 Делится смелыми идеями и соображениями с коллегами, делая их общим достоянием



4.3 СМЕЛОСТЬ К ЭКСПЕРИМЕНТАМ
4.3 Не боится экспериментировать, пробуя разные подходы к решению задач





Адаптированный профиль поведения

Адаптация - это реакция человека на окружение, его субъективная попытка лучше приспособиться к требованиям окружающей среды. Одновременно, адаптация может стать инструментом эффективности, позволяющим какое-то время достаточно эффективно делать то, что не свойственно человеку. Если Адаптация слишком затратна, считается, что человек работает ПРОТИВ СВОИХ ТАЛАНТОВ!

Jane приспосабливается к рабочей среде, пытаясь создать впечатление, что она:

- 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

РЕПУТАЦИЯ. Масочное поведение в рабочей среде

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 ближних.





Стратегическое и системное видение

Данная глава отображает в шкалах уровень Стратегического видения и Системного мышления Jane. Зафиксированные показатели отобранных компетенций дают представление о том, насколько у нее развита способность определения долгосрочного вектора движения компании и на каком уровне находятся навыки Стратегического управления.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль

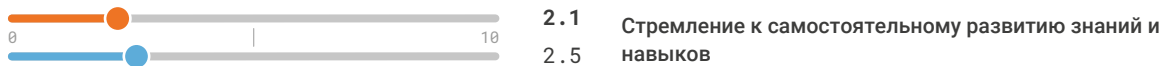
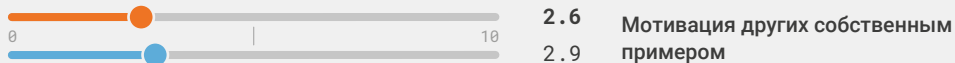
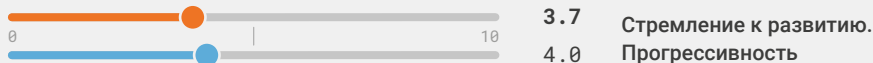
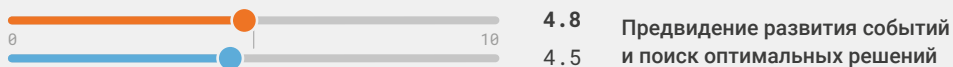
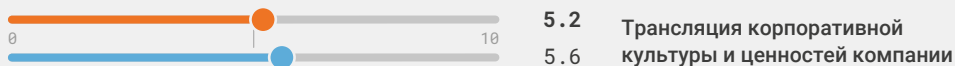
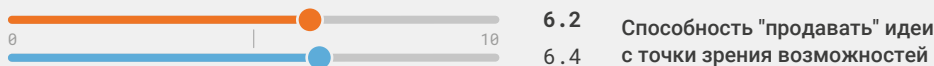
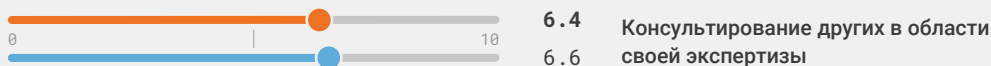
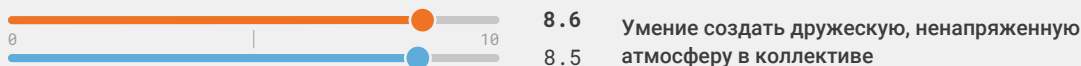


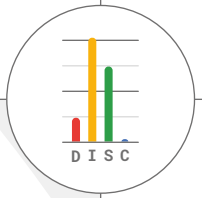


Лидерство и Проактивность

Данные этой главы помогают определить, на каком уровне у Jane развиты Лидерские качества, включающие в себя широкий спектр компетенций: от умения мотивировать собственным примером до проактивности и независимости.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль





Целевые установки и психологические потребности

Данная информация дает представление об оптимальной рабочей среде, необходимой для Jane. Всякий раз, когда появляется дисбаланс между желаемым и действительностью, мы стремимся устранять его. Ниже перечислены основные поведенческие ориентиры и целевые установки, которыми Jane руководствуется, чтобы выйти из данного дисбаланса.

Jane имеет следующую целевую направленность и руководствуется следующими психологическими потребностями:

- Принадлежность коллективу; отсутствие одиночества.
- Расширение круга общения.
- Поддержание долгосрочных отношений.
- Дружественная ненапряженная рабочая обстановка.
- Популярность и общественное признание, при условии, что она не будет находиться долгое время в центре внимания.
- Оптимистичное достижение поставленных целей.
- Достижение личных успехов и удовлетворения за счет помощи другим людям.
- Накопление и пропаганда информации.
- Убеждение последовательное и, вместе с тем, эмоциональное, основанное на логике.
- Умеренное разнообразие в работе и общении, при условии сохранения «status quo».
- Разделение ответственности и обязанностей.
- Оказание поддержки, сотрудничество.
- Завоевание доверия со стороны коллег и близких людей.
- Сведение к минимуму конфликтов в окружении.
- Самообучение и обучение других людей.
- Независимость в действиях.
- Избежать необходимости исполнять роль лидера и нести единоличную ответственность, как за свои, так и за чужие действия.
- Доверительные отношения между людьми, особенно хорошо знакомыми.
- Вызвать расположение окружающих через проявление лояльности и услужливости.





Навыки презентации и публичные выступления

В этой главе оценены уровень навыков публичного выступления и искусства подачи информации. Проанализированы компетенции Jane, связанные с умением понимать аудиторию и владеть ею, а также способность четко структурировать и доносить информацию.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.6 Адекватная реакция на негативные проявления аудитории



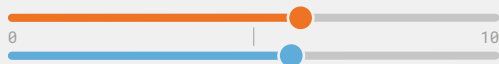
8.6 Представление материала исходя из контекста аудитории



6.2 Оперативное изменение стратегии, в зависимости от ситуации



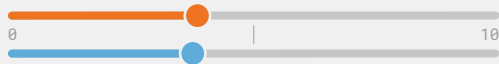
6.2 Способность установить и поддерживать продуктивный контакт с аудиторией



6.0 Оптимизирование плотности подачи материала



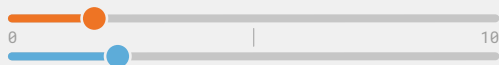
5.2 Соблюдение баланса между аудиальным и визуальным представлением



3.8 Структурированное и логичное изложение материала



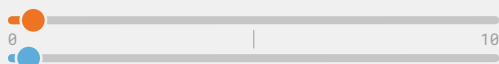
3.1 Умение уверенно и профессионально отвечать на поставленные вопросы



1.6 Стремление соответствовать требованиям момента



1.4 Эффективное использование времени



0.3 Тщательная, детальная подготовка к презентации, ее доработка и перепроверка





Стиль руководства

В рамках этой главы идентифицированы компетенции Jane, которые она проявит в роли Руководителя. Набор этих компетенций покрывает широкий спектр поведенческих характеристик, связанных с управлением людьми и их мотивацией.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль

	<p>9.8 Отмечает сильные стороны и заслуги сотрудников</p> <p>9.9</p>
	<p>8.8 Заботится о создании позитивной атмосферы в коллективе</p> <p>9.1</p>
	<p>8.6 Индивидуальная мотивация подчиненных с учетом их особенностей</p> <p>8.5</p>
	<p>7.4 Прислушивается к мнению коллектива</p> <p>7.2</p>
	<p>6.4 Лично общается с подчиненными, стремится создать командный дух</p> <p>6.9</p>
	<p>6.2 Умение воспользоваться потенциалом других людей во имя коллективных задач</p> <p>6.4</p>
	<p>6.2 Поощряет самостоятельность и инициативу подчиненных</p> <p>6.4</p>
	<p>6.0 Создает напряженную обстановку в коллективе для повышения продуктивности</p> <p>5.8</p>
	<p>5.2 Умение успокоить и подбодрить людей, добиться их добровольного подчинения</p> <p>5.6</p>
	<p>5.2 Производит оценку работы подчиненных и дает им объективную обратную связь</p> <p>5.6</p>
	<p>4.0 Информированный, объективный в оценках руководитель, уделяющий внимание деталям</p> <p>4.2</p>
	<p>3.8 Логистика управления и координация работы подчиненных</p> <p>3.7</p>
	<p>3.7 Концентрация на рутинных процессах в управлении</p> <p>3.1</p>
	<p>2.6 Умение ставить ясные цели и распределять производственные роли в коллективе</p> <p>2.9</p>



Как Jane принимает решения

Ниже Вы найдете подробный анализ того, как Jane принимает решения и преодолевает трудности в рабочих ситуациях.

К данной стратегии Jane будет прибегать, когда она будет сосредоточена на задаче, и, по этой причине, не будет заботиться о создании более выгодного, на ее взгляд, имиджа или мнения о себе.

- Jane не стремится специально искать трудности для их преодоления, не имеет склонности к борьбе и соперничеству.
- Ей легче сделать выбор, когда она знает, что уважаемые ею люди принимают сходное решение.
- Jane может настойчиво придерживаться определенных взглядов, даже если они идут вразрез с мнениями других людей.
- Тем не менее, в большинстве случаев, она старается найти компромисс, решение, которое устроило бы большинство.
- Творчески подходит к преодолению трудностей, однако стремится действовать методично и последовательно.
- Она верит, что результатов нужно добиваться сообща. Как правило, достигает намеченных целей, ненавязчиво привлекая к труду других, участвуя в работе, наравне с ними.

Особенности принятия решений

Ниже приведен анализ того, как Jane принимает решения и преодолевает трудности в разрешении проблем в виде шкал. Степень проявленности тех или иных компетенций будет свидетельствовать о ее предпочтениях по таким параметрам как: решительность - осмотрительность, склонность к риску - осторожность, директивность - кооперация, самостоятельность - исполнительность и другие.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.8 Ориентация на популярные решения

9.1



8.6 Умение находить компромисс

8.5



6.9 Решение вопросов, связанных с людьми

7.2



6.2 Импульсивные, эмоциональные решения

6.4



6.2 Склонность к риску

6.4



6.0 Соревновательность/
Готовность к конфронтации

5.8





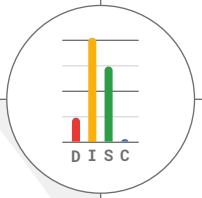
Стиль работы над проектами

Проявленность компетенций в этой главе характеризуют Jane с точки зрения ее способности реформировать и изменять существующие системы в процессе работы над проектами и дают полное представление о ее навыках проектного взаимодействия.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль

	<p>9.8 Проявление позитивизма в отношении конечного результата</p> <p>9.9</p>
	<p>8.6 Командная работа и обсуждение проектных решений</p> <p>8.5</p>
	<p>7.4 Поддерживает других участников проекта, не претендуя на первенствующую роль</p> <p>7.2</p>
	<p>6.4 Умение импровизировать, действовать, не имея заранее составленного плана</p> <p>6.9</p>
	<p>6.2 Экспериментирует и мотивирует участников проекта к началу действия</p> <p>6.4</p>
	<p>6.2 Инициация и продвижение новых проектов, как в коллективе, так и вне него</p> <p>6.4</p>
	<p>6.0 Быстрое осмысление ситуации при минимуме вводных данных</p> <p>5.8</p>
	<p>5.2 Умение тщательно прорабатывать несколько вопросов одновременно</p> <p>5.6</p>
	<p>4.8 Глобальное видение своей задачи в рамках коллективной</p> <p>4.5</p>
	<p>3.8 Узкоспециальные задания, требующие исполнительности и организованности</p> <p>3.7</p>
	<p>3.7 Работа над повторяющимися заданиями, требующими детальной проработки</p> <p>3.1</p>
	<p>1.6 Учет и профилактика рисков и ошибок</p> <p>2.1</p>
	<p>1.4 Оптимизация существующих систем</p> <p>1.5</p>
	<p>1.4 Внедрение новых разработок</p> <p>1.5</p>

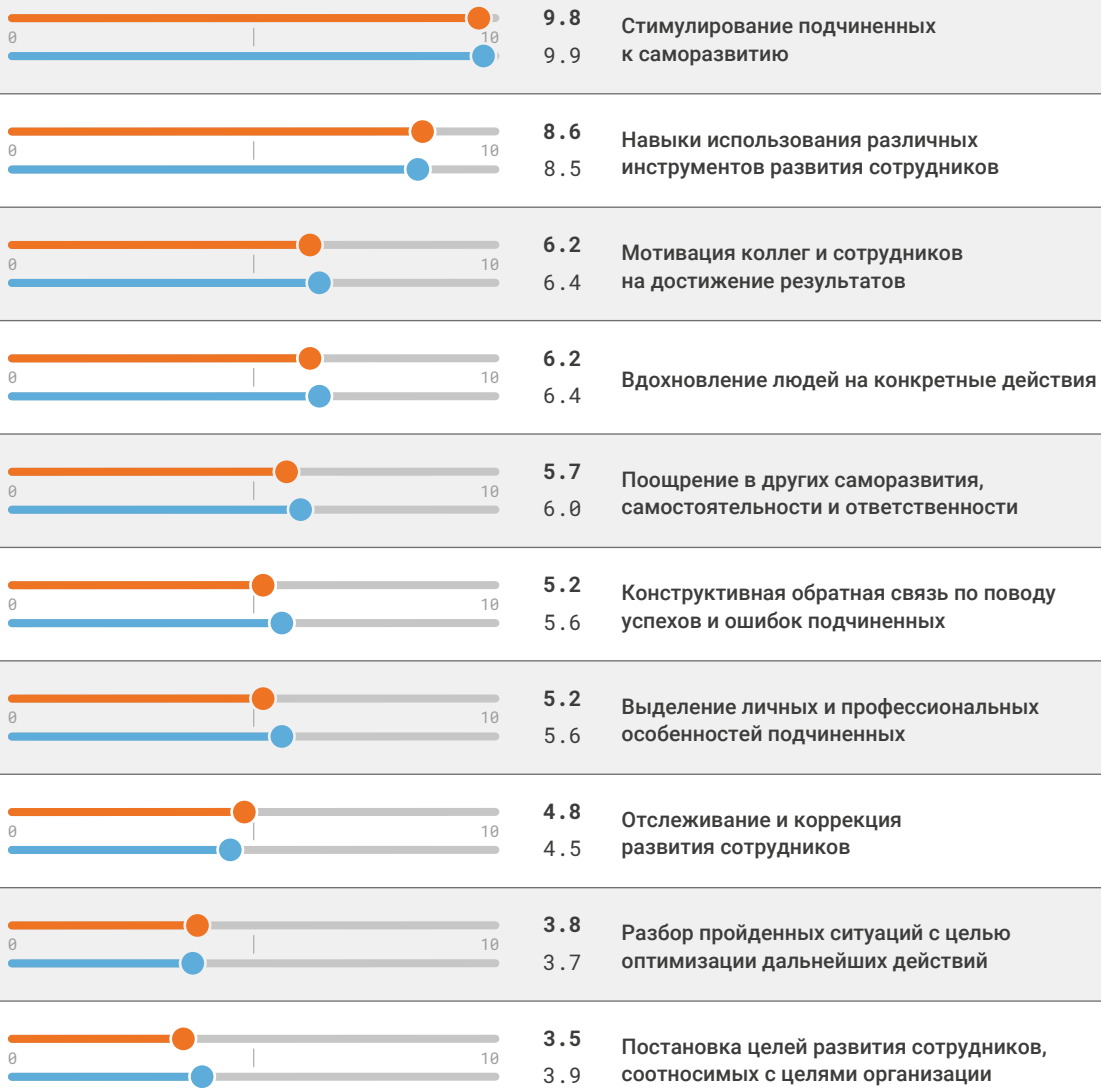


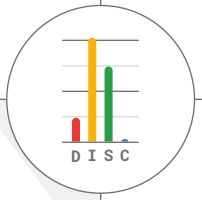


Лидерские практики и Наставничество

Данные этой главы помогают определить, на каком уровне у Jane развита способность наставлять, тренировать и развивать своих подчиненных, чтобы они смогли раскрыть свой потенциал и достичь максимального результата.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль





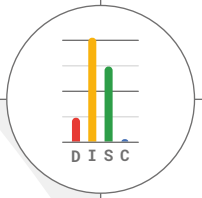
Стиль коммуникации и убеждения

В данной главе описывается стиль взаимодействия Jane с другими людьми. Именно к этому стилю коммуникации она будет прибегать на неосознанном уровне.

Помните, что умение эффективно общаться - это развиваемый навык, который начинается с осознания собственного стиля, как отправной точки для развития.

- Ведет себя открыто и дружелюбно с большинством людей, но особенно близкие отношения поддерживает с довольно узким кругом друзей или коллег.
- Чувствует, что окружение требует от нее проявления позитивизма для того, чтобы добиться больших успехов в работе.
- Любит общение и может быть довольно красноречивой и разговорчивой в комфортной для себя обстановке.
- Уважает уникальность каждого человека, получая удовольствие от общения с самыми разными людьми.
- Обладает способностью устанавливать новые контакты, воодушевлять собеседника, однако, не стремится доминировать в разговоре.
- Ценит людей за их личные качества, а не за их возможности и положение.
- Избегает использовать власть или положение в качестве аргумента в разговоре.
- Желает, чтобы окружающие принимали ее такой, какая она есть.
- Большинство считает Jane хорошей собеседницей, т.к. она сочетает в себе два умения: говорить убедительно и слушать внимательно.
- Часто она использует при убеждении такие качества, как обаяние и ненавязчивость.
- Способна брать на себя роль парламентаря, быть представителем от команды.
- Ей нравится, когда на нее обращают внимание, однако может смущаться, когда всеобщее внимание сосредотачивается исключительно на ней.
- Склонна сильно переживать, когда ей приходится жестко отстаивать свою позицию или доказывать свою правоту.
- Участвуя в диспуте, Jane будет вести себя активнее, если чувствует уверенность и хорошо осведомлена по обсуждаемому вопросу, и постарается быть услышанной.
- Если ей не удастся убедить своих оппонентов с первого раза, она может отступить для того, чтобы лучше подготовиться и потом снова попытаться доказать правильность своих утверждений.
- Отсутствие конфликтов и враждебности в отношениях между людьми является стимулом для Jane.
- В отличие от тех, кто предпочитает прибегать к разнообразным печатным документам: справочникам, отчетам, она может предполагать, что ее красноречия и умения подстроиться к каждой конкретной ситуации будет достаточно, чтобы склонить человека на свою сторону.





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.

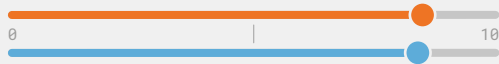
● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



9.8 Умение смягчать конфликтные ситуации
9.9 умение смягчать конфликтные ситуации через общение и юмор



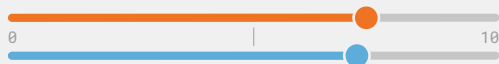
8.6 Посредничество в урегулировании споров
8.5



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



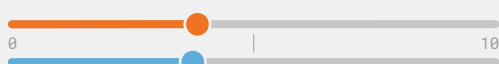
4.8 Поиск решений с позиции "выигрыш - выигрыш"
4.5



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



ИНСТРУКЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Здесь Вы найдете рекомендации, которые могут посодействовать в нахождении правильной стратегии коммуникации с учетом знания особенностей базовых стилей поведения. Общайтесь с другими на понятном им языке, в соответствии с их стилем поведения - это признак высокого поведенческого интеллекта. Для этого воспользуйтесь следующими рекомендациями:

D

В коммуникации с волевым, прямым, быстрым, энергичным, нацеленным на результат, соперничество и индивидуализм человеком:

- Говорите о сути прямо, ясно и кратко, сохраняйте деловой тон общения.
 - Будьте подготовлены, эффективны, организованы.
 - Хвалите его за результат и достижения, а не его самого.
-
- Избегайте несбыточных обещаний.
 - Не говорите пространно, без ссылки на факты.
 - Не командуйте им, не контролируйте его и не принимайте за него решения.

I

В коммуникации с ярким, коммуникабельным, склонным к открытости, оптимистичным человеком:

- Будьте дружелюбны и неформальны, ссылайтесь на известных личностей.
 - Шутите, говорите с энтузиазмом, спрашивайте мнение.
 - Задействуйте его креативность, вовлекайте.
-
- Не теоретизируйте, заботьтесь о привлекательности слов.
 - Не проявляйте холодности, отстранённости или враждебности.
 - Не злоупотребляйте чрезмерным вниманием к деталям, регламентам.

C

В коммуникации с осторожным, склонным к действию по инструкции, внимательным к мелочам, предпочитающим формальное общение, аккуратным человеком:

- Держите дистанцию, говорите о деле и деталях.
 - Отвечайте на вопросы подробно, с опорой на факты.
 - Дайте время на качественную подготовку и завершение поручения. Избегайте риска ошибок.
-
- Не проявляйте неорганизованность или небрежность.
 - Избегайте нереалистичных суждений и излишнего давления.
 - Не используйте эмоциональных аргументов, избегайте фамильярности.

S

В коммуникации со спокойным, готовым оказать содействие, терпеливым, обстоятельным человеком:

- Будьте искренни, дружелюбны, последовательны.
 - Говорите мягко, без нажима. Дайте время на обдумывание и принятие информации.
 - Спрашивайте о его личном мнении и чувствах.
-
- Не торопитесь и не торопите его. Не ждите быстрой реакции.
 - Избегайте холодности, разговоров сугубо о задачах, провокационных комментариев.
 - Не перебивайте. Не оставляйте вопросы без ответа.





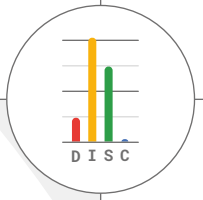
Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ

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.



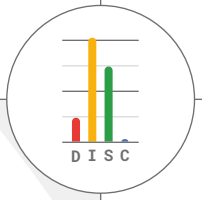


Ритм деятельности и отношение к переменам

Одна из важнейших особенностей поведения Jane выражается в свойственном ей ритме деятельности, и отношении к изменениям в окружающей действительности, в том числе в работе и реакции на эти изменения. Понимание этих предпочтений поможет Jane лучше распределять свои усилия в работе и вне нее, а ее окружению или руководителю правильно задействовать ее ресурс.

- Стремится к разнообразию в работе и, вместе с тем, ценит предсказуемость и размеренность.
- Отсутствие рутины не сильно пугает ее. Тем не менее, Jane легче примет такие изменения в сложившемся ритме деятельности, которые сочтет логичными.
- Она не против небольших внезапных дел или спонтанных решений — они вносят новизну в рутину дня. Однако если грядут какие-либо серьезные изменения в устоявшемся положении дел, Jane предпочитает подготовиться к ним заранее.
- Вероятно, Jane будет противиться переменам ради самих перемен.
- Старается не медлить, когда план действий уже намечен.
- Умеет выслушать собеседника и проявить терпение, однако попытается добиться динамичного общения.
- Любит поддерживать достаточно интенсивный ритм в работе, однако иногда, ей хотелось бы, чтобы мир замедлился.
- Для нее часто более важен сам путь к поставленной цели, а также связанное с этим общение, нежели достижение конечного результата.
- Максимум общения при минимуме глобальных перемен является ее психологической потребностью. Именно поэтому она не всегда торопится достичь намеченной цели.
- Она открыта для новых предложений, однако может относиться к ним оценочно и несколько скептически.
- «Двигаться быстро, но, не забывая о существующем плане, шаг за шагом осуществляя намеченное» — основное кредо Jane.
- Иногда она несколько нереалистична с определением конечных сроков исполнения того или иного проекта и может выдавать желаемое за действительное.
- Старается доводить начатые дела до логического окончания, хотя не всегда хватает времени, чтобы полноценно охватить все проекты, в которых она принимает участие.
- Любит прибегать к проверенным способам. Но, в то же время, способна на неординарные новаторские решения, которые предпочитает обдумывать заранее.
- Jane старается участвовать в новых проектах наравне с уже начатыми. Однако, со временем, может терять интерес и отвлекаться от затягивающихся, долгосрочных мероприятий, перенося свое внимание на занятия, по ее мнению, более срочные и важные.





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.





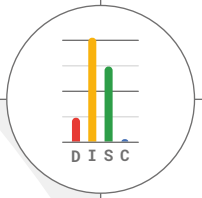
Рекомендации по повышению собственной эффективности

Понимание человеком самого себя может существенно отличаться от того, как другие воспринимают его. Эта разница выражается в менее осознанном поведении. Выделите самые важные, с Вашей точки зрения, утверждения и сверьте свой выбор с мнением людей, хорошо Вас знающих. Внесите наиболее важные рекомендации в План развития.

Jane вела бы себя более эффективно, если бы соблюдала следующие рекомендации:

- Вела себя настойчивее и решительнее.
- Меньше заботилась о том, что о ней подумают другие люди.
- Проявляла большую последовательность в своих требованиях к окружающим.
- Научилась давать поручения подробно, не упуская ничего.
- Уделяла больше внимания расстановке приоритетов.
- Была более организованной и пунктуальной.
- Больше следила за своими движениями и жестикой.
- При убеждении не полагалась исключительно на свое красноречие и обаяние и чаще пользовалась вспомогательными материалами и достоверной информацией.
- Проявляла больший реализм в определении конечных сроков исполнения работы.
- Старалась всегда сопровождать начатые проекты до их завершения.
- Чаще шла на выяснение отношений, не боясь обострять их.
- Имела ощущение принадлежности к коллективу людей, «чувство локтя».
- Принимала решения более рационально.
- Вела себя инициативнее; была проактивной и менее заботилась о своей независимости.
- Регулярно получала «обратную связь» от коллег и начальства о том, какие ее черты или поступки негативно сказываются на работе.
- Оценивала более реалистично способности и возможности окружающих.
- Освоила новые методики по преодолению несогласия и возражений клиентов.
- Исключила «пиковые» моменты в работе.
- Получала материальные знаки признания своей деятельности, а не только словесные поощрения или похвалы.
- Научилась находить компромисс между желанием действовать быстро и необходимостью соблюдения качества.
- Больше сконцентрировалась на обсуждении рабочих, профессиональных тем и уделяла меньше времени налаживанию общения на посторонние темы.





Рекомендации по повышению собственной эффективности

- Осознавала необходимость проведения годовичного медицинского обследования в связи с высокими нагрузками и повышенным ритмом деятельности, которые ей приходится переносить.



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.

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.

Мы разработали вспомогательный список некоторых областей деятельности, в которых Jane, возможно, посчитает нужным развить свои умения. Необходимо лишь выбрать одну или несколько из предложенных опций, уточнить зону развития, конкретизировав ее, и наметить конкретные шаги, которые Jane хотела бы предпринять.

- **Отношения с окружающими**
- **Дисциплина / Организованность**
- **Делегирование заданий**
- **Принятие решений**
- **Оптимизация работы**
- **Тайм-менеджмент**
- **Планирование времени**
- **Автоимидж, уверенность в собственных силах**
- **Карьерное развитие**
- **Профориентация**
- **Лидерство**
- **Ориентация на результат**

Зоны развития:

Инициативы по развитию:

1.

2.

3.

4.

Дата начала осуществления Плана Развития: _____ Дата его Пересмотра: _____



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 придется 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

