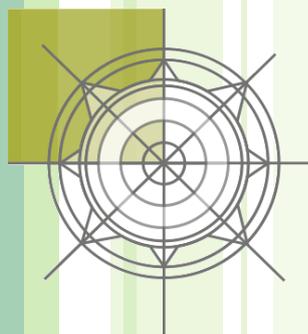


"...сам пойми, кто ты, прежде чем встретишь нового человека и будешь надеяться, что он поймет тебя." Г.Г. Маркес
"...сам пойми, кто ты, прежде чем встретишь нового человека и будешь надеяться, что он поймет тебя." Г.Г. Маркес



INSUNRISE
ASSESSMENT BEHAVIOR SYSTEM DISC

ПЕРСОНАЛЬНЫЙ ПРОФАЙЛ

Э К С К Л Ю З И В Н Ы Й О Т Ч Е Т

ЛАСТОЧКИНА
НАДЕЖДА

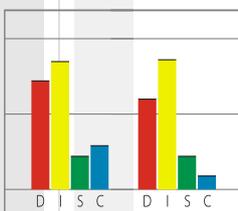
Company LLC

manager

23/05/2018

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 - Общие описания	4
ГЛАВА 2 - Анализ базовых компетенций	6
ГЛАВА 3 - Целевые установки	7
ГЛАВА 4 - Ценность для организации	8
ГЛАВА 5 - Стил ь принятия решений и преодоления проблем	9
ГЛАВА 6 - Проактивность и Лидерство	11
ГЛАВА 7 - Стил ь руководства	12
ГЛАВА 8 - Стратегическое и системное видение	13
ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ	14
Профиль Поведения. Инструкция по применению	15
ГЛАВА 9 - Профиль Поведения.	16
Инструмент Роза INSUNRISE®. Инструкция по применению	17
ГЛАВА 10 - Инструмент Роза INSUNRISE®.	18



ВВЕДЕНИЕ

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

Система Аксессмента 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.

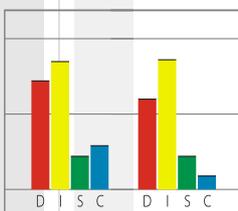
Из анализа полученных данных следует, что стиль поведения не может быть хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны, поэтому Отчёт Ваш индивидуальный отчет DISC INSUNRISE не расставляет оценок, 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 природы могут не осознаваться Вами.

Постарайтесь разработать на базе своего Отчета собственный План действий для личного развития и улучшения отношений с окружающими.

Будьте успешны!

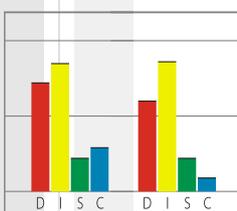


ГЛАВА 1

Общие описания

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

- Энтузиаст, общительный, эмоциональный, изобретательный, харизматичный, дружелюбный, многофункциональный, неметодичный, доверчивый, убеждающий, волевой, энергичный, индивидуалист, оптимистичный, решительный, вызывающий, гибкий в общении, импульсивный, ответственный, уверенный в себе.
- Надежда - человек инициативный. Любит участвовать в новых проектах и чувствует себя комфортно, когда вовлечен в решение широкого круга проблем.
- Его привлекают неординарные события, где он мог бы испытать сильные эмоции.
- Ему свойственно больше концентрироваться на общении. Однако он не забывает о стоящих перед ним задачах.
- Находится в хороших отношениях с большинством.
- Желает, чтобы его воспринимали именно таким, каким он является на самом деле.
- Надежда вербально активен. Его стиль общения может быть охарактеризован, как «продажа» другим новых идей и убеждений.
- Получает удовлетворение, от того, что собеседник соглашается или принимает его слова как руководство к действию.
- Часто пользуется умением расположить к себе собеседника, однако может проявлять нетерпение и даже раздражительность, общаясь с людьми медлительными или нерешительными.
- Вероятно, Надежда будет стараться больше говорить, нежели слушать.
- Не испытывает стеснения, взаимодействуя с малознакомыми людьми.
- Имеет позитивное чувство юмора.
- Стремится к независимости. Избегает становиться объектом жесткого контроля.
- Предпочитает работать в коллективе прогрессивных, оптимистичных, ориентированных на будущее единомышленников.
- Готов оказать поддержку, особенно если считает это полезным для своих задач.
- Верит, что может выполнить любую работу хорошо.
- Склонен к практическим действиям. Для Надежды непосредственное участие в проектах является существенным мотиватором.

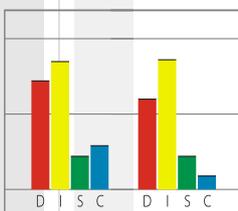


ГЛАВА 1 (продолжение)

Общие описания

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

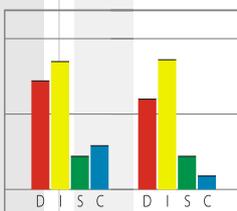
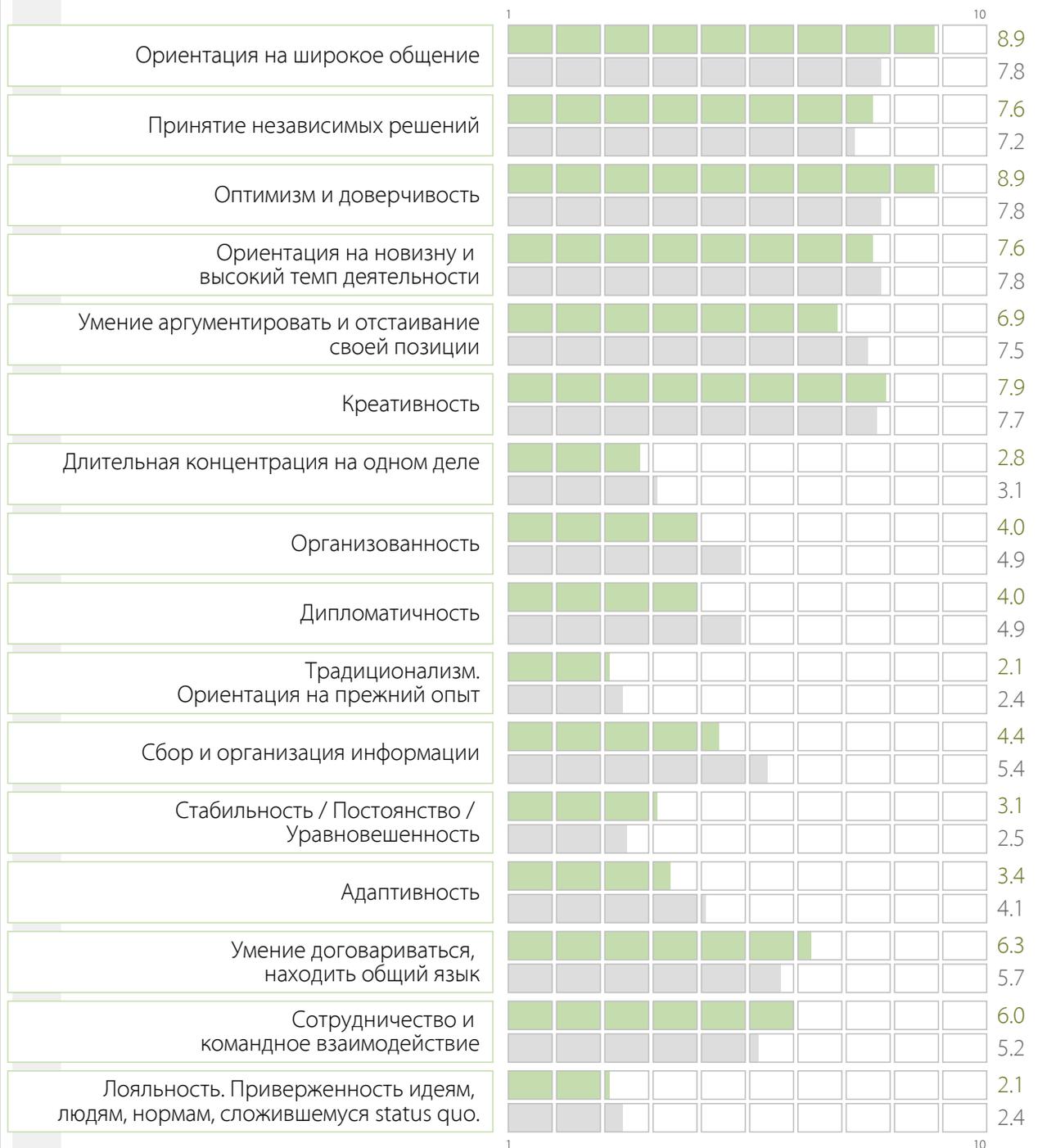
- С другой стороны, теоретизирование не вызывает у него энтузиазма.
- Для него важно не просто добиться результата, но сделать это быстро.
- Может успешно исполнять роль представителя коллектива, компании.
- Надежда весьма демократичен и не придает особого значения различиям между людьми, стараясь замечать, что общего они имеют между собой.
- Привык доверять окружающим.
- Имеет репутацию человека обходительного и прямого одновременно. Тем не менее, готов умерить свои амбиции ради сохранения добрых взаимоотношений.
- Надежде нравится, когда его заслуги признаются публично, поэтому он прилагает усилия к тому, чтобы завоевать всеобщее расположение.
- По своей инициативе способен брать на себя роль неформального лидера.
- Любит испытывать на состоятельность имеющиеся устои, предлагая новую интерпретацию старых правил.
- Не всегда последователен. В большинстве ситуаций он, вероятно, будет действовать по обстоятельствам, а не руководствоваться заранее составленным планом.
- Некоторые могут счесть Надежду несколько эгоцентричным, т.к. он имеет сильный характер.



ГЛАВА 2

Анализ базовых компетенций

В настоящей главе измерены основные тенденции поведения Надежды. Именно с такой интенсивностью он проявит перечисленные в данной главе базовые компетенции в обстановке естественной для него, не будучи под воздействием стресса или других факторов.



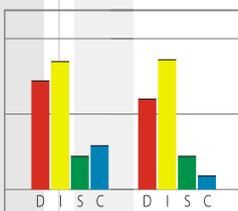
■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

ГЛАВА 3

Целевые установки

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

- Достижение целей через убеждение и привлечение окружающих.
- Расширение круга общения.
- Креативное решение проблемных вопросов, особенно тех, которые связаны с людьми.
- Самоутверждение и завоевание признания и популярности.
- Вербализация и пропаганда собственных идей.
- Завоевание поддержки и доверия.
- Разнообразие: смена мест, занятий и круга общения.
- Активное участие в широком спектре мероприятий.
- Приобретение практических навыков.
- Новшества и перемены.
- Быть непохожим на других; оригинальность.
- Быть в авангарде.
- Свобода от рутины.
- Саморазвитие.
- Независимость; возможность принимать самостоятельные решения.
- Личностный и карьерный рост.
- Прибыль, успех.

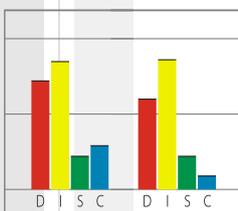


ГЛАВА 4

Ценность для организации

В этой части отчета перечисляются специфические умения, навыки и другие атрибуты, которые Надежда способен привнести в свою организацию. Руководство может, полагаясь на сильные качества Надежды, определить оптимальную для него роль в коллективе и организации.

- Превосходно решает вопросы, связанные с людьми.
- Хорошо работает в команде; умеет находить общий язык с коллегами и начальством.
- Легко устанавливает новые контакты.
- Хорошо проявляет себя в качестве продавца или представителя по связям с общественностью.
- Проявляет черты неформального лидера.
- Умеет пробуждать энтузиазм в коллегах и подчиненных.
- Способствует заключению соглашений; улаживает конфликты.
- Озвучивает общественную позицию.
- Ориентирован на активную деятельность.
- Способен вести несколько проектов одновременно.
- Умеет пробудить доверие к своим словам.
- Не ограничивается слепым исполнением чужих директив.
- Креативен и инициативен.
- Склонен к практическим действиям.
- Имеет развитое чувство срочности; быстро принимает решения.
- Умеет добиваться своего.
- Использует нестандартные методы и подходы в работе.
- Не позволяет рабочему процессу превратиться в рутину.
- Способен эффективно действовать в нестандартных ситуациях.
- Легко приспосабливается к новым для себя занятиям и обстоятельствам, если они отвечают его психологическим потребностям.

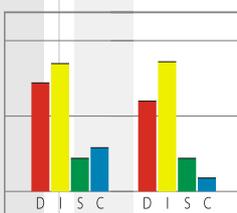


ГЛАВА 5

Стиль принятия решений и преодоления проблем

Ниже Вы найдете описания того, как Надежда принимает решения и преодолевает трудности в разрешении проблем. Учитываются такие параметры, как: решительность - нерешительность, склонность к риску - осторожность, директивность - недирективность, самостоятельность - исполнительность и другие.

- Надежда предпочитает принимать решения, учитывая отношения с окружающими.
- Ему трудно сделать выбор, когда речь идет о непопулярных решениях в силу того, что он желает сохранить компромисс — решить задачу и сохранить позитивные отношения.
- Тем не менее в сложной ситуации он, вероятно выберет именно отношения.
- Будучи человеком динамичным Надежда часто принимает решения быстро и эмоционально, однако предпочитает верить, что его выбор обоснован и последователен.
- Вопросы между людьми будет решать лично, стараясь установить контакт с ключевыми фигурами.
- Еще одной чертой, отличающей стиль принятия решений будет независимость. Однако он одновременно будет рассчитывать на поддержку окружающих.
- Стремление к самостоятельности, оригинальности и индивидуализму будет уравновешено тем, что Надежда предпочитает, чтобы его решения были приняты другими. Сам же он легче сделает тот или иной выбор, если знакомые или известные ему люди сделали подобный выбор.
- Его решения почти всегда связаны с обсуждением. Ему комфортно принять решение самому, выбрав его из нескольких альтернатив. Поэтому он сам любит креативно выдвигать креативные предложения в режиме мозгового штурма, не боясь, что некоторые из идей заведомо нереалистичны.
- Так же его идеи и решения могут быть рискованными и бросать вызов общепринятым нормам. Ему не обязательны инструкции, чтобы приступить к действию.
- Считает оправданным лозунг: «Не спрашивайте меня, как у меня это получилось. Лучше похвалите».
- Надежда не будет сидеть сложа руки, когда наметился план действий. Впрочем, если плана нет, он предпочтет начать решать вопрос и будет разбираться с проблемами по ходу их появления.

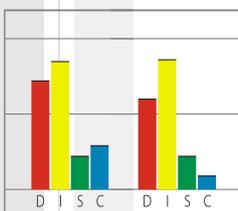


ГЛАВА 5 (продолжение)

Стиль принятия решений и преодоления проблем

Ниже Вы найдете описания того, как Надежда принимает решения и преодолевает трудности в разрешении проблем. Учитываются такие параметры, как: решительность - нерешительность, склонность к риску - осторожность, директивность - недирективность, самостоятельность - исполнительность и другие.

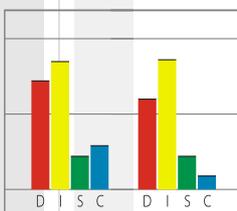
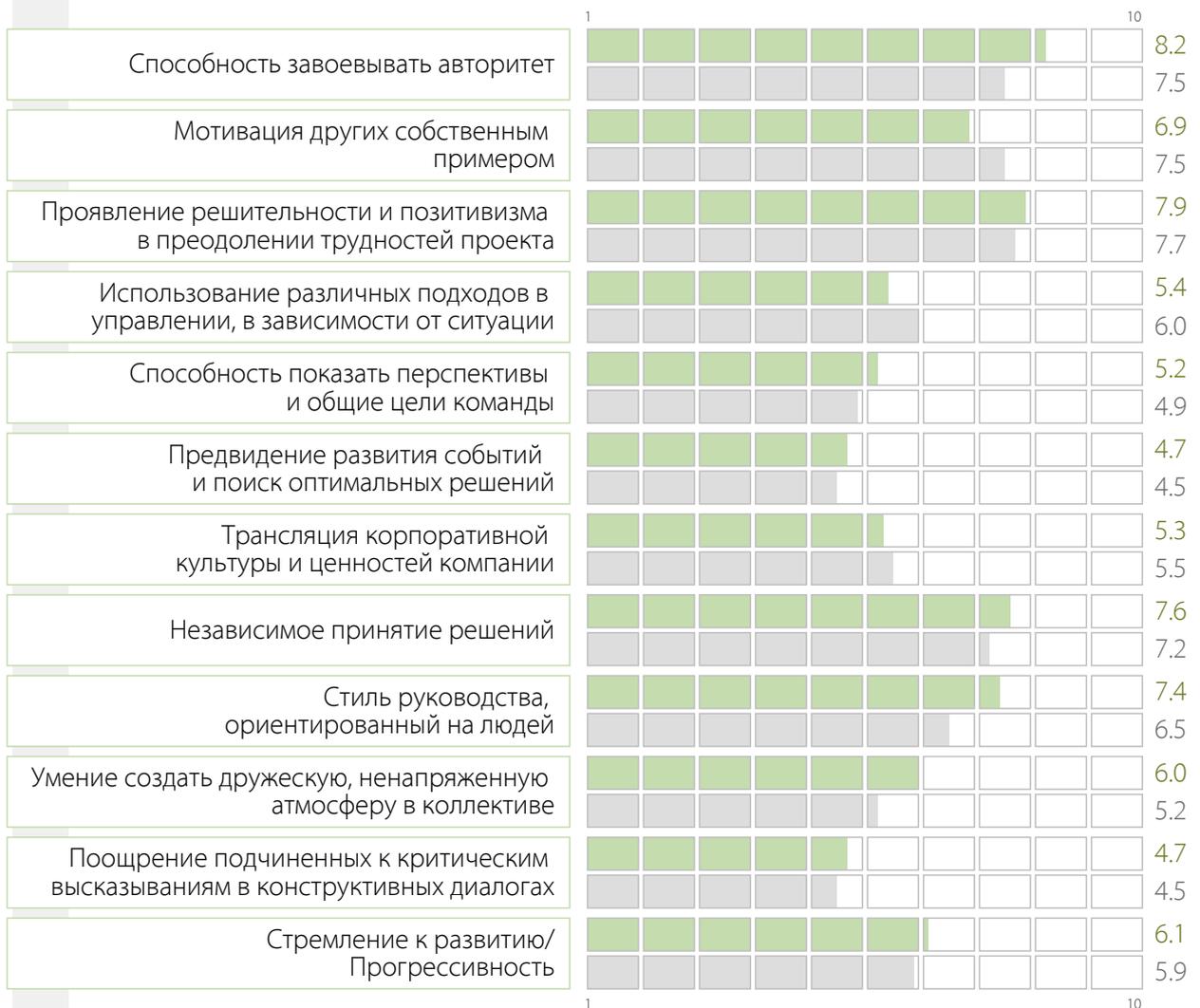
- Если при разрешении проблемы тот или иной способ не действует, Надежда ищет новый или изобретает его.
- Предпочитает действие пассивным сомнениям.
- Верит, что сможет успешно преодолеть большинство сложностей.
- Вполне возможно, что проблемы, встающие перед его командой, воспримет как вызов ему лично.



ГЛАВА 6

Проактивность и Лидерство

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



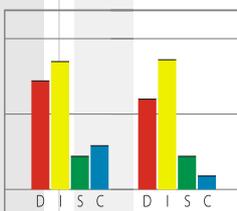
■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

ГЛАВА 7

Стиль руководства

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Заботится о создании позитивной атмосферы в коллективе	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	6.3 5.7
Приверженность системе в управлении	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	4.0 4.9
Отмечает сильные стороны и заслуги сотрудников	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	8.9 7.8
Умение ставить ясные цели и распределять производственные роли в коллективе	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	6.9 7.5
Информированный, объективный в оценках руководитель, уделяющий внимание деталям	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	2.5 2.9
Поощряет самостоятельность и инициативу подчиненных	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	7.9 7.7
Умение воспользоваться потенциалом других людей во имя коллективных задач	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	7.9 7.7
Производит оценку работы подчиненных и дает им объективную обратную связь	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	5.3 5.5
Логистика управления и координация работы подчиненных	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	2.1 2.4
Лично общается с подчиненными, стремится создать дух команды	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	8.2 8.2
Создает напряженную обстановку в коллективе для повышения продуктивности	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	7.6 7.2
Прислушивается к мнению коллектива	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	3.1 2.5
Индивидуальная мотивация подчиненных с учетом их особенностей	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	6.0 5.2
Умение успокоить и подбодрить людей, добиться их добровольного подчинения	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	5.3 5.5
Концентрация на рутинных процессах в управлении	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	1.8 1.9
Контроль над наличием ошибок и недочетов в работе подчиненных	█	█	█	█	█	█	█	█	█	█	4.0 4.9

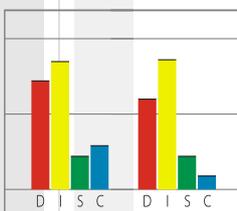


█ Натуральное поведение
█ Адаптированное поведение

ГЛАВА 8

Стратегическое и системное видение

Данная шкала оценивает уровень Стратегического видения и Системного мышления Надежды. Зафиксированные показатели отобранных компетенций дают представление о том, насколько у него развита способность определения долгосрочного вектора движения компании и на каком уровне находятся навыки Стратегического управления.



■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

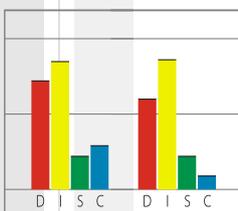
ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

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 сотрудника (соискателя).

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?



Профиль Поведения.

Инструкция по применению

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.

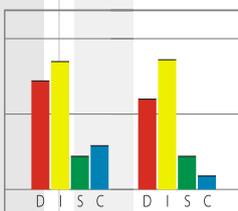
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

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.

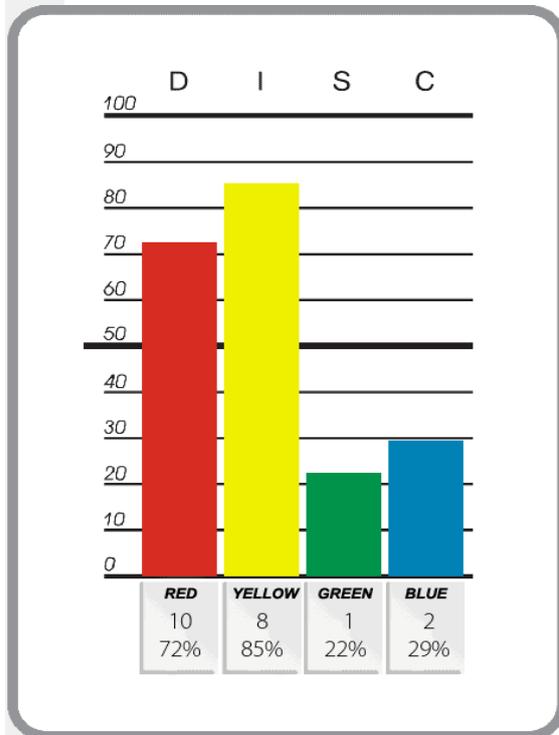
Сравнение показателей Графиков I и II, позволяет судить о разнице в том, каким человек считает необходимым быть и каким он является на самом деле.

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.

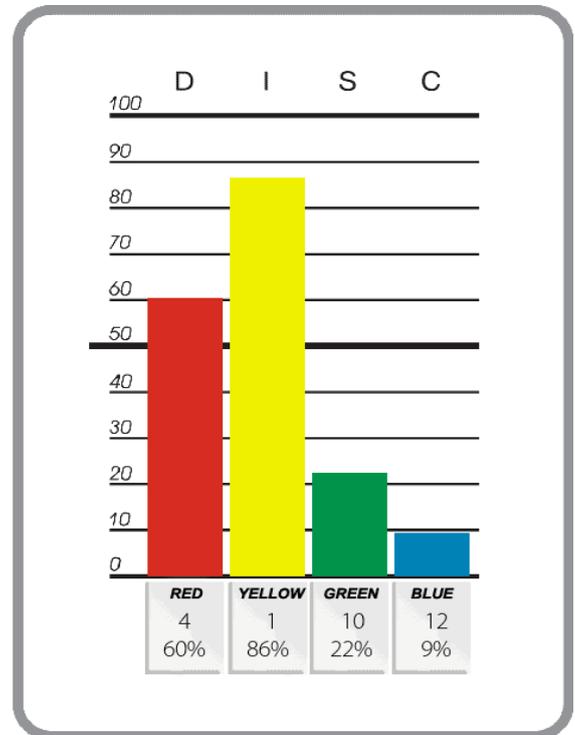


ГЛАВА 9

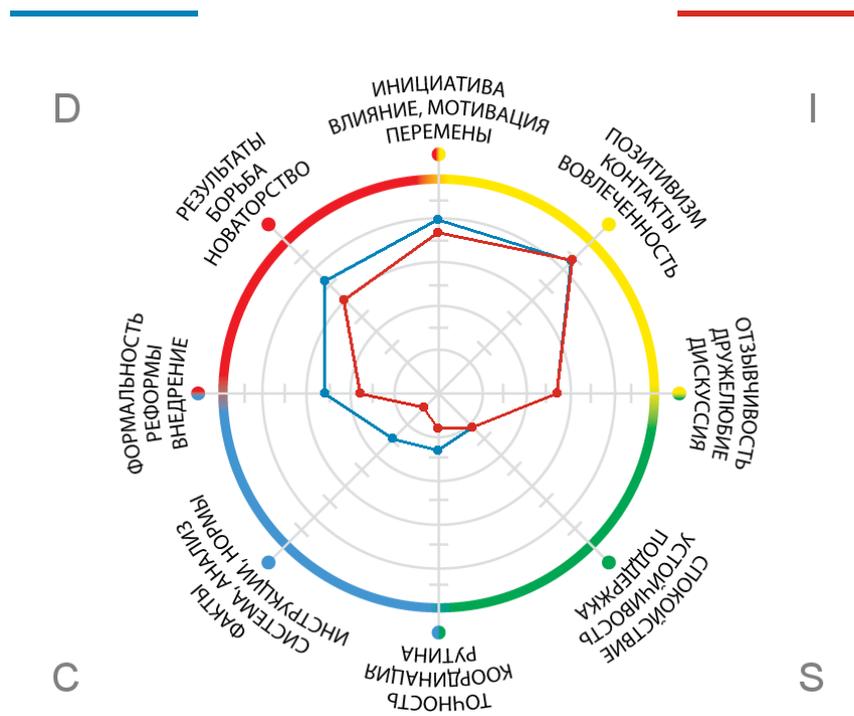
Профиль Поведения.



Адаптированное поведение
Условный стиль
УБЕЖДАЮЩИЙ ЛИДЕР



Естественное поведение
Условный стиль
ВДОХНОВИТЕЛЬ С ЧЕРТАМИ ЛИДЕРА



Инструмент Роза INSUNRISE®.

Инструкция 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®.

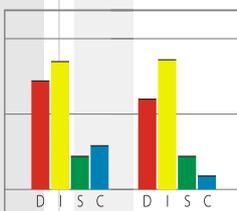
Роза INSUNRISE® была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

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.

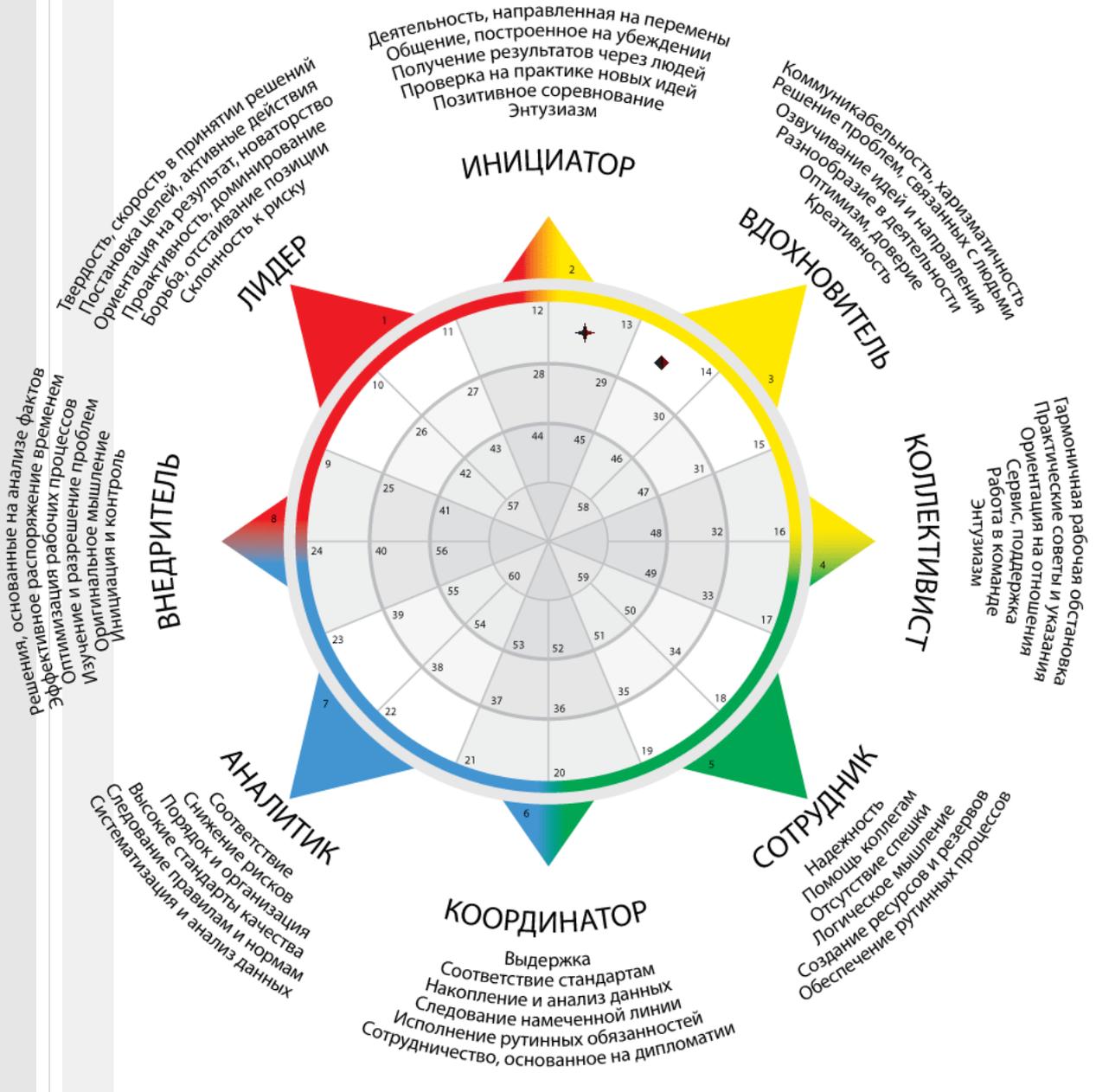
Чтобы определить степень того, насколько Вам приходится адаптировать свое поведение, нужно сравнить удаленность показателей Естественного для Вас поведения (ромб) и Поведения Адаптированного (звезда).

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.



ГЛАВА 10

Инструмент Роза INSUNRISE®.



- ◆ Естественное поведение
 Условный стиль
ВДОХНОВИТЕЛЬ С ЧЕРТАМИ ЛИДЕРА
- ★ Адаптированный стиль
 Условный стиль
УБЕЖДАЮЩИЙ ЛИДЕР

