

"...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

ЛИДЕРСКИЙ ПРОФАЙЛ

О т ч е т о с т и л е п о в е д е н и я

СНЕГИРЕВА
ЕКАТЕРИНА

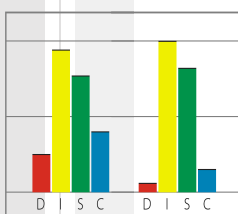
Organization LLC

manager

13/10/2017

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 - Общие описания	4
ГЛАВА 2 - Анализ базовых компетенций	7
ГЛАВА 3 - Целевые установки	8
ГЛАВА 4 - Стратегическое и системное видение	9
ГЛАВА 5 - Стиль принятия решений и преодоления проблем	10
ГЛАВА 6 - Стиль руководства	12
ГЛАВА 7 - Поведение в конфликтных ситуациях	13
ГЛАВА 8 - Проактивность и Лидерство	14
ГЛАВА 9 - Коучинг и Наставничество	15
ГЛАВА 10 - Стиль ведения переговоров	16
ГЛАВА 11 - Навыки ведения презентаций	17
ГЛАВА 12 - Ценность для организации	18
ГЛАВА 13 - Ограничители эффективности	19
ПЛАН РАЗВИТИЯ	20
Профиль Поведения. Инструкция по применению	21
ГЛАВА 14 - Профиль Поведения.	22
Инструмент Роза INSUNRISE®. Инструкция по применению	23
ГЛАВА 15 - Инструмент Роза INSUNRISE®.	24



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.

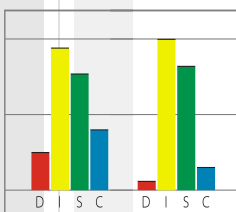
Из анализа полученных данных следует, что стиль поведения не может быть хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны, поэтому Отчёт Ваш индивидуальный отчет DISC INSUNRISE не расставляет оценок,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

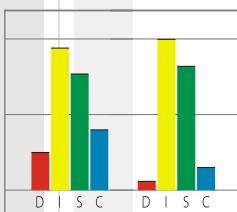


ГЛАВА 1

Общие описания

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

- Теплый и открытый в общении, внимательный к людям, экспрессивный; вдохновляющий, независимый, энтузиаст, харизматичный, коммуникабельный, малоорганизованный, убеждающий, порывистый, несколько пассивный в решениях, миролюбивый, ситуативно требовательный, изобретательный, стремящийся к разнообразию, склонный к умеренному авантюризму, старается упредить негативные последствия, несколько скрытный, сочетает порывистость и предсказуемость, любит командный подход, не просто меняет свои убеждения, умеренный оптимист, избирательно доверчивый, контактный, стремится к проявлению терпения; раскованный, произвольный, невнимательный к подробностям, ситуативно методичный.
- Екатерина — человек общительный и социальный.
- Старается относиться терпимо и с пониманием к различным проявлениям в людях.
- Екатерине свойственно действовать, заручившись поддержкой команды.
- Избегает брать на себя единоличную ответственность за сложные решения.
- Признает, что необходимо доверять людям и желает, чтобы и они верили ему.
- Екатерине нравится, когда его заслуги признаются публично.
- Старается завоевать всеобщее расположение и признание за свою готовность прийти на помощь другим, когда они в этом нуждаются.
- Оптимистично смотрит на свою способность убеждать и влиять на чужое мнение, склонять собеседников на свою сторону.
- Старается излагать свои мысли логично, однако может, в то же время, менять тему разговора без видимой причины.
- Его ошительность и отзывчивость помогают Екатерине собирать необходимую ему информацию.
- Екатерина является прекрасным коммуникатором, т.к. умеет излагать, задавать вопросы, вовлекать в беседу и слушать.
- В разговоре старается придерживаться не только интересующих его тем, но и вопросов важных для собеседников.

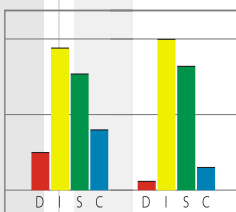


ГЛАВА 1 (продолжение)

Общие описания

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

- Обладает развитым чувством юмора, что помогает ему давать «обратную связь» окружающим в необидной, доступной форме.
- По возможности, будет избегать соперничества и конфронтации, однако, при случае, готов отстаивать свои взгляды.
- Екатерине свойственно стремление к независимости и определенному индивидуализму. Он чувствует себя тем лучше, чем меньше всевозможных требований и правил приходится учитывать.
- Екатерину можно охарактеризовать как человека изобретательного, мыслящего неординарно.
- Он стремится к разнообразию при условии сохранения стабильности.
- При разрешении спорных ситуаций он, вероятно, не будет «ставить на карту» отношения с людьми, считая их приоритетными.
- Любит приятную, ненапряженную рабочую обстановку, тем не менее, часто бывает вовлечен в активную деятельность.
- Склонен к некоторой инфантильности. Во многих ситуациях желает, чтобы ответственность за принятие того или иного решения была бы возложена на кого-то другого или была равномерно распределена между всеми членами коллектива.
- Может избегать заниматься решением того или иного проблемного вопроса, ожидая, что осложнение пройдет само собой.
- По натуре не директивен и не любит командовать людьми.
- Старается поддерживать близкие, дружеские, по возможности, долгосрочные контакты с большим количеством людей.
- Нацелен на поддержание семейных отношений.
- Сочетает в себе такие качества, как общительность и сдержанность, проявление которых зависит, как правило, от того, чего от него требует каждая конкретная ситуация.
- Способен находить общий язык с малознакомыми людьми.
- Имеет тенденцию отстаивать свои идеалы и убеждения, но готов уступить, если считает, что дело не стоит спора.

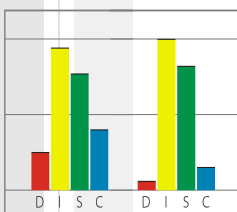


ГЛАВА 1 (продолжение)

Общие описания

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

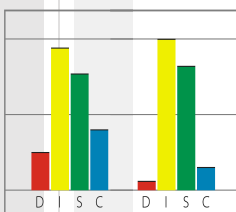
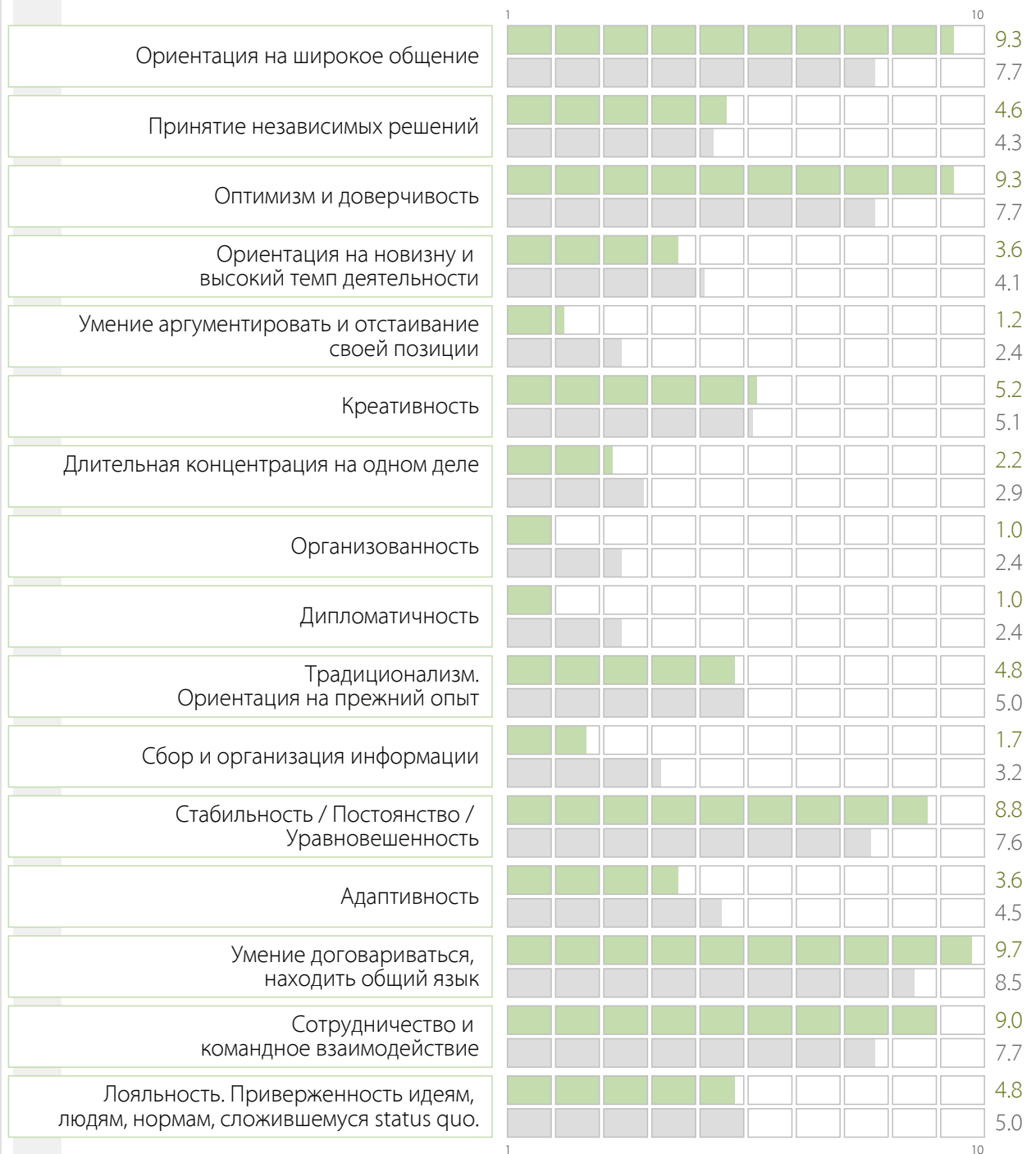
- Навряд ли будет отнимать инициативу у других. Скорее возьмет на себя роль вдохновителя-коллективиста.
- Предпочитает быть свободным от непосредственного контроля и надзора за его действиями.
- Воспринимает правила как ориентиры, которые нужны, чтобы не уклониться от верного курса, однако, подчас, уделяет повышенное внимание незначительным инструкциям.
- Стремление Екатерины к независимости и одновременное нежелание изобретать или диктовать свои собственные правила или разрабатывать инструкции для других являются причиной некоторой неуверенности.



ГЛАВА 2

Анализ базовых компетенций

В настоящей главе измерены основные тенденции поведения Екатерины. 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.



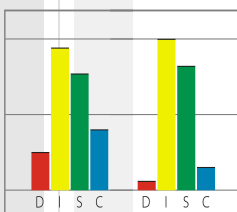
■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

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 Екатерина руководствуется, чтобы выйти из данного дисбаланса. Эта информация дает представление об оптимальной рабочей среде, необходимой для Екатерины.

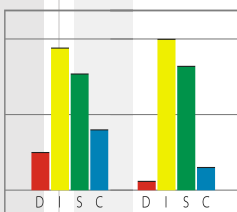
- Общение и взаимодействие.
- Поддержание дружеских связей, в особенности с группой установленных друзей или коллег.
- Накопление и пропаганда информации.
- Принадлежность коллективу. Чувство тыла.
- Независимость в действиях.
- Сотрудничество.
- Открытость информации.
- Достижение личных успехов за счет помощи другим людям.
- Общественное признание и популярность.
- Устранение конфликтных ситуаций.
- Умеренное разнообразие в работе и общении, при условии сохранения «status quo».
- Убеждение последовательное и, вместе с тем, эмоциональное, основанное на логике.
- Избегать единоличной ответственности.
- Завоевание доверия со стороны коллег и близких.
- Самообучение и обучение других людей.
- Уход от напряженных моментов в работе.
- Малое количество перемен.
- Пробуждение позитивизма и оптимизма в тех, с кем общается.



ГЛАВА 4

Стратегическое и системное видение

Данная шкала оценивает уровень Стратегического видения и Системного мышления Екатерины. 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.



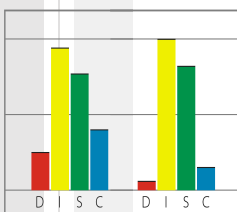
■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

ГЛАВА 5

Стиль принятия решений и преодоления проблем

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

- Екатерина не стремится специально искать трудности для их преодоления, не имеет склонности к борьбе и соперничеству.
- Ему легче сделать выбор, когда он знает, что уважаемые им люди принимают сходное решение.
- Екатерина может настойчиво придерживаться определенных взглядов, даже если они идут вразрез с мнениями других людей.
- Тем не менее, в большинстве случаев, он старается найти компромисс, решение, которое устроило бы большинство.
- Творчески подходит к преодолению трудностей, однако стремится действовать методично и последовательно.
- Он верит, что результатов нужно добиваться сообща. Как правило, достигает намеченных целей, ненавязчиво привлекая к труду других, участвуя в работе, наравне с ними.
- Будет призывать окружающих к действию, выдвигая оригинальные предложения, и сам будет первым, кто откликнется на призыв, однако предпочтет действовать в группе, избегая единоличной ответственности.
- Имеет тенденцию уступать инициативу принятия того или иного решения другим. Иногда, окружающие пользуются этим его качеством в своих целях.
- Во многих случаях, Екатерина старается переждать трудности и неприятности, нежели противостоять им, особенно, если осложнения касаются только его самого.
- Оказывает эмоциональную и действенную поддержку коллегам, но часто забывает о собственных интересах.
- Старается, чтобы принимаемые решения не отразились на привычной или комфортной для себя обстановке. Любит участвовать в собраниях, посвященных планированию.
- Ему важно, чтобы возможные риски были умеренными или вовсе отсутствовали.
- С осторожностью принимает решения, касающиеся других людей, заботясь о том, чтобы не испортить с ними отношения.

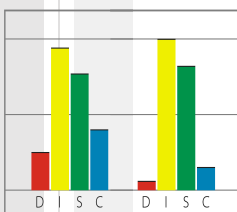


ГЛАВА 5 (продолжение)

Стиль принятия решений и преодоления проблем

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

- Довольно часто выбор Екатерины зависит от эмоций, которые он испытывает в тот или иной момент.
- Как бы то ни было, Екатерина старается принимать позитивные решения.
- Использует оригинальные, но не слишком радикальные методы в работе.
- В трудных ситуациях, особенно заботится о благополучии своей команды (семьи).

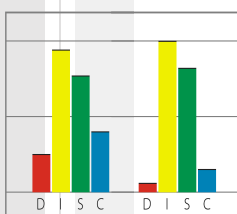


ГЛАВА 6

Стиль руководства

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

Компетенция	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Среднее	Максимум
Заботится о создании позитивной атмосферы в коллективе	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	9.7	8.5
Приверженность системе в управлении	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	1.0	2.4
Отмечает сильные стороны и заслуги сотрудников	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	9.3	7.7
Умение ставить ясные цели и распределять производственные роли в коллективе	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	1.2	2.4
Информированный, объективный в оценках руководитель, уделяющий внимание деталям	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	5.5	5.8
Поощряет самостоятельность и инициативу подчиненных	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	5.2	5.1
Умение воспользоваться потенциалом других людей во имя коллективных задач	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	5.2	5.1
Производит оценку работы подчиненных и дает им объективную обратную связь	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	5.7	5.8
Логистика управления и координация работы подчиненных	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	4.8	5.0
Лично общается с подчиненными, стремится создать дух команды	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	5.9	5.9
Создает напряженную обстановку в коллективе для повышения продуктивности	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	4.6	4.3
Прислушивается к мнению коллектива	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	8.8	7.6
Индивидуальная мотивация подчиненных с учетом их особенностей	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	9.0	7.7
Умение успокоить и подбодрить людей, добиться их добровольного подчинения	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	5.7	5.8
Концентрация на рутинных процессах в управлении	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	4.1	4.2
Контроль над наличием ошибок и недочетов в работе подчиненных	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	1.0	2.4

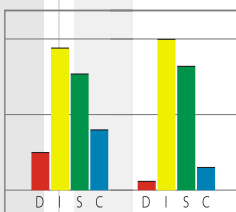
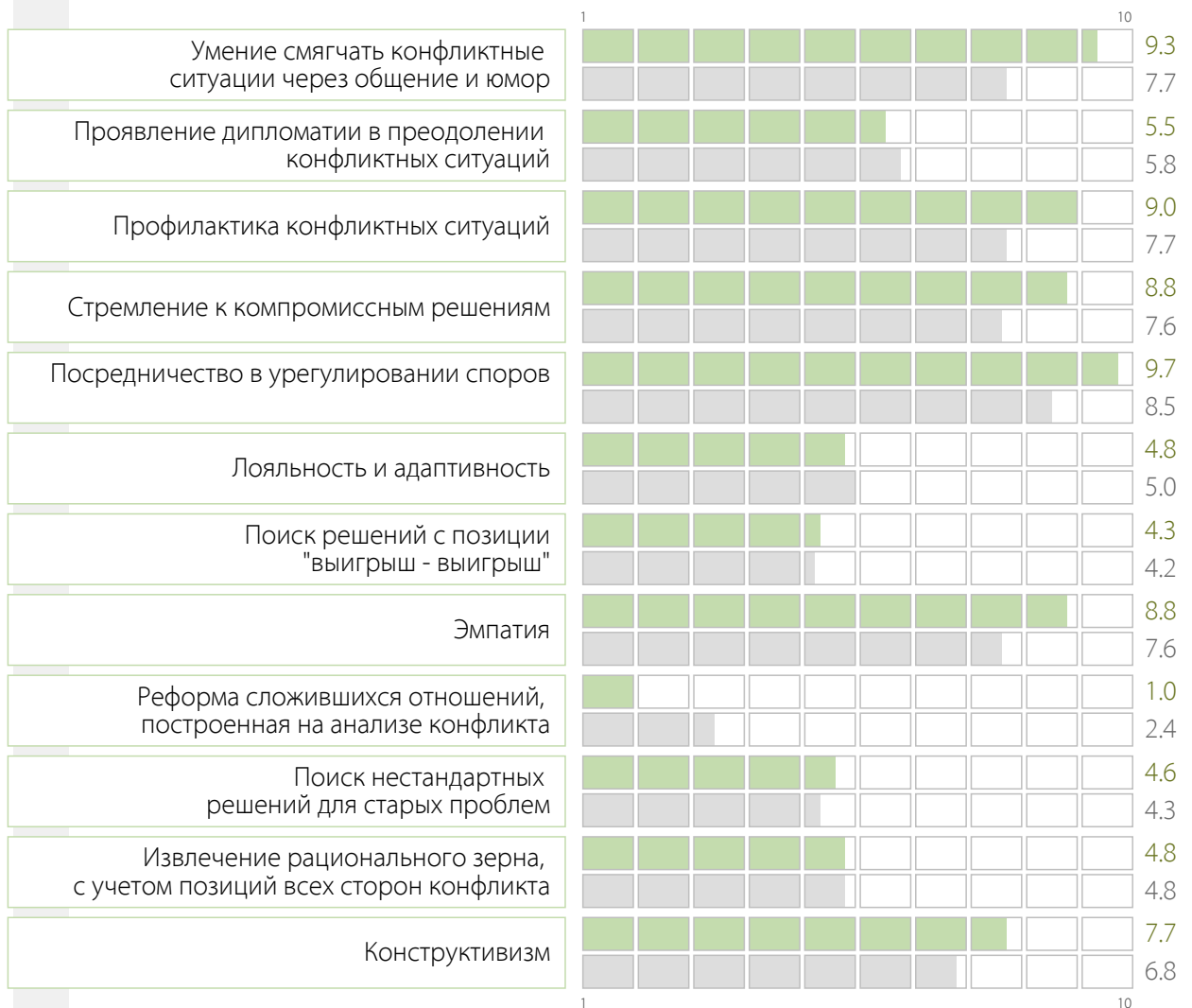


■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

ГЛАВА 7

Поведение в конфликтных ситуациях

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

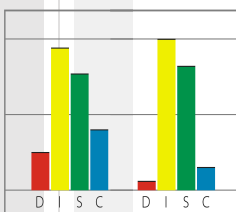


■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

ГЛАВА 8

Проактивность и Лидерство

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

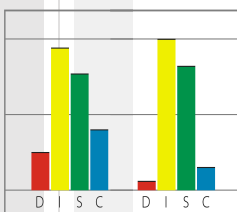
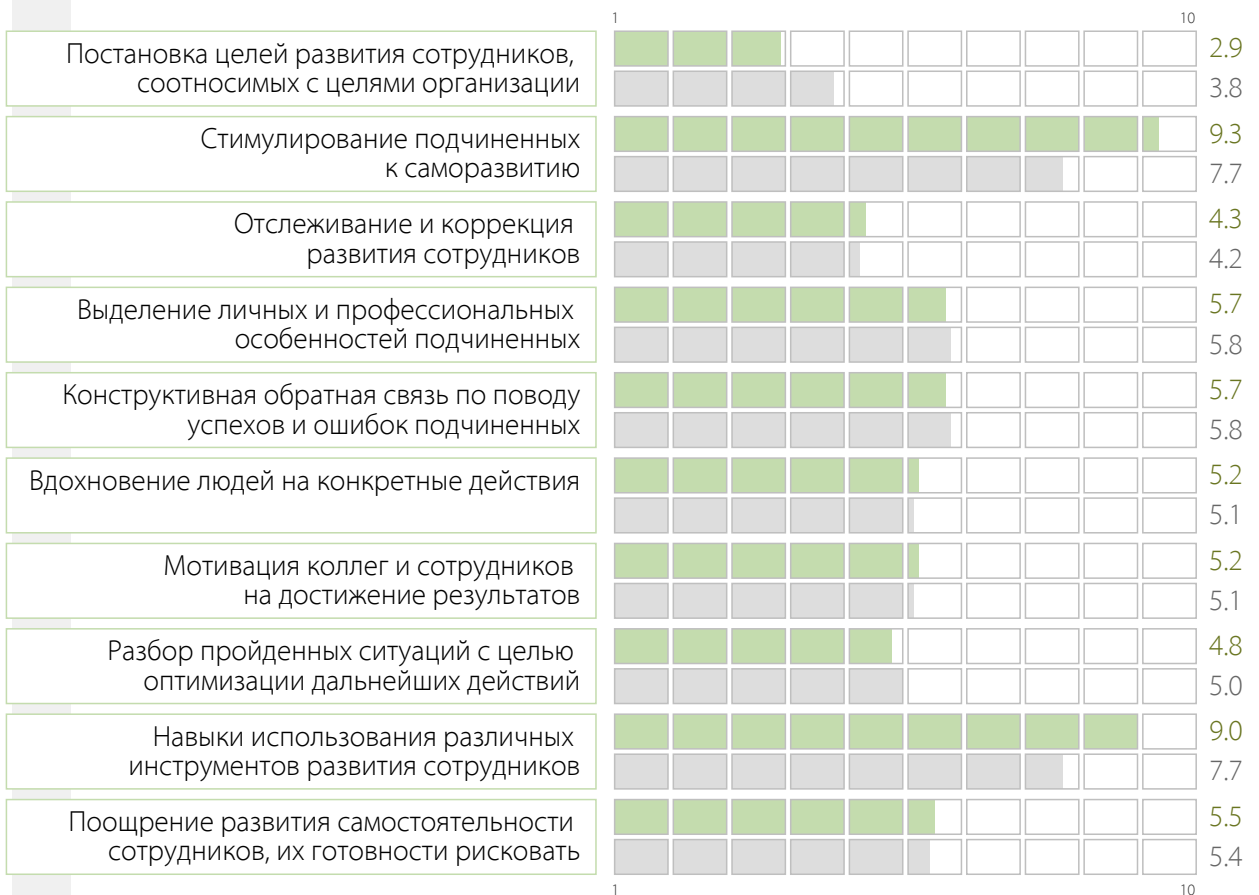




■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

ГЛАВА 9

Коучинг и Наставничество

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

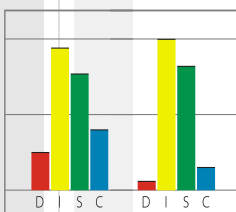


 Натуральное поведение
 Адаптированное поведение

ГЛАВА 10

Стиль ведения переговоров

Эта часть отчета измеряет такие параметры, как: умение аргументировать, убедительность, умение излагать свои мысли, умение слушать и задавать вопросы. Эти параметры были специально отобраны для того, чтобы помочь составить адекватное представление о стиле поведения Екатерины в процессе переговоров.

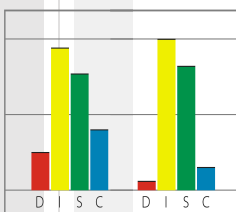


■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

ГЛАВА 11

Навыки ведения презентаций

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



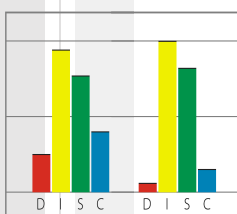
█ Натуральное поведение
█ Адаптированное поведение

ГЛАВА 12

Ценность для организации

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

- Екатерина вербально активен.
- Является хорошим коммуникатором, т.к. умеет говорить и слушать.
- Нацелен на общение и развитие отношений.
- Является игроком команды.
- Умеет работать как ради лидера, так и ради самого дела.
- Прилагает усилия к тому, чтобы поддерживать хорошие отношения с начальством и коллегами.
- Способствует созданию позитивной атмосферы.
- Способен оказывать поддержку, в первую очередь, через поднятие мотивации других людей.
- Не конфликтен. Выступает посредником при улаживании споров.
- Услужлив.
- При том, что Екатерина имеет некоторую склонность к методичной работе, он может, при необходимости, вести несколько дел параллельно.
- Способен успешно поддерживать отношения с уже имеющимися клиентами.
- Находится в поиске креативных, но устраивающих большинство решений.
- Старается толерантно относиться к разным проявлениям в людях.
- Имеет склонность к обучению и передаче опыта.
- Превосходно умеет давать «обратную связь».
- Обладает способностью рассматривать сложные ситуации под разными углами зрения.
- Проявляет оптимизм, основанный на критическом осмыслении ситуаций.

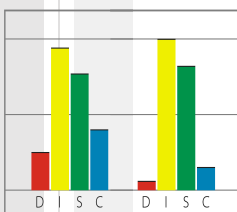


ГЛАВА 13

Ограничители эффективности

В данной части отчета перечислены возможные факторы и черты поведения Екатерины, ограничивающие его эффективность и имеющие отношение не только к работе. Мы рекомендуем выделить несколько ограничивающих факторов и разработать план действий по их ослаблению или преодолению.

- В своих попытках позитивно разрешить ту или иную проблему может проявлять непрямоту.
- Может тратить слишком много времени на общение, забывая об основной цели. В продажах подобное качество будет выражаться в том, что Екатерина будет медлить с закрытием сделки.
- Может иметь сложности с расстановкой приоритетов.
- Склонен к проявлению неуместной толерантности и терпимости.
- Имеет тенденцию к удовлетворению потребностей и интересов других людей в ущерб своим собственным.
- Позволяет другим принимать решения за себя.
- Медлит с принятием серьезных, нежелательных для себя решений, в надежде, что осложнение минует.
- Иногда принимает решения, основанные на поверхностном анализе данных.
- Склонен завышать оценку умений и способностей других людей.
- Не всегда придерживается существующих правил, не устанавливая, при этом, своих собственных норм или требований.
- Несколько небрежно относится к соблюдению и учету мелких нюансов и подробностей в заданиях, где требуется особая точность.
- Имеет тенденцию к выражению своих мыслей в излишне многословной манере.
- Не всегда осуществляет должный контроль над действиями подчиненных.
- В напряженных ситуациях склонен давать неполноценные инструкции.
- Зависит от мнения о нем окружающих.



ПЛАН РАЗВИТИЯ

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

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

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

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

Область деятельности: _____

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

Область деятельности: _____

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

Область деятельности: _____

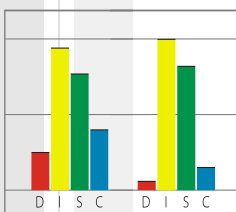
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

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

Дата начала осуществления Плана Развития: _____

Дата его Пересмотра: _____



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.

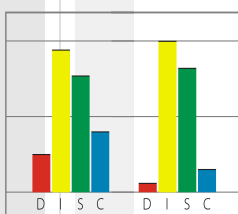
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

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.

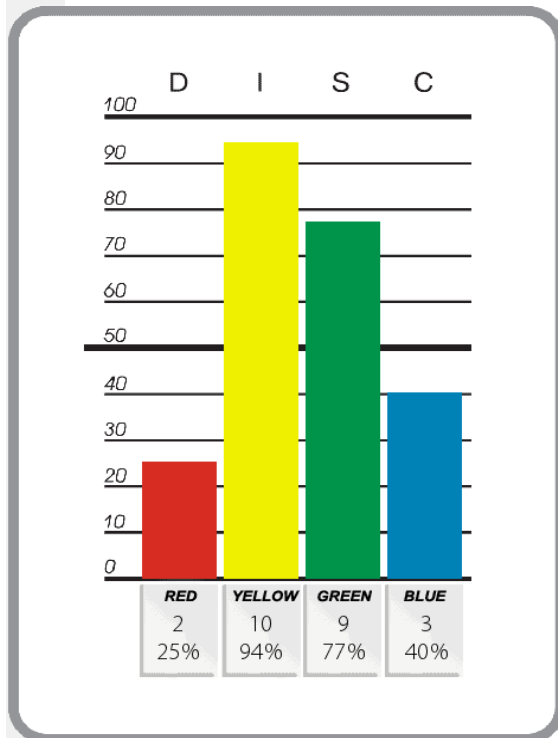
Сравнение показателей Графиков I и II, позволяет судить о разнице в том, каким человек считает необходимым быть и каким он является на самом деле.

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.

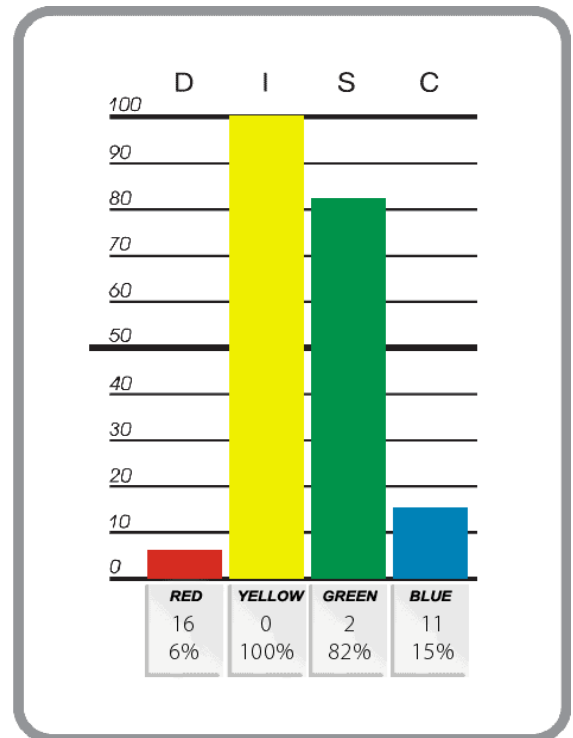


ГЛАВА 14

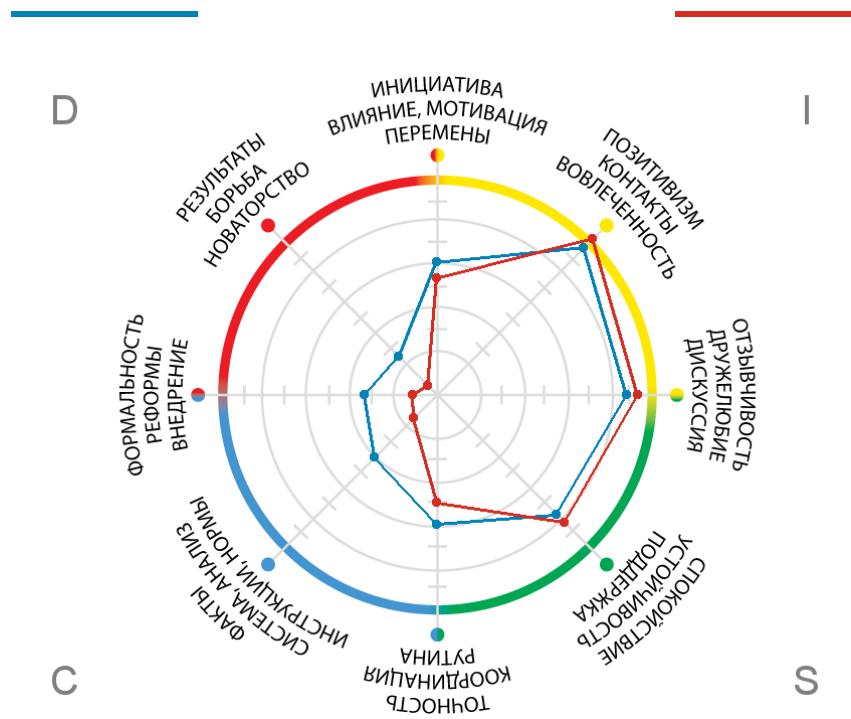
Профиль Поведения.



Адаптированное поведение
Условный стиль
ВДОХНОВИТЕЛЬ - КОЛЛЕКТИВИСТ



Естественное поведение
Условный стиль
ВДОХНОВИТЕЛЬ - КОЛЛЕКТИВИСТ



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®.

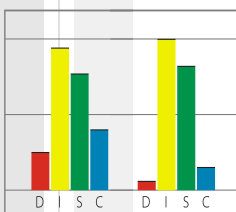
Роза INSUNRISE® была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

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.

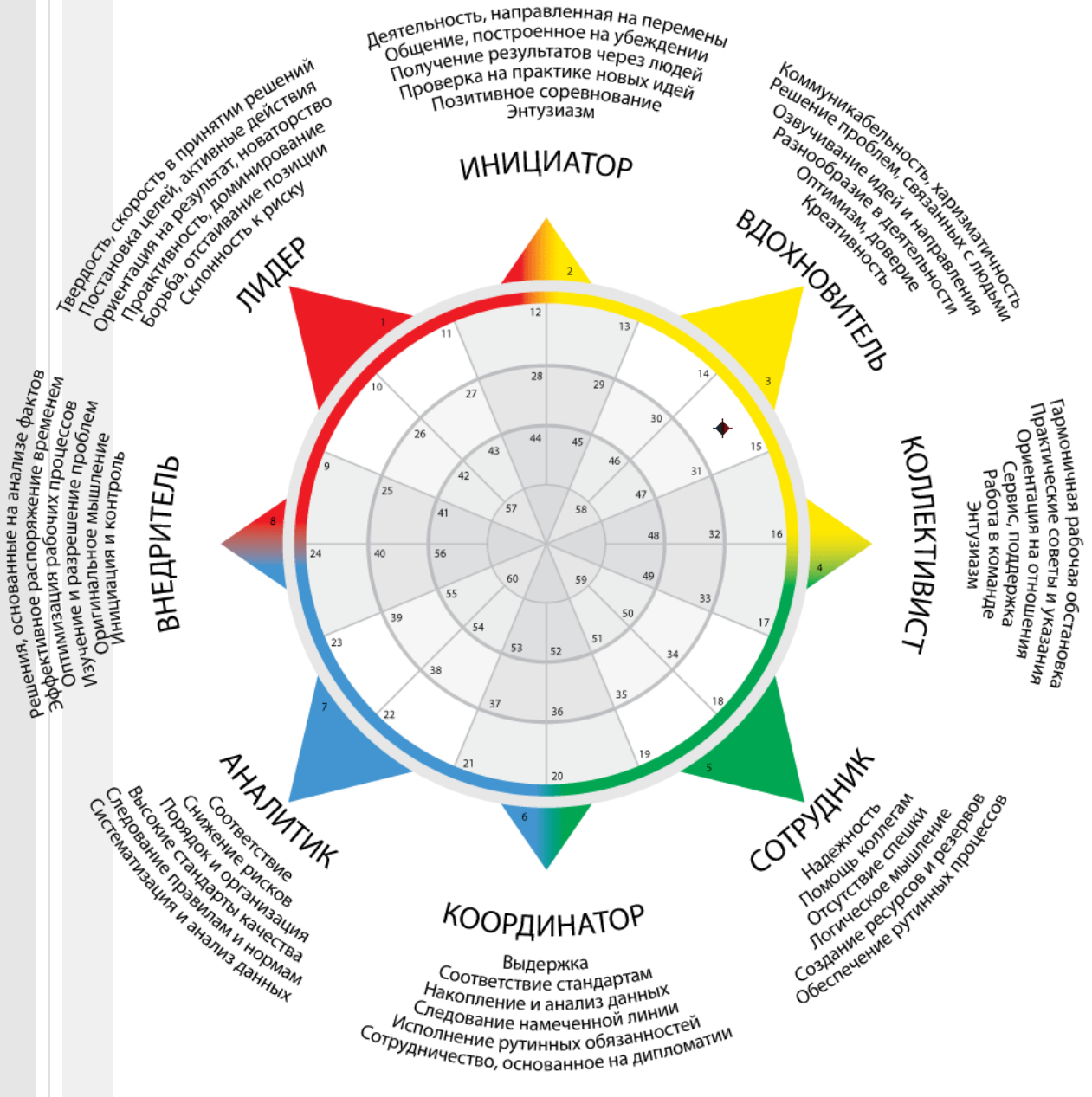
Чтобы определить степень того, насколько Вам приходится адаптировать свое поведение, нужно сравнить удаленность показателей Естественного для Вас поведения (ромб) и Поведения Адаптированного (звезда).

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 15

Инструмент Роза INSUNRISE®.



- ◆ Естественное поведение
 Условный стиль
 ВДОХНОВИТЕЛЬ - КОЛЛЕКТИВИСТ
- ★ Адаптированный стиль
 Условный стиль
 ВДОХНОВИТЕЛЬ - КОЛЛЕКТИВИСТ

