

INSUNRISE
ASSESSMENT BEHAVIOR SYSTEM DISC

ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ

Э К С К Л Ю З И В Н Ы Й О Т Ч Е Т

анализируемая должность:

SALES MANAGER

участники:

ИВАНОВА Ю.С.

СМИРНОВА А.К.

должности заполнявших:

Исполнительный директор

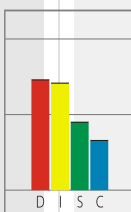
Директор отдела персонала

ORGANIZATION LLC

23/05/2018

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
ГЛАВА 1 - Ключевые должностные компетенции	3
ГЛАВА 2 - Обобщенный анализ должностных компетенций	4
ГЛАВА 3 - Целевые установки	5
ГЛАВА 4 - Мотивирующая рабочая среда	6
ГЛАВА 5 - Демотивирующая рабочая среда	7
ГЛАВА 6 - Стиль принятия решений	8
ГЛАВА 7 - Проактивность и Лидерство	9
ГЛАВА 8 - Стиль руководства	10
ГЛАВА 9 - Стратегическое и системное видение	11
ГЛАВА 10 - ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ	12
Инструмент Роза INSUNRISE®. Инструкция по применению	13
ГЛАВА 11 - Инструмент Роза INSUNRISE®.	14

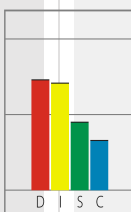


ГЛАВА 1

Ключевые должностные компетенции

Постоянно растущие требования современного рынка к уровню специалистов диктуют необходимость акцентировать внимание на описании поведенческих аспектов различных должностных позиций. Плохое понимание работниками своих обязанностей и эмоциональная несовместимость с должностью приводит к быстрой утомляемости, низкому уровню самоотдачи, конфликтам с начальством, коллегами или клиентами, к производственным травмам, снижению мотивации и производительности. Используйте данный отчет для того, чтобы точно определить ключевые компетенции анализируемой позиции.

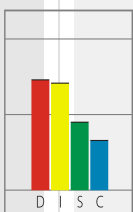
- Открытость и прямота.
- Инициативность, способность к самопродвижению.
- Умение добиваться поставленных целей.
- Ориентация на будущее.
- Расторопность и оперативность; умение мыслить и реагировать быстро.
- Склонность к разносторонней деятельности.
- Новаторство; умение оригинально мыслить.
- Быстрая приспособляемость к новым условиям, находчивость.
- Открытость и откровенность.
- Аналитические способности.
- Умение работать в команде.
- Харизматичность и неформальность.
- Умение сочетать дружелюбие и прямоту.
- Умение убеждать и находить мотивирующие стимулы для коллег и подчиненных.
- Независимость в решениях.
- Увлеченность, заинтересованность в деле.
- Оптимизм и позитивизм.
- Наличие широких связей.
- Способность убеждать и излагать свои мысли эффективно, в привлекательной, эмоциональной манере.
- Прагматичность.
- Наличие чувства юмора.



ГЛАВА 2

Обобщенный анализ должностных компетенций

В настоящей главе измерены основные тенденции поведения человека, необходимые на данной Должности. Именно на таком уровне он должен проявлять анализируемые компетенции в обстановке естественной для него, не будучи под воздействием стресса или других факторов.

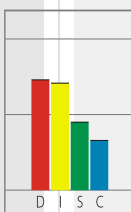


ГЛАВА 3

Целевые установки

В настоящей главе перечислены условия, на которые следует ориентироваться работнику для того, чтобы быть эффективным на данной должностной позиции. Наличие таких целевых установок у человека будет свидетельствовать о его возможном соответствии вакантной должности и его профессиональной пригодности.

- Инициация новых проектов.
- Практические действия.
- Разнообразие и перемены.
- Развитие деловых и человеческих отношений.
- Пропаганда своих мыслей и убеждений.
- Достижение результата через убеждение и привлечение к делу других людей.
- Посредничество при заключении соглашений.
- Свобода слова, действий и передвижений.
- Новизна; борьба с рутинной.
- Участие в увлекательных мероприятиях.
- Поиск креативных решений.
- Приобщение к новым идеям, деятельности, вещам.
- Победа в командном соревновании.
- Самоутверждение и получение широких полномочий.
- Успех и прибыль.
- Завоевание популярности и авторитета.
- Личностный и карьерный рост.

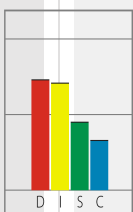


ГЛАВА 4

Мотивирующая рабочая среда

Основными мотивирующими стимулами для большинства людей являются их желания и мечты. Должность – это в первую очередь человек, ее занимающий. Данная секция отчета анализирует, какие стимулы могут быть использованы для усиления мотивации и заинтересованности в труде тех кандидатов, которые наиболее полно соответствуют требованиям, предъявляемым должностью. Просмотрите список вместе с претендентом на вакантную позицию и выделите те пункты, которые являются наиболее существенными.

- Возможность отличиться, проявить себя.
- Достижение поставленных целей.
- Популярность.
- Честность и откровенность между людьми.
- Общение, как процесс.
- Наличие творческих заданий.
- Возможность независимо высказываться.
- Независимость и свобода передвижений.
- Отсутствие рутины и застоя.
- Периодическая смена деятельности.
- Участие в групповых мероприятиях.
- Соревнование.
- Участие в новых проектах.
- Отсутствие необходимости составлять длинные и подробные отчеты.
- Наличие поддержки со стороны коллег.
- Возможность свободно интерпретировать имеющиеся правила и установки.
- Организация труда, которая помогает Петру лучше прорабатывать детали.
- Наличие теплой, приятной рабочей обстановки.
- Поощрения, которые помогают Петру осуществлять собственные мечты.
- Комфорт.
- Руководство, концентрирующее свое внимание на людях.

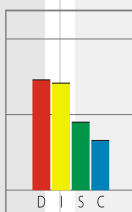


ГЛАВА 5

Демотивирующая рабочая среда

Для каждого человека существуют зоны дискомфорта, которые он старается избегать, как в работе, так и в личной жизни. Такие зоны являются своеобразными ограничителями. Руководитель, учитывающий индивидуальные особенности работников, получает в свое распоряжение мощный рычаг управления ими.

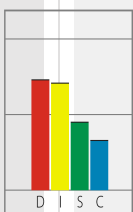
- Изолированности и одиночества.
- Ограниченности в выборе.
- Быть как все.
- Не иметь возможности высказывать свое мнение.
- Безрезультатных действий.
- Общениа, основанного исключительно на фактах.
- Принимать непопулярные решения.
- Оставаться без поддержки.
- Работать с людьми сдержанными, пассивными, не проявляющими энтузиазма.
- Подчиняться жесткой дисциплине.
- Строго регламентированной атмосферы на работе.
- Исполнять задания, требующие особой точности.
- Зависимости от людей или от непреодолимых обстоятельств.
- Бюрократизма и формализма.
- Пессимизма, скуки и однообразия.
- Сложных, напряженных отношений с людьми.
- Нести поражение, проигрывать.
- Работать на нерешительного или слишком медлительного руководителя.



ГЛАВА 6

Стиль принятия решений

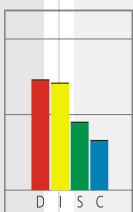
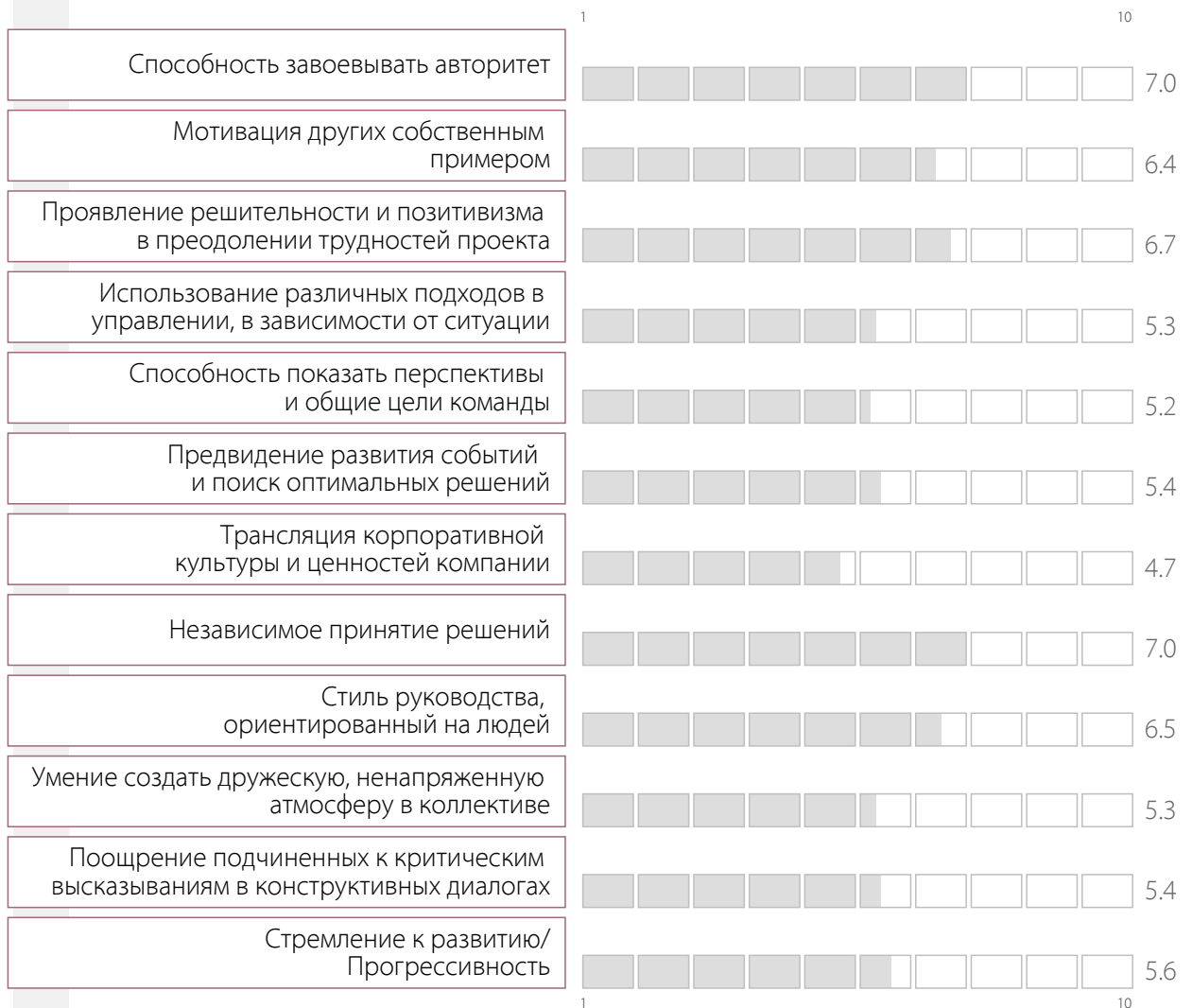
Шкалы в этой главе фиксируют уровень компетенций данной Должности в вопросах принятия решений и преодоления проблем. Оцениваются такие аспекты поведения как решительность, склонность к риску, директивность, самостоятельность и исполнительность.



ГЛАВА 7

Проактивность и Лидерство

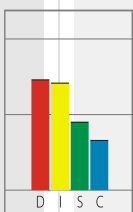
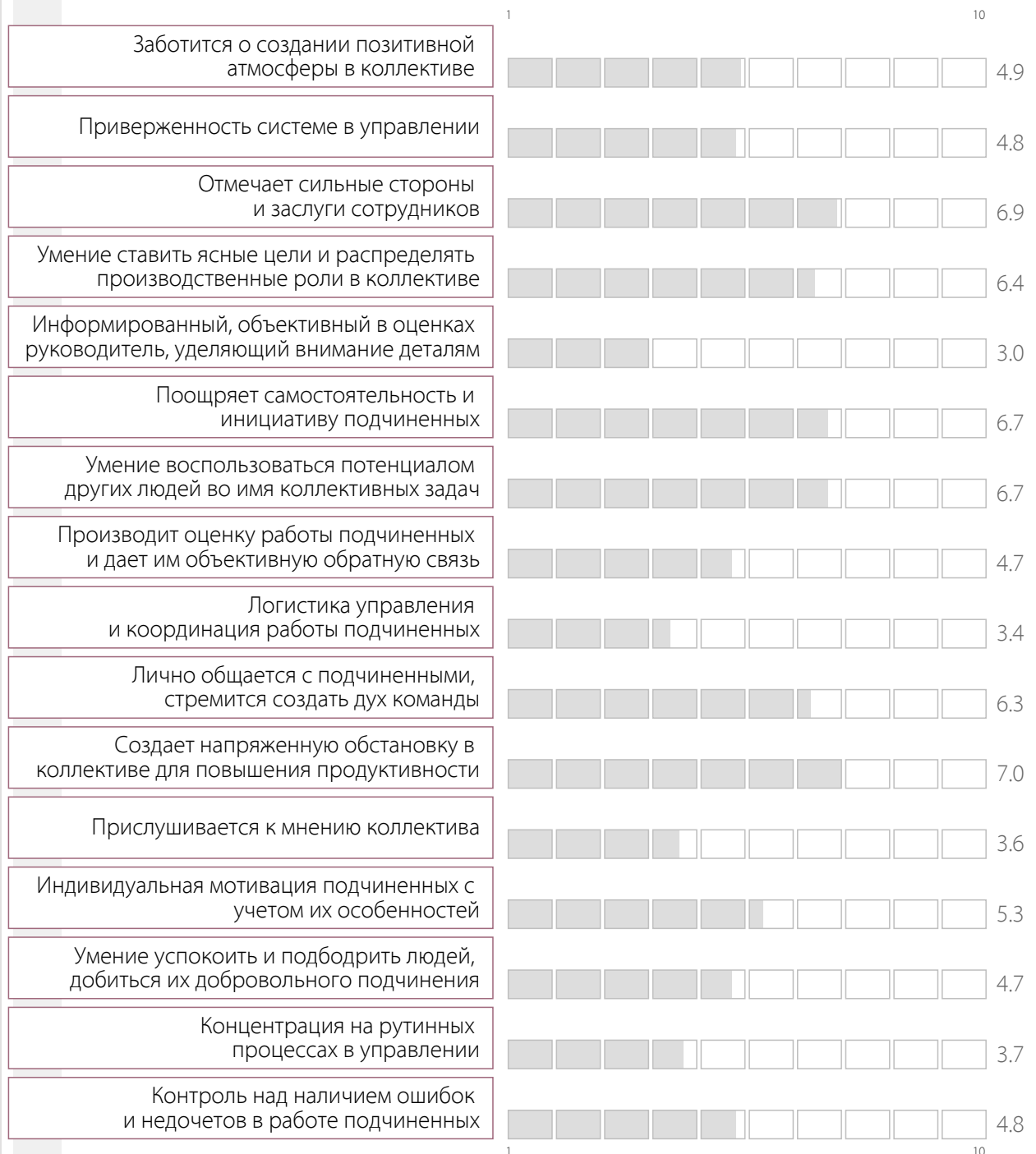
Данные этой главы помогают определить, на каком уровне у человека, занимающего эту Должность, должны быть развиты Лидерские качества, включающие в себя широкий спектр компетенций — от стиля руководства и мотивации, до уровня проактивности и независимости.



ГЛАВА 8

Стиль руководства

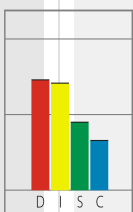
В рамках этой главы идентифицированы Должностные компетенции, которые потребуются человеку в роли Руководителя. Набор этих компетенций покрывает широкий спектр поведенческих характеристик, связанных с управлением людьми и их мотивацией.



ГЛАВА 9

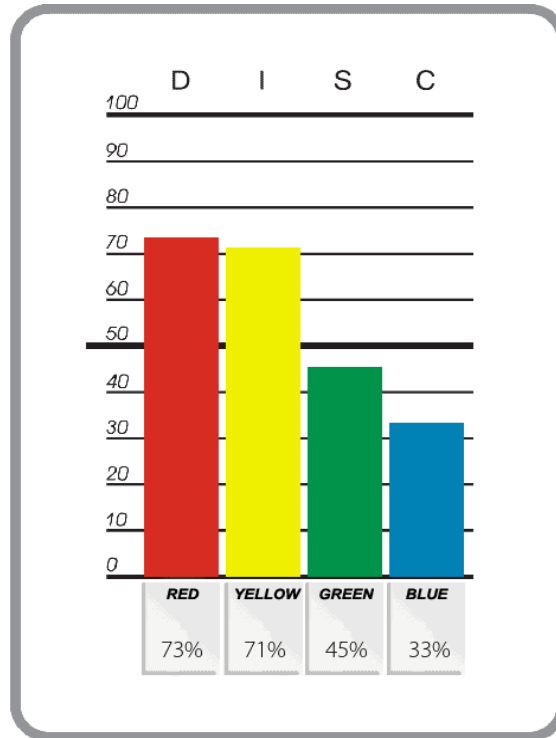
Стратегическое и системное видение

Необходимый для данной Должности уровень Стратегического видения и Системного мышления отражен в этой главе. Зафиксированные показатели компетенций дают представление о том, насколько у человека в этой Должности должно присутствовать понимание долгосрочного вектора движения компании и на каком уровне развития требуются навыки Стратегического управления предприятием.

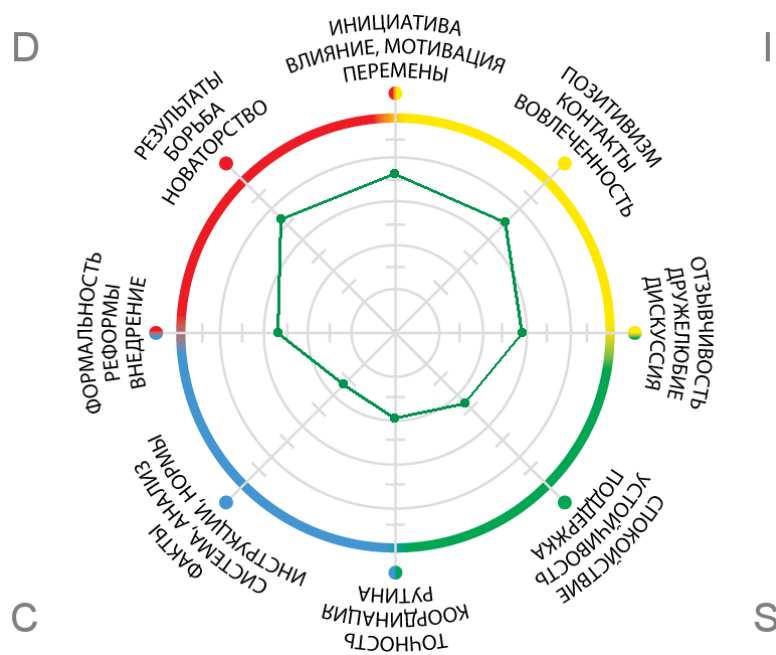


ГЛАВА 10

ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ



Профиль Должности
ИНИЦИАТОР



Инструмент Роза INSUNRISE®.

Инструкция по применению

Роза INSUNRISE® – это мощный многофункциональный инструмент, который может быть применен, как самостоятельно, так и в качестве вспомогательного в контексте отчета «Профиль Должности».

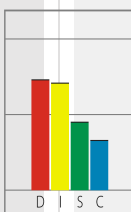
"Роза INSUNRISE® была разработана на базе концепции К. Юнга и модели DISC и помогает максимально наглядно представить Профиль Должности, а также упрощает сравнительный анализ с Профилями сотрудников, претендующих на эту Позицию, либо уже занимающих ее.

1. Соотнесите Индикатор Должности (квадрат на поле Розы) с описаниями соответствующего сектора. В случае, если Индикатор смещен к центру, следует дополнительно учитывать описания диаметрально противоположного сектора.
2. Поместите на поле Розы Профили Естественного (ромб) и Адаптированного (звезда) поведения интересующего вас кандидата (см. Персональный отчет о стиле поведения), чтобы определить их удаленность от показателя Должности (квадрат). Их удаленность будет свидетельствовать о наличии уже имеющегося или потенциального стресса «Я – работа», снижающего эффективность труда и мотивацию людей.
3. Для облегчения принятия решений о внутрикадровых перемещениях достаточно объединить на поле одной Розы Профили сотрудников и Профили Должности. Анализ производится по принципу, описанному в п. 2.

Известно, что фирмы отбирают работников по их квалификации, однако увольняют, в большинстве случаев, по причине не устраивающих организацию личностных качеств («человеческий фактор»). Именно это является важнейшим аргументом для предварительного тестирования поведенческих компетенций людей и должностей.

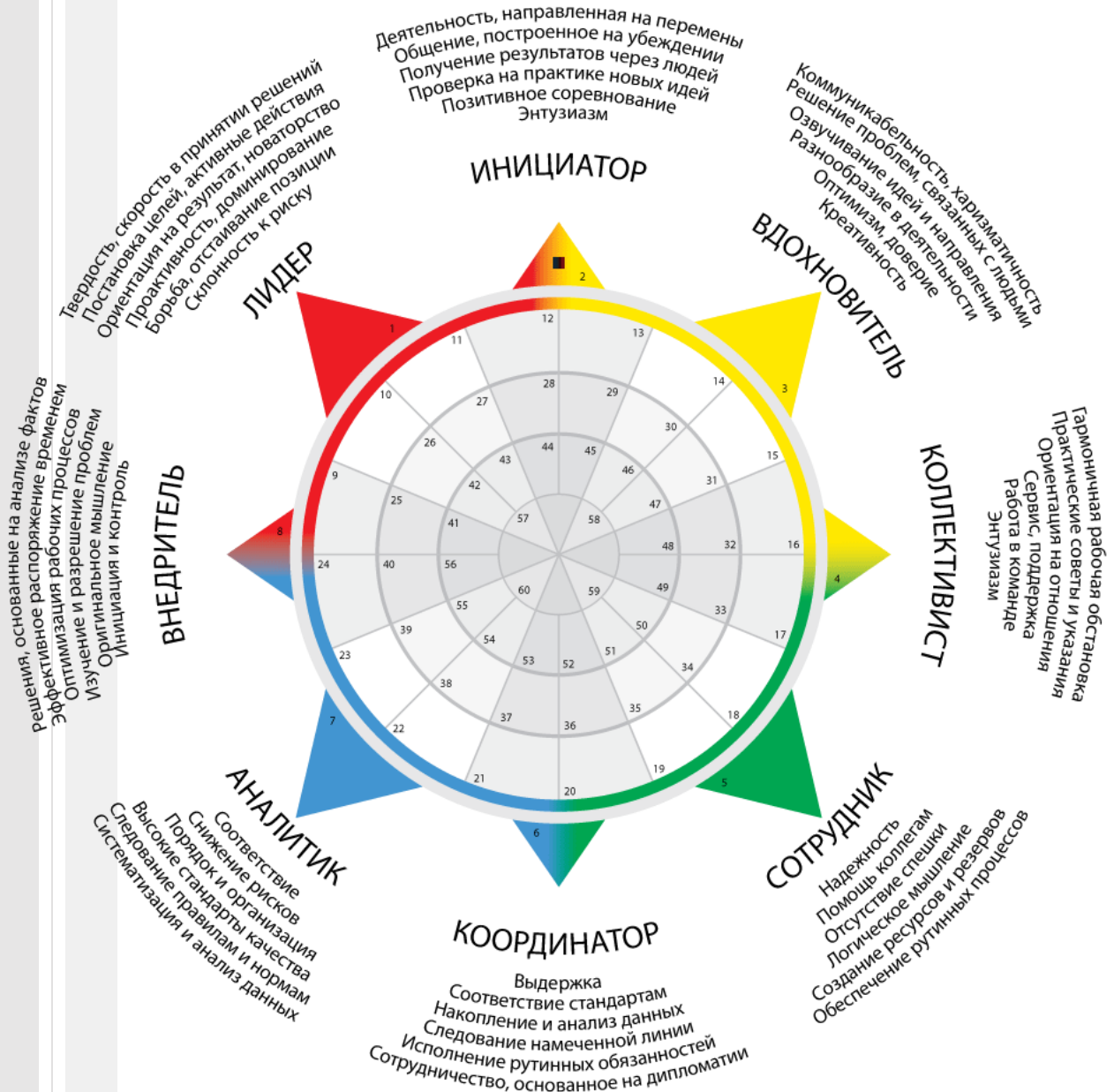
Учтите, что:

- Не существуют такой позиции на Розе, которая была бы лучше или выгодней, чем другие. Важно, насколько то или иное поведение адекватно для анализируемой должности.
- Каждая позиция Розы способна к адаптации и взаимодействию.
- Каждая позиция Розы имеет свои сильные и слабые стороны. Наша задача - прояснить и зафиксировать данную информацию, чтобы претендент мог сознательно подойти к вопросу адаптации своего поведения.



ГЛАВА 11

Инструмент Роза INSUNRISE®.



■ Профиль Должности:
ИНИЦИАТОР

