



КАРЬЕРНЫЙ ГИД DISC

РАБОТА И КАРЬЕРА

11
12

2018

Синицына Демю Оксана

Менеджер

ООО "Организация"



INSUNRISE
PSYCHOMETRIX

© 2004-2020 INSUNRISE Psychometrix ® All rights reserved

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 - Обобщенные описания стиля поведения	4
ГЛАВА 2 - Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC	6
ГЛАВА 3 - Стиль поведения DISC - Графики	7
ГЛАВА 4 - Ориентиры для эффективной работы	8
ГЛАВА 5 - Должностная эффективность в компетенциях	9
ГЛАВА 6 - Стиль работы над проектами	10
ГЛАВА 7 - Ценность для организации	11
ГЛАВА 8 - Ограничители эффективности	13
ГЛАВА 9 - Мотивирующие стимулы	14
ГЛАВА 10 - Демотиваторы	15
ГЛАВА 11 - Лидерство и Проактивность	16
ГЛАВА 12 - Стиль принятия решений и преодоления проблем	17
ГЛАВА 13 - Стиль общения и убеждения	18
ГЛАВА 14 - Ритм деятельности и отношение к переменам	19
ГЛАВА 15 - Рекомендации по повышению собственной эффективности	20
ГЛАВА 16 - Идеальный наставник для Оксаны	21
ГЛАВА 17 - ПЛАН РАЗВИТИЯ	22



ВВЕДЕНИЕ

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

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

В труде «Эмоции нормальных людей» (The Emotions of Normal People), в Марстон изложил теорию DISC, основные положения которой легли в основу современной Модели Поведения DISC.

На базе модели DISC, были проведены тысячи научных исследований и тестов, убедительно доказывающих, что, несмотря на неповторимость проявлений каждого человека, могут существовать, тем не менее, и определённые закономерности, позволяющие измерить и определить индивидуальный стиль личностного поведения.

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

Глубокое знание себя помогает значительно оптимизировать взаимодействие с другими людьми, а также наилучшим образом адаптироваться к требованиям окружающей обстановки.

Отнеситесь к своему Отчету творчески. Если Вы не согласны с какими-либо утверждениями, просто вычеркните их, но сделайте это лишь после того, как Вы сверите своё мнение с мнением друзей, родных или коллег (т.е. тех людей, которым Вы доверяете), т.к. некоторые черты Вашей натуры могут не осознаваться Вами.

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

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





Обобщенные описания стиля поведения

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

- Заботливая, щепетильная, зависимая, придерживается системы в работе, осторожная, сопротивляется переменам, неэкспансивная, придерживается общепринятых норм, перфекционист, дисциплинированная, опрятная, скрывает и контролирует эмоции, ненавязчивая, дипломатичная, любит точность, аналитик, тактичная, объективная, логичная, ненапряженная, консерватор, скромная, склонна к кооперации, колеблющаяся, сдержанная, медлит с выбором, избегает соревнования, терпеливая, скрытная, предсказуемая, постоянная, цельная, твердая, стабильная, недоверчивая.
- Оксану можно охарактеризовать как человека внимательного к качеству и любящего учитывать разного рода нюансы и подробности.
- Довольно часто люди воспринимают ее как человека практичного и объективного.
- Предпочитает иметь ограниченные взаимоотношения, интенсивность которых любит контролировать самостоятельно.
- Старается избегать ненадежных способов в работе и скорее изберет старый, проверенный метод, нежели передовой, но не проверенный. Иногда может предложить нестандартные, но непременно надежные выходы из затруднительных положений.
- Считает, что эмоциональное, но необоснованное и непоследовательное убеждение, менее значимо, нежели убеждение, построенное на логике и подкрепленное фактами.
- Склонна к накоплению информации не делаясь ею с окружающими, если знает, что она не будет ими воспринята. Тем не менее, проявит большую откровенность с членами своего коллектива. Такое качество может являться большим подспорьем и, в то же время, разочарованием для ее руководителей.
- Природное умение слушать собеседника и восприимчивость помогают Оксане собирать необходимую информацию для анализа и обдумывания.
- Находится в постоянном поиске и старается максимально избегать ошибок в работе.
- Пытается следовать девизу: «Качество – в первую очередь!»
- Чувствует разочарование, если приходится участвовать в пустых, беспредметных разговорах.
- Спокойствие, самоконтроль и уравновешенность являются основными характеристиками поведения Оксаны.
- Гордится своей действенностью и умением быть эффективной в работе.
- Старается быть лояльной и ненавязчивой. Может вести себя несколько замкнуто и нерешительно.
- Имеет тенденцию проявлять недоверие в отношении малознакомых людей. Это обычно проявляется в том, что она старается задавать новичкам «специальные вопросы», не требующие личной откровенности в ответах.





Обобщенные описания стиля поведения

- Любит быть уверенной в том, что ее подход, метод или мнение правильно.
- Решение задач для нее важно в той же степени, что и сохранение добрых отношений между людьми.
- Стремится избегать конфликтов и стычек и любит работать в ненапряженной, спокойной рабочей обстановке. Может работать в уединении.
- Любит систему в работе. Относится достаточно критически к необоснованным заявлениям и, как правило, воспринимает новое достаточно осторожно.
- Имеет обыкновение заранее готовиться к ответственным встречам.
- В работе предпочитает придерживаться намеченных планов и процедур.
- Любит, когда рабочие собрания начинаются и заканчиваются вовремя.
- Будучи консерватором, не любит личного соперничества в любом его проявлении.
- Старается находить логические объяснения и выходы из затруднительных ситуаций.
- Является хорошим и полноценным членом коллектива и любит осознавать свою принадлежность команде профессионалов.
- Многие воспринимают ее как бескорыстного помощника, не претендующего на громкое признание.



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.

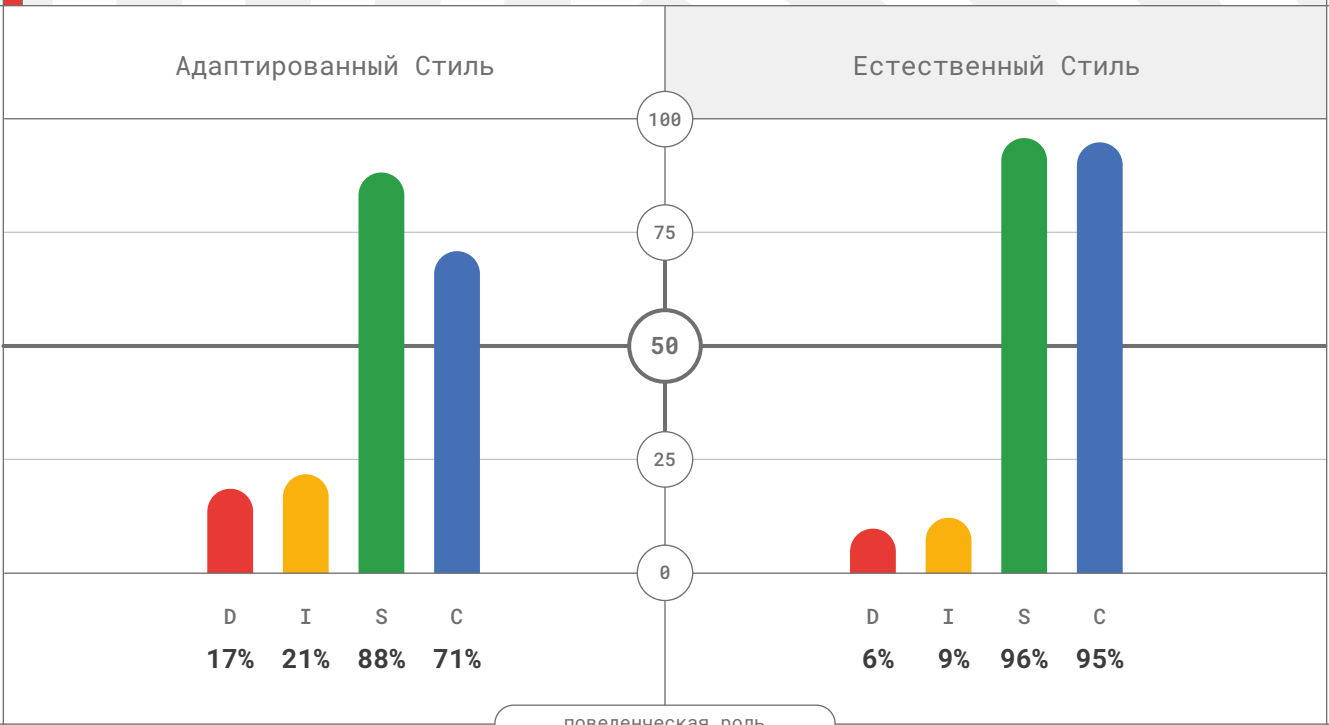
Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию.

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.



Стиль поведения DISC - Графики



поведенческая роль

ПОМОЩНИК С ЧЕРТАМИ КООРДИНАТОРА

КООРДИНАТОР

Адаптированный Стиль

Естественный Стиль

ИНИЦИАТОР

Инициатива, Влияние, Мотивация, Перемены

ЛИДЕР

Результаты
Борьба
Новаторство

ВДОХНОВИТЕЛЬ

Позитивизм
Контакты
Вовлечённость

ВНЕДРИТЕЛЬ

Формальность
Реформы
Внедрение

КОЛЛЕКТИВИСТ

Отзывчивость
Дружелюбие
Дискуссия

АНАЛИТИК

Факты, Нормы
Система, Анализ
Инструкции

КООРДИНАТОР

Точность
Координация
Рутина

СОТРУДНИК

Спокойствие
Устойчивость
Поддержка





Ориентиры для эффективной работы

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

- Стабильное взаимодействие с ограниченным кругом сотрудников.
- Поддержание устоявшихся схем работы и процедур ради лучшего результата.
- Подтверждение имеющихся представлений о ходе вещей.
- Методичное осуществление планов.
- Координация рабочего процесса.
- Доведение заданий до приемлемого результата.
- Быть в курсе имеющихся правил и норм.
- Получение и анализ информации.
- Минимизация рисков.
- Предсказуемость.
- Разумная адаптация к имеющимся требованиям.
- Уход от конфликтов.
- Упреждение и исправление возможных ошибок.
- Построение взаимоотношений, основанных на такте и корректности.
- Пунктуальность, качество.
- Лояльность в отношениях.
- Оправдание возложенных на нее ожиданий.
- Ненавязчивость.





Должностная эффективность в компетенциях

Оксана сможет принести наибольшую пользу в роли «Координатор» на Должности, требующей проявления следующих компетенций:

- Постоянство в убеждениях и взглядах.
- Точность и объективность.
- Сдержанность и терпение.
- Умение общаться тактично.
- Способность умерить свои амбиции ради других людей или общего дела.
- Умение сотрудничать.
- Умение дипломатично доводить до сведения людей информацию об их ошибках и успехах.
- Владение узкопрофессиональными навыками и знаниями.
- Приверженность стандартам качества.
- Умение действовать, не выходя за рамки существующих норм, предписаний и инструкций.
- Постепенность и методичность в действиях.
- Конструктивизм.
- Умение работать над рутинными заданиями, требующими концентрации.
- Способность предвещать нежелательные ситуации.
- Умение подготавливать базу для последующих действий.
- Умение завершать начатое, не отвлекаясь.
- Способность детально прорабатывать задания.
- Ориентация на исполнение и сервис.
- Умение работать уединенно.
- Адаптивность.
- Обязательность.
- Лояльность к предъявляемым требованиям.
- Обязательность.
- Отзывчивость и бескорыстие.
- Скромность.





Стиль работы над проектами

Проявленность компетенций в этой главе характеризуют Оксану 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

	9.5	Поддерживает других участников проекта, не претендуя на первенствующую роль
	9.4	Узкоспециальные задания, требующие исполнительности и организованности
	9.4	Работа над повторяющимися заданиями, требующими детальной проработки
	9.3	Обеспечение высоких стандартов качества через поддержание системы и порядка
	5.1	Умение тщательно прорабатывать несколько вопросов одновременно
	5.1	Командная работа и обсуждение проектных решений
	5.0	Учет и профилактика рисков и ошибок
	5.0	Глобальное видение своей задачи в рамках коллективной
	4.9	Оптимизация существующих систем
	4.9	Проявление новаторства и индивидуализма в ведении проектов
	4.9	Внедрение новых разработок
	0.8	Инициация и продвижение новых проектов, как в коллективе, так и вне него
	0.7	Умение импровизировать, действовать, не имея заранее составленного плана
	0.7	Проявление позитивизма в отношении конечного результата





Ценность для организации

В этой главе перечислены специфические навыки, таланты и умения, которые Оксана способна привнести в свою организацию. Будет верно полагаться на сильные качества Оксаны, чтобы определить оптимальную для нее роль в коллективе и организации.

- Оксану можно назвать «якорем» действительности. Она объективна, основательна и является надежным сотрудником, которому можно доверять.
- Умеет работать как ради лидера, так и ради самого дела.
- Старается доводить начатые дела до приемлемого результата.
- Внимательна к качеству.
- Отслеживает ошибки и недочеты в рабочем процессе.
- Исполнительна; ориентирована на оказание услуг.
- Придерживается высоких стандартов в работе; старается наилучшим образом проявлять свои профессиональные качества.
- Умеет внимательно выслушивать собеседника и проявлять искренний интерес к его словам, мнению.
- Корректна в общении.
- Считается с интересами и нуждами членов команды.
- Способствует стабильности в коллективе; умеет успокаивать.
- Умеет сдерживать свои эмоции.
- Рациональна и осмотрительна.
- Старается находить построенные на логике решения.
- Имеет обыкновение тщательно обдумывать и планировать свои действия.
- Способствует более глубокому и реалистичному пониманию людьми смысла имеющихся задач.
- Умеет давать точные оценки поступкам людей.
- Готова терпеливо заниматься рутинной работой, включающей в себя разработку планов и инструкций, составление отчетов и пр.
- Умеет конструктивно критиковать нереалистичные заявления членов коллектива.
- Старается исполнять поручения точно, в соответствии с тем, чего от нее ожидают.
- Действует по принципу «выиграешь ты – выиграем мы».
- Не амбициозна, способна пойти на уступку ради общего успеха.
- Превосходно умеет собирать необходимую информацию, пользуясь такими качествами, как умение слушать и отзывчивость.





Ценность для организации

- Способна излагать факты, не примешивая ненужных эмоций, и принимать взвешенные решения.





Ограничители эффективности

Каждый человек обладает набором талантов и менее сильных сторон. В работе гораздо эффективнее задействовать уже развитые черты сотрудника, нежели рассчитывать на развитие отсутствующих. Данная глава перечисляет черты, ограничивающие эффективность Оксаны. Рекомендуется выделить несколько ограничивающих факторов и разработать План действий по их ослаблению или преодолению.

- Сопrotивляется новшествам и переменам; может исключать возможность продвижения по службе ради гарантии стабильности.
- Избегает принятия ответственных самостоятельных решений без предварительного одобрения начальством, коллегами или близкими людьми.
- Ей свойственна некоторая одинаковость внешних проявлений, стремление сохранить одно и то же ровное отношение к любой ситуации.
- Избегает обращаться к людям с личными просьбами. Иногда может проявлять ложную скромность.
- Некоторая отстраненность в отношении незнакомых людей уменьшает положительный эффект, который создает ее отзывчивость и умение бескорыстно поддержать или просто выслушать.
- Избегает добровольно делиться информацией, мнениями или переживаниями с людьми, не принадлежащими к команде. Может умалчивать о своей точке зрения до тех пор, пока не спросят, даже если она правильна, и ее необходимо высказать.
- Избегает любого проявления враждебности, жесткости и конфликтных ситуаций, даже когда требуется отстоять свою точку зрения. Может настоять на своем, но лишь тогда, когда точно уверена, что права.
- Проявляет любезность и понимание, даже когда это неуместно. Для нее характерна чрезмерная адаптивность.
- Может относиться слишком чувствительно к критике своей работы, воспринимая ее как личную критику.
- Обращает внимание на мелочи, ищет ошибки там, где их нет.
- В условиях отсутствия четких инструкций может вести себя нерешительно, занимая выжидательную позицию.
- Процесс анализа всех «за» и «против» иногда подменяет принятие однозначного решения.
- Избегает принимать рискованные решения, даже если риск минимальный, или в случаях, когда возможные потери несопоставимо малы в сравнении с выгодой, которую можно получить.





Мотивирующие стимулы

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

- Размеренная обстановка, построенная на гармоничных, мирных отношениях.
- Уверенность в завтрашнем дне.
- Понимание задачи; наличие четких инструкций.
- Участие и ведение проектов от начала до завершения.
- Отсутствие спешки.
- Наличие логичных доводов, оправдывающих возможные перемены.
- Открытый доступ к информации и данным.
- Логика, а не эмоции.
- Устойчивый круг общения.
- Следовать поручениям лидера, подающего личный пример.
- Наличие надежных, отлаженных и безупречных схем в действиях.
- Смена напряженных периодов деятельности с относительно спокойными.
- Ненавязчивая поддержка со стороны окружения и близких людей.
- Одобрение управлением ее действий.
- Постепенное самообучение.
- Наличие неприкосновенности жизненного пространства.
- Возможность сосредоточиться на конкретных целях, но не в ущерб полноценным человеческим отношениям.
- Возможность время от времени оставаться наедине с самой собой.





Демотиваторы

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

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

В ЖИЗНЕННЫХ СИТУАЦИЯХ И В РАБОТЕ ОКСАНА БУДЕТ ИЗБЕГАТЬ:

- Излишне быстрого ритма деятельности или его отсутствия в работе.
- Необходимости диктовать свои условия.
- Становиться объектом всеобщего внимания.
- Принятия необоснованных решений.
- Промахов и ошибок в работе.
- Некачественного исполнения своих обязанностей.
- Действий, противоречащим политике фирмы или интересам коллектива.
- Резкой смены занятий или обстановки.
- Легких путей и нерациональных действий.
- Неорганизованности и спонтанности.
- Работать в одной команде с людьми поверхностными или ленивыми.
- Делать безответственные заявления, не имеющие под собой основания.
- Поступать наперекор имеющимся предписаниям.
- Подчиняться нелогичным приказам.
- Не оправдывать чужих ожиданий.
- Сближения с людьми, слишком отличающимися от нее по своему стилю поведения.
- Пустого и поверхностного общения.
- Отсутствия гарантий и подтверждений того, что она правильно исполняет свои обязанности.
- Необходимости говорить публично о личных делах или переживаниях.





Лидерство и Проактивность

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

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль

	5.1 5.5	Умение создать дружескую, ненапряженную атмосферу в коллективе
	5.1 4.7	Трансляция корпоративной культуры и ценностей компании
	5.0 5.3	Поощрение подчиненных к критическим высказываниям в конструктивных диалогах
	5.0 5.3	Предвидение развития событий и поиск оптимальных решений
	5.0 5.3	Способность показать перспективы и общие цели команды
	3.5 3.5	Использование различных подходов в управлении, в зависимости от ситуации
	2.7 3.4	Стремление к развитию/Прогрессивность
	2.1 3.6	Стиль руководства, ориентированный на людей
	0.8 2.5	Проявление решительности и позитивизма в преодолении трудностей проекта
	0.8 2.5	Способность "продавать" идеис точки зрения возможностей.
	0.6 2.3	Независимое принятие решений
	0.6 1.6	Мотивация подчиненных на достижение результата
	0.5 1.5	Мотивация других собственным примером





Стиль принятия решений и преодоления проблем

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

К данной стратегии Оксана будет прибегать всегда, 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.

- Оксана любит спокойный и мирный способ разрешения проблем.
- Предпочитает справляться с трудностями по мере их поступления.
- Ориентирована на поиск сбалансированных, устраивающих все стороны решений.
- Обычно старается хорошо все обдумать и подготовить, прежде чем приступить к действию.
- Проявляет расчетливость в действиях и суждениях. Такая осторожность иногда граничит с неуверенностью. Однако, соблюдается другое немаловажное условия – качество и стабильность.
- Любит располагать достаточным количеством фактов и данных и любит основываться на логике.
- Многие действия Оксаны продиктованы ее приверженностью наработанным, проверенным методам.
- Для Оксаны характерна некоторая консервативность в принятии решений. Как правило, она не торопится определяться, но, решившись, твердо стоит на сделанном выборе.
- Сносит трудности и надеется на их благополучное разрешение, упорно трудясь для этого.
- Использует принцип постепенности.
- Возможно, что она будет избегать действия, пока не соберет необходимое количество информации для анализа и не выслушает множество мнений.
- Не имеет склонности к тому, чтобы диктовать свои решения окружающим.
- Предпочитает приспособиться к решениям руководителей, и максимально качественно выполнить их, нежели выдвигать альтернативные.
- Иногда проявляет зависимость и нуждается в поддержке некоторых, избранных ею людей.
- Как правило, действует с учетом мнения и интересов своей команды.
- Предпочитает, чтобы основной груз ответственности за принятие трудных решений был разделен между членами коллектива, либо лежал на вышестоящих. Это, тем не менее, не значит, что Оксана не способна принимать самостоятельные решения.
- Оксане легче сделать выбор, когда она знает, что уважаемые ею люди принимают сходное решение.
- Ее трудно переубедить, если она по настоящему убеждена в чем-то.





Стиль общения и убеждения

В данной главе описывается стиль взаимодействия Оксаны 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.

- Оксана не быстро сближается с людьми, однако способна хорошо общаться с представителями разных стилей поведения.
- Имеет довольно широкие взгляды, внешне спокойна и терпима к различным проявлениям в людях.
- Не нуждается в частой смене круга общения.
- Предпочитает, чтобы другие начинали беседу первыми и сами задавали вопросы. Тем не менее, если она заинтересована в чем-то, то проявит инициативу в общении.
- Следует принципу: «Доверяй, но проверяй».
- Задает вопросы с целью убедиться в том, что ее собственные слова, решение или мнение являются наиболее верным.
 - Большинство считает Оксану человеком благоразумным, достаточно осторожным и скромным.
- Готова говорить на отвлеченные темы, но уходит от разговоров о себе лично.
- Концентрируется на обсуждении задач, учитывая настрой и обстоятельства собеседника.
- Не будучи человеком директивным, не любит использовать власть или положение в качестве аргумента.
- Уравновешена как в простом общении, так и в спорах.
- Не требует, чтобы люди принимали ее точку зрения или мнение исключительно за их самостоятельную ценность. Старается быть честной, объективной, и не делать голословных заявлений.
- Возможно, что такой человек, как Оксана будет сильно нацелен на нахождение точных и приемлемых ответов.
- В большинстве случаев с уважением и вниманием относится к другим суждениям, однако если кто-то пытается оспорить правильность ее идей или убеждений, может проявить упорство и даже упрямство.
- Вдохновение людей – не самая сильная ее сторона. Имеет тенденцию сдержанно выражать положительные эмоции; избегает открыто удивляться, радоваться, проявлять неудовлетворенность. При этом, Оксана превосходно умеет стабилизировать обстановку.
- Чувствительна к чужим переживаниям и способна на искреннее понимание и отзывчивость по отношению к тем, кто находится в затруднении или нуждается в помощи.





Ритм деятельности и отношение к переменам

Одна из важнейших особенностей поведения Оксаны 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 Оксане лучше распределять свои усилия в работе и вне нее, а ее окружению или руководителю правильно задействовать ее ресурс.

- Оксана предпочитает, чтобы ее жизнь текла в заданном ритме, не слишком быстром и не слишком медленном. Ощущает себя комфортно, когда не приходится заниматься множеством дел одновременно.
- Если на Оксану возложена ответственность за исполнение новых ответственных проектов, она постарается внимательно изучить дело, используя на анализ данных необходимое время. При этом она не сочтет время потраченным впустую.
- Имеет психологическую потребность в том, чтобы действительно участвовать в тех мероприятиях, которые относятся непосредственно к хорошо знакомой ей сфере деятельности.
- Считает, что эффективнее посвящать себя решению вопросов важных несрочных, нежели заниматься «тушением пожаров».
- Старается следовать расписанию и не любит, когда приходится менять его из-за людей или форс-мажорных обстоятельств.
- Привыкнув к определенной схеме действий на работе или вне нее, способна следовать этому образцу терпеливо и с завидным постоянством.
- Однако если перемены неизбежны, и Оксана видит в них явные выгоды, она готова принять их.
- Люди, любящие действовать и достигать результата быстро, могут счесть Оксану за человека неторопливого, т.к. она обычно тратит довольно много времени на обдумывание оптимального решения, поскольку для нее важно пройти все необходимые этапы и достичь качественного результата.
- Старается предупредить нежелательные ситуации и заранее подготовиться к ним.
- Предпочитает иметь дело с проверенными, хорошо зарекомендовавшими себя товарами и технологиями. Проверять новые идеи на состоятельность.
- Коллеги Оксаны знают, что могут рассчитывать на нее. Она всегда доведет делегированное ей дело до конца.





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.

ОКСАНА ВЕЛА БЫ СЕБЯ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНО, ЕСЛИ БЫ СОБЛЮДАЛА СЛЕДУЮЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Проявляла большую инициативу; не боялась показаться навязчивой и действовала активнее.
- Чаще высказывала свою точку зрения по разным поводам, отстаивала ее, не боясь допустить ошибку или оказаться неправой.
- Меньше опиралась на имеющиеся прописные инструкции.
- Научилась действовать проактивно в непривычных обстоятельствах.
- Не скрывала свои чувства и эмоции и более открыто заявляла о своем отношении к тем или иным вопросам.
- Иногда шла на конфронтацию, когда в этом возникает необходимость.
- Проявляла большее чувство срочности.
- Усилия, которые тратит на поиск недочетов прилагала к поиску новых решений.
- Относилась гибче к возможным переменам и новшествам.
- Амбициознее промотировала себя и свои идеи.
- Больше заботилась о карьерном росте.
- Активнее расставляла приоритеты, не раздумывая над множеством альтернатив.
- Располагала некоторыми приемами, призванными стимулировать ее изобретательность и инициативу и помогающими поверить в свои собственные силы.
- Больше делегировала свои обязанности.
- В ее распоряжении было точное описание ее функций и вменяемых ей обязанностей, желательно в письменном виде.
- Научилась говорить «нет», особенно требовательным людям.
- Не самоустранилась, попадая в новый коллектив.
- Отводила больше времени неформальному общению.





Идеальный наставник для Оксаны

Этот раздел предназначен для совместного его изучения с руководителем Оксаны. Это позволит руководителю наиболее полно раскрыть потенциал Оксаны, найти с ней точки соприкосновения и добиться большей отдачи в работе. Оксана при помощи данной главы сможет донести до вышестоящих наилучший способ взаимодействия с нею.

- Является человеком искренним, объективным.
- Сам участвует в делах коллектива и поддерживает отдельных его членов.
- Ценит сдержанность и уравновешенность Оксаны.
- Дает поручения в письменной форме.
- Отдает предпочтение качеству, а не количеству.
- Помогает ей в расстановке приоритетов в работе.
- Не загружает ее множеством поручений одновременно, зная о ее склонности не браться за новые дела, пока не завершены уже начатые.
- Уделяет личное внимание и хвалит Оксану за каждую хорошо проделанную работу.
- Задействует ее в проектах, предполагающих конкретные, запланированные заранее мероприятия.
- Стимулирует Оксану к появлению болшей изобретательности и инициативы.
- Дипломатично дает «обратную связь» по поводу работы и достижений или ошибок Оксаны, подтверждая слова фактами.
- Понимает, что Оксане необходимо некоторое время на обдумывание поручений и разработку стратегии.
- Учитывает важность для нее ощущения принадлежности к коллективу.
- Помогает принимать ответственные решения и не оставляет ее без поддержки.
- Демократично подходит к управлению людьми, дает свободу и поощряет самостоятельность.
- Побуждает ее активнее высказываться, бороться с сомнениями и действовать решительнее.
- Не ограничивает и не отстраняет Оксану от участия в общественных делах.
- Понимает необходимость предоставления Оксане возможности относительного отдыха, смены напряженных периодов в работе более спокойными.
- Способствует тому, чтобы она активнее участвовала в неформальных мероприятиях во вне рабочее время наравне со своими коллегами.



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 Оксана, 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 Оксана хотел 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.	<hr/> <hr/> <hr/>
2.	<hr/> <hr/> <hr/>
3.	<hr/> <hr/> <hr/>
4.	<hr/> <hr/> <hr/>

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

