



DISC СЕМЕЙНЫЙ ГИД

ГАРМОНИЯ ОТНОШЕНИЙ

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 - Мои таланты	9
ГЛАВА 6 - Стиль принятия решений и преодоления проблем	10
ГЛАВА 7 - Стиль общения и убеждения	11
ГЛАВА 8 - Ритм деятельности и отношение к переменам	12
ГЛАВА 9 - Поведение при стрессе и давлении	13
ГЛАВА 10 - Репутация. Как другие воспринимают Оксану	14
ГЛАВА 11 - Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ	15
ГЛАВА 12 - Рекомендации по улучшению общения - ЧЕГО ИЗБЕГАТЬ	17
ГЛАВА 13 - Рекомендации по повышению собственной эффективности	18
ГЛАВА 14 - ПЛАН РАЗВИТИЯ	19



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.

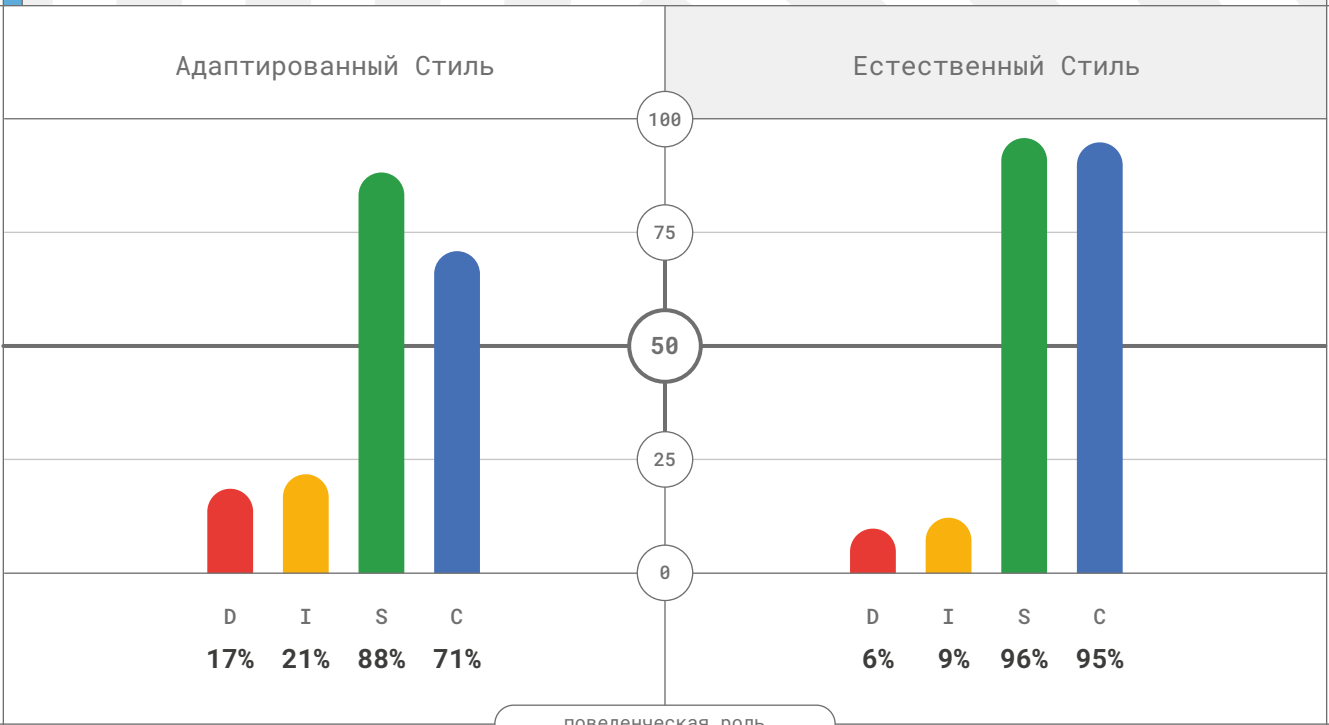
Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию.

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.

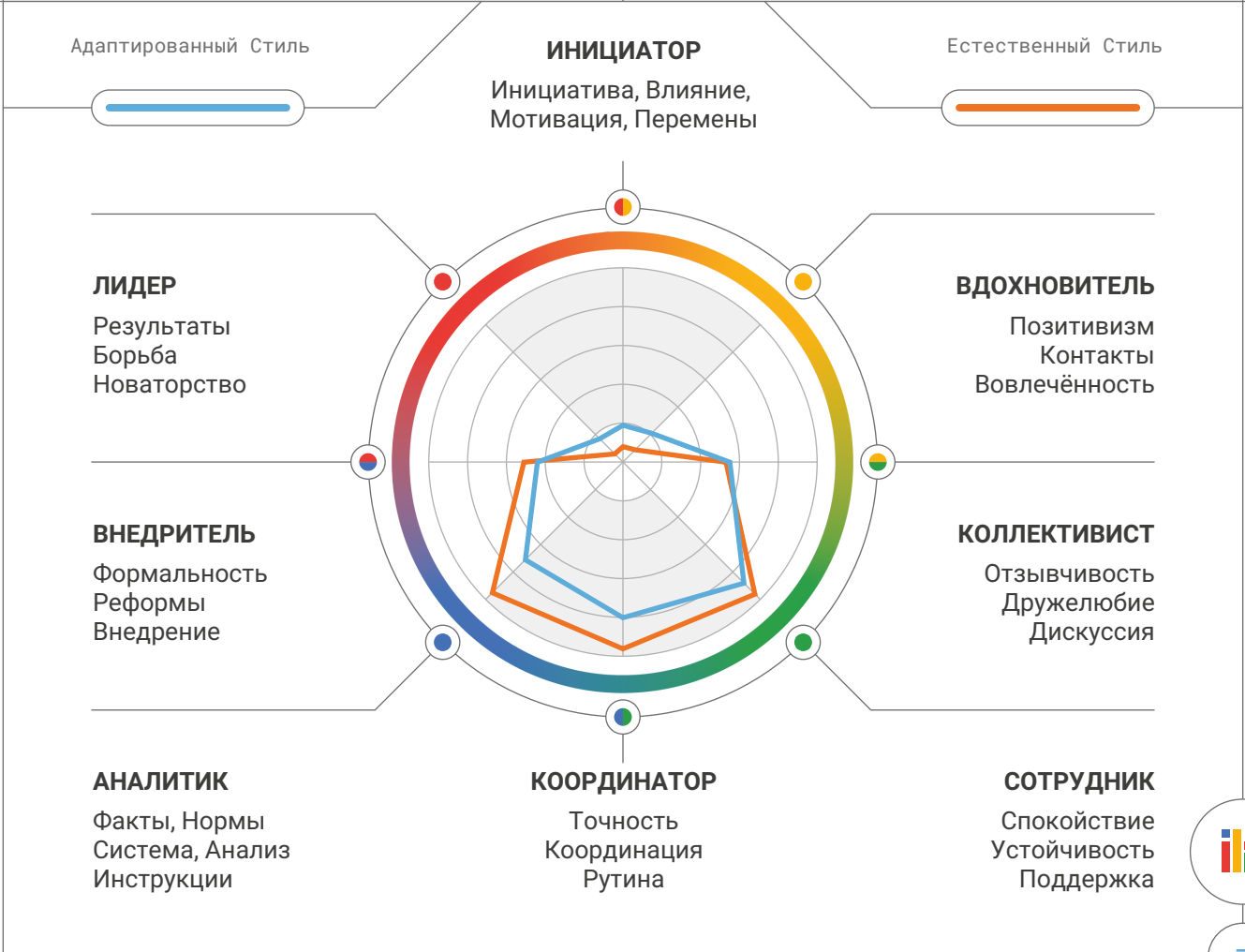


Стиль поведения DISC - Графики



поведенческая роль

ПОМОЩНИК С ЧЕРТАМИ КООРДИНАТОРА	КООРДИНАТОР
--	--------------------





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.





Мои таланты

Каждый человек обладает набором тех или иных сильных качеств. Умение отметить их в себе, ценить и использовать собственный потенциал по назначению отличает наиболее успешных людей. Исследования в сфере поведения показывают, что осознание своих возможностей является тем самым рычагом, который позволяет раскрыться человеку, стать более эффективным.

- Не бросает начатое на середине, даже если считает дело малоинтересным для себя.
- Стремится к установлению долгосрочных отношений.
- Умеет сообщать людям чувство спокойствия и ощущение того, что «все под контролем».
- Поддерживает надежные отношения с людьми, как на работе, так и вне нее.
- Умеет оставаться на «втором плане».
- Способна понять эмоции и причины поступков собеседника.
- Хорошо взаимодействует в коллективе.
- Склонна к кооперации.
- Способна глубоко концентрироваться на разного рода подробностях.
- Использует логику при аргументации.
- Умеет уступать.
- Организована.
- Не склонна к авантюризму.
- Умеет формулировать вопросы, помогающие дойти до сути вопросов.
- Заботясь о людях, не забывает о стоящих перед ней, целях.
- Способна удерживать в памяти множество фактов.
- Умеет ждать.





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 быстро 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.





Поведение при стрессе и давлении

Как правило, при стрессе или в трудных ситуациях человеку свойственно поступать скорее инстинктивно, нежели осознанно. Умение подключить более осознанное поведение к выходу из стрессовых ситуаций отличает людей с более высоким уровнем эмоционального интеллекта, способных достичь большего успеха в работе и жизни за счет лучшего контроля эмоций и понимания происходящего.

- Как правило, старается сохранить хладнокровие и старается действовать рационально в стрессовых ситуациях. Однако по прошествии трудностей, может испытать негативные последствия пережитого напряжения.
- Переживания Оксаны могут расти, если стандарты, имеющиеся в ее сознании, не были достигнуты.
- Демонстрирует озабоченность тем, чтобы ничего не было упущено.
- Берет на себя функции исполнителя и координатора.
- Будет вести себя максимально корректно и объективно. Возможно, что именно так проявляется ее манера отстаивать свою правоту.
- Соглашается внешне, но не всегда согласна с утверждениями оппонентов в действительности.
- Дистанцируется, становится более формальной в общении с людьми, оказывающими давление.
- Склонна выражать свой протест молча. Ей нужно время, чтобы осознать, что именно происходит не так. Поняв в чем причина неудобства, прибегает к пассивной самозащите, стараясь при этом действовать в соответствии с привычными устоями.
- Избегает брать на себя обязанности лидера.
- Сводит к минимуму самодеятельность.
- Адаптируется к чужим решениям.
- Избегает совершать действия, последствия которых могут изменить привычный ход вещей.
- Уходит от выяснения отношений.
- Скорее сама постарается помочь ближним, нежели обратится к ним за поддержкой.
- Не приемлет необоснованной критики.





Репутация. Как другие воспринимают Оксану

Данная глава дает представление о том, какую репутацию Оксана старается создать о себе у окружающих людей на работе или в своей рабочей роли. Изучение этой главы поможет правильно скорректировать свое взаимодействие с коллегами, лучше понимая, как они могут воспринимать специально демонстрируемый Оксаной стиль поведения.

- Излагает свои мысли в логичной форме.
- Уделяет искреннее внимание людям, слушает, сочувствует.
- Задает вопросы, позволяя собеседнику проявить себя.
- Уточняет, спрашивает о нюансах.
- Ненавязчиво оказывает помощь.
- Исполняет просьбы, поручения и, тем самым, завоевывает доверие.
- Ослабляет возможную конфронтацию.
- В споре переводит обсуждение острых вопросов на частности.
- Способствует налаживанию стабильности в отношениях.
- Конструктивно критикует слишком смелые или нереалистичные планы.
- Обстоятельно отвечает на вопросы или излагает информацию.
- Дает людям время на обдумывание важных решений.
- Призывает действовать неторопливо и постепенно.
- Поддерживает некоторую дистанцию в общении с людьми малознакомыми, способствуя тем самым формализации отношений.
- Дает обратную связь в корректной форме.
- Предпринимает неоднократные попытки добиться своего, однако делает это в мягкой, ненавязчивой манере.
- Старается не отходить от намеченного плана в общении.





Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ

Ниже перечислены рекомендации, которые желательно учесть в общении с Оксаной. Особо полезной эта информация окажется для тех, кто чаще всего контактирует с Оксаной. Прочитайте внимательно эту главу и выделите несколько утверждений, которые Вы считаете наиболее существенными.

- Соблюдайте разумную дистанцию. Не жестикулируйте слишком сильно и эмоционально.
- Уделяйте необходимое время общению, но не ждите что оно быстро станет неформальным.
- Относитесь с уважением к ее несколько дискретной манере вести себя.
- Создавайте дружественную рабочую обстановку.
- Используйте точные термины и формулировки, соответствующие ее специализации.
- Определяйте, желательно в письменной форме, чего вы ожидаете от нее в работе.
- Давая поручения Оксане, помогайте ей разработать программу, которая предусматривает конкретные шаги, распределенные во времени. Назначьте точные даты их осуществления.
- Подготавливайте свой вопрос заранее.
- Выражайте свою позицию полно и структурированно.
- Учтите, что общение с Оксаной протекает лучше, когда все интересующие ее моменты определены, прояснены и понятны.
- Подробно отвечайте на задаваемые ею вопросы.
- Предлагайте четкие и ясные решения.
- Предоставляйте ей гарантии в том, что не будет непредвиденных сюрпризов или изменений в планах.
- Практически или фактически демонстрируйте Оксане состоятельность своих утверждений. Имейте в своем распоряжении вспомогательные материалы.
- Предоставляйте ей необходимое время для того, чтобы она смогла убедиться в том, что она поступает правильно.
- Если Вы ссылаетесь на чье-либо мнение, проследите за тем, чтобы оно было авторитетно.
- Поощряйте ее стремление к объективности. Не смущайтесь ее манеры разбираться в подробностях и не препятствуйте ее стремлению дойти до сути вопроса. Обсуждайте с Оксаной все «за» и «против» ее идей.
- Задавайте вопросы, с целью прояснить ее истинное отношение к тому или иному вопросу. Добивайтесь от нее однозначных ответов.
- Учтите, что иногда Оксана может не делиться имеющейся у нее информацией и сообщает ее, только если Вы задаете ей прямые вопросы.





Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ

- В случае если Оксана соглашается с Вами, старайтесь сразу доводить разрешение вопроса до конца. Однако не пытайтесь торопить ее. Позвольте ей действовать в своем ритме.
- Держите данное ей слово.
- Поддерживайте Оксану в ее начинаниях в организованной форме.





Рекомендации по улучшению общения - ЧЕГО ИЗБЕГАТЬ

В данной главе проанализированы ситуации, которых лучше избегать, контактируя с Оксаной. Глава помогает руководителю или коллегам разработать совместно с Оксаной оптимальный способ взаимодействия, основанный на особенностях ее стиля поведения.

- Не приближайтесь слишком к Оксане – поддерживайте некоторую дистанцию.
- Избегайте излишней жестикуляции.
- Не занимайте попусту ее время.
- Не отдавайтесь на волю случая; избегайте неподготовленности.
- Не ожидайте от Оксаны слишком быстрых действий. Ее сильная сторона не в скорости, а в умении работать качественно и точно.
- Избегайте произносить фразы вроде: «Вот, как я это вижу...».
- Не пытайтесь принимать решения за Оксану. Иначе она потеряет инициативу.
- Избегайте проявлять неорганизованность.
- Не будьте слишком многословны. Избегайте высказывать поверхностные или двусмысленные суждения.
- Не пытайтесь слишком сблизиться с ней.
- Не оставляйте непроясненных вопросов.
- Не забывайте о цели Вашего разговора.
- Не давайте гарантий, которые не можете исполнить.
- Не претендуйте на роль специалиста, если Вы им не являетесь.
- Не ссылайтесь в качестве аргумента на слова малонадежных людей.
- Не пытайтесь говорить с нею позиции силы или манипулировать ее действиями. Скорее всего, она не станет вступать с Вами в «поединок».
- Если Оксана не спорит с Вами, не считайте, что это означает, что она согласна.
- Избегайте обсуждать вопросы, которые относятся лично к ней в слишком резкой форме.
- Не отпускайте негативных или необдуманных комментариев по поводу качества ее работы, кроме тех случаев, когда Вы можете подтвердить Ваши слова конкретным примером.
- Не оставляете ее без поддержки. Для нее важно ощущение «тыла за спиной».





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.



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/> <hr/>
2.	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
3.	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>
4.	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

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

