



# DISC Лидерский Потенциал

EXTENDED LEADERSHIP FORECAST

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 - Мои таланты	6
ГЛАВА 3 - Мотивирующие стимулы	7
ГЛАВА 4 - Демотиваторы	8
ГЛАВА 5 - Стиль руководства	9
ГЛАВА 6 - Лидерство и Проактивность	10
ГЛАВА 7 - Стратегическое и системное видение	11
ГЛАВА 8 - Стиль принятия решений и преодоления проблем	12
ГЛАВА 9 - Стиль общения и убеждения	13
ГЛАВА 10 - Стиль работы над проектами	14
ГЛАВА 11 - Коучинг и Наставничество	15
ГЛАВА 12 - Поведение в конфликтных ситуациях	16
ГЛАВА 13 - Навыки ведения презентаций	17
ГЛАВА 14 - Ограничители эффективности	18
ГЛАВА 15 - Репутация. Как другие воспринимают Оксану	19
ГЛАВА 16 - Рекомендации по повышению собственной эффективности	20
ГЛАВА 17 - ПЛАН РАЗВИТИЯ	21
ГЛАВА 18 - Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC	22
ГЛАВА 19 - Стиль поведения DISC - Графики	23



## 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.





## 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.





## Мотивирующие стимулы

Наилучшей обстановкой для человека является такая, в которой созданы условия для его автомативации. 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.







## Стиль руководства

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

● Естественный Стиль      ● Адаптированный Стиль

	<p>9.5 8.6</p> <p><b>Прислушивается к мнению коллектива</b></p>
	<p>9.5 7.7</p> <p><b>Информированный, объективный в оценках руководителя, уделяющий внимание деталям</b></p>
	<p>9.4 8.4</p> <p><b>Концентрация на рутинных процессах в управлении</b></p>
	<p>9.4 8.0</p> <p><b>Логистика управления и координация работы подчиненных</b></p>
	<p>5.2 5.2</p> <p><b>Заботится о создании позитивной атмосферы в коллективе</b></p>
	<p>5.1 4.7</p> <p><b>Умение успокоить и подбодрить людей, добиться их добровольного подчинения</b></p>
	<p>5.1 5.5</p> <p><b>Индивидуальная мотивация подчиненных с учетом их особенностей</b></p>
	<p>5.1 4.7</p> <p><b>Производит оценку работы подчиненных и дает им объективную обратную связь</b></p>
	<p>4.9 4.5</p> <p><b>Контроль над наличием ошибок и недочетов в работе подчиненных</b></p>
	<p>4.9 4.5</p> <p><b>Приверженность системе в управлении</b></p>
	<p>0.8 2.5</p> <p><b>Умение воспользоваться потенциалом других людей во имя коллективных задач</b></p>
	<p>0.7 1.7</p> <p><b>Лично общается с подчиненными, стремится создать командный дух</b></p>
	<p>0.7 2.5</p> <p><b>Отмечает сильные стороны и заслуги сотрудников</b></p>
	<p>0.6 2.3</p> <p><b>Создает напряженную обстановку в коллективе для повышения продуктивности</b></p>





## 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 Умение создать дружескую, ненапряженную атмосферу в коллективе  
5.5



5.1 Трансляция корпоративной культуры и ценностей компании  
4.7



5.0 Поощрение подчиненных к критическим высказываниям в конструктивных диалогах  
5.3



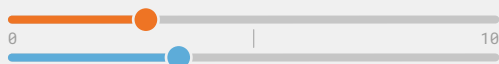
5.0 Предвидение развития событий и поиск оптимальных решений  
5.3



5.0 Способность показать перспективы и общие цели команды  
5.3



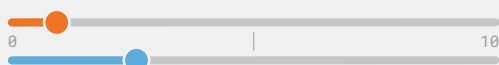
3.5 Использование различных подходов в управлении, в зависимости от ситуации  
3.5



2.7 Стремление к развитию/Прогрессивность  
3.4



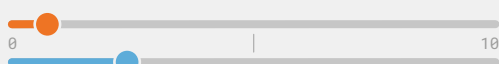
2.1 Стиль руководства, ориентированный на людей  
3.6



0.8 Проявление решительности и позитивизма в преодолении трудностей проекта  
2.5



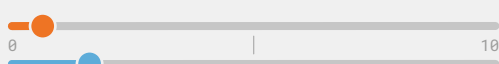
0.8 Способность "продавать" идею и точку зрения возможностей.  
2.5



0.6 Независимое принятие решений  
2.3



0.6 Мотивация подчиненных на достижение результата  
1.6



0.5 Мотивация других собственным примером  
1.5

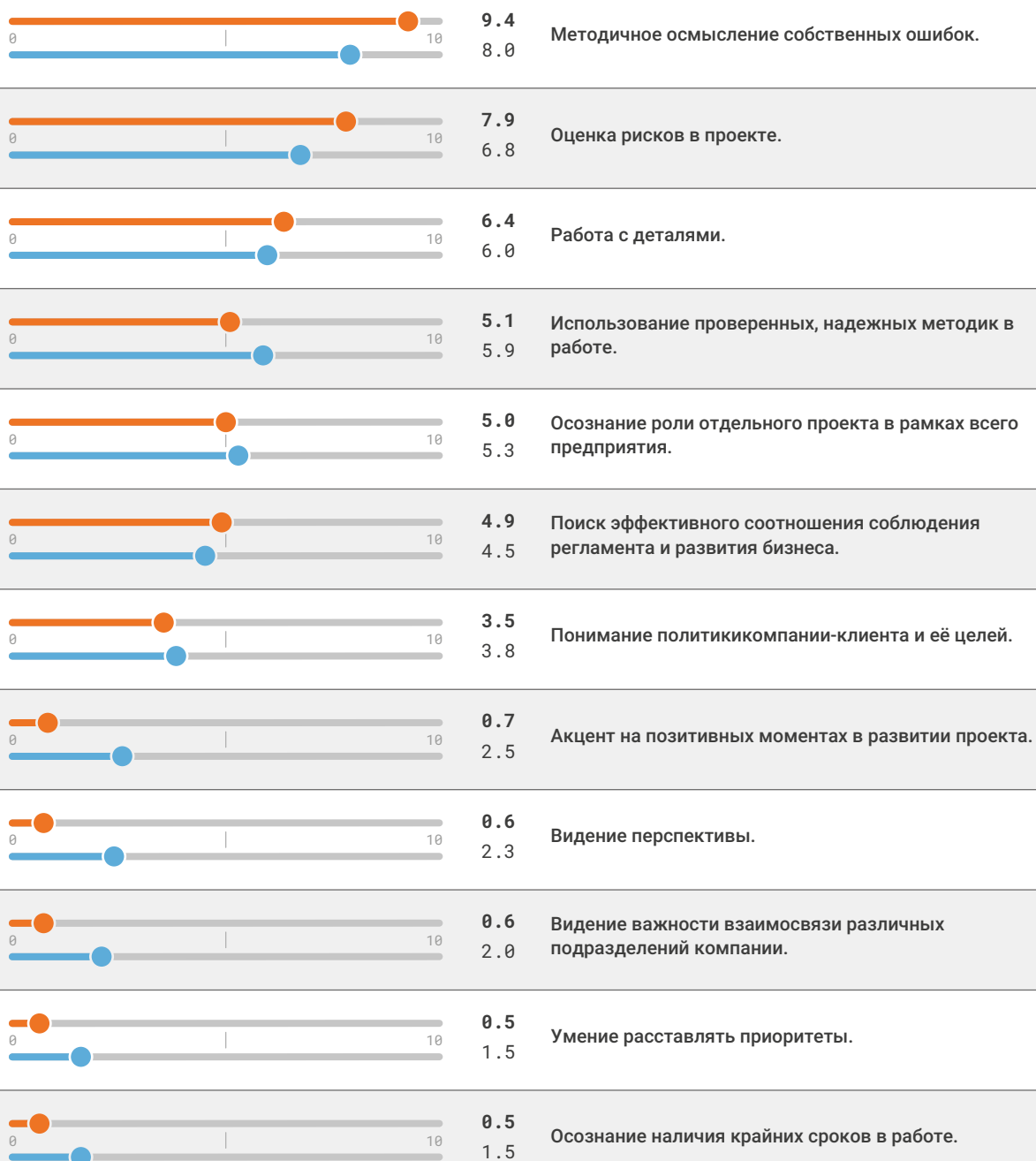




## Стратегическое и системное видение

Данная глава отображает в шкалах уровень Стратегического видения и Системного мышления Оксаны. Зафиксированные показатели отобранных компетенций дают представление о том, насколько у нее развита способность определения долгосрочного вектора движения компании и на каком уровне находятся навыки Стратегического управления.

● Естественный Стиль      ● Адаптированный Стиль





## 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.





## 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

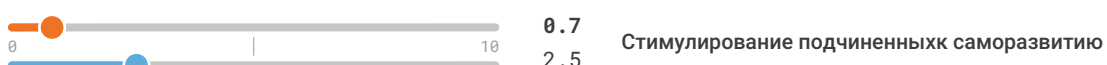
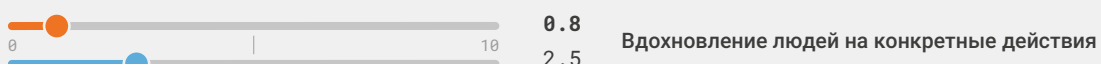
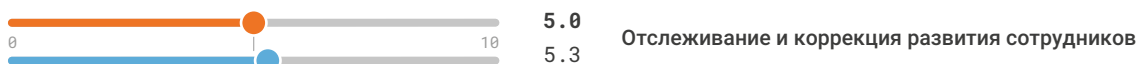
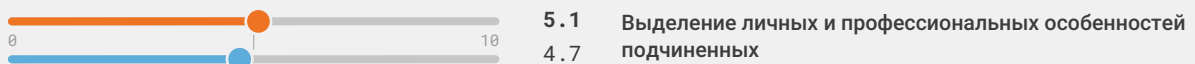
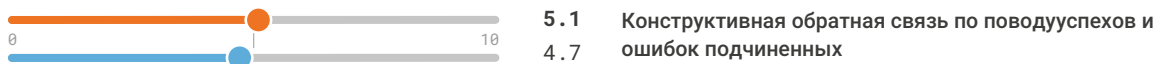




## Коучинг и Наставничество

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

● Естественный Стиль      ● Адаптированный Стиль

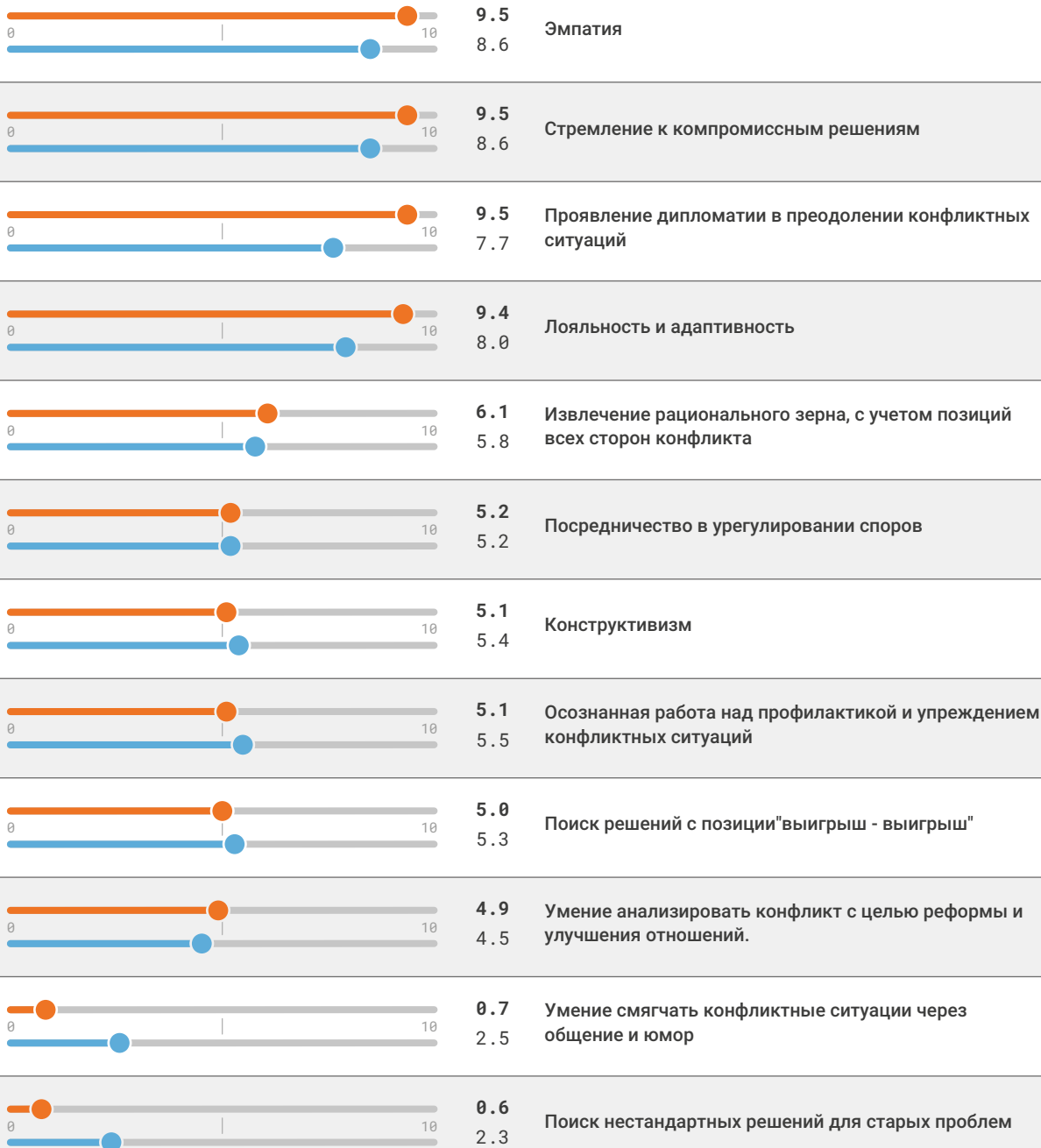




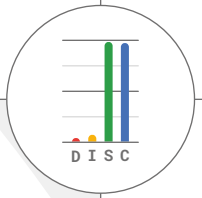
## Поведение в конфликтных ситуациях

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

● Естественный Стиль      ● Адаптированный Стиль







# Навыки ведения презентаций

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

● Естественный Стиль      ● Адаптированный Стиль

	<b>9.4</b> 8.0	<b>Структурированное и логичное изложение материала</b>
	<b>9.3</b> 7.5	<b>Тщательная, детальная подготовка к презентации, ее доработка и перепроверка</b>
	<b>5.1</b> 5.5	<b>Адекватная реакция на негативные проявления аудитории</b>
	<b>5.1</b> 5.5	<b>Представление материала исходя из контекста аудитории</b>
	<b>5.1</b> 4.7	<b>Соблюдение баланса между аудиальным и визуальным представлением</b>
	<b>5.0</b> 4.2	<b>Стремление соответствовать требованиям момента</b>
	<b>4.9</b> 4.5	<b>Эффективное использование времени</b>
	<b>3.5</b> 3.5	<b>Умение уверенно и профессионально отвечать на поставленные вопросы</b>
	<b>0.8</b> 2.5	<b>Оперативное изменение стратегии, в зависимости от ситуации</b>
	<b>0.6</b> 2.3	<b>Оптимизирование плотности подачи материала</b>
	<b>0.6</b> 2.0	<b>Способность установить и поддерживать продуктивный контакт с аудиторией</b>





## 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.





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

Дата начала осуществления Плана Развития: \_\_\_\_\_ Дата его Пересмотра: \_\_\_\_\_



## 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.

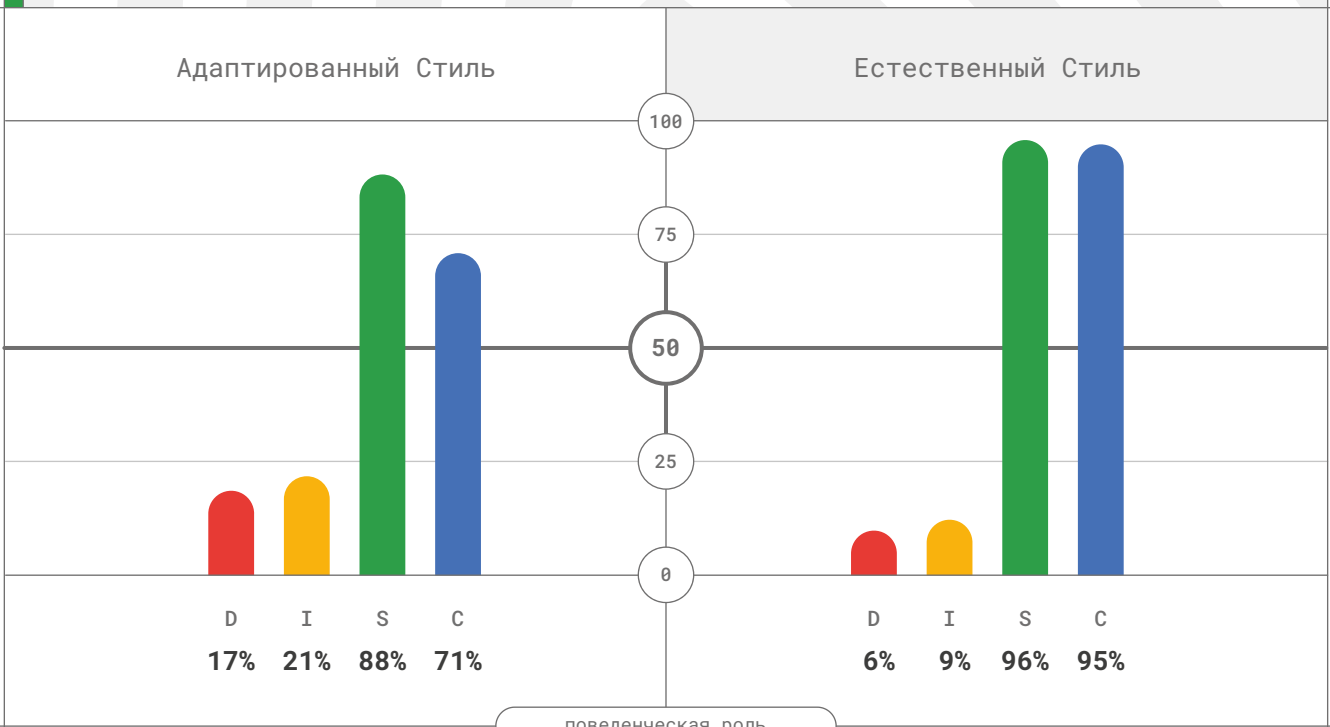
Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию.

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**

