

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



DISC EXECUTIVE HIGH POTENTIAL PROFILE

KEY EXECUTIVE INDICATORS

04
07

2020

Smith Demo John

Organization



INSUNRISE
PSYCHOMETRIX

© 2004-2022 INSUNRISE Psychometrix Inc. ® All rights reserved

Содержание

ГЛАВА 1 - Введение. Инструкция по чтению Графиков DISC	4
ГЛАВА 2 - Стиль поведения DISC - Графики	5
ГЛАВА 3 - Развернутое описание стиля поведения	6
ГЛАВА 4 - Лидерство и Проактивность	8
ГЛАВА 5 - Целевые установки и психологические потребности	9
ГЛАВА 6 - Ключевые управленческие компетенции	10
ГЛАВА 7 - Стиль принятия решений и преодоления трудностей	11
ГЛАВА 8 - Управление изменениями NEW	12
ГЛАВА 9 - Ритм деятельности и отношение к переменам	13
ГЛАВА 10 - ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ	14
ГЛАВА 11 - Таланты и ценность для организации	15
ГЛАВА 12 - Эмоциональный профиль сотрудника	16
ГЛАВА 13 - Деловая и управленческая коммуникация	17
ГЛАВА 14 - Стиль коммуникации и убеждения	18
ГЛАВА 15 - Лидерские практики	19
ГЛАВА 16 - Стиль руководства	20
ГЛАВА 17 - Роза Ролевых Предпочтений DISC	21
ГЛАВА 18 - Стиль работы в команде	22
ГЛАВА 19 - Поведение в конфликтных ситуациях	23
ГЛАВА 20 - ДЕСТРУКТОРЫ. Ограничители эффективности	24
ГЛАВА 21 - Рекомендации по повышению собственной эффективности	25
ГЛАВА 22 - ПЛАН РАЗВИТИЯ	26
ГЛАВА 23 - Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ	27
ГЛАВА 24 - Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧЕГО ИЗБЕГАТЬ	29
ГЛАВА 25 - ИНСТРУКЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ	30
ГЛАВА 26 - Анализ и обработка информации	31
ГЛАВА 27 - Соответствие правилам и нормам	32
ГЛАВА 28 - Шкалы Прошлое - Настоящее - Будущее (PPF)	33



продолжение

Содержание

ГЛАВА 29 - ПРОШЛОЕ - НАСТОЯЩЕЕ - БУДУЩЕЕ (P-Pr-F)	34
ГЛАВА 30 - Поведение при стрессе и давлении	35
ГЛАВА 31 - Пожиратели мотивации	36
ГЛАВА 32 - Репутация. Рабочая маска.	37
ГЛАВА 33 - Роза INSUNRISE® - Инструкции	38
ГЛАВА 34 - Роза INSUNRISE® - Персональная - Визуальный анализ	39



Введение. Инструкция по чтению Графиков DISC

Данный документ является подробным исследованием стиля поведения John, которое основано на широко применяемой в мире психометрической модели D.I.S.C., разработанной ученым (PHD) Вильямом Малтоном Марстоном - (Emotions of Normal People - New York, 1928).

Этот индивидуальный отчет основан на интерпретации графиков DISC Естественного (II) и Адаптированного (I) поведения.

Стиль поведения сам по себе не является хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны. Отчет, не расставляя оценок, точно измеряет и описывает стиль поведения, как бы делая фотографию с него. Осознанность влияет напрямую на качество принимаемых решений!

ГРАФИК ЕСТЕСТВЕННОГО СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ

Этот график описывает поведение, когда мы специально не думаем о том, как себя вести. Это, как правило, менее осознаваемое человеком инстинктивное, природное поведение. Именно поэтому График II способствует более точному пониманию того, каким является наш истинный облик. График II более информативен и более значим для экспертного анализа.

В нормальных условиях График Естественного поведения МАЛО ИЗМЕНЯЕТСЯ с течением времени. Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить его конфигурацию. Такие изменения могут быть спровоцированы, например, автомобильной аварией, новым рабочим статусом, переменами в семье, потерей работы и т.п.

ГРАФИК АДАПТИРОВАННОГО СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ

Этот график представляет нашу «Профессиональную маску». Он измеряет способность человека сознательно временно адаптировать свое поведение для решения разных профессиональных задач.

Адаптация - это наше субъективное приспособление под требования рабочей среды, как мы ее понимаем. Адаптация поведения создает определенную репутацию о нас в глазах коллег.

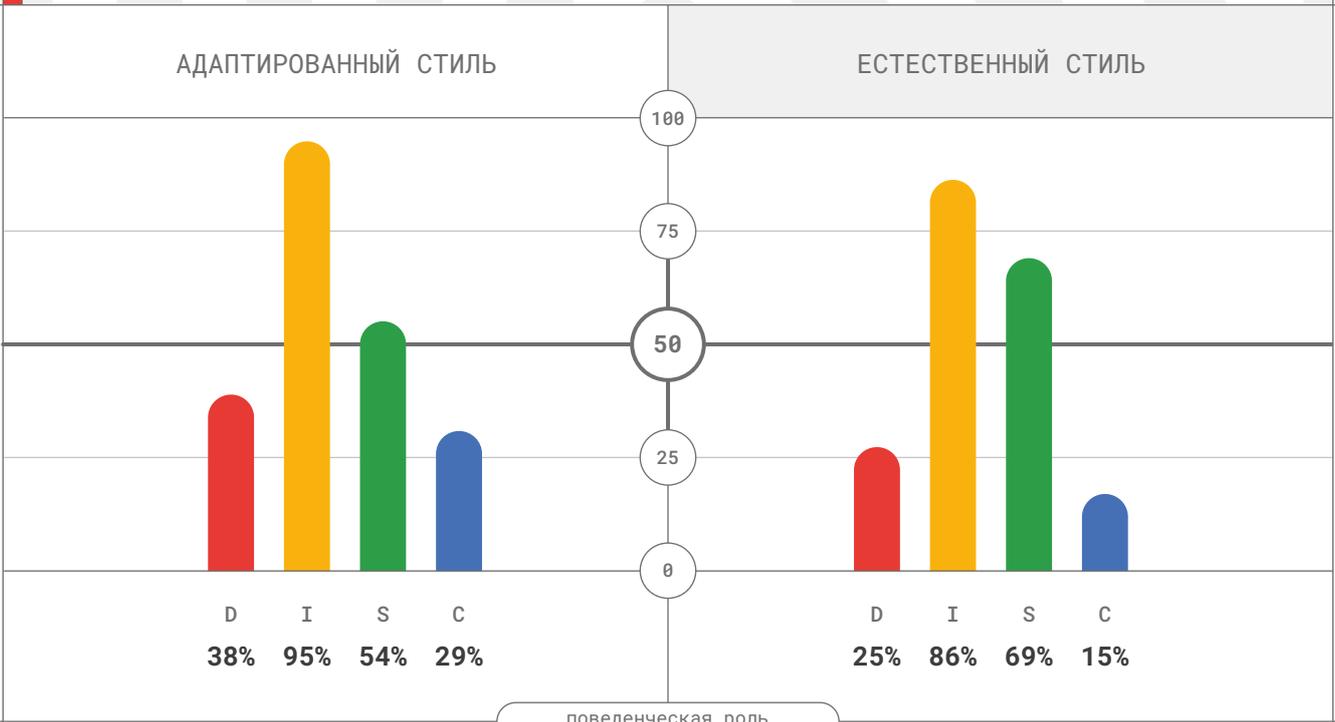
График Адаптированного поведения - это не константа. У каждого человека он может МЕНЯТЬСЯ в зависимости от его готовности приспособливаться под разные ситуации. Адаптированное поведение может совершенно не соответствовать нашему Естественному стилю поведения, а может быть близким к нему.

Осознанная адаптация - это инструмент эффективности. Однако, цена, которую мы платим за изменение нашего природного поведения, переводится в затрачиваемую энергию. Длительная адаптация может вызвать истощение энергии. 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.

Будьте успешны!
Всегда с Вами, INSUNRISE Psychometrix Inc.



Стиль поведения DISC - Графики



поведенческая роль

ВДОХНОВИТЕЛЬ - КОЛЛЕКТИВИСТ

ВДОХНОВИТЕЛЬ - КОЛЛЕКТИВИСТ

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

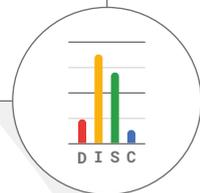
КООРДИНАТОР

Точность
Координация
Рутина

СОТРУДНИК

Спокойствие
Устойчивость
Поддержка



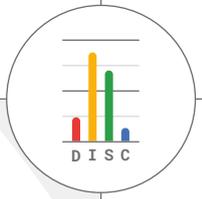


Развернутое описание стиля поведения

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

- Отзывчивый, теплый в общении, склонен к кооперации и взаимодействию, внимательный к людям, красноречивый, острословный, оптимистичный, изобретательный, энтузиаст, стремится к независимости, осмотрительный, убеждающий, недирективный, способствует налаживанию контактов, индивидуалист, методичный в определенных ситуациях, сомневающийся, ищет стабильности, избегает конфликтов, благоразумный, расчетливый, стремится к постоянству и переменам одновременно, доверчивый, социально активный, предсказуемый, нетребовательный, миролюбивый, соглашающийся, раскованный, произвольный, невнимательный к подробностям, вдохновитель.
- John — человек общительный и социально активный. С оптимизмом смотрит на свою способность убеждать и влиять на мнение людей, склонять их на свою сторону.
- Ему свойственно действовать, заручившись поддержкой команды и нравится, когда его заслуги признаются публично.
- Старается доверять людям и желает, чтобы они верили ему. Тем не менее, в некоторых вопросах, проявляет осторожность, и даже нерешительность, предпочитая не рисковать зря.
- Не склонен диктовать другим свои условия, не любит командовать и, по возможности, будет избегать соперничества и конфронтации.
- При разрешении конфликтных ситуаций, скорее всего, не будет «ставить на карту» отношения с людьми, считая эти отношения приоритетными.
- Старается завоевать всеобщее расположение и признание за свою готовность прийти на помощь.
- Часто для него получение конечного результата менее значимо, нежели сам процесс. Иногда настолько увлекается разговором, что забывает о течении времени.
- Старается проявлять терпимость и понимание к различным проявлениям в людях.
- Как правило, делает попытки объективно оценить ситуацию, взглянуть на проблему с разных сторон. Однако его природная эмоциональность не всегда позволяет придерживаться этого принципа.
- Ему свойственно стремление к независимости. John чувствует себя тем лучше, чем меньше всевозможных требований и правил приходится учитывать.
- Может тянуть с принятием нежелательного решения по тому или иному вопросу, ожидая, что осложнение пройдет само собой.
- Будучи оптимистом и энтузиастом своего дела, с легкостью умеет пробуждать энтузиазм в других людях, когда сам этого хочет.
- Он находчив и способен отвечать на сложные вопросы, если они не требуют от него изложения точных и слишком подробных данных.

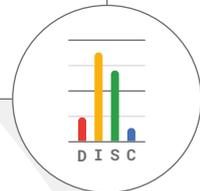




Развернутое описание стиля поведения

- Склонен к некоторой инфантильности. Часто желает, чтобы ответственность за принятие того или иного решения была возложена на кого-то другого или равномерно распределена между всеми членами коллектива.
- Способен находить общий язык с малознакомыми людьми; однако старается поддерживать близкие, дружеские и долгосрочные контакты с теми людьми, которых хорошо и давно знает.
- Ценит уникальность каждого человека.
- Умеет разговаривать на разнообразные темы и часто проявляет осведомленность по самым неожиданным вопросам; достаточно легко меняет предмет разговора.
- Обладает достаточно развитым чувством срочности. Однако предпочитает не забывать о существующих планах.
- Варьирует тон голоса, говорит образно и эмоционально, подкрепляя свои слова жестами. Не смотря на то, что он пытается контролировать свои чувства, обычно людям бывает не сложно определить, в каком настроении он пребывает.
- Стремится к разнообразию при условии сохранения стабильности.
- John — коллективист по природе. При этом, довольно легко пренебрегает установленными правилами, если они, по его мнению, ограничивают. Однако при этом, не имеет обыкновения диктовать собственные законы.
- Его можно охарактеризовать как человека изобретательного, мыслящего неординарно.
- Воспринимает правила как ориентиры, которые нужны, чтобы не уклониться от верного курса.
- В случаях, когда кто-то пытается навязать ему свои идеи или принудить к нежелательным действиям, возможно, что его тенденцией будет поступать «с точностью до наоборот».

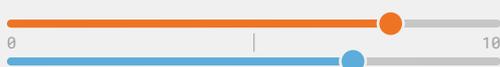




Лидерство и Проактивность

Данные этой главы помогают определить, на каком уровне у John развиты Лидерские качества, включающие в себя широкий спектр компетенций: от умения мотивировать собственным примером до проактивности и способности подстраивать свой стиль управления под разные задачи.

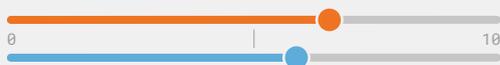
● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



7.9 УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ. Предупреждение, профилактика и компромиссное разрешение конфликтных ситуаций
7.1



6.7 ДЕЛОВЫЕ КОНТАКТЫ. Активный подход в установлении контактов и наращивании деловых связей.
7.3



6.6 МОТИВАЦИЯ ПРИМЕРОМ. Инициативное поведение, подающее пример коллегам и подчиненным.
5.9



6.3 СИТУАТИВНОЕ ЛИДЕРСТВО. Использование различных подходов в управлении, в зависимости от ситуации
6.1



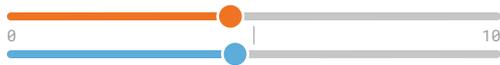
5.7 ТЕРПЕНИЕ. Способность реализовывать долгосрочные проекты без спешки и потери мотивации
4.4



5.7 ПРОАКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ. Проявление решительности и позитивизма в преодолении трудностей
6.3



5.2 САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ. Стремление к саморазвитию, обретению знаний и навыков.
5.8



4.5 ПРОФИЛАКТИКА. Анализ, снижение и упреждение рисков
4.6

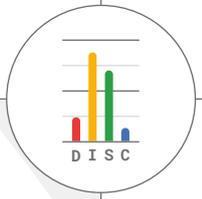


4.2 ПРОГРЕССИВНОСТЬ. Стремление к развитию и прогрессу в решении рабочих вопросов.
4.8



3.3 ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ. Оценка перспектив и постановка задач для себя и команды с учетом целей организации
4.6





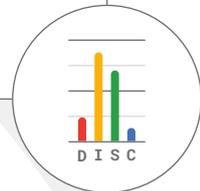
Целевые установки и психологические потребности

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

John имеет следующую целевую направленность и руководствуется следующими психологическими потребностями:

- Принадлежность коллективу; отсутствие одиночества.
- Расширение круга общения.
- Поддержание долгосрочных отношений.
- Дружественная ненапряженная рабочая обстановка.
- Популярность и общественное признание, при условии, что он не будет находиться долгое время в центре внимания.
- Оптимистичное достижение поставленных целей.
- Достижение личных успехов и удовлетворения за счет помощи другим людям.
- Накопление и пропаганда информации.
- Убеждение последовательное и, вместе с тем, эмоциональное, основанное на логике.
- Умеренное разнообразие в работе и общении, при условии сохранения «status quo».
- Разделение ответственности и обязанностей.
- Оказание поддержки, сотрудничество.
- Завоевание доверия со стороны коллег и близких людей.
- Сведение к минимуму конфликтов в окружении.
- Самообучение и обучение других людей.
- Независимость в действиях.
- Избежать необходимости исполнять роль лидера и нести единоличную ответственность, как за свои, так и за чужие действия.
- Доверительные отношения между людьми, особенно хорошо знакомыми.
- Вызвать расположение окружающих через проявление лояльности и услужливости.





Ключевые управленческие компетенции

В данной главе измеряются ключевые компетенции John с точки зрения его управленческого потенциала. Чтобы решить, на сколько John будет соответствовать требованиям управленческой позиции, создайте точный критерий отбора. В этом Вам поможет инструмент Профиль Должности DISC INSUNRISE, доступный в системе ASDI. Обратитесь к своему провайдеру законсультацией.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.6
8.3 **Эмоциональное убеждающее влияние**



7.9
7.1 **Сотрудничество и кооперация**



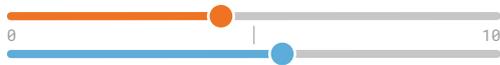
5.7
4.4 **Стрессоустойчивость / Уравновешенность**



5.5
5.5 **Принятие самостоятельных решений**



4.3
3.8 **Контроль рисков и обеспечение надёжности**



4.3
5.6 **Ориентация на новизну и высокий темп деятельности**

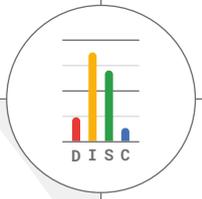


2.4
3.2 **Ориентация на результат**



2.1
3.0 **Уровень самоорганизации**





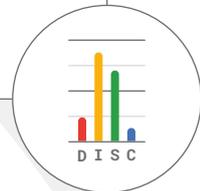
Стиль принятия решений и преодоления трудностей

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

К данной стратегии John будет прибегать всегда, когда он будет сосредоточен на задаче, и, по этой причине, не будет заботиться о создании более выгодного, на его взгляд, имиджа или мнения о себе.

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





Управление изменениями NEW

Одним из важнейших аспектов нашего поведения является способность приспосабливаться к изменениям или быть их агентом. Как стабильность, так и развитие необходимы на разных этапах деятельности. Каждый сотрудник имеет большую или меньшую предрасположенность к сохранению Status Quo или наоборот к прогрессу. Понимание этих установок John позволит лучше задействовать его потенциал

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



4.2 ИНИЦИАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ. Стремление решать вопросы быстро и безотлагательно. Чувство срочности
4.8



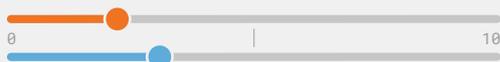
5.7 АДАПТИВНОСТЬ. Способность быстро адаптироваться к новшествам, переключаясь с одного вопроса на другое
6.3



3.7 МНОГОЗАДАЧНОСТЬ. Способность заниматься несколькими делами одновременно
5.0



3.1 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ. Ориентация на завершение начатых проектов, не смотря на их длительность
2.6



2.1 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ. Структурирование целей и задач в ситуации неопределённости
3.0



8.6 НЕТВОРКИНГ. Развитие контактов и связей для вовлечения участников в реализацию изменений
8.3



7.3 ОБОСНОВАНИЕ ПЕРЕМЕН. Озвучивание и обоснование изменений перед другими
7.1



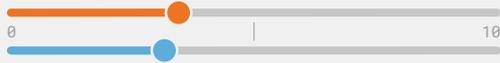
5.7 УМЕНИЕ ЖДАТЬ. Избегание бесполезной, неосмотрительной деятельности
4.4



4.3 STATUS QUO. Обеспечение стабильности и надежности производимых действий
3.8



3.0 ПЕДАНТИЧНОСТЬ. Следование графику действий. Точное соблюдение установленных сроков проектов.
3.1

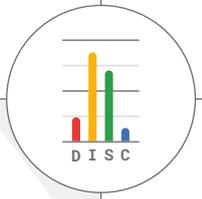


3.4 КОНТРОЛЬ ПЕРЕМЕН. Оценка рисков и логики производимых нововведений
3.1



2.2 РЕФОРМЫ. Внесение изменений при условии отслеживания и корректировки ошибок и рисков
3.6



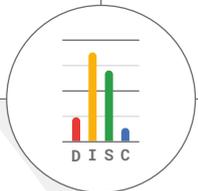


Ритм деятельности и отношение к переменам

Одна из важнейших особенностей поведения John выражается в свойственном ему ритме деятельности, и отношении к изменениям в окружающей действительности, в том числе в работе и реакции на эти изменения. Понимание этих предпочтений поможет John лучше распределять свои усилия в работе и понять, как правильно задействовать свой ресурс.

- Стремится к разнообразию в работе и, вместе с тем, ценит предсказуемость и размеренность.
- Отсутствие рутины не сильно пугает его. Тем не менее, John легче примет такие изменения в сложившемся ритме деятельности, которые сочтет логичными.
- Он не против небольших внезапных дел или спонтанных решений — они вносят новизну в рутину дня. Однако если грядут какие-либо серьезные изменения в устоявшемся положении дел, John предпочитает подготовиться к ним заранее.
- Вероятно, John будет противиться переменам ради самих перемен.
- Старается не медлить, когда план действий уже намечен.
- Умеет выслушать собеседника и проявить терпение, однако попытается добиться динамичного общения.
- Любит поддерживать достаточно интенсивный ритм в работе, однако иногда, ему хотелось бы, чтобы мир замедлился.
- Для него часто более важен сам путь к поставленной цели, а также связанное с этим общение, нежели достижение конечного результата.
- Максимум общения при минимуме глобальных перемен является его психологической потребностью. Именно поэтому он не всегда торопится достичь намеченной цели.
- Он открыт для новых предложений, однако может относиться к ним оценочно и несколько скептически.
- «Двигаться быстро, но, не забывая о существующем плане, шаг за шагом осуществляя намеченное» — основное кредо John.
- Иногда он несколько нереалистичен с определением конечных сроков исполнения того или иного проекта и может выдавать желаемое за действительное.
- Старается доводить начатые дела до логического окончания, хотя не всегда хватает времени, чтобы полноценно охватить все проекты, в которых он принимает участие.
- Любит прибегать к проверенным способам. Но, в то же время, способен на неординарные новаторские решения, которые предпочитает обдумывать заранее.
- John старается участвовать в новых проектах наравне с уже начатыми. Однако, со временем, может терять интерес и отвлекаться от затягивающихся, долгосрочных мероприятий, перенося свое внимание на занятия, по его мнению, более срочные и важные.





ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ИНТЕЛЛЕКТ

Поведенческий интеллект - это развиваемая величина, и составляющая личности человека, которая свидетельствует о его способности корректно понимать собственные эмоции и эмоции окружающих, и влиять на мотивацию собственную и чужую (социальные навыки) для достижения лучших результатов в работе и жизни. Поведенческий интеллект больше определяет успешность человека, нежели интеллект (IQ).

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



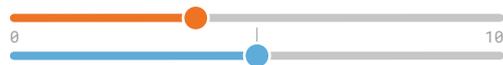
4.3 САМОПОЗНАНИЕ
3.8 Способность воспринимать и верно оценивать собственные эмоции и причины их появления



4.8 САМОКОНТРОЛЬ
4.2 Обуздание собственных эмоций и порывов



5.7 САМОКОНТРОЛЬ
6.3 Адаптация к новым условиям



3.7 САМООЦЕНКА
5.0 Осознание своих способностей и недостатков, стремящаяся к объективности



5.7 САМОМОТИВАЦИЯ
6.3 Оптимизм. Позитивное восприятие своего будущего



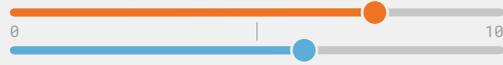
5.5 САМОМОТИВАЦИЯ
5.5 Способность поднимать и поддерживать уверенность в себе



5.7 САМОМОТИВАЦИЯ
6.3 Инициативность в делах и коммуникации



4.3 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
3.8 Оценка последствий собственных действий



7.5 СОЦИАЛЬНОЕ СОЗНАНИЕ
6.0 Эмпатия. Чуткость



4.8 УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ
4.2 Мотивация других собственным примером



7.9 УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ
7.1 Помощь другим в их самосовершенствовании



8.6 УПРАВЛЕНИЕ ОТНОШЕНИЯМИ
8.3 Открытость. Понятное другим выражение своих чувств и убеждений.

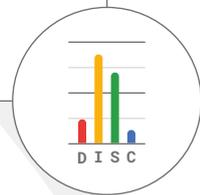


8.1 УБЕЖДЕНИЕ
7.9 Вербальное убеждение. Продажа идей.



7.9 СОЦИУМ
7.1 Командная работа и сотрудничество



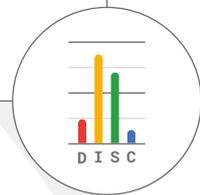


Таланты и ценность для организации

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

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





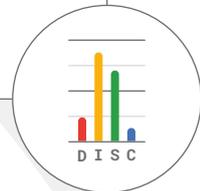
Эмоциональный профиль сотрудника

Эмоциональный портрет является важнейшим наблюдаемым индикатором поведения, обладающим надежным предсказывающим значением. Эмоции, испытываемые сотрудником влияют на принимаемые им решения и поступки часто на неосознанном уровне. Данная глава дает представление о типичных для John реакциях на различные рабочие и жизненные обстоятельства.

Поведенческие последствия и проявления эмоционального профиля сотрудника:

- John – человек скорее увлекающийся, чем безразличный.
- Как правило, проявляет естественную заинтересованность в собеседнике. Открыт к эмоциям других людей, являясь своеобразным «радаром» человеческих чувств.
- Испытывает желание поделиться, но откровенен по-настоящему только с теми людьми, которых хорошо знает и которым доверяет.
- Его трудно вывести из себя.
- Старается проявлять дружелюбие и уравновешенность в общении. Тем не менее, это не всегда означает, что он согласен с людьми или приемлет их манеру вести себя.
- Стремление вести себя эмоционально и экспансивно, отчасти, балансируется в нем желанием не показывать своих внутренних переживаний.
- Верит в свои силы, но, тем не менее, может испытывать нерешительность.
- Ему свойственно испытывать чувство солидарности.
- Для него характерно желание предстать в хорошем свете и быть признанным окружающими.
- Иногда проявляет внутреннее беспокойство, связанное с тем, что им овладевает ощущение того, что что-то еще не сделано.
- Сочетает в себе склонность к оптимизму и, одновременно, к некоторому скептицизму.
- Вещи, которые способны произвести впечатление на John, обычно пробуждают в нем сильный энтузиазм.
- Признает, что необходимо доверять людям, и желает, чтобы они верили ему.
- Проявляет индивидуализм и протестует против притеснения.





Деловая и управленческая коммуникация

Данная глава посвящена анализу стиля управленческой коммуникации John. Шкалы отображают развитость важнейших компетенций лидера. Низкие показатели будут свидетельствовать о зоне развития. Тем не менее, каждая должность, связанная с управлением подразумевает потребность в разном уровне проявленности той или иной компетенции, а показатель в 10 баллов не является универсальным идеалом.

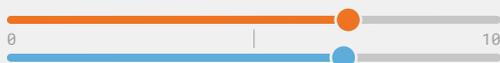
● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.6 ХАРИЗМА. Эмоциональное убеждение с целью, добиться расположения оппонента
8.3



7.9 ГИБКОСТЬ. Способность адаптировать риторику к ситуации и с учетом восприятия оппонентами.
7.1



7.0 WIN-WIN. Демонстрация преимуществ своего предложения, учитывающая обоюдную выгоду сторон.
6.9



6.6 ДИПЛОМАТИЧНОСТЬ. Способность не входить в конфликты в спорных ситуациях, смягчая риторику.
6.1



5.7 ВОВЛЕЧЕНИЕ. Задействование оппонентов с целью повышения их вовлеченности и заинтересованности.
6.3



5.5 ПЕРСПЕКТИВА. Управление мнением оппонентов через акцент на выгодах и перспективах.
5.5



4.3 КОРРЕКТНОСТЬ. Точная, полная, корректная и грамотная обработка поступающих вопросов
3.8



4.2 ЛОГИКА И ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ. Логика изложения своей позиции/мнения/аргументов.
3.0



3.4 СКАНИРОВАНИЕ. Способность уточнять и воспринимать аргументы и возражения оппонентов.
3.1

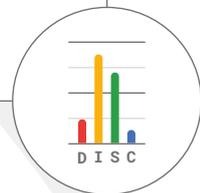


3.1 КОНЦЕНТРАЦИЯ. Сохранение сосредоточенности на задачах и цели переговоров.
2.6



2.1 СТРУКТУРИРОВАННОСТЬ. Способность структурировать и оптимизировать к подаче излагаемую информацию.
3.0





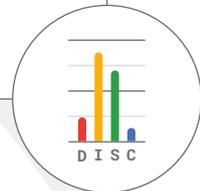
Стиль коммуникации и убеждения

В данной главе описывается стиль взаимодействия John с другими людьми. Именно к этому стилю коммуникации он будет прибегать на неосознанном уровне.

Помните, что умение эффективно общаться - это развиваемый навык, который начинается с осознания собственного стиля, как отправной точки для развития.

- Ведет себя открыто и дружелюбно с большинством людей, но особенно близкие отношения поддерживает с довольно узким кругом друзей или коллег.
- Чувствует, что окружение требует от него проявления позитивизма для того, чтобы добиться больших успехов в работе.
- Любит общение и может быть довольно красноречивым и разговорчивым в комфортной для себя обстановке.
- Уважает уникальность каждого человека, получая удовольствие от общения с самыми разными людьми.
- Обладает способностью устанавливать новые контакты, воодушевлять собеседника, однако, не стремится доминировать в разговоре.
- Ценит людей за их личные качества, а не за их возможности и положение.
- Избегает использовать власть или положение в качестве аргумента в разговоре.
- Желает, чтобы окружающие принимали его таким, какой он есть.
- Большинство считает John хорошим собеседником, т.к. он сочетает в себе два умения: говорить убедительно и слушать внимательно.
- Часто он использует при убеждении такие качества, как обаяние и ненавязчивость.
- Способен брать на себя роль парламентаря, быть представителем от команды.
- Ему нравится, когда на него обращают внимание, однако может смущаться, когда всеобщее внимание сосредотачивается исключительно на нем.
- Склонен сильно переживать, когда ему приходится жестко отстаивать свою позицию или доказывать свою правоту.
- Участвуя в диспуте, John будет вести себя активнее, если чувствует уверенность и хорошо осведомлен по обсуждаемому вопросу, и постарается быть услышанным.
- Если ему не удастся убедить своих оппонентов с первого раза, он может отступить для того, чтобы лучше подготовиться и потом снова попытаться доказать правильность своих утверждений.
- Отсутствие конфликтов и враждебности в отношениях между людьми является стимулом для John.
- В отличие от тех, кто предпочитает прибегать к разнообразным печатным документам: справочникам, отчетам, он может предполагать, что его красноречия и умения подстроиться к каждой конкретной ситуации будет достаточно, чтобы склонить человека на свою сторону.

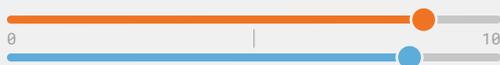




Лидерские практики

Данные этой главы помогают определить, на каком уровне у John развита способность к проявлению ряда ключевых лидерских практик: наставничество, умение мотивировать, тренировать и развивать своих подчиненных, чтобы они смогли раскрыть свой потенциал и достичь максимального результата.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.6 Стимулирование подчиненных к саморазвитию
8.3



7.9 Навыки использования различных инструментов развития сотрудников
7.1



5.7 Мотивация коллег и сотрудников на достижение результатов
6.3



5.7 Вдохновение людей на конкретные действия
6.3



5.4 Поощрение в других саморазвития, самостоятельности и ответственности
6.0



5.2 Конструктивная обратная связь по поводу успехов и ошибок подчиненных
5.8



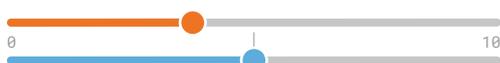
5.2 Выделение личных и профессиональных особенностей подчиненных
5.8



4.8 Отслеживание и коррекция развития сотрудников
4.2

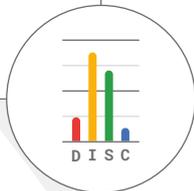


4.3 Разбор пройденных ситуаций с целью оптимизации дальнейших действий
3.8



3.7 Постановка целей развития сотрудников, соотносимых с целями организации
5.0



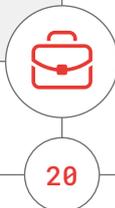


Стиль руководства

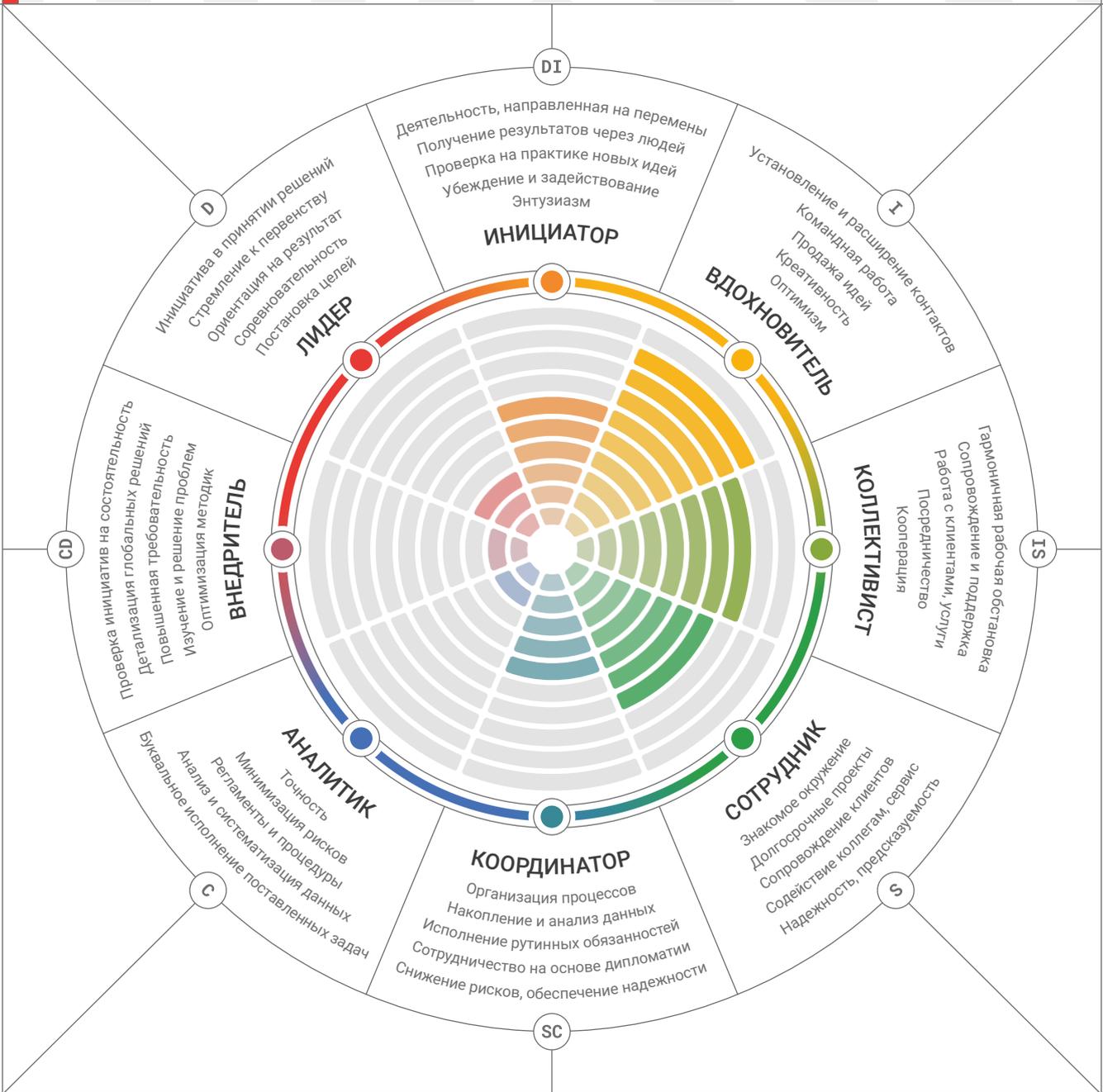
В рамках этой главы идентифицированы компетенции John, которые он проявит в роли Руководителя. Набор этих компетенций покрывает широкий спектр поведенческих характеристик, связанных с управлением людьми и их мотивацией.

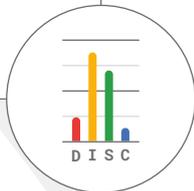
● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль

	8.6	Отмечает сильные стороны и заслуги сотрудников
	8.3	
	8.1	Заботится о создании позитивной атмосферы в коллективе
	7.9	
	7.1	Индивидуальная мотивация подчиненных с учетом их особенностей
	7.2	Прислушивается к мнению коллектива
	5.9	Лично общается с подчиненными, стремится создать командный дух
	7.1	
	5.7	Умение воспользоваться потенциалом других людей во имя коллективных задач
	6.3	
	5.7	Поощряет самостоятельность и инициативу подчиненных
	6.3	
	5.5	Создает напряженную обстановку в коллективе для повышения продуктивности
	5.5	
	5.2	Умение успокоить и подбодрить людей, добиться их добровольного подчинения
	5.8	
	5.2	Производит оценку работы подчиненных и дает им объективную обратную связь
	5.8	
	4.5	Информированный, объективный в оценках
	4.6	руководитель, уделяющий внимание деталям
	4.3	Логистика управления и координация работы подчиненных
	3.8	
	4.2	Концентрация на рутинных процессах в управлении
	3.0	
	2.8	Умение ставить ясные цели и распределять производственные роли в коллективе
	4.2	



Роза Ролевых Предпочтений DISC





Стиль работы в команде

Компетенции, зафиксированные в этой главе дают четкое представление о том, в какой степени проявлены у John навыками командной работы и коллективного взаимодействия. Шкалы измеряют уровень приверженности общим целям и ценностям, как John воздействует на командный результат.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.6 Строит позитивные, открытые отношения с коллегами
8.3



7.9 Ищет компромисс в спорных ситуациях
7.1



7.9 Активный член команды, берущий на себя работу по поддержке процессов
7.1



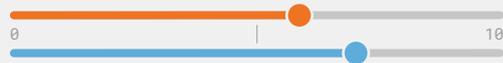
7.7 Способствует стабилизации обстановки в коллективе
6.3



7.2 Умение сообщить спокойствие коллективу в напряженных обстоятельствах
5.8



6.5 Проявление новаторства в команде
6.8



5.9 Вовлекаемость
7.1



5.7 Специалист, умеющий показать позитивные стороны вещей
6.3



5.5 Проявляет лидерские качества в коллективе
5.5



4.8 Умеет завоевывать авторитет среди коллег
4.2



4.3 Воспринимает себя частью команды, не претендуя на первенствующую роль
3.8



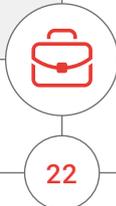
4.3 Надежность и обязательность
3.8

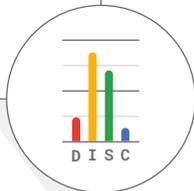


2.8 Задает высокий темп в работе
4.2



2.1 Соревнуется с другими в качестве исполняемой работы
3.0





Поведение в конфликтных ситуациях

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

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.6 Умение смягчать конфликтные ситуации через общение и юмор
8.3



7.9 Посредничество в урегулировании споров
7.1



7.9 Осознанная работа над профилактикой и упреждением конфликтных ситуаций
7.1



7.5 Эмпатия
6.0



7.2 Стремление к компромиссным решениям
5.8



6.9 Конструктивизм
6.4



5.5 Поиск нестандартных решений для старых проблем
5.5



4.8 Извлечение рационального зерна, с учетом позиций всех сторон конфликта
4.5



4.8 Поиск решений с позиции "выигрыш - выигрыш"
4.2



4.5 Проявление дипломатии в преодолении конфликтных ситуаций
4.6

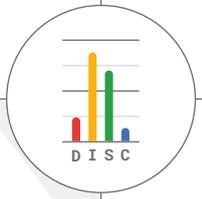


4.3 Лояльность и адаптивность
3.8



2.1 Умение анализировать конфликт с целью реформы и улучшения отношений.
3.0



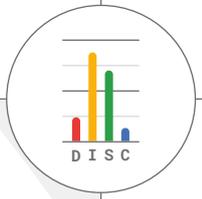


ДЕСТРУКТОРЫ. Ограничители эффективности

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 John. Рекомендуется выделить несколько ограничивающих факторов и разработать План действий по их ослаблению или преодолению.

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





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.

ДЖОН ВЕЛ БЫ СЕБЯ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНО, ЕСЛИ БЫ СОЛЮДАЛ СЛЕДУЮЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Вел себя настойчивее и решительнее.
- Меньше заботился о том, что о нем подумают другие люди.
- Проявлял большую последовательность в своих требованиях к окружающим.
- Научился давать поручения подробно, не упуская ничего.
- Уделял больше внимания расстановке приоритетов. Научился говорить "НЕТ"
- Был более организованным и пунктуальным.
- При убеждении не полагался исключительно на свое красноречие и обаяние и чаще пользовался вспомогательными материалами и достоверной информацией.
- Проявлял больший реализм в определении конечных сроков исполнения работы.
- Старался всегда сопровождать начатые проекты до их завершения.
- Чаще шел на выяснение отношений, не боясь обострять их.
- Имел ощущение принадлежности к коллективу людей, «чувство локтя».
- Принимал решения более рационально.
- Вел себя инициативнее; был проактивным и менее заботился о своей независимости.
- Регулярно получал «обратную связь» от коллег и начальства о том, какие его черты или поступки негативно сказываются на работе.
- Оценивал более реалистично способности и возможности окружающих.
- Освоил новые методики по преодолению несогласия и возражений клиентов.
- Исключил «пиковые» моменты в работе.
- Получал материальные знаки признания своей деятельности, а не только словесные поощрения или похвалы.
- Больше сконцентрировался на обсуждении рабочих, профессиональных тем и уделял меньше времени налаживанию общения на посторонние темы.
- Осознавал необходимость проведения годовичного медицинского обследования в связи с высокими нагрузками.



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 John, 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 John 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.

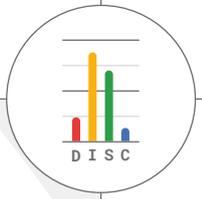
2.

3.

4.

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





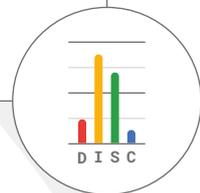
Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ

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

В непосредственной коммуникации с John придерживайтесь следующей стратегии:

- Начинаете общение с John с незначительного личного разговора или комментария.
- Выражайте свою точку зрения мягко. John не должен чувствовать угрозу в Ваших словах.
- Ведите себя неформально и ненапряженно. Говорите просто и откровенно.
- Проявите свой искренний интерес к John как к человеку. Уделяйте время тому, чтобы шутить, развивать общение, мотивировать его.
- «Нащупывайте» общие с ним сферы интересов.
- Переходите к обсуждению интересующих Вас вопросов, после того, как будет установлен контакт.
- Говорите с John о нем самом, о его целях и важных для него перспективах.
- Следите за тем, что предлагает конкретная ситуация; не форсируйте разговор.
- Будьте готовы к некоторым отступлениям от регламента.
- Удостоверьтесь, что он услышал и принял к сведению то, что Вы сказали.
- Определяйте, желательно в письменной форме, чего вы ожидаете от него в работе.
- Используйте располагающий тон голоса, передающий вашу искреннюю заинтересованность.
- Не скупитесь на похвалы и поощрения, особенно в присутствии коллектива. Популярность – один из самых мощных стимулов для John.
- Пытайтесь вовремя обнаружить и мягко указать ему на недочеты.
- Стимулируйте и поощряйте его вести себя решительнее; не бояться брать на себя задания, связанные с риском.
- Читайте по его жестам и движениям сигналы согласия или неудовлетворенности.
- Высказывайте новые идеи. Предлагайте решение проблем.
- Если хотите убедить John в чем-то, старайтесь рисовать в оптимистическом свете возможные выгоды. Ваш план должен быть увлекательным, но не радикальным.
- Говорите эмоционально, но не старайтесь переговорить его.
- В качестве аргумента ссылайтесь на мнения людей, которых он ценит.

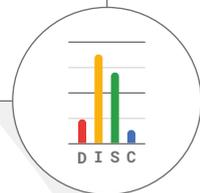




Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ

- Помните, что новшества и перемены не должны слишком сильно сказываться на привычном для John ходе вещей.





Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧЕГО ИЗБЕГАТЬ

В данной главе проанализированы ситуации, которых лучше избегать, контактируя с John. Глава помогает руководителю или коллегам разработать совместно с John оптимальный способ взаимодействия, основанный на особенностях его стиля поведения. Эти рекомендации эффективно работают, если John сам поделится ими.

В непосредственной коммуникации с John избегайте:

- Не будьте сухи или поверхностны.
- Не заставляйте John замолчать; не ограничивайте его в речах.
- Не старайтесь говорить с ним с позиции силы; не угрожайте John, пользуясь своим положением.
- Избегайте формализма.
- Не принуждайте его давать быстрые ответы.
- Избегайте произносить фразы вроде: «Вот, как я это вижу...».
- Не будьте догматичны.
- Избегайте проявлять снисходительность или показывать ему, что занимаемое Вами положение выше или важнее.
- Не высказывайте ни к чему не приводящих мнений.
- Не оставляйте решений в «подвешенном состоянии».
- Не загружайте John работой, связанной с подробностями и необходимостью жестко соблюдать все пункты инструкций.
- Поручая ему какое-либо задание, старайтесь найти компромисс между жестким следованием намеченному плану и более или менее свободным графиком для него. Он выполнит задание, но, возможно, с некоторыми отступлениями.
- Не повышайте на него голос.
- Не пытайтесь присвоить себе авторство над его идеями.
- Не позволяйте John «забалтывать» Вас.
- Избегайте искусственно стимулировать его к тем или иным поступкам. Он предпочитает решать сам и действовать в своем ритме.



ИНСТРУКЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Здесь Вы найдете рекомендации, которые могут посодействовать в нахождении правильной стратегии коммуникации с учетом знания особенностей базовых стилей поведения. Общайтесь с другими на понятном им языке, в соответствии с их стилем поведения - это признак высокого поведенческого интеллекта. Для этого воспользуйтесь следующими рекомендациями:

D

В коммуникации с волевым, прямым, быстрым, энергичным, нацеленным на результат, соперничество и индивидуализм человеком:

- Говорите о сути прямо, ясно и кратко, сохраняйте деловой тон общения.
 - Будьте подготовлены, эффективны, организованы.
 - Хвалите его за результат и достижения, а не его самого.
-
- Избегайте несбыточных обещаний.
 - Не говорите пространно, без ссылки на факты.
 - Не командуйте им, не контролируйте его и не принимайте за него решения.

I

В коммуникации с ярким, коммуникабельным, склонным к открытости, оптимистичным человеком:

- Будьте дружелюбны и неформальны, ссылайтесь на известных личностей.
 - Шутите, говорите с энтузиазмом, спрашивайте мнение.
 - Задействуйте его креативность, вовлекайте.
-
- Не теоретизируйте, заботьтесь о привлекательности слов.
 - Не проявляйте холодности, отстранённости или враждебности.
 - Не злоупотребляйте чрезмерным вниманием к деталям, регламентам.

C

В коммуникации с осторожным, склонным к действию по инструкции, внимательным к мелочам, предпочитающим формальное общению, аккуратным человеком:

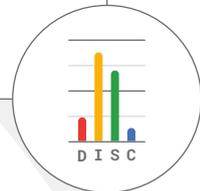
- Держите дистанцию, говорите о деле и деталях.
 - Отвечайте на вопросы подробно, с опорой на факты.
 - Дайте время на качественную подготовку и завершение поручения. Избегайте риска ошибок.
-
- Не проявляйте неорганизованность или небрежность.
 - Избегайте нереалистичных суждений и излишнего давления.
 - Не используйте эмоциональных аргументов, избегайте фамильярности.

S

В коммуникации со спокойным, готовым оказать содействие, терпеливым, обстоятельным человеком:

- Будьте искренни, дружелюбны, последовательны.
 - Говорите мягко, без нажима. Дайте время на обдумывание и принятие информации.
 - Спрашивайте о его личном мнении и чувствах.
-
- Не торопитесь и не торопите его. Не ждите быстрой реакции.
 - Избегайте холодности, разговоров сугубо о задачах, провокационных комментариев.
 - Не перебивайте. Не оставляйте вопросы без ответа.



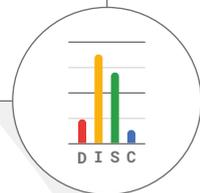


Анализ и обработка информации

Глава измеряет проявленность компетенций John, связанных с анализом и структурированием информации. Следует помнить, что каждый человек так или иначе обрабатывает информацию, имеющуюся в его распоряжении. Однако все делают это по-разному. Глава поможет оценить приоритеты человека в плане анализа информации.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



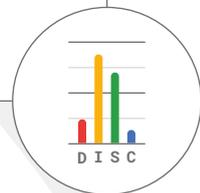


Соответствие правилам и нормам

На этой странице представлены описания, касающиеся того, как John относится к существующим правилам и регламентам. Кроме того, анализируется степень его приверженности качеству и надежности в производимых им действиях. Иными словами, данная глава описывает степень важности для него наличия процедур и инструкций, чтобы точно и аккуратно исполнять свою работу.

- John считает, что работа выполняется эффективнее, и люди чувствуют себя лучше, когда имеется мало всевозможных правил и ограничений.
- Иногда люди могут заметить его несколько пренебрежительное отношение к существующему регламенту.
- Чувствует себя комфортно в такой рабочей обстановке, где жесткие требования и ограничения могли бы быть облегчены или вовсе отменены.
- Имеет свободолюбивый характер.
- Предпочитает быть свободным от непосредственного контроля и надзора над его действиями.
- Не любит утруждать себя изучением существующих инструкций и норм.
- Может проявлять отстраненность, переключаться на обсуждение не относящихся к делу вопросов в случаях, когда ему навязывают слишком много правил и ограничений, либо, когда даваемые ему поручения не логичны или не имеют смысла.
- Избегает диктовать свои условия или законы другим.
- Желает, время от времени, участвовать в неординарных событиях, выходящих за рамки предписаний и условностей.
- Иногда John высказывает новаторские идеи, которые не всегда вписываются в установленный регламент и согласуются с политикой фирмы.
- Тем не менее, он следит за тем, чтобы его решения не отразились на устоявшихся отношениях с окружающими и не повлекли за собою серьезных изменений в его жизни.
- John будет придерживаться имеющихся правил в случае, если принимает их как свои.





Шкалы Прошое - Настоящее - Будущее (PPF)

ИНСТРУКЦИИ ПО ЧТЕНИЮ

Все действия человека имеют взаимосвязь с Прошлым, Настоящим и Будущим. Но в какой пропорции и в каком практическом значении?

В рабочих ситуациях акцент на делах больше связанных с тем или иным периодом времени будет означать склонность человека к тому, чтобы опираться на прежний опыт, оперативную деятельность или на стратегическую.

Рассмотрение деятельности сотрудника с точки зрения шкалы ПРОШЛОЕ позволяет проанализировать его склонность к:

- Традиционным решениям
- Лояльности
- Сохранению стабильности
- Опоре на имеющиеся инструкции
- Проверенные, надежные методы
- Безрисковым решениям

Шкала НАСТОЯЩЕЕ даст достоверные сведения для анализа о склонности сотрудника заниматься делами «здесь и сейчас». Шкала измеряет такие параметры как:

- Вовлеченность
- Потребность в оперативной деятельности
- Многозадачность
- Быстрый анализ ситуации
- Гибкость / Приспособляемость
- Умение импровизировать

Шкала БУДУЩЕЕ анализирует следующие параметры деятельности сотрудника:

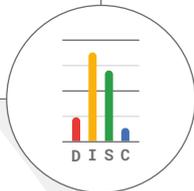
- Стратегическое видение
- Новаторство
- Саморазвитие
- Склонность к риску
- Прогрессивность
- Адаптацию к переменам
- Управление переменами
- Мотивация окружающих к работе на определенную цель

Такое распределение аналитической информации по сотруднику дает нам возможность понять, в каких делах сотрудник сможет принести больше всего пользы, оставаясь ресурсным. Как известно, лояльность - это продукт индивидуальных предпочтений и мотиваторов.

Даже не постоянные люди могут быть лояльными своей компании и руководителю, делу, если их занятия соответствуют их персональным мотиваторам!

Внимательно изучите данный раздел отчета для повышения эффективности работы и самоотдачи!





ПРОШЛОЕ - НАСТОЯЩЕЕ - БУДУЩЕЕ (P-Pr-F)

Данная глава является неординарным аналитическим инструментом, призванным увидеть тенденции поведения John с точки зрения того, на какой опыт он предпочтет опираться в работе или управлении в качестве Лидера - надежные, проверенные, знакомые техники - ПРОШЛОЕ, деятельность здесь и сейчас - НАСТОЯЩЕЕ или стратегическая деятельность, ориентированная на БУДУЩЕЕ.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



5.7 (P) ПОСТОЯНСТВО. Неотступное следование раз выбранной линии
4.4



4.3 (P) ТРАДИЦИОНАЛИЗМ. Ориентация на прежний опыт
3.8



2.8 (P) САМОДИСЦИПЛИНА. Проявление организованности и самоконтроля в коммуникациях и делах
2.3



3.0 (P) ЗАКОНОПОСЛУШНОСТЬ. Соответствие установленным нормам, правилам и процедурам
3.1



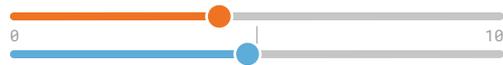
3.7 (Pr) МНОГОЗАДАЧНОСТЬ. Способность заниматься несколькими делами одновременно
5.0



5.9 (Pr) ПРАКТИКА. Склонность к оперативной деятельности и краткосрочным задачам
7.1



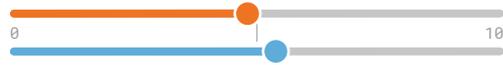
5.7 (Pr) ИМПРОВИЗАЦИЯ. Способность действовать без прецедентов ранее составленного плана, инструкций
6.3



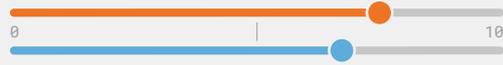
4.2 (Pr) НАХОДЧИВОСТЬ. Способность быстро ориентироваться, находя решения.
4.8



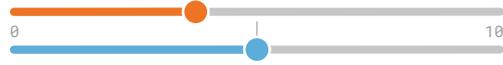
4.8 (F) ЭВОЛЮЦИОННОСТЬ. Обеспечение поступательного развития
4.2



4.8 (F) НОВАТОРСТВО. Склонность к использованию и внедрению новых подходов в работе
5.4

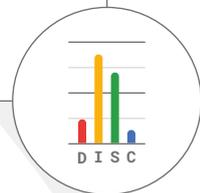


7.6 (F) ПОСТРОЕНИЕ СВЯЗЕЙ. Ориентация на установление полезных долгосрочных связей.
6.8



3.7 (F) ОБУЧАЕМОСТЬ. Стремление к развитию имеющихся знаний и навыков
5.0



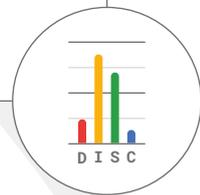


Поведение при стрессе и давлении

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.

- Его работоспособность существенно понижается в случаях, когда John чувствует какую-либо угрозу или прессинг.
- Увеличивает ритм деятельности, часто, в ущерб собственному спокойствию.
- Часто реагирует импульсивно, однако стремится завершать свои начинания, не смотря на то, что отвлекается на новые, т.с. горящие дела.
- Подчас, John может проявлять противоположную тенденцию к созерцательности и бездействию.
- Становится слишком гибким.
- Старается угодить; не потерять доброго расположения собеседника.
- При этом, может проявлять упрямство, когда его идеалы и убеждения подвергаются сомнению.
- Имеет тенденцию к проявлению ложного согласия.
- Ищет близкого общения и поддержки у тех, кого считает своими друзьями.
- Избегает обременять своими проблемами окружающих.
- Может желать переложить принятие решения на других или отстрочить его, однако, не смотря на это, часто берет на себя инициативу или ответственность.
- Переживает; тяжело переносит ситуации, связанные с большим напряжением.
- Старается взяться за слишком много задач одновременно.
- Избегает конфликта; рассчитывает на расположение со стороны собеседника.
- Может проявлять молчаливое несогласие или недовольство.
- Сопротивляется и проявляет нерешительность, когда его принуждают к тем или иным нежелательным для него действиям. При этом может выбирать линию пассивно-агрессивного поведения.





Пожиратели мотивации

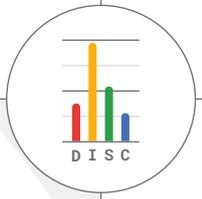
Люди, как правило, более эффективны в делах, когда они действуют в обстановке, наилучшим образом отвечающей их стилю поведения. С другой стороны, работа в неблагоприятных условиях часто приводит к стрессу и потере мотивации.

Эта глава посвящена описанию того, что демотивирует John, и чего он будет избегать в своей деятельности.

В РАБОТЕ JOHN БУДЕТ ИЗБЕГАТЬ:

- Изолированности и замкнутости.
- Оказаться отделенным от коллектива; потерять поддержку команды.
- Подчиняться жесткой дисциплине.
- Требовательной и жестко регламентированной атмосферы на работе.
- Работать с людьми, не проявляющими энтузиазма.
- Быть неоцененным и непризнанным.
- Принятия ответственных, рискованных решений единолично.
- Принимать непопулярные решения.
- Общения, основанного исключительно на фактах.
- Подчиняться нелогичным или не имеющим смысла директивам.
- Вынужденно заниматься только одним делом в течение долгого времени.
- Общения с людьми холодными и отстраненными.
- Работы, связанной с подробностями (оформление документов, разработка инструкций и пр.).
- Оказывать давление на людей; быть вынужденным командовать или приказывать им.
- Рисковать необоснованно.
- Находиться в подчинении у нерешительного или слишком медлительного руководителя.
- Обвинений в свой адрес во враждебности или недружелюбии.





Репутация. Рабочая маска.

Глава дает представление о том, какую репутацию John старается создать о себе на работе. Репутация отображается Графиком Адаптированного поведение - см.на странице справа вверху. Усилия по созданию впечатления о себе (рабочей маски) всегда связаны затратами. Различия графиков Естественного и Адаптированного (репутация) поведения будут указывать на наличие стресса и конфликта "Я - ОКРУЖЕНИЕ".

John, исходя из субъективных пониманий требований Рабочей среды, пытается освоить репутацию человека, который:

- Использует личное обаяние, сближается с людьми.
- Подает позитивный пример.
- Проявляет симпатию и искренность.
- Старается вести себя внешне лояльно и обходительно.
- Адаптирует свою речь, снимая, т.о., барьер в общении.
- Способствует примирению и нахождению взаимопонимания между людьми.
- Не пытается давить и принуждать людей к тем или иным действиям; не дисциплинирует и не использует назидательность.
- Стремится воодушевить и ободрить близких.
- Высказывает свои суждения и проявляет искренний интерес к высказываниям собеседника.
- Стремится уделять больше времени общению и установлению контактов, нежели работе с бумагами и цифрами.
- Дает обещания; убеждает людей в превосходстве его слов, идей, услуг или продаваемого им товара.
- Старается доверять собеседнику, если тот не был уличен им в неправде.
- Помогает ближним, делая это наиболее подходящим для них способом.
- Готов оказать ту или иную услугу ради развития отношений с человеком.
- Задает вопросы, рассказывает истории, шутит.
- Отстраняется от общения с неприятными ему людьми.
- Способен уступить во избежание столкновения.
- Приводит в пример известных и заслуживших его уважение людей.
- Дает позитивную обратную связь.



Роза INSUNRISE® - Инструкции

ИНСТРУКЦИИ ПО ПРИМЕНЕНИЮ

Роза INSUNRISE® это мощный многофункциональный инструмент, который может быть применен как самостоятельно, так и в качестве дополнения к Отчету о стиле поведения INSUNRISE®.

Роза INSUNRISE® была разработана с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей. Этот инструмент позволяет визуализировать корреляцию и распределение стилей одного человека и целого коллектива.

Инструмент Роза помогает:

- увидеть динамику между Вашим осознанным и не осознанным поведением;
- распознать и предупредить внутренний стресс;
- определить несоответствия между тем, как человек ведет себя на работе и тем, как он ведет себя вне нее;
- наметить стратегии для улучшения взаимодействия в коллективе.

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

Если перед Вами стоит задача проанализировать динамику целого коллектива и увидеть с высоты птичьего полета взаимодействие в команде в соотношении с требованиями Должности, будет полезно объединить на поле одной Розы® индикаторы стилей поведения (Естественного (кружок) и Адаптированного (крестик)) всей, интересующей Вас группы сотрудников и индикаторы интересующих Должностей (Портфель).

Такой прием позволит Вам быстро идентифицировать расстановку сил, укомплектованность, конфликтные зоны, существующие между людьми. Вам так же представится возможность определить, в чем именно может быть улучшено взаимодействие и взаимопонимание между членами коллектива.

Пользуйтесь только лучшими инструментами для получения измеримых результатов!

Всегда с Вами, INSUNRISE Psychometrix Inc.



Роза INSUNRISE® - Персональная - Визуальный анализ

