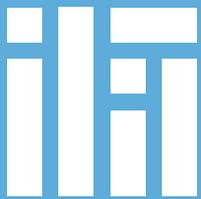


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



DISCOVERY

ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ И ПОВЕДЕНЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ
СОТРУДНИКА

04
07

2020

Smith Demo John

Organization



INSUNRISE
PSYCHOMETRIX

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

Содержание

ГЛАВА 1 - ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 2 - Анализ базовых компетенций	4
ГЛАВА 3 - Развернутое описание стиля поведения	5
ГЛАВА 4 - Стиль коммуникации и убеждения	7
ГЛАВА 5 - ИНСТРУКЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ	8
ГЛАВА 6 - Таланты и ценность для организации	9
ГЛАВА 7 - Целевые установки и психологические потребности	10
ГЛАВА 8 - Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC	11
ГЛАВА 9 - Стиль поведения DISC - Графики	12
ГЛАВА 10 - Функциональный профиль сотрудника	13
ГЛАВА 11 - Мотивирующие стимулы	14
ГЛАВА 12 - Шкалы Прошое - Настоящее - Будущее (PPF)	15
ГЛАВА 13 - ПРОШЛОЕ - НАСТОЯЩЕЕ - БУДУЩЕЕ (PPF)	16
ГЛАВА 14 - Роза Ролевых Предпочтений DISC	17



ВВЕДЕНИЕ

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 и сформулированной в его фундаментальном труде «Эмоции нормальных людей» (The Emotions of Normal People), опубликованном в 1928 году.

Dr. William Moulton Marston PHD (May 9, 1893 – May 2, 1947) также автор работы "Lie detector", в которой он описал принципы действия Детектора лжи.

На базе модели DISC были проведены тысячи научных исследований и тестов, убедительно доказывающих, что она позволяет сконструировать высокоэффективные инструменты для подбора и развития сотрудников организаций разных уровней и родов деятельности.

Несмотря на неповторимость проявлений каждого человека, существуют определённые закономерности, позволяющие измерить и определить такую сложную категорию как индивидуальный стиль личностного поведения с высокой степенью точности.

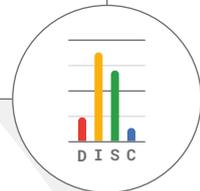
Стиль поведения сам по себе не является хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны, поэтому данный отчет не расставляя оценок, точно измеряет и описывает стиль поведения, как бы делая фотографию с него.

Осознанность и понимание собственных особенностей помогает значительно оптимизировать взаимодействие с другими людьми, а также лучше 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.

Будьте успешны!
Всегда с Вами, INSUNRISE Psychometrix Inc.

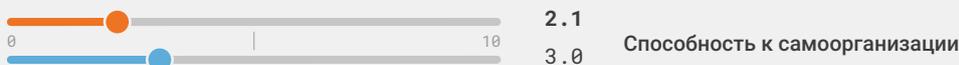
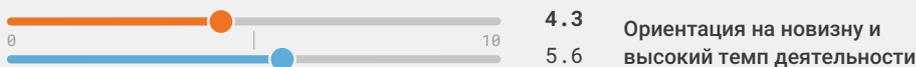
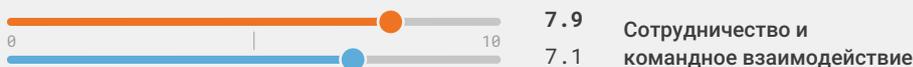
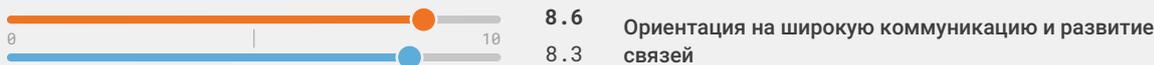


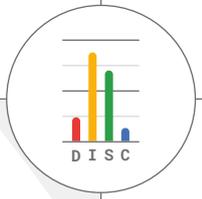


Анализ базовых компетенций

В настоящей главе представлены шкалы, отображающие общие тенденции поведения John. Именно с такой интенсивностью он проявит перечисленные в данной главе базовые компетенции. Глава позволяет проанализировать различие Естественного и Адаптированного поведения. Если разница велика, можно констатировать, что сотрудник работает "против своих талантов".

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



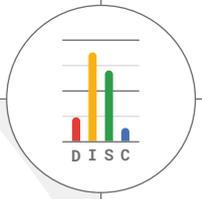


Развернутое описание стиля поведения

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.

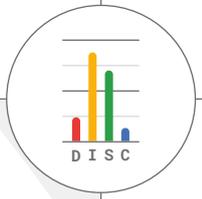




Развернутое описание стиля поведения

- 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».





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.



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:

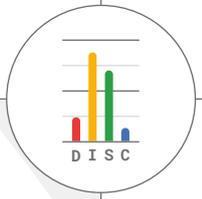
- Держите дистанцию, говорите о деле и деталях.
 - Отвечайте на вопросы подробно, с опорой на факты.
 - Дайте время на качественную подготовку и завершение поручения. Избегайте риска ошибок.
-
- Не проявляйте неорганизованность или небрежность.
 - Избегайте нереалистичных суждений и излишнего давления.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



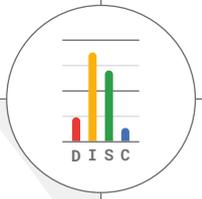


Таланты и ценность для организации

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.





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.



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.

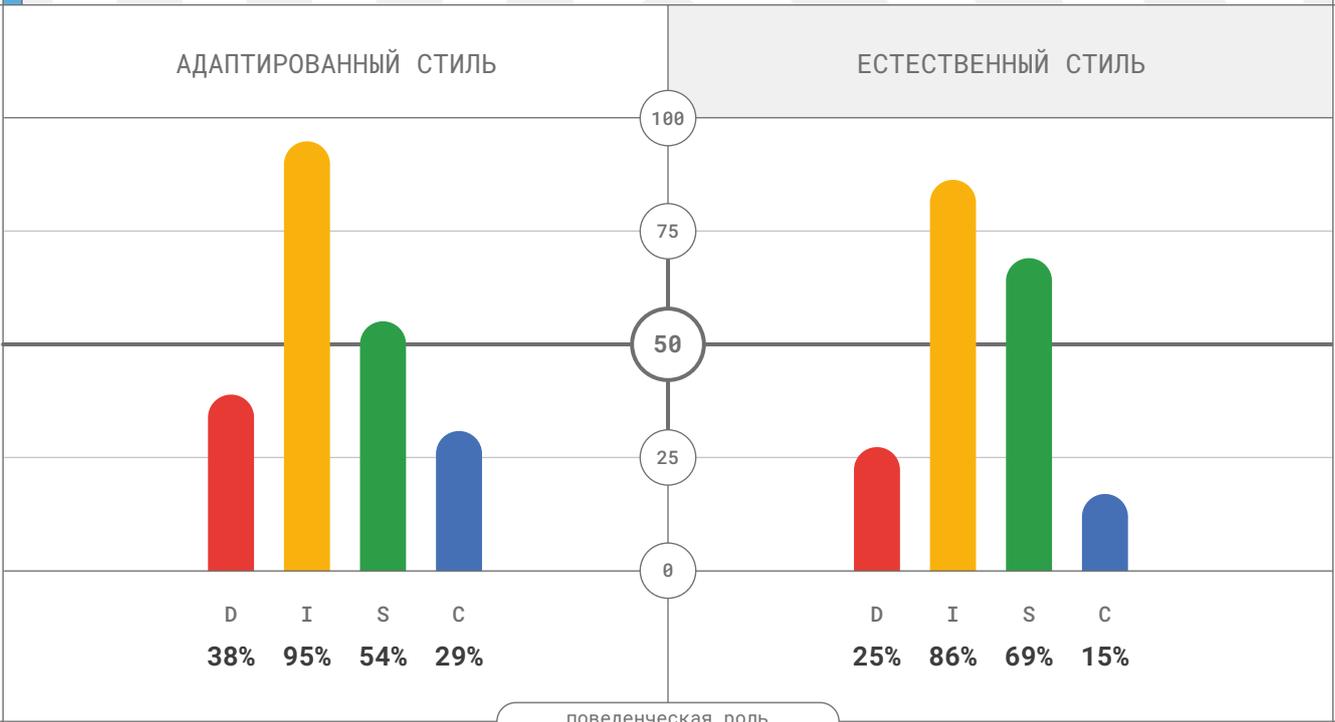
Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию.

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

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

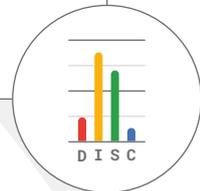
КООРДИНАТОР

Точность
Координация
Рутина

СОТРУДНИК

Спокойствие
Устойчивость
Поддержка

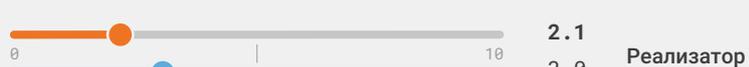
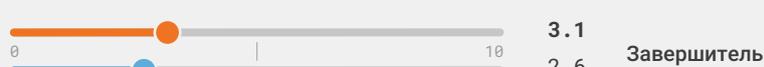
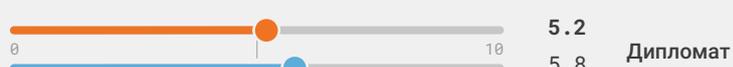
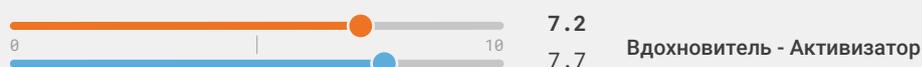
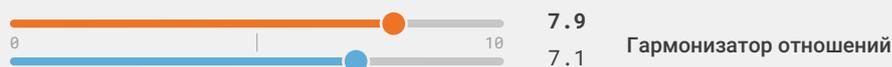


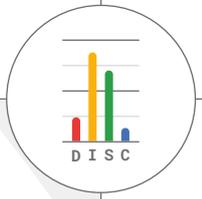


Функциональный профиль сотрудника

Каждый человек может выполнять те или иные роли с лучшей или худшей отдачей. Данная глава анализирует с точки зрения индивидуальных мотиваторов и предпочтений, то, насколько John может взять на себя фронт работ в той или иной роли в организации.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль





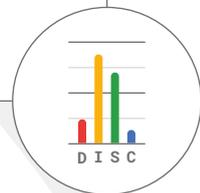
Мотивирующие стимулы

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

В РАБОТЕ JOHN МОТИВИРУЮТ СЛЕДУЮЩИЕ СТИМУЛЫ:

- Наличие широкого круга общения.
- Отсутствие конфликтов и выяснения отношений между людьми.
- Возможность поддерживать неформальное и достаточно близкое общение с коллегами и друзьями.
- Организация труда, основанная на работе в команде.
- Участие в обсуждении позитивных вопросов.
- Получение удовольствия от участия в делах коллектива.
- Отсутствие необходимости соревноваться с коллегами.
- Похвалы и поощрения; популярность и общественное признание.
- Возможность свободного выбора.
- Наличие достаточного времени для осуществления задуманного.
- Возможность свободно и открыто выражать свои мысли, не ожидая возможных негативных последствий.
- Помощь в новых делах и в принятии ответственных решений.
- Честность и откровенность между людьми.
- Чувство собственной свободы и независимости.
- Логические обоснования возможных изменений в работе или повседневной жизни.
- Ощущение уверенности в будущем.
- Признание за проявляемую лояльность и постоянство на работе.
- Работа на демократичного лидера, с которым у John хорошие личные отношения.
- Отсутствие необходимости составлять длинные и подробные отчеты.
- Возможность расслабиться и провести приятно время после напряженной работы.





Шкалы Прошлое - 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 (PPF)

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



4.3 (P) ТРАДИЦИОНАЛИЗМ. Ориентация на прежний опыт



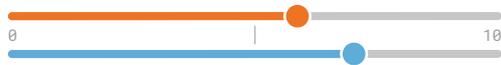
2.8 (P) САМОДИСЦИПЛИНА. Проявление организованности и самоконтроля в коммуникациях и делах



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



3.7 (Pr) МНОГОЗАДАЧНОСТЬ. Способность заниматься несколькими делами одновременно



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



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



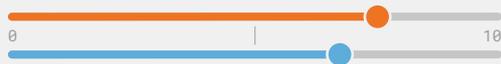
4.2 (Pr) НАХОДЧИВОСТЬ. Способность быстро ориентироваться, находя решения.



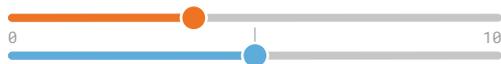
4.8 (F) ЭВОЛЮЦИОННОСТЬ. Обеспечение поступательного развития



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



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



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

Роза Ролевых Предпочтений DISC

