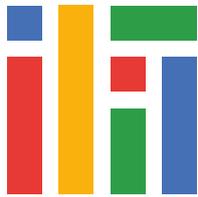


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



# DISC TALENT NAVIGATOR

PERSONAL INSIGHTER

04  
07

2020

Smith Demo John

Organization



**INSUNRISE**  
PSYCHOMETRIX

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

## Содержание

ГЛАВА 1 - ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 2 - Развернутое описание стиля поведения	4
ГЛАВА 3 - Таланты и ценность для организации	6
ГЛАВА 4 - Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ	7
ГЛАВА 5 - Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧЕГО ИЗБЕГАТЬ	9
ГЛАВА 6 - ИНСТРУКЦИИ ПО ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ	10
ГЛАВА 7 - Целевые установки и психологические потребности	11
ГЛАВА 8 - РЕПУТАЦИЯ. Рабочая маска.	12
ГЛАВА 9 - Адаптированный стиль поведения	13
ГЛАВА 10 - Анализ базовых компетенций	14
ГЛАВА 11 - Мотивирующие стимулы	15
ГЛАВА 12 - Функциональный профиль сотрудника	16
ГЛАВА 13 - Рекомендации по управлению сотрудником	17
ГЛАВА 14 - Пожиратели мотивации	18
ГЛАВА 15 - Стиль руководства	19
ГЛАВА 16 - ДЕСТРУКТОРЫ. Ограничители эффективности	20
ГЛАВА 17 - Рекомендации по повышению собственной эффективности	21
ГЛАВА 18 - ПЛАН РАЗВИТИЯ	22
ГЛАВА 19 - Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC	23
ГЛАВА 20 - Стиль поведения DISC - Графики	24
ГЛАВА 21 - Роза INSUNRISE® - Инструкции	25
ГЛАВА 22 - Роза INSUNRISE® - Персональная - Визуальный анализ	26



## 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.

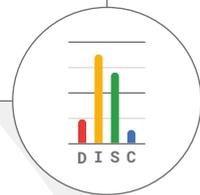
Стиль поведения сам по себе не является хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны, поэтому данный отчет не расставляя оценок, точно измеряет и описывает стиль поведения, как бы делая фотографию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



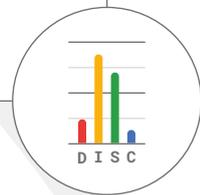


## Развернутое описание стиля поведения

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.

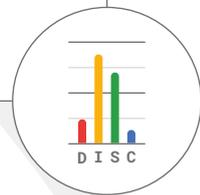




## Развернутое описание стиля поведения

- 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».



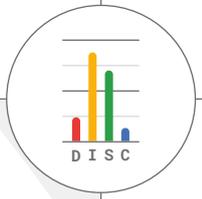


## Таланты и ценность для организации

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.





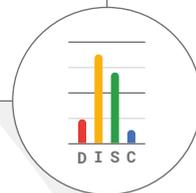
## Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ

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.
- В качестве аргумента ссылайтесь на мнения людей, которых он ценит.
- 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.

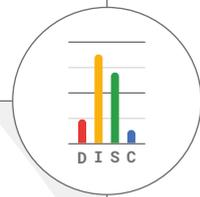




## Рекомендации по улучшению коммуникации - ЧТО УЧЕСТЬ

- 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:**

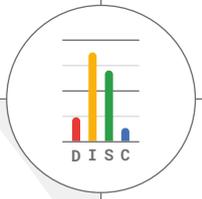
- Держите дистанцию, говорите о деле и деталях.
  - Отвечайте на вопросы подробно, с опорой на факты.
  - Дайте время на качественную подготовку и завершение поручения. Избегайте риска ошибок.
- 
- Не проявляйте неорганизованность или небрежность.
  - Избегайте нереалистичных суждений и излишнего давления.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





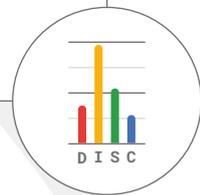
## Целевые установки и психологические потребности

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.





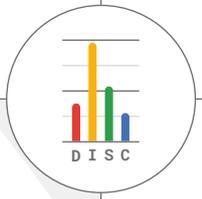
## РЕПУТАЦИЯ. Рабочая маска.

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.





## Адаптированный стиль поведения

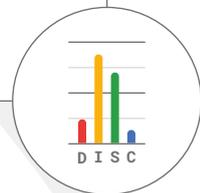
Адаптация - это реакция человека на окружение, его попытка более или менее осознанно приспособиться к требованиям обстановки, должности, организации или начальства. Одновременно, это инструмент эффективности, позволяющий некоторое время производить действия мало свойственные человеку.

Внимание! Если Адаптация слишком затратна, считается, что человек работает ПРОТИВ СВОИХ ТАЛАНТОВ!

Исходя из субъективного понимания требований работы, John старается создать впечатление, что он:

- 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
- Миротлюбивый
- Соглашающийся
- Раскованный
- Произвольный
- Невнимательный к деталям
- Вдохновитель



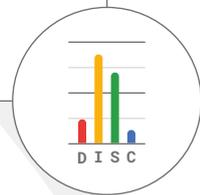


## Анализ базовых компетенций

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





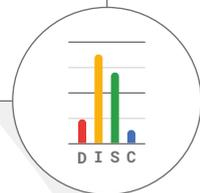
## Мотивирующие стимулы

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.

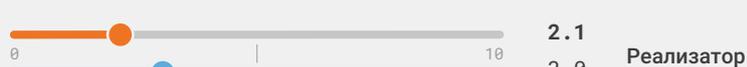
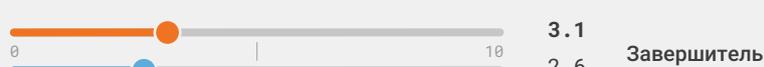
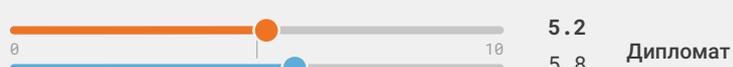
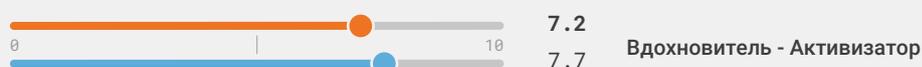
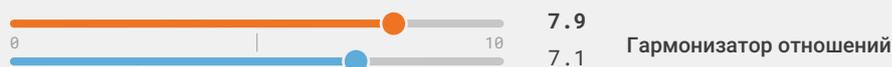


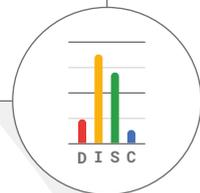


## Функциональный профиль сотрудника

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





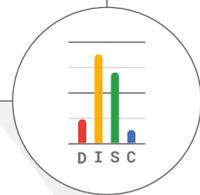
## Рекомендации по управлению сотрудником

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

### ИДЕАЛЬНЫЙ НАСТАВНИК ДЛЯ ЖОНН

- Помогает John в выборе приоритетов.
- Выражает доверие по отношению к его действиям.
- Не старается принимать за него решения, но и не оставляет его без поддержки.
- Подает личный пример; первым берется за дело.
- Использует позитивные методы для мотивации.
- Не стремится принудить его, запугать или наказать.
- Дает возможность открыто высказываться.
- Участвует в делах коллектива и интересуется нуждами сотрудников.
- Совмещает в себе качества друга и ненавязчивого руководителя.
- Поощряет проявление John большей самостоятельности.
- Разговаривает с John, как на рабочие темы, так и на посторонние или личные.
- Дает ему время от времени меняющиеся поручения; не дает заскучать.
- С другой стороны, настаивает на том, чтобы John нес ответственность за проделанную работу, и всегда завершал начатые дела.
- Умеет принимать быстрые и четкие решения.
- Дает ему свободу действий.
- Помогает и напоминает о важности работы с мелочами и тщательной проработке каждого вопроса.
- Способствует повышению позитивной самооценки John.
- Публично признает его заслуги.
- Использует не только словесные, но и материальные стимулы для мотивации подчиненных.
- Дает «обратную связь» по поводу работы и достижений или ошибок John в дружеской, конструктивной форме.





## Пожиратели мотивации

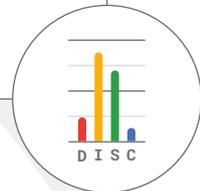
Люди, как правило, более эффективны в делах, когда они действуют в обстановке, наилучшим образом отвечающей их стилю поведения. С другой стороны, работа в неблагоприятных условиях часто приводит к стрессу и потере мотивации.

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.





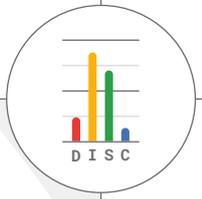
## Стиль руководства

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	
	7.9	Индивидуальная мотивация подчиненных с учетом их особенностей
	7.1	
	7.2	Прислушивается к мнению коллектива
	5.8	
	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	



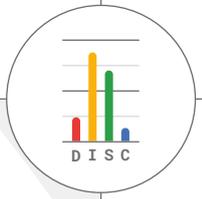


## ДЕСТРУКТОРЫ. Ограничители эффективности

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 и принимал решения более рационально.
- Больше сконцентрировался на обсуждении рабочих, профессиональных тем и уделял меньше времени налаживанию общения на посторонние темы.
- Меньше заботился о том, что о нем подумают другие люди.
- Чаще шел на выяснение отношений, не боясь обострять их.
- 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.
- Имел ощущение принадлежности к коллективу людей, «чувство локтя».
- Более реалистично оценивал собственные способности и возможности окружающих.
- 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.
- 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.
- Осознавал необходимость проведения годичного 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: \_\_\_\_\_



## 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.

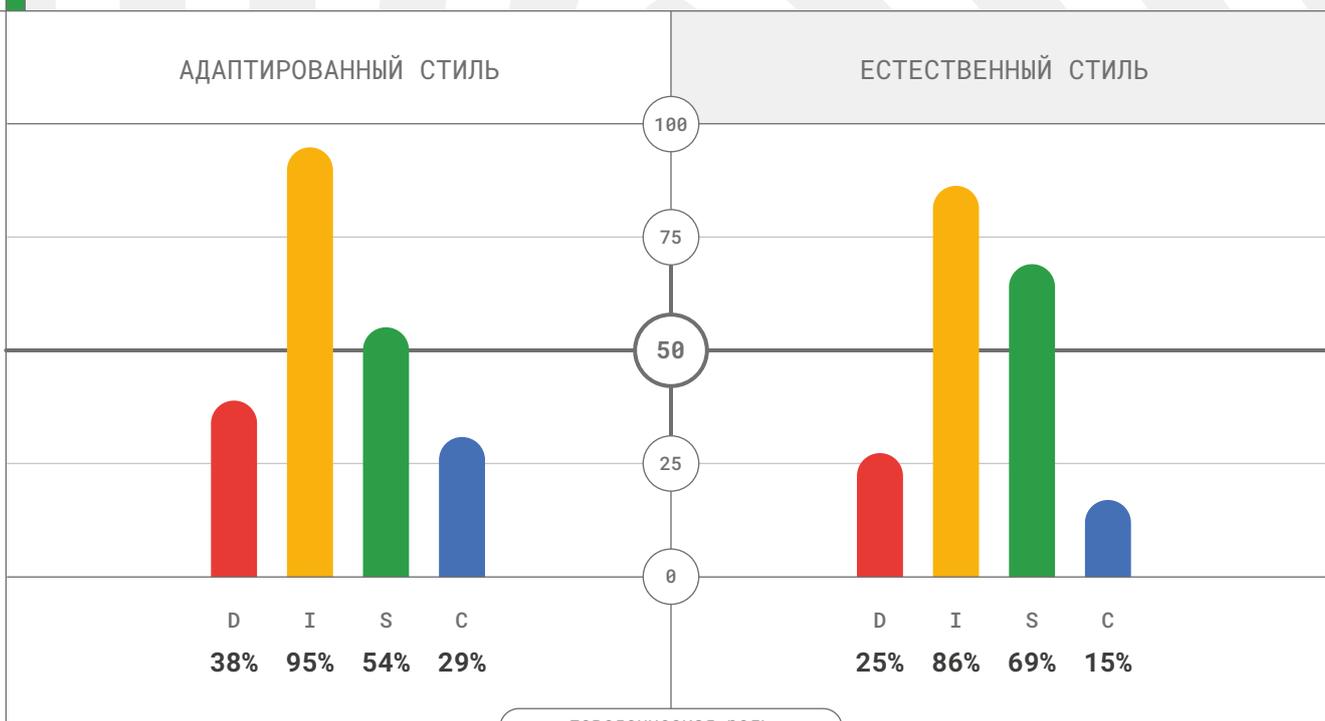
Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию.

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



## 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

