

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



ЭФФЕКТИВНОЕ ИНТЕРВЬЮ +

ТОЧНЫЙ ВЫБОР ЛУЧШИХ СОТРУДНИКОВ

04
07

2020

Smith Demo John

Organization

Содержание

ГЛАВА 1 - ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 2 - Краткое описание стиля поведения	4
ГЛАВА 3 - Анализ базовых компетенций	5
ГЛАВА 4 - Целевые установки и психологические потребности	6
ГЛАВА 5 - Таланты и ценность для организации	7
ГЛАВА 6 - НАЗНАЧЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ. Компетенции эффективности.	8
ГЛАВА 7 - Профессиональная предрасположенность	9
ГЛАВА 8 - Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC	10
ГЛАВА 9 - Стиль поведения DISC - Графики	11
ГЛАВА 10 - Роза Ролевых Предпочтений DISC	12
ГЛАВА 11 - Вопросы для проведения интервью	13



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.



Краткое описание стиля поведения

В настоящей главе отчета тезисно 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.

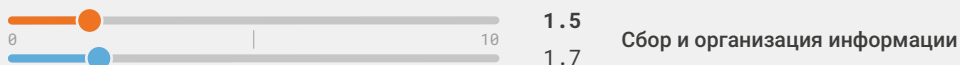
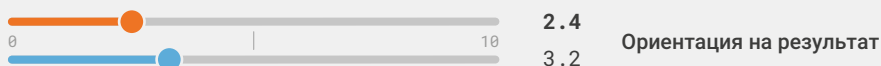
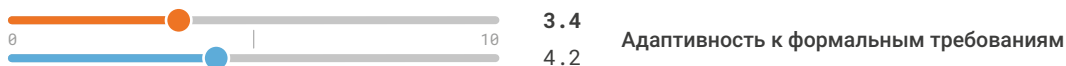
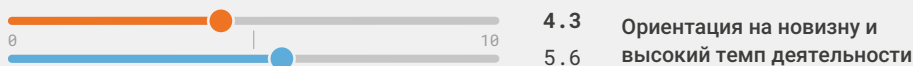
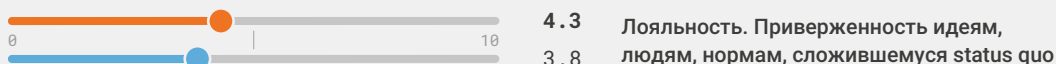
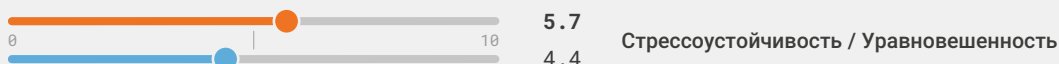
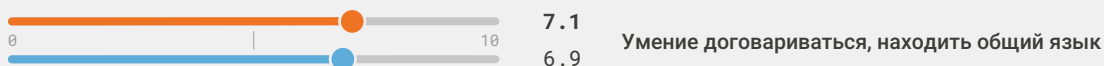
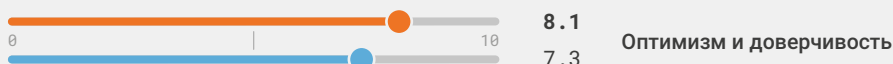
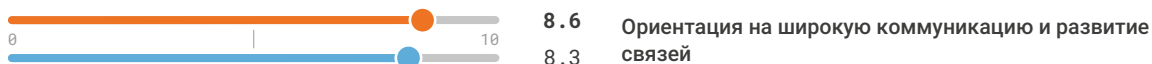
- Отзывчивый, теплый в общении, склонен к кооперации и взаимодействию, внимательный к людям, красноречивый, острословный, оптимистичный, изобретательный, энтузиаст, стремится к независимости, осмотрительный, убеждающий, недирективный, способствует налаживанию контактов, индивидуалист, методичный в определенных 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.



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





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.





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.





НАЗНАЧЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ. Компетенции эффективности.

Не достаточное или не верное понимание работником своих обязанностей или его поведенческая несовместимость с занимаемой Должностью (Soft skills) приводят к быстрой утомляемости, низкому уровню самоотдачи, конфликтам и снижению производительности.

Используйте данную главу, чтобы точно определить наиболее проявленные компетенции John.

John сможет принести наибольшую пользу в роли «Вдохновитель - коллективист» на Должности, требующей проявления следующих компетенций:

- Открытость, общительность и доброжелательность.
- Умение работать в команде.
- Способность умерить личные амбиции ради нужд коллектива.
- Отзывчивость; способность оказать и принять помощь.
- Умение находить компромиссные решения.
- Умение быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.
- Лояльность и либеральность, незакомплексованность.
- Умение конструктивно и корректно критиковать слишком нереалистичные предложения.
- Умение поддерживать разговор — говорить образно и убедительно.
- Расторопность, умение реагировать быстро, когда необходимо.
- Умение предвещать нежелательные ситуации.
- Конструктивизм и недирективность.
- Умение разряжать напряженные ситуации, используя юмор.
- Оригинальность и находчивость.
- Отсутствие формализма и излишней педантичности.
- Внимательность к людям.
- Позитивизм и ненапряженность.
- Ненавязчивость и бескорыстие.
- Разумную прогрессивность.
- Умение держать себя; наличие «имиджа».
- Дружелюбие и любезность.





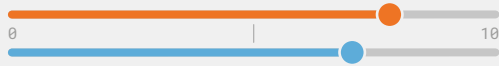
Профессиональная предрасположенность

Данная глава исследует предрасположенность John для работы на должностях с большим или меньшим показателем по анализируемому шкалам. Следует помнить, что названия шкал условные, так как каждая из них подразумевает широкий диапазон различий в разных компаниях. Тем не менее, глава поможет Вам сориентироваться в плане лучшей самореализации.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.6
8.3 **Коммуникатор**



7.9
7.1 **Менеджер по работе с клиентами**



7.2
5.8 **Сервис-менеджер / Служба поддержки**



5.7
6.3 **Предприниматель**



4.8
5.4 **Экспертные продажи**



4.8
4.2 **Ведущий менеджер / Исполнительный директор**



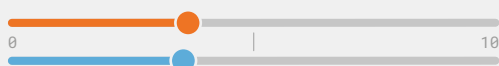
4.3
3.8 **Координатор - Исполнитель**



4.2
4.8 **Драйвер / Решатель задач**



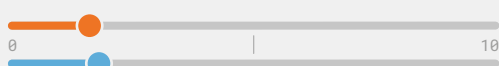
3.7
5.0 **Инноватор / Start-Up менеджер**



3.6
3.5 **Специалист - Эксперт**



2.1
3.0 **Внедритель / Запуск и отладка проектов**



1.5
1.7 **Аналитик**



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.

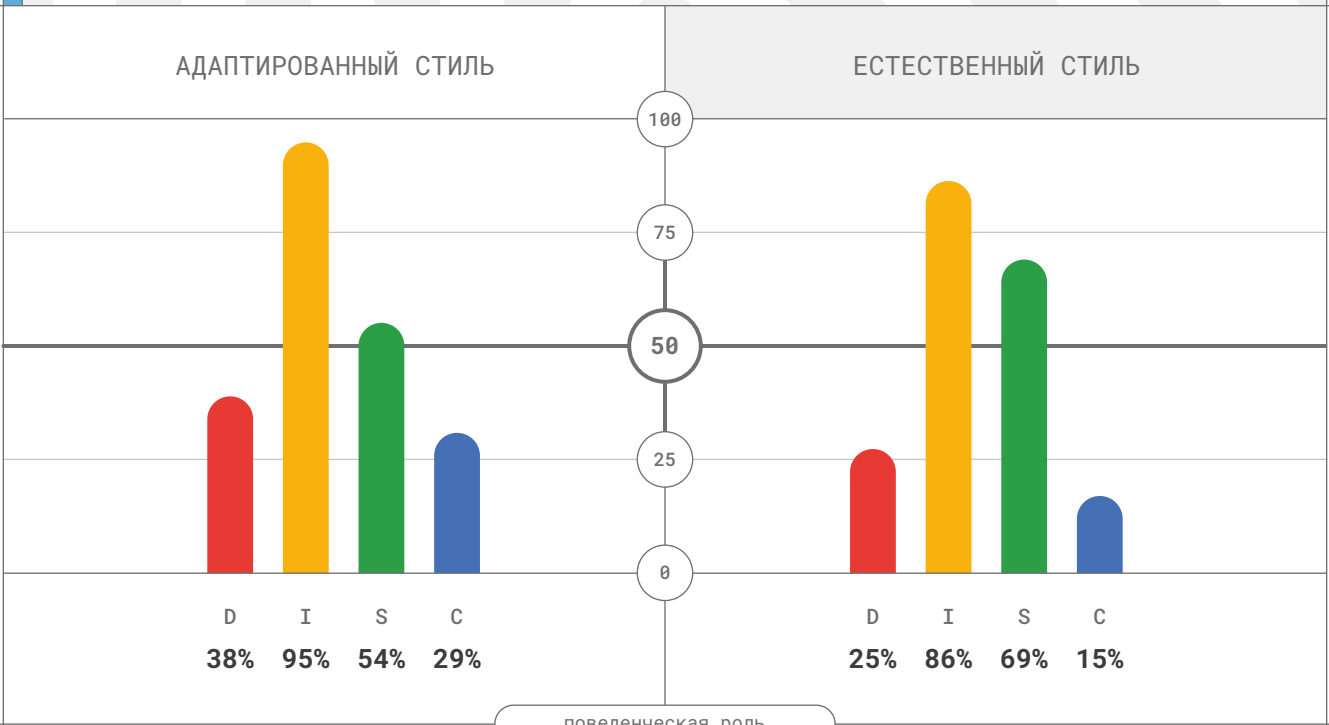
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, новый рабочий статус, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

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

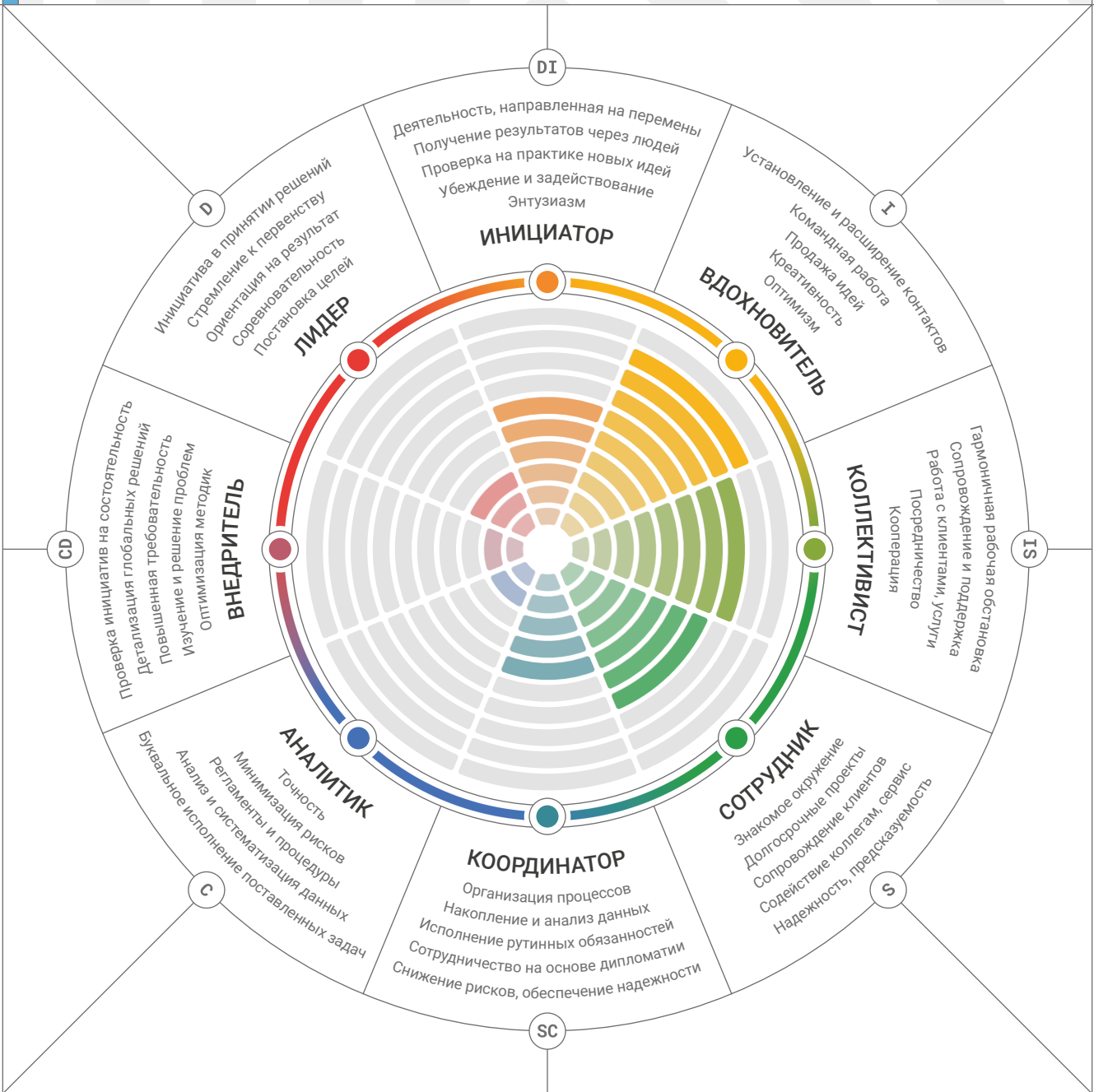
Точность
Координация
Рутина

СОТРУДНИК

Спокойствие
Устойчивость
Поддержка



Роза Ролевых Предпочтений DISC



Вопросы для проведения интервью

Этот раздел состоит из вопросов, которые могут быть использованы в процессе собеседования. Порядок вопросов может оставаться неизменным или может быть изменен в соответствии со стилем и задачами проводящего собеседование.

Мы рекомендуем комбинировать нижеперечисленные вопросы с вопросами, имеющими сугубо профессиональную направленность.

Такая схема проведения собеседования была специально разработана, с целью определения уровня самооценки и личных достижений сотрудника (соискателя).

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

1. Опишите, чего Вы хотели бы добиться в своей профессиональной карьере.
2. Каким образом Вы намереваетесь достичь этих целей?
3. Каковы, на Ваш взгляд, основные препятствия, могут помешать Вам в достижении успеха в Ваших начинаниях?
4. Как Вы считаете, каковы ожидания руководства по отношению к Вам?
5. Какие человеческие качества в других людях могут препятствовать Вашему общению с ними?
6. Какой принцип Вы используете при расстановке приоритетов?
7. Каковы Ваши приоритеты в плане имотивации?
8. Каковы, на Ваш взгляд, Ваши наиболее значительные достижения?
9. Как вы общаетесь с людьми, которые Вам не нравятся?
10. Какую манеру общения с Вами руководителей к себе Вы считаете наиболее приемлемой?
11. Как Вы добиваетесь того, чтобы к Вашему мнению прислушались в коллективе?
12. Что для Вас более важно: выполнить свою работу любой ценой или учесть чьи-то интересы?
13. Каковы, на Ваш взгляд, основные трудности, с которыми Вы можете столкнуться, если займете позицию, на которую претендуете?