

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

СЕЛЕКЦИЯ И ПОДБОР ЛИДЕРОВ - СОЗДАНИЕ РЕЗЕРВА

04
07

2020

Smith Demo John

Organization



INSUNRISE
PSYCHOMETRIX

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

Содержание

ГЛАВА 1 - ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 2 - Краткое описание стиля поведения	4
ГЛАВА 3 - Ключевые управленческие компетенции	5
ГЛАВА 4 - Роза Ролевых Предпочтений DISC	6
ГЛАВА 5 - Целевые установки и психологические потребности	7
ГЛАВА 6 - Функциональный профиль сотрудника	8
ГЛАВА 7 - Стиль принятия решений и преодоления трудностей	9
ГЛАВА 8 - Проактивность и Лидерство	10
ГЛАВА 9 - Стиль коммуникации и убеждения	11
ГЛАВА 10 - Управление изменениями	12
ГЛАВА 11 - Пожиратели мотивации	13
ГЛАВА 12 - Поведение при стрессе и давлении	14
ГЛАВА 13 - ПЛАН РАЗВИТИЯ	15
ГЛАВА 14 - Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC	16
ГЛАВА 15 - Стиль поведения DISC - Графики	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.

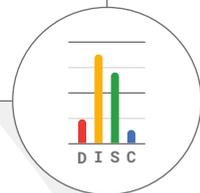
Стиль поведения сам по себе не является хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны, поэтому данный отчет не расставляя оценок, точно измеряет и описывает стиль поведения, как бы делая фотографию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



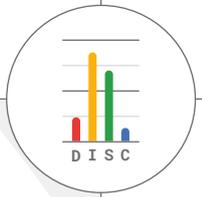


Краткое описание стиля поведения

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.





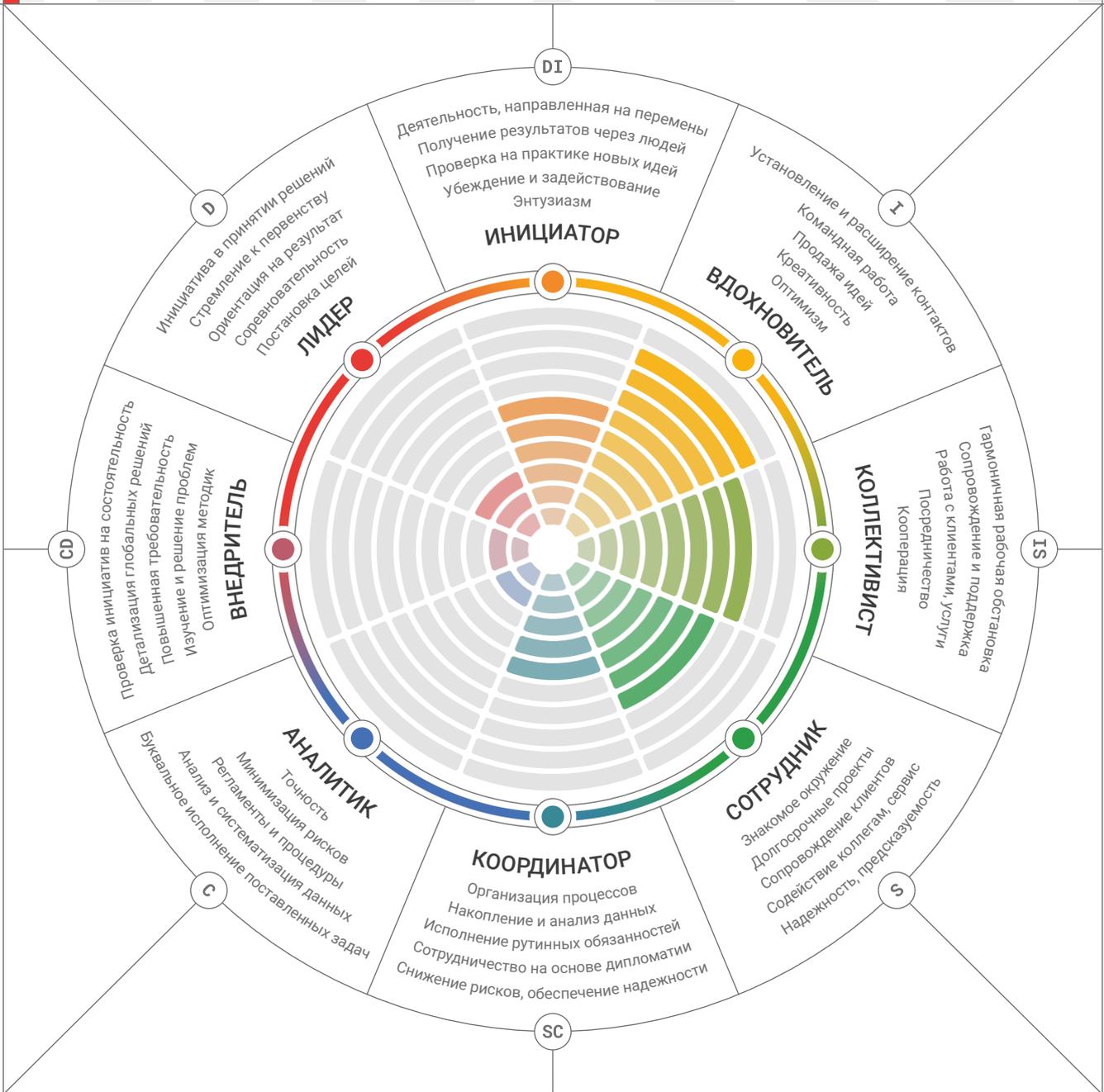
Ключевые управленческие компетенции

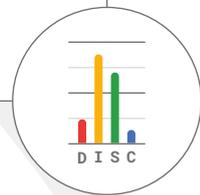
В данной главе измеряются ключевые компетенции John с точки зрения его управленческого потенциала. Чтобы решить, на сколько John будет соответствовать требованиям управленческой позиции, создайте точный критерий отбора. В этом Вам поможет инструмент Профиль Должности DISC INSUNRISE, доступный в системе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

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



Роза Ролевых Предпочтений DISC





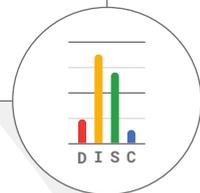
Целевые установки и психологические потребности

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.





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



7.9
7.1 **Гармонизатор отношений**



7.2
5.8 **Ассистент - Стабилизатор**



7.2
7.7 **Вдохновитель - Активизатор**



6.6
6.1 **Наставник**



5.7
6.3 **Инициатор**



5.5
5.5 **Ведущий - Организатор**



5.2
5.8 **Дипломат**



4.3
3.8 **Координатор**



3.1
2.6 **Завершитель**



3.0
3.1 **Эксперт - Аналитик**

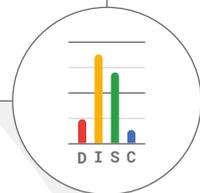


2.1
3.0 **Реализатор**



1.5
1.7 **Оценщик-Критик**





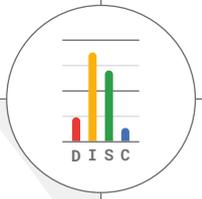
Стиль принятия решений и преодоления трудностей

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).

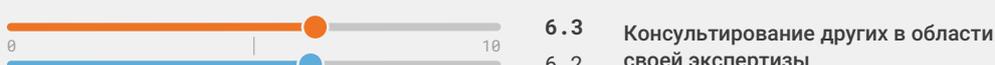
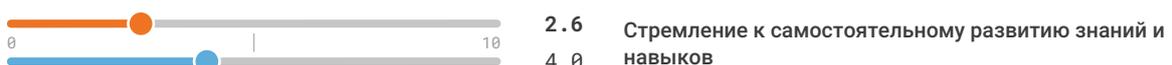
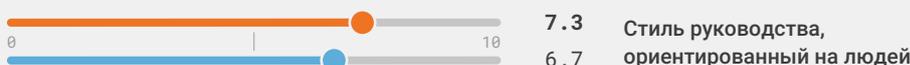
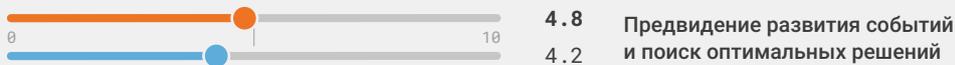
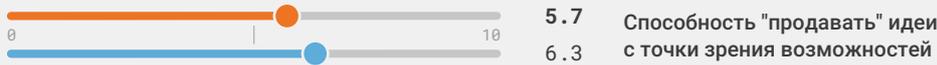


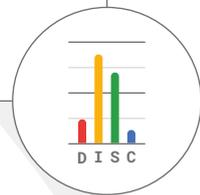


Проактивность и Лидерство

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 независимости.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль





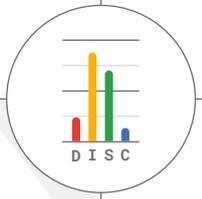
Стиль коммуникации и убеждения

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.

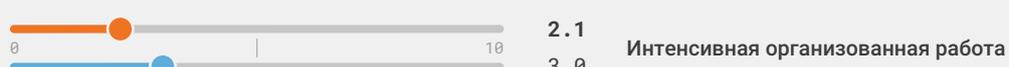
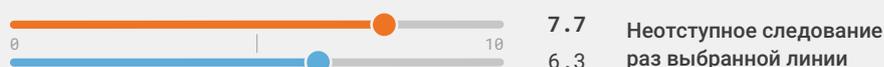
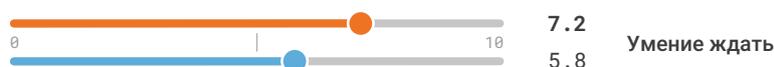
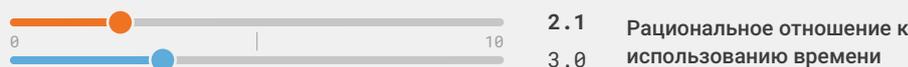
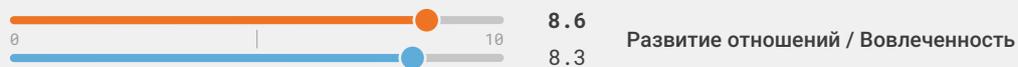
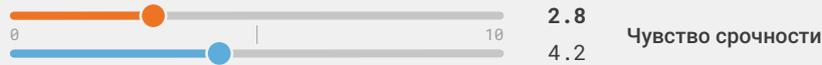


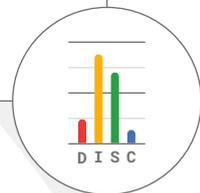


Управление изменениями

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 предрасположенностей John позволяет лучше задействовать его потенциал

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль





Пожиратели мотивации

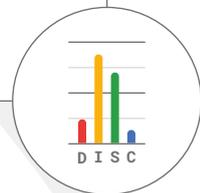
Люди, как правило, более эффективны в делах, когда они действуют в обстановке, наилучшим образом отвечающей их стилю поведения. С другой стороны, работа в неблагоприятных условиях часто приводит к стрессу и потере мотивации.

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

В РАБОТЕ ЖОНН 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.





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.



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.

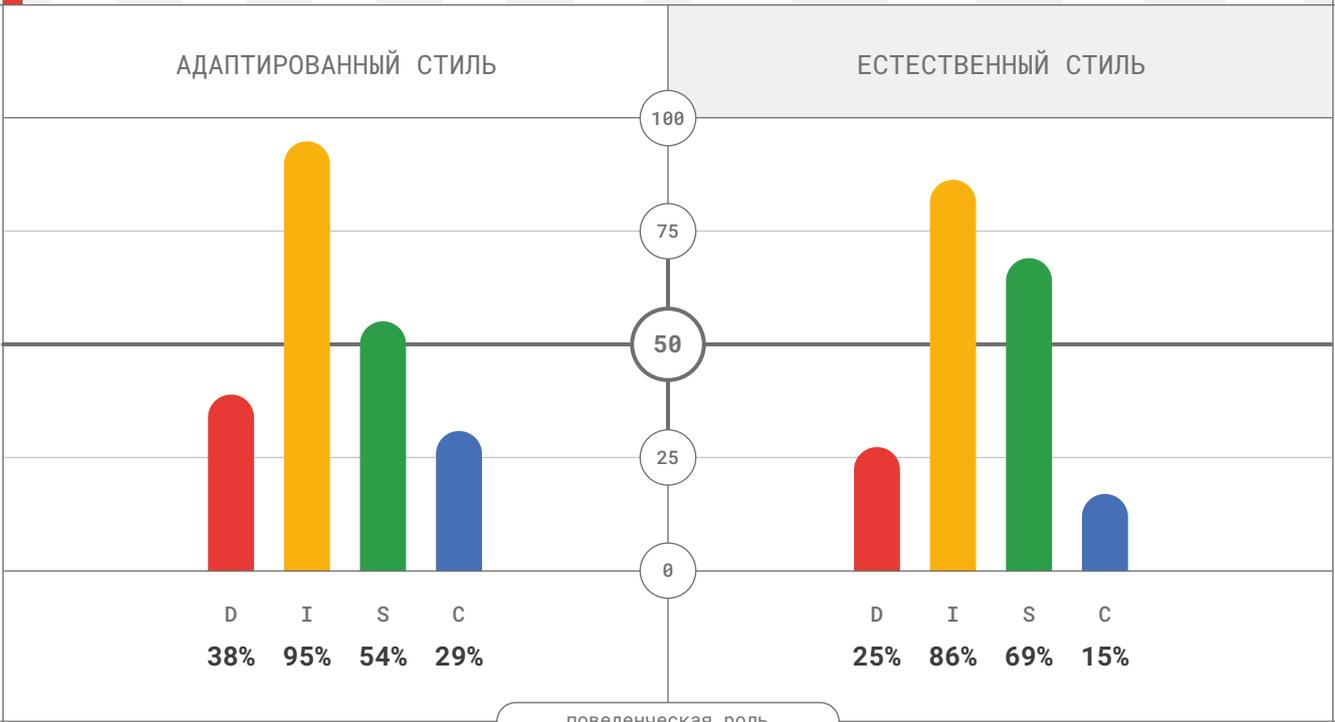
Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию.

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

