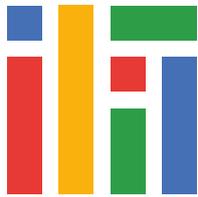


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



MOTIVATIONS & DRIVING FORCES

МОТИВАТОРЫ И ТАЛАНТЫ 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 - Развернутое описание стиля поведения	4
ГЛАВА 3 - Целевые установки и психологические потребности	6
ГЛАВА 4 - Репутация. Рабочая маска.	7
ГЛАВА 5 - ПРОШЛОЕ - НАСТОЯЩЕЕ - БУДУЩЕЕ (P-Pr-F)	8
ГЛАВА 6 - Мотивирующие стимулы	9
ГЛАВА 7 - Эмоциональный профиль сотрудника	10
ГЛАВА 8 - Управление изменениями NEW	11
ГЛАВА 9 - Роза Ролевых Предпочтений DISC	12
ГЛАВА 10 - Таланты и ценность для организации	13
ГЛАВА 11 - Функциональный профиль сотрудника	14
ГЛАВА 12 - Соответствие правилам и нормам	15
ГЛАВА 13 - Приоритеты в коммуникации	16
ГЛАВА 14 - Стиль принятия решений и преодоления трудностей	17
ГЛАВА 15 - Стиль работы над проектами	18
ГЛАВА 16 - Стиль работы в команде	19
ГЛАВА 17 - Пожиратели мотивации	20
ГЛАВА 18 - Поведение в конфликтных ситуациях	21
ГЛАВА 19 - Неэффективное поведение	22
ГЛАВА 20 - Рекомендации по повышению собственной эффективности	23
ГЛАВА 21 - Рекомендации по управлению сотрудником	24
ГЛАВА 22 - Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC	25
ГЛАВА 23 - Стиль поведения DISC - Графики	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.

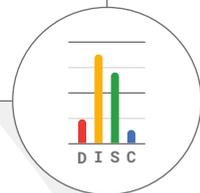
Стиль поведения сам по себе не является хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны, поэтому данный отчет не расставляя оценок, точно измеряет и описывает стиль поведения, как бы делая фотографию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



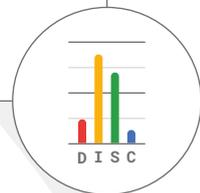


Развернутое описание стиля поведения

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.

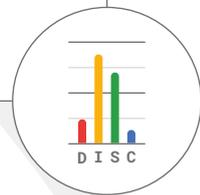




Развернутое описание стиля поведения

- 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».





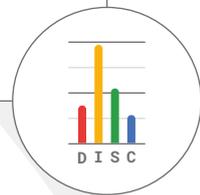
Целевые установки и психологические потребности

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.





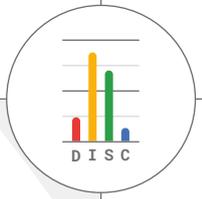
Репутация. Рабочая маска.

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.





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

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

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



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



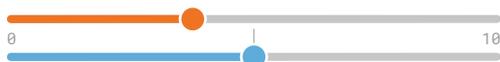
4.3 (P) ТРАДИЦИОНАЛИЗМ. Ориентация на прежний опыт
3.8



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



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



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



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



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



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



4.8 (F) ЭВОЛЮЦИОННОСТЬ. Обеспечение поступательного развития
4.2



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

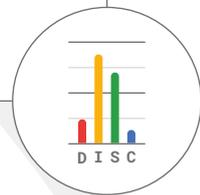


7.6 (F) ПОСТРОЕНИЕ СВЯЗЕЙ. Ориентация на установление полезных долгосрочных связей.
6.8



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





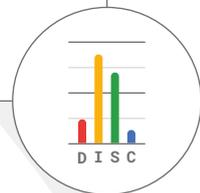
Мотивирующие стимулы

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.





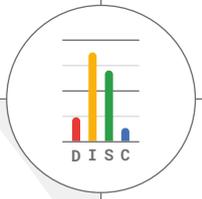
Эмоциональный профиль сотрудника

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

Поведенческие последствия и проявления эмоционального профиля сотрудника:

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





Управление изменениями NEW

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

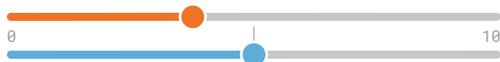
● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



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



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



3.7 МНОГОЗАДАЧНОСТЬ. Способность заниматься несколькими делами одновременно



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



2.1 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ. Структурирование целей и задач в ситуации неопределённости



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



7.3 ОБОСНОВАНИЕ ПЕРЕМЕН. Озвучивание и обоснование изменений перед другими



5.7 УМЕНИЕ ЖДАТЬ. Избегание бесполезной, неосмотрительной деятельности



4.3 STATUS QUO. Обеспечение стабильности и надежности производимых действий



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



3.4 КОНТРОЛЬ ПЕРЕМЕН. Оценка рисков и логики производимых нововведений

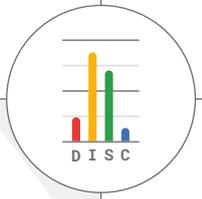


2.2 РЕФОРМЫ. Внесение изменений при условии отслеживания и корректировки ошибок и рисков



Роза Ролевых Предпочтений DISC



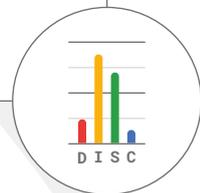


Таланты и ценность для организации

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.





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**

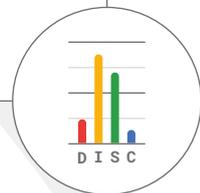


2.1
3.0 **Реализатор**



1.5
1.7 **Оценщик-Критик**



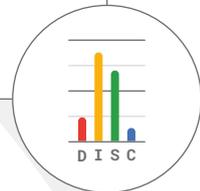


Соответствие правилам и нормам

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

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





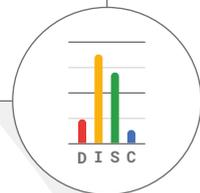
Приоритеты в коммуникации

В данной главе анализируются уровень проявленности важнейших компетенций, говорящих о стиле взаимодействия John с коллегами, клиентами или руководителями. Понимание данных показателей полезно с точки зрения самопознания, нахождения лучшей стратегии в коммуникации и понимания предпочтений в работе.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль

	8.1 7.9	Умение улаживать конфликтные ситуации
	7.5 6.0	Умение слушать, входить в положение собеседника / Эмпатия
	5.9 7.1	Способность находить общий язык с людьми разных стилей поведения
	5.7 6.3	Уверенный, убедительный коммуникатор
	5.7 6.3	Позитивное взаимодействие и поиск новых контактов во имя результата
	5.6 5.1	Корректное, ненавязчивое общение
	4.8 4.2	Умение услышать позицию собеседника и выделить главное
	4.3 3.8	Умение сдерживать порывы и избегать ошибок
	4.2 3.0	Самодостаточность. Склонность к работе в одиночку
	2.8 4.2	Стремление к занятию доминирующей позиции
	2.3 3.8	Склонность к критике и самокритике
	2.1 3.0	Упор на факты и цифры
	2.1 3.0	Общение, сосредоточенное на задачах
	2.0 2.2	Ориентация на деловое, эффективное общение





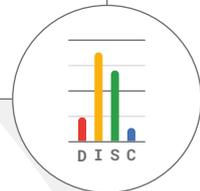
Стиль принятия решений и преодоления трудностей

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).





Стиль работы над проектами

Проявленность компетенций в этой главе характеризуют John с точки зрения его способности реформировать и изменять существующие системы в процессе работы над проектами и дают полное представление о его навыках проектного взаимодействия.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.6 Проявление позитивизма в отношении конечного результата
8.3



7.9 Командная работа и обсуждение проектных решений
7.1



7.2 Поддерживает других участников проекта, не претендуя на первенствующую роль
5.8



5.9 Умение импровизировать, действовать, не имея заранее составленного плана
7.1



5.7 Инициация и продвижение новых проектов, как в коллективе, так и вне него
6.3



5.5 Быстрое осмысление ситуации и поиск решения при минимуме вводных данных
5.5



5.2 Тщательная проработка сразу нескольких вопросов
5.8



4.8 Глобальное видение своей задачи в рамках коллективной
4.2



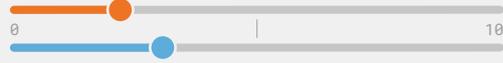
4.3 Узкоспециальные задания, требующие исполнительности и организованности
3.8



4.2 Работа над повторяющимися заданиями, требующими детальной проработки
3.0



2.3 Учет и профилактика рисков и ошибок
3.8



2.1 Внедрение новых разработок и контроль над ошибками и недочетами
3.0

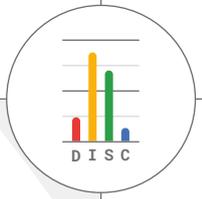


2.0 Проявление индивидуализма в ведении проектов
2.2



1.5 Обеспечение высоких стандартов качества через поддержание системы и порядка
1.7



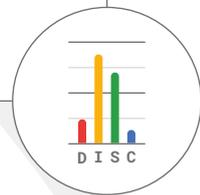


Стиль работы в команде

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

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль





Пожиратели мотивации

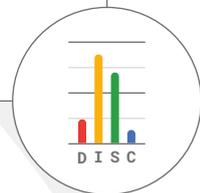
Люди, как правило, более эффективны в делах, когда они действуют в обстановке, наилучшим образом отвечающей их стилю поведения. С другой стороны, работа в неблагоприятных условиях часто приводит к стрессу и потере мотивации.

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.





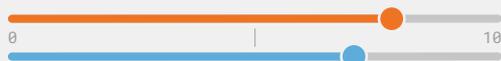
Поведение в конфликтных ситуациях

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

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.6 Умение смягчать конфликтные ситуации через общение и юмор
8.3



7.9 Посредничество в урегулировании споров
7.1



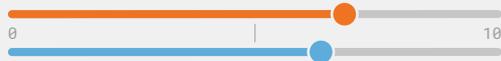
7.9 Осознанная работа над профилактикой и упреждением конфликтных ситуаций
7.1



7.5 Эмпатия
6.0



7.2 Стремление к компромиссным решениям
5.8



6.9 Конструктивизм
6.4



5.5 Поиск нестандартных решений для старых проблем
5.5



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



4.8 Поиск решений с позиции "выигрыш - выигрыш"
4.2



4.5 Проявление дипломатии в преодолении конфликтных ситуаций
4.6

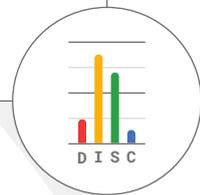


4.3 Лояльность и адаптивность
3.8



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



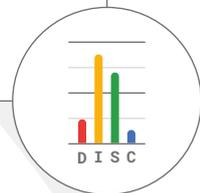


Неэффективное поведение

Эта глава посвящена обзору основных ограничителей эффективности и зон развития в поведении John. Выделите те из них, которые являются наиболее характерными и значимыми с Вашей точки зрения. Разработайте меры по их устранению или ослаблению. Используйте для этого инструмент «План личного развития», представленный в данном отчете.

- Имеет трудности с тем, чтобы отделить главное от второстепенного.
- Не всегда придает должное значение деталям.
- Позволяет другим злоупотреблять его готовностью прийти на помощь или выслушать собеседника.
- Имеет тенденцию забывать о конечном результате своих усилий.
- Иногда уделяет слишком много времени обсуждению различных предложений вместо того, чтобы действовать.
- Склонен обещать больше, чем может исполнить.
- John полон добрых намерений, но не всегда находит время, чтобы их осуществить.
- Когда речь идет о соревновании, он склонен уступать или вовсе отказываться от борьбы.
- Злоупотребляет похвалами ради поднятия духа других людей.
- Иногда переоценивает свои способности в том, что касается поднятия мотивации других людей или собственного умения влиять на их поведение.
- Иногда проявляет энтузиазм, граничащий с поверхностностью.
- Может вести себя слишком раскованно или неформально с людьми, не приемлющими фамильярностей.
- Зависимость от чужого мнения и внимания – фактор, который может влиять на стабильность эмоционального состояния John.





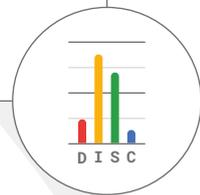
Рекомендации по повышению собственной эффективности

Понимание человеком самого себя может существенно отличаться от того, как другие воспринимают его. Эта разница выражается в менее осознанном поведении. Выделите самые важные, с Вашей точки зрения, утверждения и сверьте свой выбор с мнением людей, хорошо Вас знающих. Внесите наиболее важные рекомендации в План развития.

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

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





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.



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.

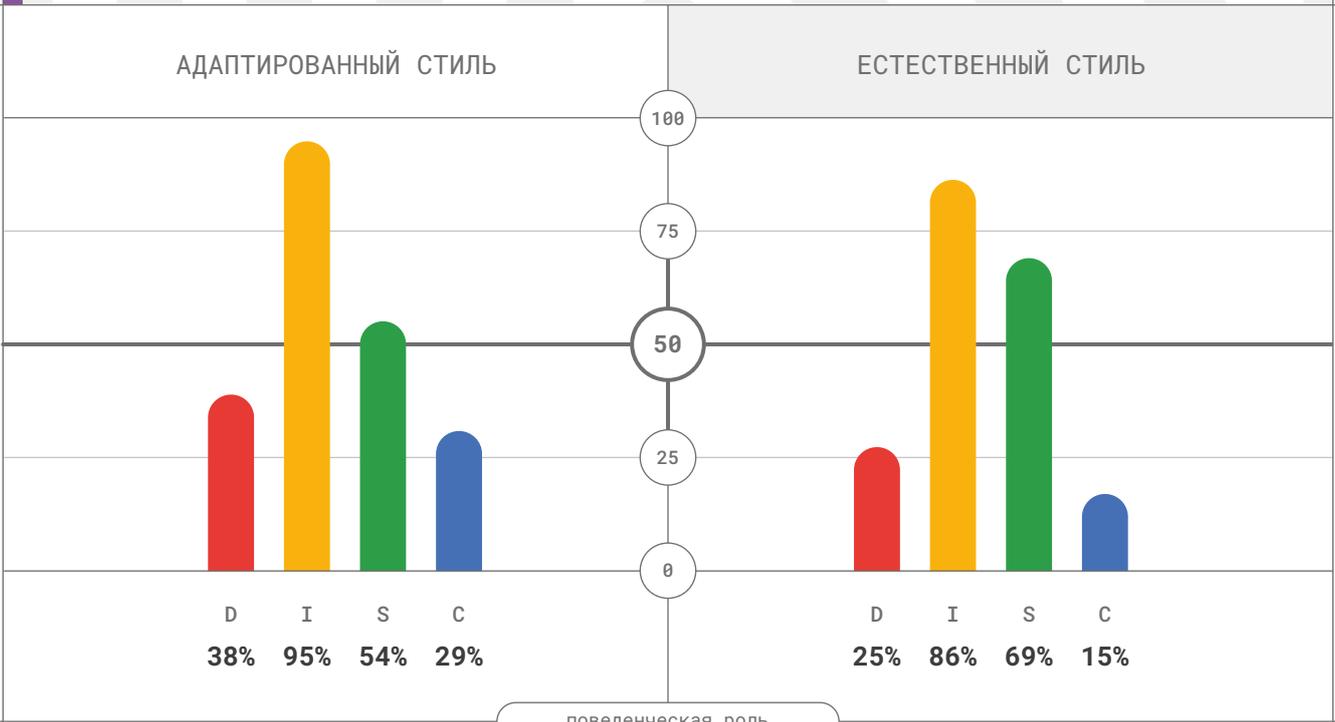
Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию.

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

