

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



I - SALESMAN

ИНДИКАТОРЫ ПОВЕДЕНИЯ В ПРОДАЖАХ

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 - Стиль коммуникации и убеждения	6
ГЛАВА 4 - Стиль работы с клиентами	7
ГЛАВА 5 - Эмоциональный профиль сотрудника	8
ГЛАВА 6 - Индикаторы поведения в продажах	9
ГЛАВА 7 - Анализ поведения на разных этапах сделки	10
ГЛАВА 8 - Ритм деятельности и отношение к переменам	11
ГЛАВА 9 - Навыки презентации и публичные выступления	12
ГЛАВА 10 - Стиль ведения переговоров	13
ГЛАВА 11 - РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ТЕХНИКЕ ПРОДАЖ	14
ГЛАВА 12 - Поведение в конфликтных ситуациях	15
ГЛАВА 13 - Пожиратели мотивации	16
ГЛАВА 14 - ДЕСТРУКТОРЫ. Ограничители эффективности	17
ГЛАВА 15 - Рекомендации по повышению собственной эффективности	18
ГЛАВА 16 - Рекомендации по управлению сотрудником	19
ГЛАВА 17 - ПЛАН РАЗВИТИЯ	20
ГЛАВА 18 - Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC	21
ГЛАВА 19 - Стиль поведения DISC - Графики	22
ГЛАВА 20 - Роза INSUNRISE® - Инструкции	23
ГЛАВА 21 - Роза INSUNRISE® - Персональная - Визуальный анализ	24



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.

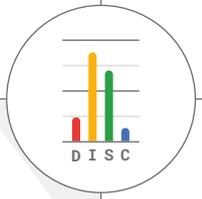
Стиль поведения сам по себе не является хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны, поэтому данный отчет не расставляя оценок, точно измеряет и описывает стиль поведения, как бы делая фотографию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



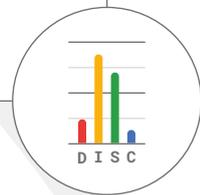


Развернутое описание стиля поведения

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.

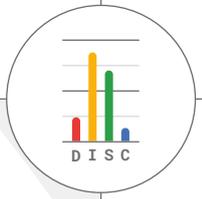




Развернутое описание стиля поведения

- 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».





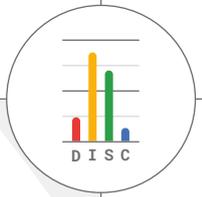
Стиль коммуникации и убеждения

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.





Стиль работы с клиентами

Компетенции, отраженные в этой главе дают четкое представление о степени проявленности коммуникативных навыков John, его способности поддерживать долгосрочные отношения с клиентами и партнерами.

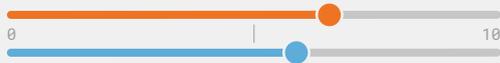
● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



7.9 Построение доверительных отношений с клиентом
7.1



6.8 Деликатное поведение при затянувшихся переговорах
6.2



6.6 Сближение с клиентами ради достижения взаимной выгоды
5.9



5.7 Вовлечение клиента в обсуждение деловых вопросов
6.3



5.7 Мотивация клиента в соответствии с собственными целями
6.3



5.7 Стремление установить контакт с влиятельными лицами компании-клиента
6.3



5.7 Ориентация на поддержание долгосрочных отношений с клиентом
4.4



5.2 Подготовка клиента к добровольному решению в пользу приобретения
5.2

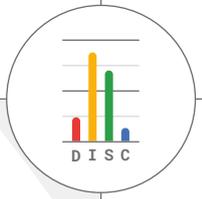


5.2 Выяснение реальных намерений и потребностей клиента
5.8



4.3 Планирование и ведение сделок, требующих оформления множества документов
3.8





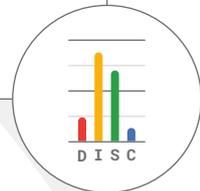
Эмоциональный профиль сотрудника

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.





Индикаторы поведения в продажах

Настоящая глава отчета посвящена анализу базовых тенденций поведения John в продажах. Производится анализ широкого спектра компетенций, проявление которых необходимо для достижения высоких результатов в продажах.

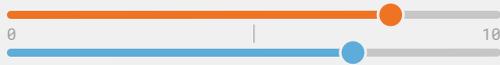
● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.6 ПОЗИТИВИЗМ. Умение перевести возражения клиента в позитивное русло
8.3



8.1 ПРЕИМУЩЕСТВА. Концентрация на преимуществах своего предложения для клиента
7.3



7.9 УСТУПКА. Способность уступить в деталях, чтобы получить конечное согласие покупателя
7.1



5.7 ПОСТРОЕНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ. Ориентация на повышение лояльности клиента и долгосрочность отношений
4.4



5.7 ИЗОБРЕТАТЕЛЬНОСТЬ. Проявление изобретательности и манипулятивности при убеждении клиента
6.3



5.2 Ориентация на представление значимой информации без искажений и в привлекательном свете
5.8



4.8 WIN-WIN. Способность учитывать обоюдную выгоду клиента и собственную при заключении сделки
4.2



4.5 ОЦЕНКА РИСКОВ. Оценка рисков сделки
4.6



4.3 САМОПОДГОТОВКА. Подготовка ко встрече с клиентом
3.8



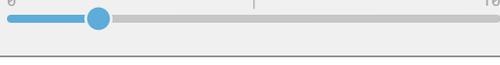
2.8 ЗАКРЫТИЕ СДЕЛКИ. Концентрация на закрытии сделки. с возможным давлением на клиента
4.2



2.8 ИМПРОВИЗАЦИЯ. Диалог - импровизация, в зависимости от обстоятельств
4.2

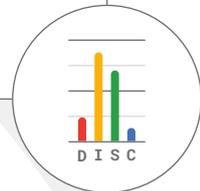


2.5 КОНТРАКТИРОВАНИЕ. Тактично и неуклонно подводит клиента к решению о заключении сделки
2.3



1.5 ЭКСПЕРТИЗА . Технические продажи, требующие знания всех нюансов продукта и документации
1.7





Анализ поведения на разных этапах сделки

Данная глава дает возможность оценить компетенции John, наличие которых необходимо для успешного прохождения всех этапов продаж: от подготовки к встрече с клиентом до работы с возражениями.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



8.3 УБЕЖДЕНИЕ. Преодоление сопротивления через эмоциональное, не конфликтное убеждение
8.1



7.9 ПРЕЗЕНТАЦИЯ. Коммерческое предложение/презентация с учетом потребностей клиента
7.1



7.9 ДОВЕРИЕ. Построение доверительных отношений
7.1



7.3 ОБРАБОТКА. Ориентация на превращение контраргументов клиента в возможность для оформления сделки
6.7



7.2 ВНИМАНИЕ К КЛИЕНТУ. Проявление внимания к словам и поведению клиента
5.8



5.7 ЗАДЕЙСТВОВАНИЕ, Побуждение клиента к активному участию через его вовлечение
6.3



5.7 ДОГОВОРЕННОСТИ. Достижение договоренности с клиентом о встрече и/или последующих действиях
6.3



5.2 ЭКСПЕРТНОСТЬ. Проявление технических знаний особенностей представляемых продуктов или услуг
5.8



5.2 ВЫЯСНЕНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ. Концентрация на выяснении потребностей клиента через вопросы
5.8



4.8 ЗАКРЫТИЕ СДЕЛКИ. Предпринимает неоднократные попытки для закрытия сделки
4.2



4.3 ВЫЯСНЕНИЕ; Ориентация на выяснение истинной причины контраргументов клиента
3.8



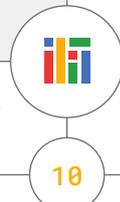
2.8 ЦЕЛИ СДЕЛКИ. Ясное видение целей сделки
4.2

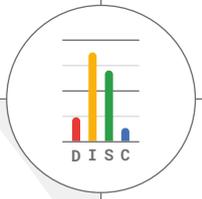


2.1 ПОИСК КЛИЕНТОВ. Первичный поиск клиентов через анализ рынка
3.0



2.0 СТОЙКОСТЬ. Способность не сдавать позицию. Умение выйти на продажу без предложения бонусов
2.2



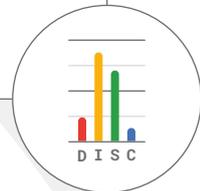


Ритм деятельности и отношение к переменам

Одна из важнейших особенностей поведения John выражается в свойственном ему ритме деятельности, и отношении к изменениям в окружающей действительности, в том числе в работе и реакции на эти изменения. Понимание этих предпочтений поможет John лучше распределять свои усилия в работе и понять, как правильно задействовать свой ресурс.

- Стремится к разнообразию в работе и, вместе с тем, ценит предсказуемость и размеренность.
- Отсутствие рутины не сильно пугает его. Тем не менее, John легче примет такие изменения в сложившемся ритме деятельности, которые сочтет логичными.
- Он не против небольших внезапных дел или спонтанных решений — они вносят новизну в рутину дня. Однако если грядут какие-либо серьезные изменения в устоявшемся положении дел, John предпочитает подготовиться к ним заранее.
- Вероятно, John будет противиться переменам ради самих перемен.
- Старается не медлить, когда план действий уже намечен.
- Умеет выслушать собеседника и проявить терпение, однако попытается добиться динамичного общения.
- Любит поддерживать достаточно интенсивный ритм в работе, однако иногда, ему хотелось бы, чтобы мир замедлился.
- Для него часто более важен сам путь к поставленной цели, а также связанное с этим общение, нежели достижение конечного результата.
- Максимум общения при минимуме глобальных перемен является его психологической потребностью. Именно поэтому он не всегда торопится достичь намеченной цели.
- Он открыт для новых предложений, однако может относиться к ним оценочно и несколько скептически.
- «Двигаться быстро, но, не забывая о существующем плане, шаг за шагом осуществляя намеченное» — основное кредо John.
- Иногда он несколько нереалистичен с определением конечных сроков исполнения того или иного проекта и может выдавать желаемое за действительное.
- Старается доводить начатые дела до логического окончания, хотя не всегда хватает времени, чтобы полноценно охватить все проекты, в которых он принимает участие.
- Любит прибегать к проверенным способам. Но, в то же время, способен на неординарные новаторские решения, которые предпочитает обдумывать заранее.
- John старается участвовать в новых проектах наравне с уже начатыми. Однако, со временем, может терять интерес и отвлекаться от затягивающихся, долгосрочных мероприятий, перенося свое внимание на занятия, по его мнению, более срочные и важные.





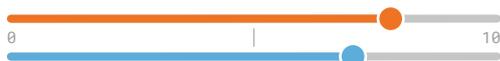
Навыки презентации и публичные выступления

В этой главе оценены уровень навыков публичного выступления и искусства подачи информации. Проанализированы компетенции John, связанные с умением понимать аудиторию и владеть ею, а также способность четко структурировать и доносить информацию.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



7.9 Адекватная реакция на негативные проявления аудитории
7.1



7.9 Представление материала исходя из контекста аудитории
7.1



5.7 Оперативное изменение стратегии, в зависимости от ситуации
6.3



5.7 Способность установить и поддерживать продуктивный контакт с аудиторией
6.3



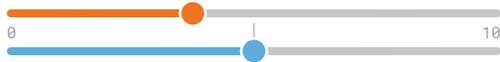
5.5 Оптимизирование плотности подачи материала
5.5



5.2 Соблюдение баланса между аудиальным и визуальным представлением
5.8



4.3 Структурированное и логичное изложение материала
3.8



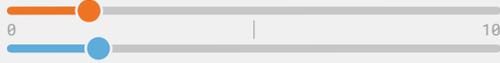
3.7 Уверенная, профессиональная обработка поставленных вопросов с акцентом на факты
5.0



2.3 Стремление соответствовать требованиям момента
3.8

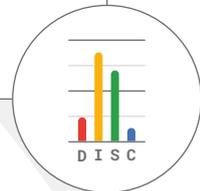


2.1 Эффективное использование времени встречи
3.0



1.5 Тщательная, детальная подготовка к презентации, ее доработка и перепроверка
1.7





Стиль ведения переговоров

Эта глава измеряет такие параметры, как: умение аргументировать, убедительность, умение излагать свои мысли, умение слушать и задавать вопросы. Эти параметры были специально отобраны для того, чтобы помочь составить адекватное представление о стиле поведения John в процессе переговоров и определить зоны развития. Критерием будет Профиль Должности, измеряющий те же компетенции.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ТЕХНИКЕ ПРОДАЖ

Здесь Вы найдете рекомендации, которые могут посодействовать в нахождении правильной стратегии коммуникации в продажах. Общайтесь с другими на понятном им языке, в соответствии с их стилем поведения - это признак высокого поведенческого интеллекта. Знание рычагов чувствительности разных стилей поведения отличает успешного продавца. Воспользуйтесь следующими рекомендациями:

D

В коммуникации с волевым, прямым, быстрым, энергичным, нацеленным на результат, соперничество и индивидуализм человеком:

- Микро вступление, и сразу переходите к делу.
- 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.

I

В коммуникации с ярким, коммуникабельным, склонным к открытости, оптимистичным человеком:

- Поговорите о посторонних вещах вначале и о самом собеседнике. Потом переходите к делу.
- 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.

C

В коммуникации с осторожным, склонным к действию по инструкции, внимательным к мелочам, предпочитающим формальное общение, аккуратным человеком:

- Сразу заговаривайте об интересующем Вас вопросе.
- 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.

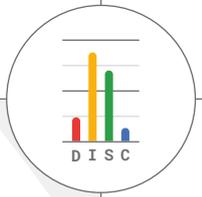
S

В коммуникации со спокойным, готовым оказать содействие, терпеливым, обстоятельным человеком:

- Растопите лед. Задайте не деловой вопрос и дождитесь ответа.
- Будьте искренни, дружелюбны, последовательны. Предлагайте помощь и просите помочь Вам.
- 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.

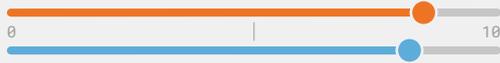




Поведение в конфликтных ситуациях

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.

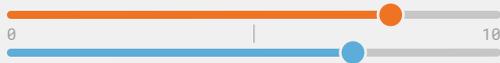
● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



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

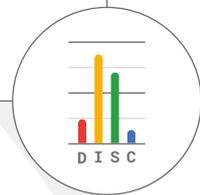


4.3 Лояльность и адаптивность
3.8



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





Пожиратели мотивации

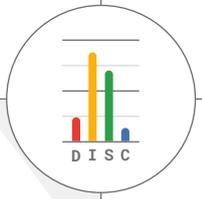
Люди, как правило, более эффективны в делах, когда они действуют в обстановке, наилучшим образом отвечающей их стилю поведения. С другой стороны, работа в неблагоприятных условиях часто приводит к стрессу и потере мотивации.

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.



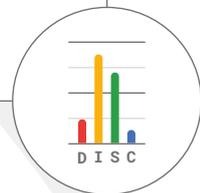


ДЕСТРУКТОРЫ. Ограничители эффективности

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.





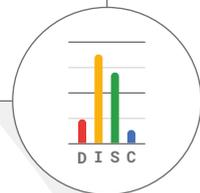
Рекомендации по повышению собственной эффективности

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.
- 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 JOHN

- 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.



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.

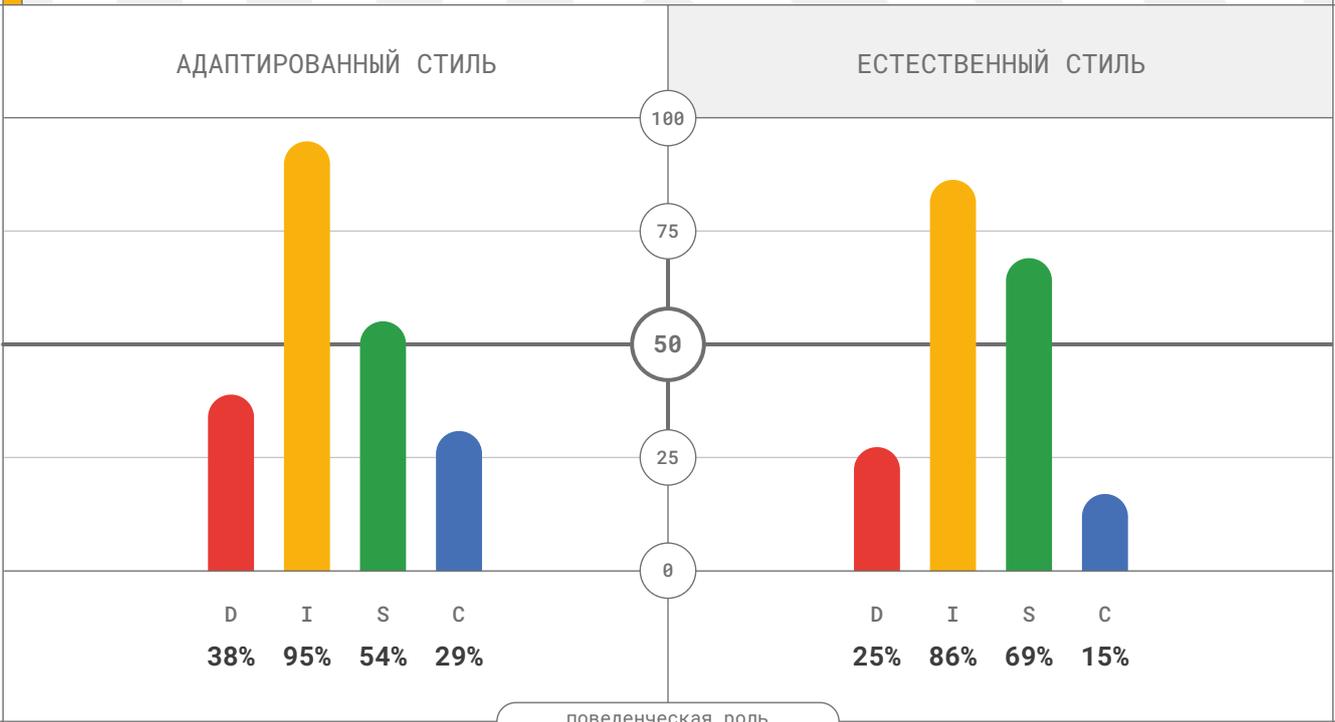
Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию.

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

