

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



## TALENT BASED SELECTION

ВЫЯВЛЕНИЕ ТАЛАНТОВ ПРИ ПОДБОРЕ

04  
07

2020

Smith Demo John

Organization

## Содержание

ГЛАВА 1 - Введение. Инструкция по чтению Графиков DISC	3
ГЛАВА 2 - Стиль поведения DISC - Графики	4
ГЛАВА 3 - Профессиональная предрасположенность	5
ГЛАВА 4 - Краткое описание стиля поведения	6
ГЛАВА 5 - Анализ базовых компетенций	7
ГЛАВА 6 - Таланты и ценность для организации	8
ГЛАВА 7 - Неэффективное поведение	9
ГЛАВА 8 - Стиль работы в команде	10
ГЛАВА 9 - Стиль работы над проектами	11
ГЛАВА 10 - Вопросы для проведения интервью	12
ГЛАВА 11 - Роза Ролевых Предпочтений DISC	13



## Введение. Инструкция по чтению Графиков DISC

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 - (Emotions of Normal People - New York, 1928).

**Этот индивидуальный отчет основан на интерпретации графиков DISC Естественного (II) и Адаптированного (I) поведения.**

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. Отчет, не расставляя оценок, точно измеряет и описывает стиль поведения, как бы делая фотографию с него. Осознанность влияет напрямую на качество принимаемых решений!

### ГРАФИК ЕСТЕСТВЕННОГО СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ

Этот график описывает поведение, когда мы специально не думаем о том, как себя вести. Это, как правило, менее осознаваемое человеком инстинктивное, природное поведение. Именно поэтому График II способствует более точному пониманию того, каким является наш истинный облик. График II более информативен и более значим для экспертного анализа.

В нормальных условиях График Естественного поведения МАЛО ИЗМЕНЯЕТСЯ с течением времени. Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить его конфигурацию. Такие изменения могут быть спровоцированы, например, автомобильной аварией, новым рабочим статусом, переменами в семье, потерей работы и т.п.

### ГРАФИК АДАПТИРОВАННОГО СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ

Этот график представляет нашу «Профессиональную маску». Он измеряет способность человека сознательно временно адаптировать свое поведение для решения разных профессиональных задач.

Адаптация - это наше субъективное приспособление под требования рабочей среды, как мы ее понимаем. Адаптация поведения создает определенную репутацию о нас в глазах коллег.

График Адаптированного поведения - это не константа. У каждого человека он может МЕНЯТЬСЯ в зависимости от его готовности приспосабливаться под разные ситуации. Адаптированное поведение может совершенно не соответствовать нашему Естественному стилю поведения, а может быть близким к нему.

Осознанная адаптация - это инструмент эффективности. Однако, цена, которую мы платим за изменение нашего природного поведения, переводится в затрачиваемую энергию.

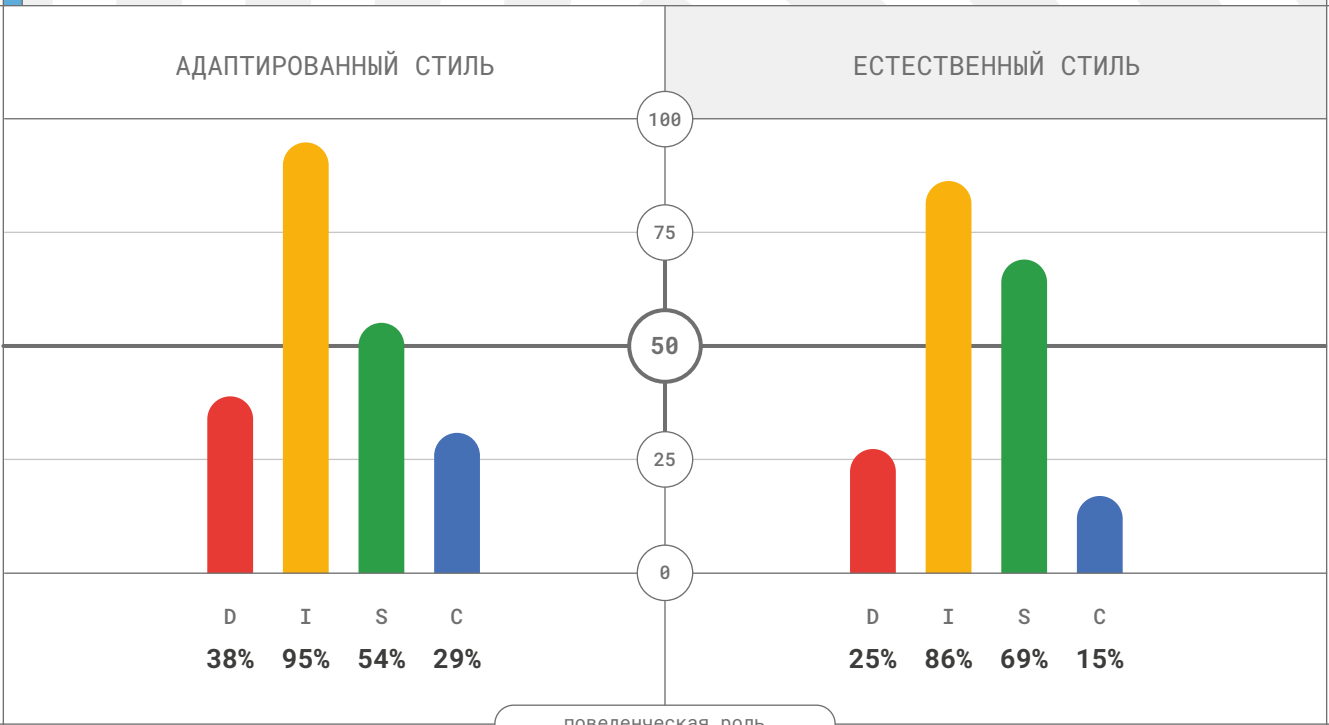
Длительная адаптация может вызвать истощение энергии. Когда разница в показателях Графиков минимальна, человек чувствует себя более энергичным и динамичным и способен исполнять различные задания в течение долгого времени, испытывая при этом минимальный стресс или вовсе не испытывая его.

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





## Профессиональная предрасположенность

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

● Естественный Стиль      ● Адаптированный Стиль



**8.6**  
8.3    **Коммуникатор**



**7.9**  
7.1    **Менеджер по работе с клиентами**



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



**5.7**  
6.3    **Предприниматель**



**4.8**  
5.4    **Экспертные продажи**



**4.8**  
4.2    **Ведущий менеджер / Исполнительный директор**



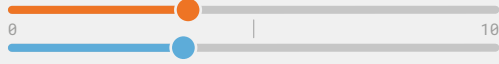
**4.3**  
3.8    **Координатор - Исполнитель**



**4.2**  
4.8    **Драйвер / Решатель задач**



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



**3.6**  
3.5    **Специалист - Эксперт**



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



**1.5**  
1.7    **Аналитик**





## Краткое описание стиля поведения

В настоящей главе отчета тезисно говорится об основных тенденциях поведения John. Именно эти черты он скорее всего проявит в обстановке естественной для него, когда John не находится под воздействием стресса или других факторов и не пытается делать усилия к тому, чтобы лучше соответствовать той или иной ситуации.

- Отзывчивый, теплый в общении, склонен к кооперации и взаимодействию, внимательный к людям, красноречивый, острословный, оптимистичный, изобретательный, энтузиаст, стремится к независимости, осмотрительный, убеждающий, недирективный, способствует налаживанию контактов, индивидуалист, методичный в определенных ситуациях, сомневающийся, ищет стабильности, избегает конфликтов, благоразумный, расчетливый, стремится к постоянству и переменам одновременно, доверчивый, социально активный, предсказуемый, нетребовательный, миролюбивый, соглашающийся, раскованный, произвольный, невнимательный к подробностям, вдохновитель.
- John — человек общительный и социально активный. С оптимизмом смотрит на свою способность убеждать и влиять на мнение людей, склонять их на свою сторону.
- Ему свойственно действовать, заручившись поддержкой команды и нравится, когда его заслуги признаются публично.
- Старается доверять людям и желает, чтобы они верили ему. Тем не менее, в некоторых вопросах, проявляет осторожность, и даже нерешительность, предпочитая не рисковать зря.
- Не склонен диктовать другим свои условия, не любит командовать и, по возможности, будет избегать соперничества и конфронтации.
- При разрешении конфликтных ситуаций, скорее всего, не будет «ставить на карту» отношения с людьми, считая эти отношения приоритетными.
- Старается завоевать всеобщее расположение и признание за свою готовность прийти на помощь.
- Часто для него получение конечного результата менее значимо, нежели сам процесс. Иногда настолько увлекается разговором, что забывает о течении времени.
- Старается проявлять терпимость и понимание к различным проявлениям в людях.
- Как правило, делает попытки объективно оценить ситуацию, взглянуть на проблему с разных сторон. Однако его природная эмоциональность не всегда позволяет придерживаться этого принципа.

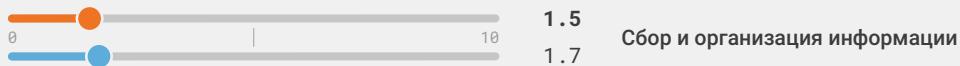
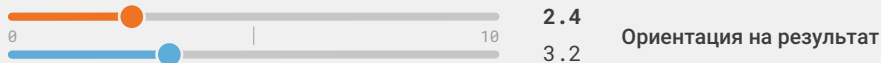
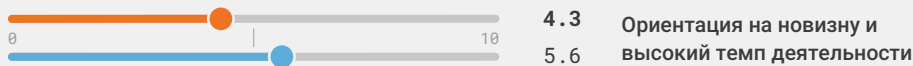
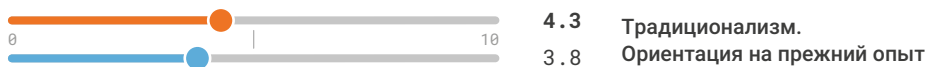
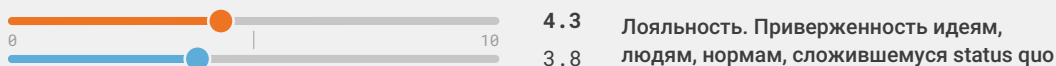
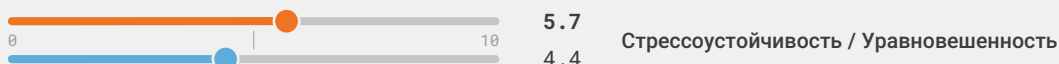
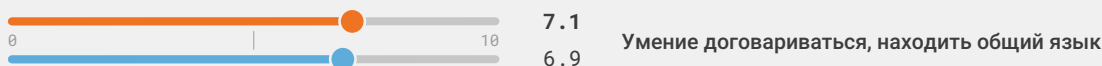
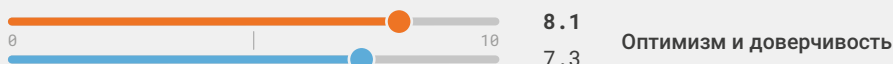
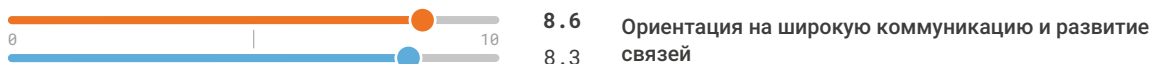




## Анализ базовых компетенций

В настоящей главе представлены шкалы, отображающие общие тенденции поведения John. Именно с такой интенсивностью он проявит перечисленные в данной главе базовые компетенции. Глава позволяет проанализировать различие Естественного и Адаптированного поведения. Если разница велика, можно констатировать, что сотрудник работает "против своих талантов".

● Естественный Стиль      ● Адаптированный Стиль





## 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.







## 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.

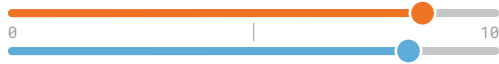




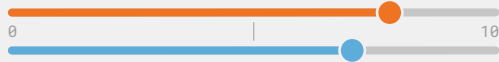
## Стиль работы в команде

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.

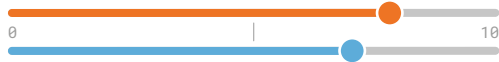
● Естественный Стиль      ● Адаптированный Стиль



8.6 Строит позитивные, открытые отношения с коллегами  
8.3



7.9 Ищет компромисс в спорных ситуациях  
7.1



7.9 Активный член команды, берущий на себя работу по поддержке процессов  
7.1



7.7 Способствует стабилизации обстановки в коллективе  
6.3



7.2 Умение сообщить спокойствие коллективу в напряженных обстоятельствах  
5.8



6.5 Проявление новаторства в команде  
6.8



5.9 Вовлекаемость  
7.1



5.7 Специалист, умеющий показать позитивные стороны вещей  
6.3



5.5 Проявляет лидерские качества в коллективе  
5.5



4.8 Умеет завоевывать авторитет среди коллег  
4.2



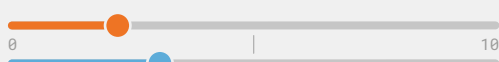
4.3 Воспринимает себя частью команды, не претендуя на первенствующую роль  
3.8



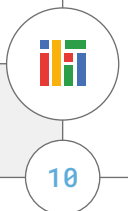
4.3 Надежность и обязательность  
3.8



2.8 Задает высокий темп в работе  
4.2



2.1 Соревнуется с другими в качестве исполняемой работы  
3.0





## 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



## Вопросы для проведения интервью

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

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

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

### ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ:

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



# Роза Ролевых Предпочтений DISC

