

"... сам пойми, кто ты, прежде чем встретишь нового человека и будешь надеяться, что он поймет тебя." Г.Г. Маркес
"... сам пойми, кто ты, прежде чем встретишь нового человека и будешь надеяться, что он поймет тебя." Г.Г. Маркес



INSUNRISE
СИСТЕМА ДИАГНОСТИКИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ И КОММУНИКАТИВНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ МЕНЕДЖЕРА

Графический анализ

СМИРНОВ
ИВАН
ИВАНОВИЧ - ДЕМО

ОАО «Организация»

консультант по подбору персонала

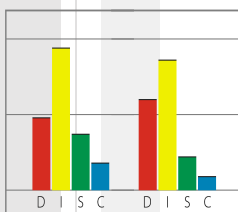
04/09/2007

МЕСТО ДЛЯ РЕКВИЗИТОВ
КОМПАНИИ-РАСПРОСТРАНИТЕЛЯ
ИНСТРУМЕНТОВ ИНСАНРАЙЗ



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ	3
ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ	4
ГЛАВА 1 - Стратегическое и системное проектное видение	6
ГЛАВА 2 - Решение конфликтов	7
ГЛАВА 3 - Ведение переговоров по тех. и орг. вопросам	8
ГЛАВА 4 - Подготовка и проведение презентаций	9
ГЛАВА 5 - Проактивность и лидерство	10
ГЛАВА 7 - Наставничество	11
ГЛАВА 8 - Построение партнерских отношений с клиентом	12
АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ	13
ПЛАН РАЗВИТИЯ	14
СОБЕСЕДОВАНИЕ Вопросы для проведения собеседования	15
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Введение	16
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Анализ поведения	17
РОЗА Введение	18
РОЗА Анализ	19



ВВЕДЕНИЕ

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Документ, который Вы держите в руках, является Отчётом о стиле Вашего поведения.

Система исследования стилей поведения «Инсанрайз» основана на личностной модели, разработанной швейцарским психологом Карлом Густавом Юнгом в его фундаментальном труде «Психологические типы», опубликованном в 1921 году.

На базе модели К. Юнга, были проведены тысячи научных исследований и тестов, убедительно доказывающих, что, несмотря на неповторимость проявлений каждого человека, могут существовать, тем не менее, и определённые закономерности, позволяющие измерить и определить индивидуальный стиль личностного поведения.

Из анализа полученных данных следует, что стиль поведения не может быть хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и слабые стороны, поэтому Отчёт об Индивидуальном Стиле Поведения «Инсанрайз» не расставляет оценок, но лишь измеряет и описывает поведение человека.

Глубокое знание себя помогает значительно оптимизировать взаимодействие с другими людьми, а также наилучшим образом адаптироваться к требованиям окружающей обстановки.

Отнеситесь к Отчету о стиле Вашего поведения 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.

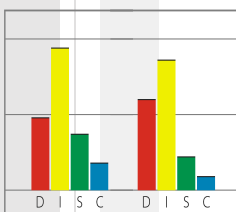
Постарайтесь разработать на базе Отчета о стиле поведения «Инсанрайз» Ваш собственный план действий для личного роста и улучшения отношений с окружающими.

Будьте успешны!

ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

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

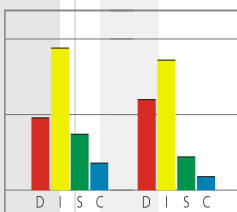
- Энтузиаст, общительный, эмоциональный, изобретательный, харизматичный, дружелюбный, многофункциональный, неметодичный, доверчивый, убеждающий, волевой, энергичный, индивидуалист, оптимистичный, решительный, вызывающий, гибкий в общении, импульсивный, ответственный, уверенный в себе.
- Иван - человек инициативный. Любит участвовать в новых проектах и чувствует себя комфортно, когда вовлечен в решение широкого круга проблем.
- Стремится участвовать в неординарных событиях, где мог бы испытать сильные эмоции. Желает, чтобы люди воспринимали его именно таким, каким он является на самом деле.
- Находится в хороших отношениях с большинством людей.
- Стремится к активному и оптимистичному убеждению людей в своей точке зрения.
- Ивану свойственно концентрировать свое внимание на общении с людьми, при этом он старается не забывать о стоящих перед ним задачах.
- Имеет позитивное чувство юмора.
- Стремится к независимости. Избегает становиться объектом жесткого контроля над собою.
- Общителен и не испытывает стеснения, контактируя с малознакомыми людьми.
- Часто пользуется умением расположить к себе собеседника, однако может проявлять нетерпение и даже раздражительность, общаясь с людьми медлительными или нерешительными.
- Любит работать в коллективе людей целеустремленных, ориентированных на будущее.
- Старается помогать окружающим, особенно если считает их полезными для своего дела.
- Верит, что может выполнить любую работу хорошо.
- Для него важно не просто добиться результата, но сделать это быстро.
- Может успешно исполнять роль представителя коллектива, в котором работает.
- Ему нравится, когда его заслуги признаются публично.
- Старается завоевать всеобщее расположение.
- По своей инициативе способен брать на себя роль неформального лидера.
- Часто старается не просто выразить свое мнение по тому или иному вопросу, но «продать» его. Получает удовлетворение, от того, что собеседник соглашается или принимает его слова как руководство к действию.



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ (продолжение)

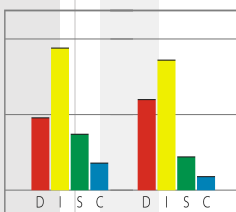
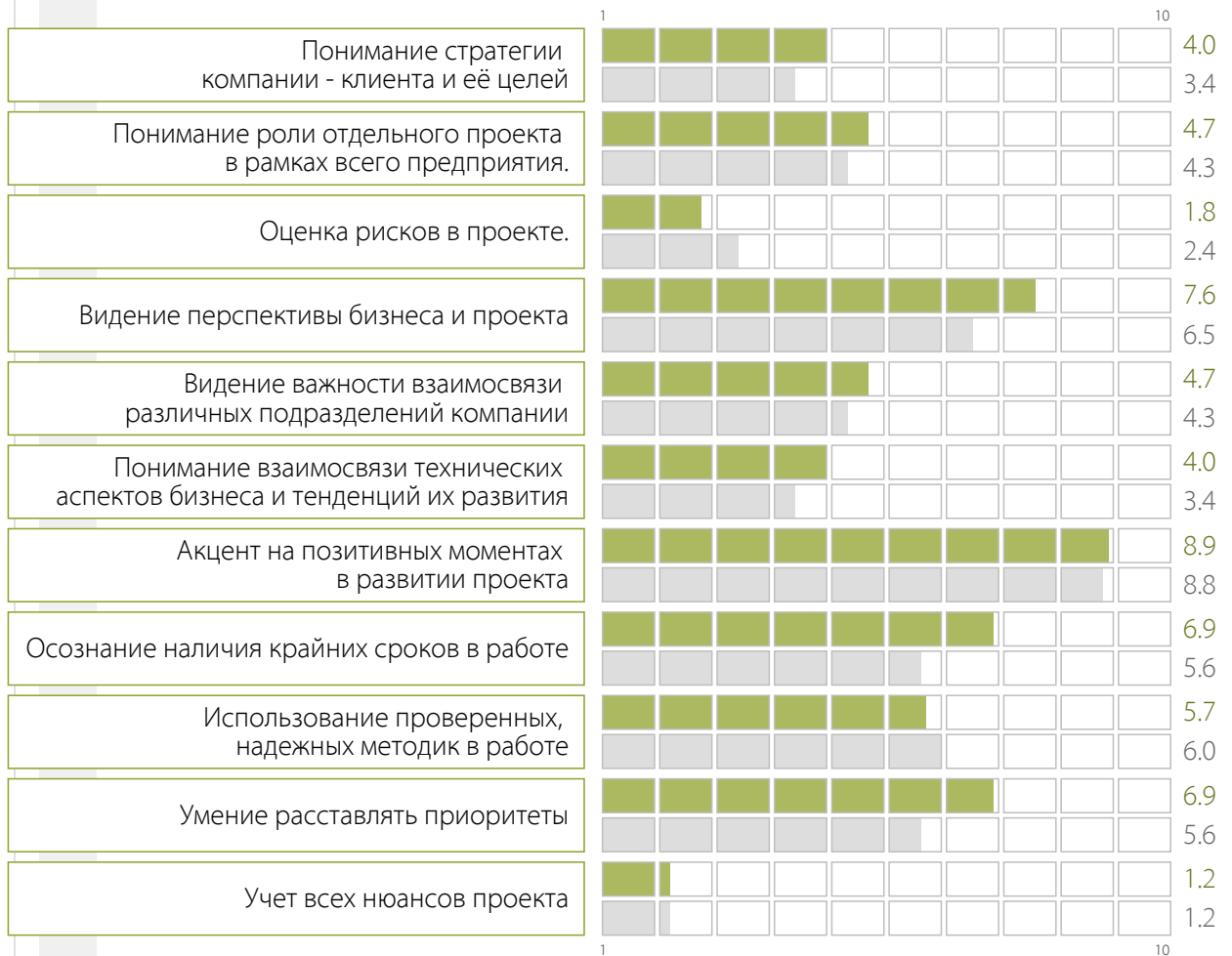
- Любит испытывать на состоятельность имеющиеся устои, предлагая новую интерпретацию старых правил.
- При условии, что сам Иван верит в те ценности, которые отстаивает, скорее всего, сможет убедить оппонентов в своей точке зрения.
- Не придает особого значения различиям между людьми, стараясь замечать, что общего они имеют между собой.
- Привык доверять окружающим.
- Имеет репутацию человека обходительного и прямого одновременно. Тем не менее, готов умерить свои амбиции ради сохранения добрых взаимоотношений с окружающими.
- Некоторые могут считать Ивана достаточно эгоцентричным, т.к. он имеет сильный характер.



ГЛАВА 1

Стратегическое и системное проектное видение

Сегодня успех крупной компании зависит не от одного лидера, а от команды руководителей. Часто менеджеры на словах выступают за взаимодействие, а на деле поддерживают такой стиль работы, при котором нет и не может быть откровенного общения и тесного сотрудничества. Ниже анализируются компетенции Ивана в сфере стратегического и системного видения проектов.

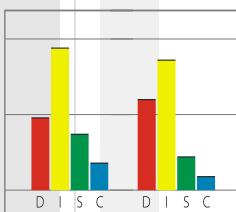


■ Натуральное поведение
 ■ Адаптированное поведение
 НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 2

Решение конфликтов

Большинство конфликтов возникает помимо желаний их участников. И это происходит из-за того, что люди не знают или не обращают внимание на особенности друг друга. Опытный руководитель знает, что профилактика конфликтов помогает свести их к минимуму.



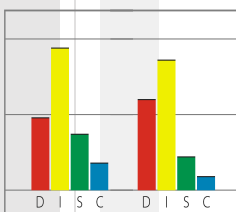
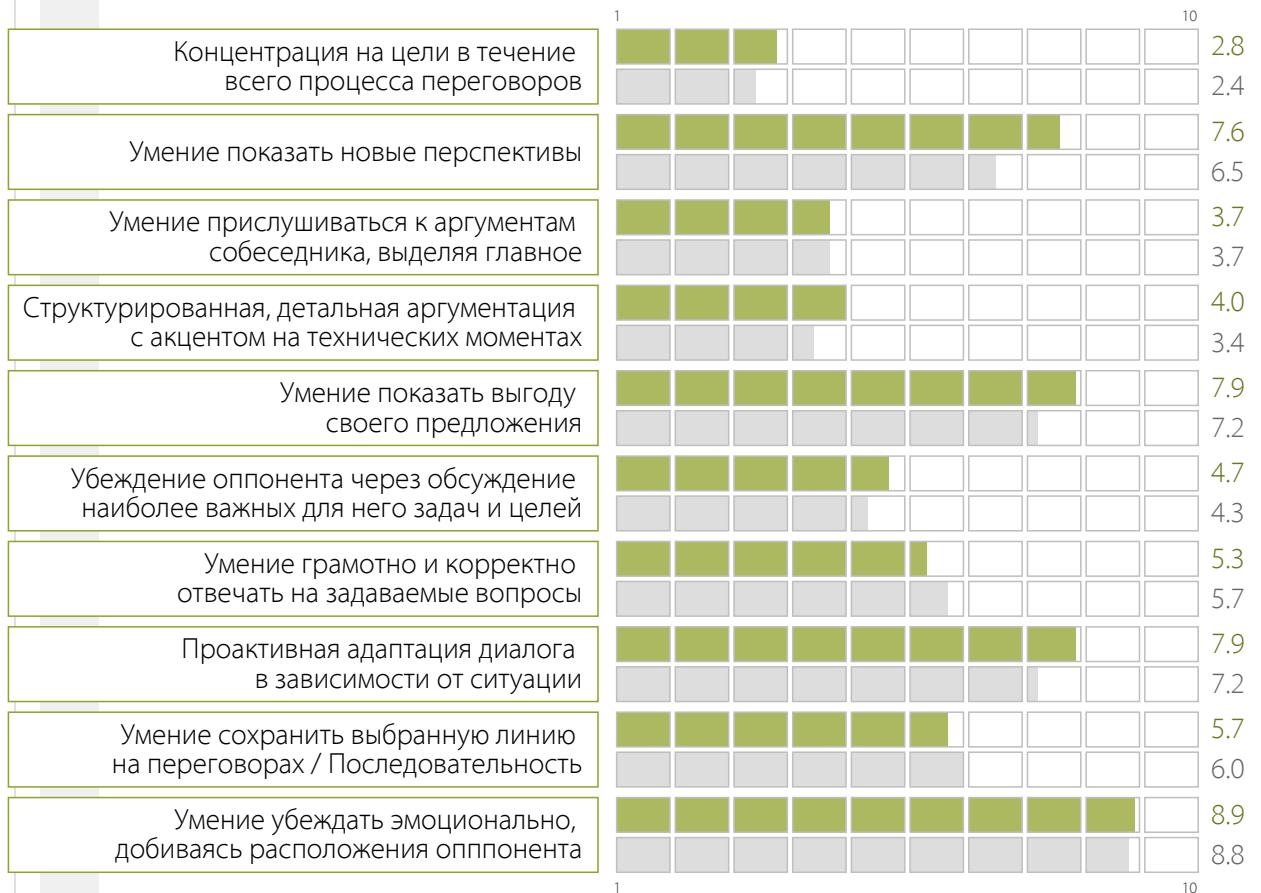
■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 3

Ведение переговоров по тех. и орг. вопросам

Эта часть отчета измеряет такие параметры, как: умение аргументировать, убедительность, коммуникативность, умение излагать мысли, умение слушать и задавать вопросы и др. Эти параметры были специально отобраны для того, чтобы помочь составить адекватное представление о стиле общения работника. Проанализируйте внимательно представленную ниже информацию.

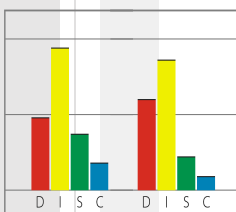


■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение
 НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 4

Подготовка и проведение презентаций

В данной главе отчета анализируются компетенции Ивана в проведении презентаций. Исследования в сфере поведения человека указывают на то, что каждый человек может быть эффективен в коммуникации, если он осознает свои сильные и слабые стороны и сознательно корректирует свое общение.



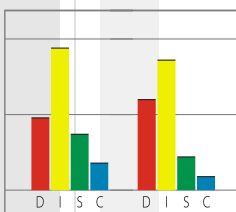
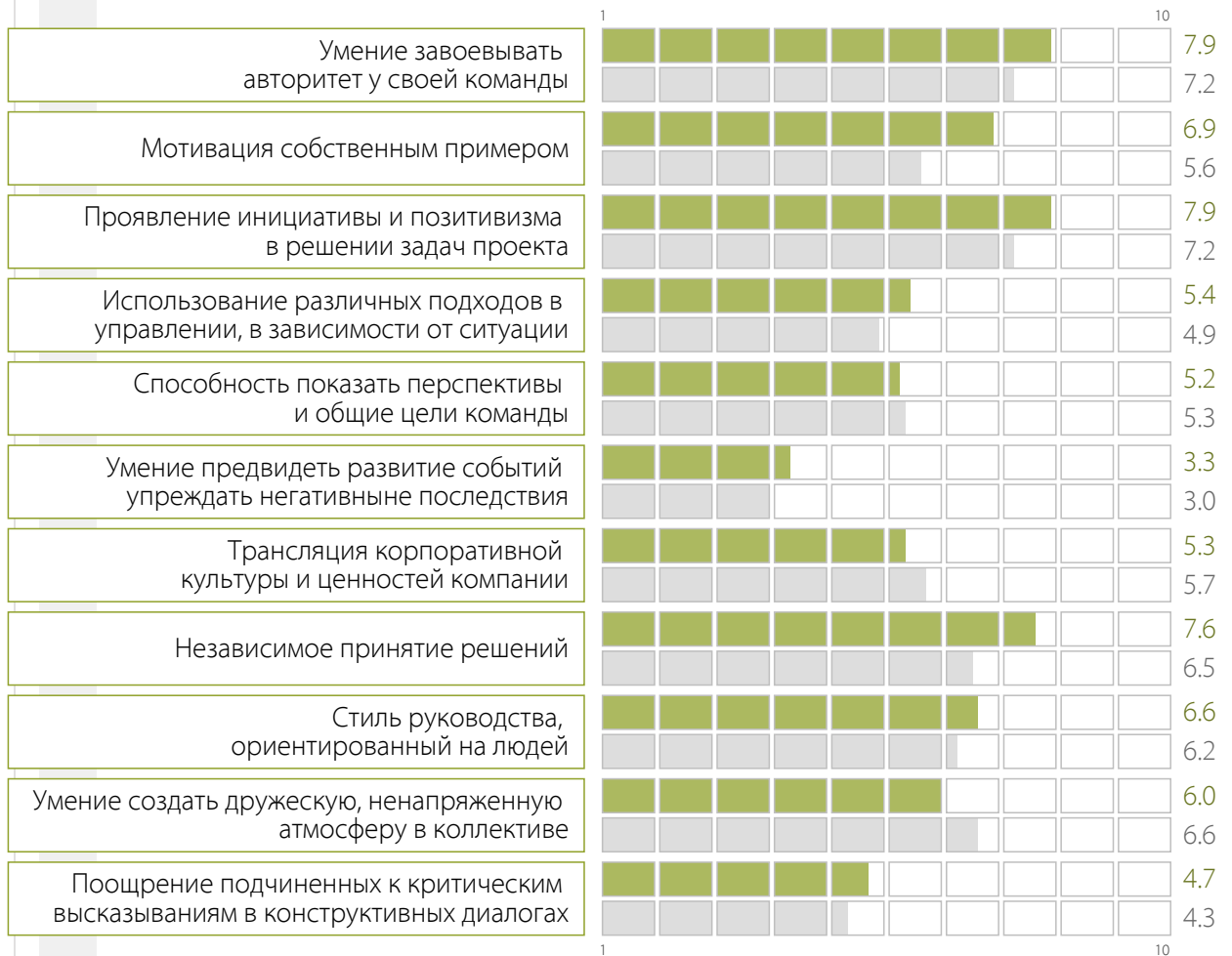
■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 5

Проактивность и лидерство

Задача менеджера по отношению к людям – быть лидером. Цель менеджера – сделать продуктивными специфические знания и сильные стороны каждого человека. Нижеперчисленные компетенции были тщательно отобраны для того, чтобы помочь Ивану выстроить наиболее эффективную стратегию в работе.



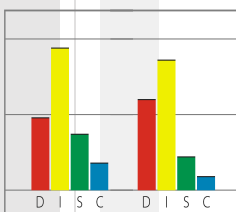
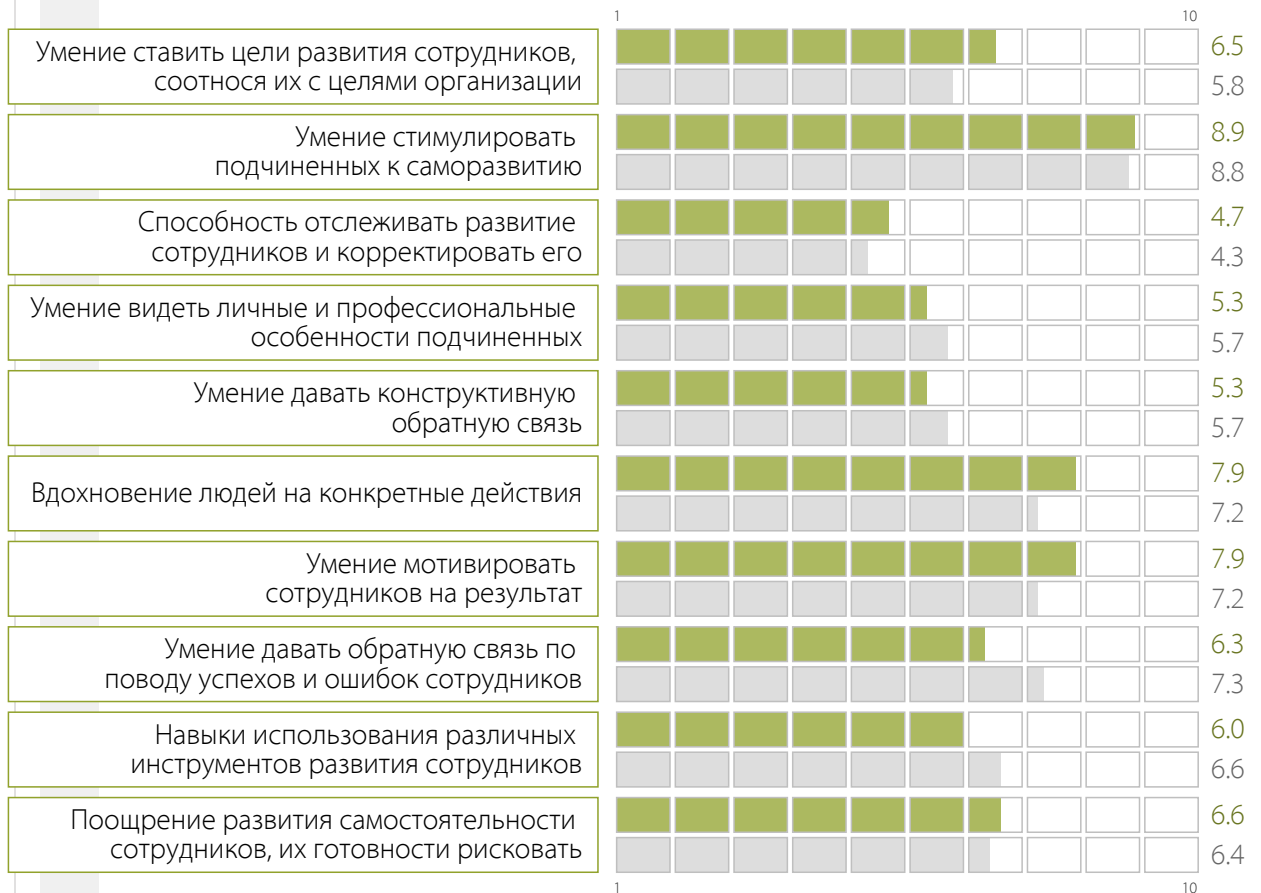
■ Натуральное поведение
 ■ Адаптированное поведение

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 7

Наставничество

Знания и ключевые навыки работников позволяют организациям, быть конкурентоспособными на рынке. Как отмечают многочисленные исследования, большая и, вероятно, самая важная доля таких навыков приходится на поведенческие и интеллектуальные активы. В настоящее время чрезвычайно важно умение менеджера отследить уровень каждого сотрудника и, используя различные средства, соотнести его с потребностями организации. Эта глава отчета посвящена анализу компетенций Марии в области коучинга и наставничества.



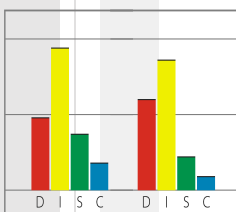
■ Натуральное поведение
■ Адаптированное поведение

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 8

Построение партнерских отношений с клиентом

Умение создать партнерские отношения с клиентом может послужить прекрасной базой для создания уникального пакета услуг. Умение завоевывать доверие клиента складывается из конкретных поведенческих навыков, которые можно и нужно развивать менеджеру. При этом, опыт показывает, что работник может оптимизировать те свои качества в которых дает себе отчет.



■ Натуральное поведение
 ■ Адаптированное поведение

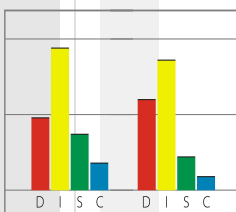
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

Адаптированный стиль поведения Ивана

График Естественного поведения отображает Ваше натуральное поведение. График Адаптированного поведения измеряет Вашу реакцию на обстановку существующую на работе, и те усилия, которые Вы прилагаете, чтобы успешно выполнять свои обязанности. В случае если показатели графика Адаптированного поведения существенно отличаются от Естественного, можно заключить, что Вам приходится серьезно напрягаться, чтобы скрыть или изменить свойственное Вам поведение. Знание своего поведения дает возможность развить стратегии, позволяющие быть успешным в самых разных ситуациях.

- Красноречивый
- Харизматичный
- Вдохновляющий
- Оптимист
- Энтузиаст
- Изобретательный
- Непоседливый
- Деятельный
- Упорный
- Настойчивый
- Не внимательный к нюансам
- Ценит командный труд
- Убеждающий
- Теплый в общении
- Убедительный
- Любит сотрудничество и взаимодействие
- Не требовательный
- Доверчивый
- Общительный
- Внимательный к людям
- Не любит ограничений
- Избегает рутинной работы
- Ищет разнообразного общения



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

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.

Мы разработали список областей деятельности, в которых Иван, возможно, посчитает нужным развить свои умения. Необходимо лишь выбрать одну или несколько из предложенных опций и наметить конкретные шаги, которые Иван хотел бы предпринять. 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.

- Отношения с людьми (в т.ч. и Умение слушать)
- Дисциплина и Организованность
- Делегирование заданий
- Принятие решений
- Работоспособность
- Самообразование
- Планирование времени
- Автоимидж, уверенность в своих силах
- Карьерные цели
- Личные цели
- Лидерство
- Ориентация на результат

Область деятельности: _____

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

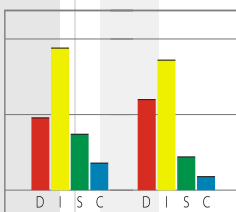
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Дата начала осуществления Плана Развития: _____

Дата его Пересмотра: _____



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

СОБЕСЕДОВАНИЕ

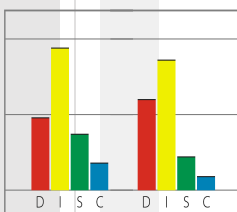
Вопросы для проведения собеседования

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 Ивана.

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



СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Введение

ЕСТЕСТВЕННОЕ И АДАПТИРОВАННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Ваш индивидуальный отчет основан на интерпретации графиков Естественного (II) и Адаптированного (I) поведения.

ГРАФИК I представляет нашу «Профессиональную маску» или тот стиль поведения, который мы хотим или считаем нужным продемонстрировать 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 I может ИЗМЕНЯТЬСЯ с гораздо большей легкостью и в значительно более короткий срок, чем График II. Мы все, в той или иной степени, адаптируем свое поведение к окружающей действительности, в том числе и на работе.

ГРАФИК II описывает менее осознаваемое человеком инстинктивное поведение.

Данный график более информативен и 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.

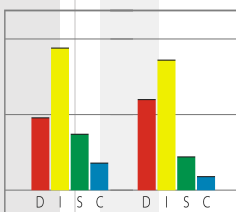
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию. При этом следует иметь в виду следующее:

- а) адаптация поведения в течение длительного времени может вызвать истощение энергии;
- б) если человек имеет серьезную мотивацию для того, чтобы корректировать свое поведение, то он способен продолжительное время вести себя в соответствии с требованиями окружающей обстановки;
- б) для того чтобы восполнить запас энергии, человеку необходимо вернуться к Натуральному для него стилю поведения.

Сравнение показателей Графиков I и II, позволяет судить о разнице в том, каким человек считает необходимым быть и каким он является на самом деле.

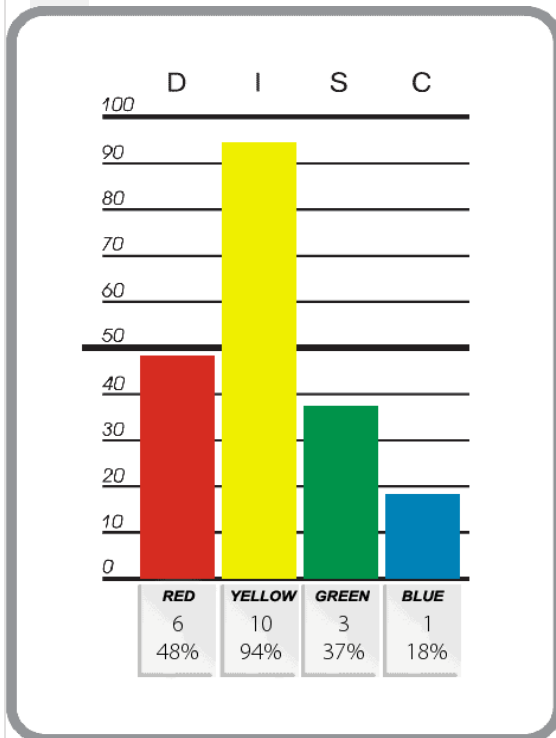
Когда разница в показателях Графиков минимальна, человек чувствует себя более энергичным и динамичным и способен исполнять различные задания в течение долгого времени, испытывая при этом минимальный стресс или вовсе не испытывая его.



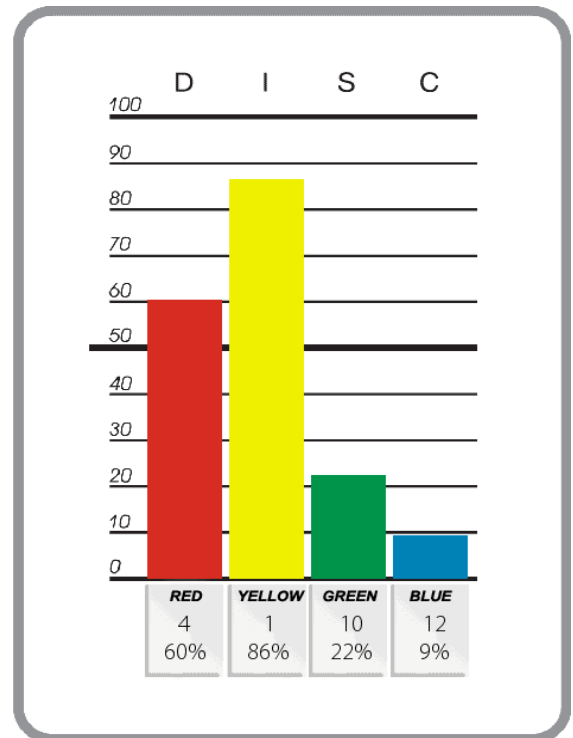
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Анализ поведения



Адаптированное поведение
ВДОХНОВИТЕЛЬ



Естественное поведение
ВДОХНОВИТЕЛЬ С ЧЕРТАМИ
ЛИДЕРА



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

РОЗА

Введение

Роза Инсанрайз это мощный многофункциональный инструмент, который может быть применен как самостоятельно, так и в качестве дополнения к Отчету о стиле поведения Инсанрайз.

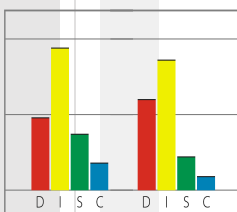
Роза Инсанрайз была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

Он:

- Позволяет увидеть динамику между Вашим осознанным и не осознанным поведением;
- Помогает распознать и предупредить внутренний стресс;
- Определить несоответствия между тем, как человек ведет себя на работе и тем, как он ведет себя вне нее;
- Помогает наметить стратегии для улучшения взаимодействия в коллективе.

Чтобы определить степень того, насколько Вам приходится адаптировать свое поведение, нужно сравнить удаленность показателей Естественного для Вас поведения (ромб) и Поведения Адаптированного (звезда).

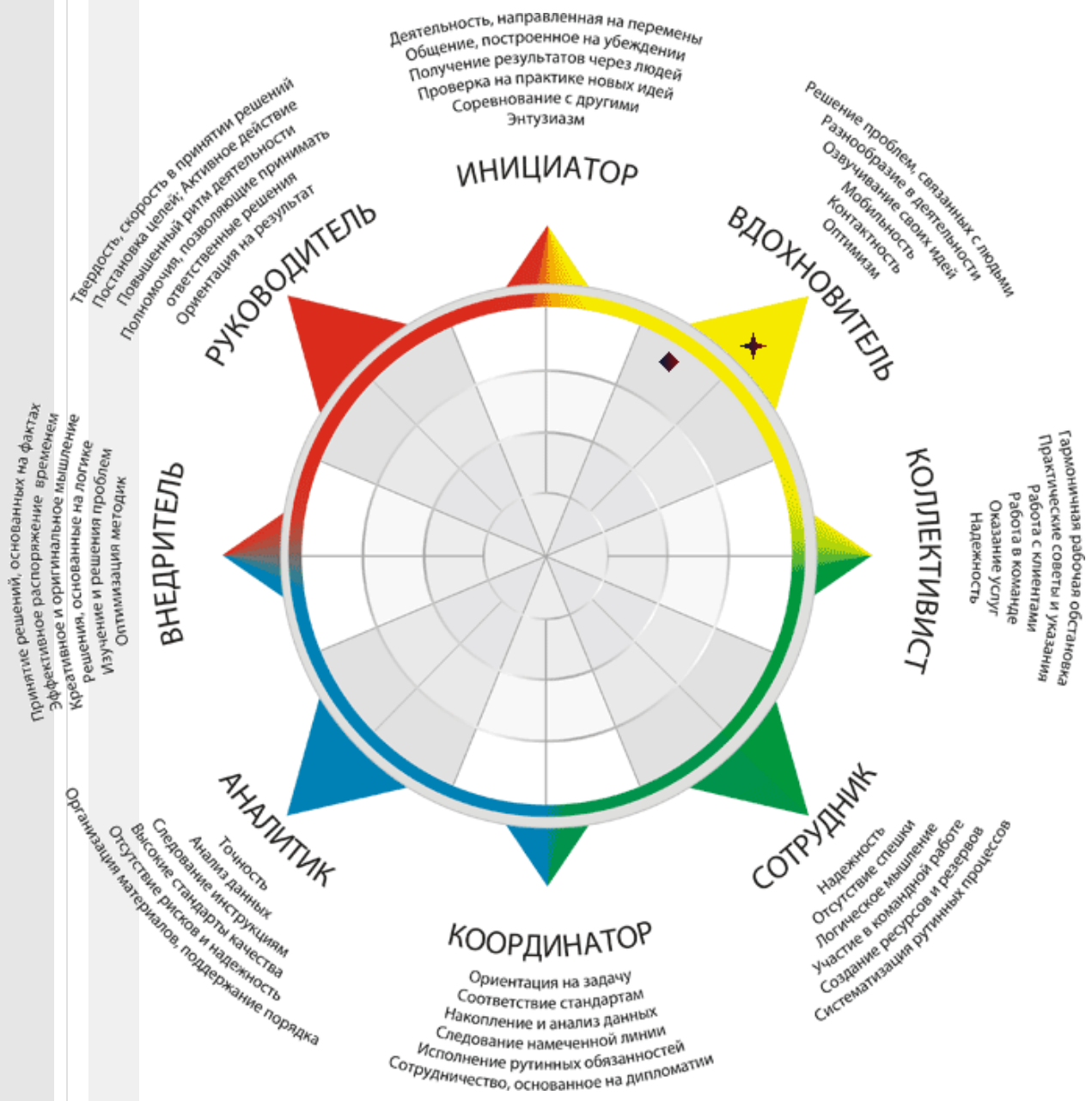
Если же Вы принадлежите к коллективу людей, применивших Инструмент по измерению стиля поведения Инсанрайз, будет полезно объединить на поле одной Розы Инсанрайз показатели стилей поведения (Естественного и Адаптированного) всей группы. Такой прием позволит Вам быстро идентифицировать конфликтные зоны, существующие между людьми. Вам так же представится возможность определить, в чем именно может быть улучшено взаимодействие и взаимопонимание между членами коллектива.



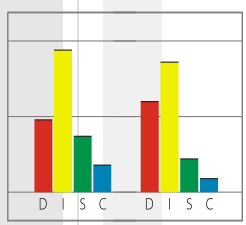
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

РОЗА

Анализ



- ◆ Естественный стиль
 ВДОХНОВИТЕЛЬ С ЧЕРТАМИ ЛИДЕРА
- ★ Адаптированный стиль
 ВДОХНОВИТЕЛЬ



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ