

"...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

ОТЧЕТ О СТИЛЕ ПОВЕДЕНИЯ

Профайл личностного роста

СМИРНОВ
ИВАН
ИВАНОВИЧ - ДЕМО

ОАО «Организация»

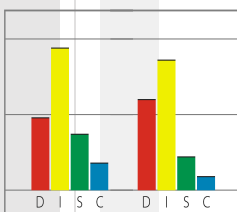
консультант

23/07/2009



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ	3
ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ	4
ЦЕЛИ И ОРИЕНТИРЫ	6
ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	7
СФЕРЫ ВОЗМОЖНОГО РАЗВИТИЯ	8
ПРИ СТРЕССЕ И ДАВЛЕНИИ	9
ЧТО СЛЕДУЕТ УЧЕСТЬ В ОБЩЕНИИ	10
ЧЕГО СЛЕДУЕТ ИЗБЕГАТЬ В ОБЩЕНИИ	11
ИВАН ВЕЛ БЫ СЕБЯ ЭФФЕКТИВНЕЕ ЕСЛИ БЫ	12
ОСНОВНЫЕ МОТИВИРУЮЩИЕ СТИМУЛЫ	13
ИДЕАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ ДЛЯ ИВАНА	14
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Введение	15
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Анализ поведения	16
ПЛАН РАЗВИТИЯ	17
СОБЕСЕДОВАНИЕ Вопросы для проведения собеседования	18
РОЗА Введение	19
РОЗА Анализ	20



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

CopyRight © 2005-2009 DISC INSUNRISE® Ltd. All rights reserved
www.insunrise.ru, e-mail: info@insunrise.ru

ВВЕДЕНИЕ

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

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

Система Ассесмента DISC INSUNRISE® основана на личностной модели, разработанной швейцарским психологом Карлом Густавом Юнгом в его фундаментальном труде «Психологические типы», опубликованном в 1921 году. Идеи К.Юнга развил американский ученый доктор наук Гарвардского университета Уильям Молтон Морстон - Dr. William Moulton Marston (May 9, 1893 – May 2, 1947).

В 1928 году он опубликовал книгу «Эмоции нормальных людей» (The Emotions of Normal People), в которой изложил Теорию DISC, основные положения которой легли в основу современной Модели Поведения DISC.

На базе модели DISC, 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 малоэффективные 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.

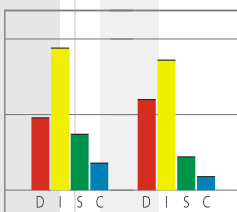
Постарайтесь разработать на базе Отчета о стиле поведения DISC INSUNRISE® свой собственный план действий для личного развития и улучшения отношений с окружающими.

Будьте успешны!

ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

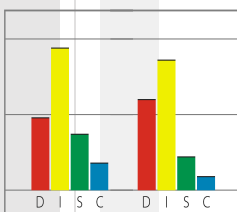
В настоящей главе отчета говорится об основных тенденциях поведения Ивана. Именно эти черты он скорее всего проявит в обстановке естественной для него, когда Иван не находится под воздействием стресса или других факторов и не пытается делать усилия к тому, чтобы лучше соответствовать той или иной ситуации.

- 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.
- Его привлекают неординарные события, где мог бы испытать сильные эмоции.
- Ему свойственно больше концентрироваться на общении. Однако он не забывает о стоящих перед ним задачах.
- Находится в хороших отношениях с большинством.
- Желает, чтобы его воспринимали именно таким, каким он является на самом деле.
- Иван вербально активен. Его стиль общения может быть охарактеризован, как «продажа» другим новых идей и убеждений.
- Получает удовлетворение, от того, что собеседник соглашается или принимает его слова как руководство к действию.
- Часто пользуется умением расположить к себе собеседника, однако может проявлять нетерпение и даже раздражительность, общаясь с людьми медлительными или нерешительными.
- Вероятно, Иван будет стараться больше говорить, нежели слушать.
- Не испытывает стеснения, взаимодействуя с малознакомыми людьми.
- Имеет позитивное чувство юмора.
- Стремится к независимости. Избегает становиться объектом жесткого контроля.
- Предпочитает работать в коллективе прогрессивных, оптимистичных, ориентированных на будущее единомышленников.
- Готов оказать поддержку, особенно если считает это полезным для своих задач.
- Верит, что может выполнить любую работу хорошо.
- Склонен к практическим действиям. Для Ивана непосредственное участие в проектах является существенным мотиватором.
- С другой стороны, теоретизирование не вызывает у него энтузиазма.
- Для него важно не просто добиться результата, но сделать это быстро.
- Может успешно исполнять роль представителя коллектива, компании.



ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ (продолжение)

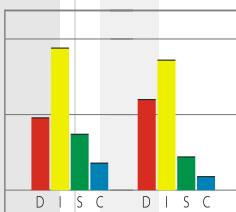
- Иван весьма демократичен и не придает особого значения различиям между людьми, стараясь замечать, что общего они имеют между собой.
- Привык доверять окружающим.
- Имеет репутацию человека обходительного и прямого одновременно. Тем не менее, готов умерить свои амбиции ради сохранения добрых взаимоотношений.
- Ивану нравится, когда его заслуги признаются публично, поэтому он прилагает усилия к тому, чтобы завоевать всеобщее расположение.
- По своей инициативе способен брать на себя роль неформального лидера.
- Любит испытывать на состоятельность имеющиеся устои, предлагая новую интерпретацию старых правил.
- Не всегда последователен. В большинстве ситуаций он, вероятно, будет действовать по обстоятельствам, а не руководствоваться заранее составленным планом.
- Некоторые могут счесть Ивана несколько эгоцентричным, т.к. он имеет сильный характер.



ЦЕЛИ И ОРИЕНТИРЫ:

Что движет человеком, когда он совершает осознанные или интуитивные поступки? На наше поведение влияет стремление к комфортной для нас обстановке. Всякий раз, когда появляется дисбаланс между желаемым и действительностью, мы стремимся устранить его. Ниже перечислены основные поведенческие ориентиры и целевые установки, которыми Иван руководствуется, чтобы выйти из данного дисбаланса.

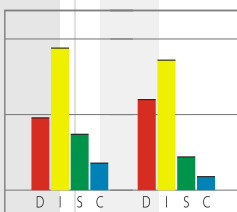
- Достижение целей через убеждение и привлечение окружающих.
- Расширение круга общения.
- Креативное решение проблемных вопросов, особенно тех, которые связаны с людьми.
- Самоутверждение и завоевание признания и популярности.
- Вербализация и пропаганда собственных идей.
- Завоевание поддержки и доверия.
- Разнообразие: смена мест, занятий и круга общения.
- Активное участие в широком спектре мероприятий.
- Приобретение практических навыков.
- Новшества и перемены.
- Быть непохожим на других; оригинальность.
- Быть в авангарде.
- Свобода от рутины.
- Саморазвитие.
- Независимость; возможность принимать самостоятельные решения.
- Личностный и карьерный рост.
- Прибыль, успех.



ЦЕННОСТЬ ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ:

Каждый человек проявляет себя более успешно в тех делах, которые отвечают его внутренним запросам. В этой части отчета перечисляются специфические умения, опыт и другие атрибуты, которые Иван способен привнести в свою организацию. Руководство может, полагаясь на сильные качества Ивана, определить оптимальную для него роль в коллективе и организации.

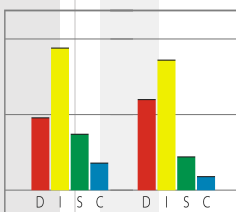
- Превосходно решает вопросы, связанные с людьми.
- Хорошо работает в команде; умеет находить общий язык с коллегами и начальством.
- Легко устанавливает новые контакты.
- Хорошо проявляет себя в качестве продавца или представителя по связям с общественностью.
- Проявляет черты неформального лидера.
- Умеет пробуждать энтузиазм в коллегах и подчиненных.
- Способствует заключению соглашений; улаживает конфликты.
- Озвучивает общественную позицию.
- Ориентирован на активную деятельность.
- Способен вести несколько проектов одновременно.
- Умеет пробудить доверие к своим словам.
- Не ограничивается слепым исполнением чужих директив.
- Креативен и инициативен.
- Склонен к практическим действиям.
- Имеет развитое чувство срочности; быстро принимает решения.
- Умеет добиваться своего.
- Использует нестандартные методы и подходы в работе.
- Не позволяет рабочему процессу превратиться в рутину.
- Способен эффективно действовать в нестандартных ситуациях.
- Легко приспосабливается к новым для себя занятиям и обстоятельствам, если они отвечают его психологическим потребностям.



СФЕРЫ ВОЗМОЖНОГО РАЗВИТИЯ:

В данной части отчета перечислены возможные, ограничивающие эффективность факторы и черты поведения Ивана, имеющие отношение не только к работе. Мы рекомендуем выделить 1-4 ограничивающих фактора, и разработать на их базе план действий по их ослаблению или преодолению.

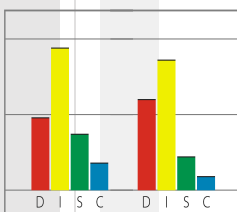
- Часто меняет ритм деятельности, делая т.о. много рывков и остановок в работе.
- Организованность и пунктуальность не являются его сильными сторонами.
- Не всегда придает должное значение подробностям и анализу данных.
- Имеет склонность принимать информацию на веру, в соответствии с ее кажущейся привлекательностью.
- Не систематичен.
- Не придает должное значение планированию, либо нарушает расписания.
- Не проявляет достаточной последовательности в поступках.
- Не умеет ждать.
- Не всегда завершает начатые проекты, переключая внимание на дела более привлекательные или срочные.
- Имеет тенденцию принимать импульсивные, эмоциональные решения.
- Отдает предпочтение скорости и объему сделанной работы в ущерб качеству.
- Склонен к проявлению необоснованного энтузиазма и оптимизма.
- Иногда общается в одном направлении, невнимательно выслушивая собеседника (клиента), увлекаясь собственными речами.
- Часто слышит только то, что его интересует.
- Не всегда исполняет данные обещания, забывая о них, либо используя их, как средство добиться расположения собеседника.
- Может слишком сильно хвалить товар (идею), ради того, чтобы пробудить в собеседнике интерес или инициативу.
- Дает неполноценные, неподробные поручения.
- В некоторых случаях может злоупотреблять своим авторитетом и властью.
- Может не отдавать себе отчет в том, что его поведение может восприниматься окружающими как чрезмерно эмоциональное или фамильярное.
- Склонен переоценивать свои и чужие способности.
- Не всегда готов пожертвовать приятной обстановкой или добрыми отношениями ради достижения максимальных результатов.
- С нежеланием занимается рутинными делами, требующими терпения и тщательности.



ПРИ СТРЕССЕ И ДАВЛЕНИИ:

Как правило, при стрессе или в трудных ситуациях мы действуем скорее инстинктивно, чем осознанно. Умение подключить сознание к выходу из стрессовых ситуаций отличает тех людей, которые знают, какое поведение им свойственно и которые умеют изменить его в зависимости от требований момента.

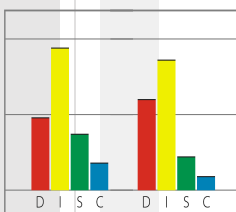
- Приступает к действию, разбираясь в ситуации по ходу дела.
- Ведет себя беспокойно: возмущается, негодует.
- Способен мобилизоваться для решительных действий.
- Берется за несколько дел сразу.
- Значительно повышает ритм деятельности.
- Ищет альтернативные решения.
- Старается обойти существующие ограничения.
- Высказывает множество предложений.
- Говорит больше, становится острословным.
- Отстаивает свою правоту, пытаясь убедить оппонентов, в первую очередь, на словах.
- Сопrotивляется жесткому давлению.
- Старается разрядить напряженную обстановку; меняет тему разговора.
- Сближает отношения с теми, от кого, возможно, зависит решение важных вопросов.
- Привлекает коллег или подчиненных для совместного решения срочных вопросов.
- Подбадривает, вдохновляет людей на определенные действия.
- Становится более эгоцентричным.
- Стремится уйти от исполнения малоинтересных обязанностей или делегировать их другим.



ЧТО СЛЕДУЕТ УЧЕСТЬ В ОБЩЕНИИ:

Большинство людей осознает и имеет достаточно четкое представление о том, как они хотели бы, чтобы с ними общались. Не смотря на это, многие найдут данную главу отчета чрезвычайно важной и полезной для построения эффективного общения. Ниже перечислены рекомендации, которые желательно учесть в общении с Иваном. Прочитайте внимательно эту главу и выделите 4-5 утверждений, которые являются наиболее существенными для него. Особо полезными эти рекомендации окажутся для тех, кто чаще всего контактирует с Иваном.

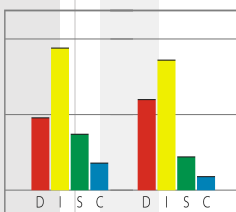
- Уделяйте необходимое время развитию отношений с Иваном.
- Ведите себя неформально, шутите, поддерживайте его оптимизм.
- Говоря о людях, не забывайте о деле.
- Спрашивайте Ивана о его мнении по различным вопросам.
- Позвольте ему выражать свои мысли свободно.
- Создавайте теплую рабочую обстановку, основанную на взаимодействии.
- Высказывайте идеи, чтобы он осуществлял их.
- Определяйте сроки завершения работы.
- Предоставляйте ему свободу действий.
- Поддерживайте Ивана в его инициативах.
- Учтите, что его умение слушать имеет ситуативный характер.
- Обращайте его внимание на детали; добивайтесь, чтобы он записывал наиболее важную информацию.
- Проверяйте при помощи вопросов, что он действительно воспринял Ваши слова.
- Давайте Ивану поручения в письменной форме. Это поможет ему не забыть о делах.
- При убеждении ссылайтесь на мнение тех людей, которых Иван считает важными или выдающимися.
- Если он переводит разговор на посторонние темы, то Вам необходимо сократить время своей презентации, снова заинтересовать его, специально акцентировав его внимание на каком-либо замечательном факте.
- Говорите о перспективах в оптимистической форме.
- Стимулируйте и поощряете его за склонность брать на себя задания, связанные с риском.
- Отмечайте публично его заслуги, достижения и положительные качества.



ЧЕГО СЛЕДУЕТ ИЗБЕГАТЬ В ОБЩЕНИИ:

Общение может быть эффективным в том случае, если оно приемлемо и понятно собеседнику. Считается, что наилучшим способом найти общий язык с человеком является говорить с ним так, как Вы бы хотели, чтобы говорили с Вами. Но..., сколько в мире людей, точно таких же, как Вы? В лучшем случае? А в худшем? Наилучшей стратегией будет общаться в созвучии со стилем поведения другого. Учтите моменты, которых лучше избегать, контактируя с Иваном, и разработайте совместно с ним оптимальный способ общения.

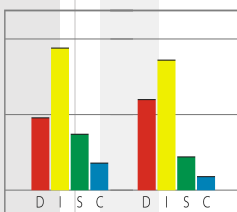
- Избегайте формализма и догматизма.
- Не ведите себя холодно или безразлично.
- Не ограничивайтесь исключительно деловым общением.
- Не говорите с ним слишком медленно или пространно.
- Не робейте от его активности и говорливости. Попытайтесь убедить его также, как он убеждает Вас.
- Не позволяйте ему в разговоре перескакивать с одной темы на другую.
- Не ограничивайте Ивана в речах.
- Не отдавайте ему приказаний.
- Не оставляйте рабочие вопросы нерешенными, а просьбы Ивана - невыполненными.
- Не пытайтесь присвоить себе авторство над его идеями.
- Не тратьте время на обсуждение возможных альтернатив или событий. Он предпочитает деловые предложения.
- Не тяните с выполнением запланированных мероприятий.
- Не прерывайте резко общение с ним.
- Не требуйте слишком много подробностей, и не настаивайте слишком на мелочах.
- Не говорите с ним на повышенных тонах.
- Избегайте необоснованной критики.



ИВАН ВЕЛ БЫ СЕБЯ ЭФФЕКТИВНЕЕ ЕСЛИ БЫ:

Понимание человеком самого себя может существенно отличаться от того, как другие воспринимают его. Эта разница выражается в менее осознанном поведении. Такое поведение может быть названо: «Слепой зоной восприятия». Именно поэтому неосознанные поступки наиболее сложны для коррекции. Выделите самые важные, с Вашей точки зрения, утверждения и сверьте свой выбор с мнением людей, хорошо Вас знающих.

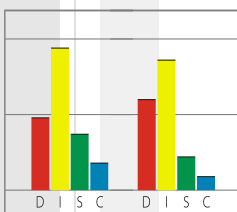
- Был более последовательным, логичным и менее эмоциональным в речах и поступках.
- Проявлял большую осмотрительность в делах, требующих повышенного внимания.
- Признавал существующие директивы и предписания как разумную необходимость.
- Стремился к большей объективности в анализе данных.
- Научился взвешивать все «за» и «против», прежде чем принять то или иное ответственное решение.
- Относился требовательнее к качеству собственного труда.
- Не искал слишком много альтернативных решений.
- Более реалистично оценивал чужие и собственные способности.
- Лучше сдерживал свои эмоции и порывы, а так же следил за своими движениями и жестикуляцией.
- Научился давать поручения подробно, не упуская ничего.
- Считался с людьми, действующими и мыслящими медленнее, чем он сам.
- Позаботился о том, чтобы исключить «пиковые» моменты в работе.
- В его распоряжении были ограниченные средства, заставляющие задумываться о приоритетах в расходах.
- Чаще просил окружающих сообщать ему о том, какие его поступки неэффективны или носят негативный характер и, в зависимости от полученной информации, сознательно корректировал свое поведение.
- Меньше заботился о том, что о нем могут подумать другие.
- Осознавал необходимость проведения годичного медицинского обследования в связи с высокими нагрузками и повышенным ритмом деятельности.



ОСНОВНЫЕ МОТИВИРУЮЩИЕ СТИМУЛЫ:

Считается, что наилучшей обстановкой для человека является такая, в которой созданы условия для его автомотивации. Используйте нижеследующую информацию, чтобы вместе с Иваном выделить ключевые мотивирующие стимулы, важные для него.

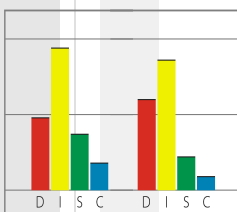
- Наличие разностороннего общения.
- Открытость в отношениях.
- Командная работа.
- Быть в центре внимания.
- Наличие теплой, приятной рабочей обстановки.
- Похвалы и популярность.
- Позитивные перемены в работе и в жизни.
- Участие в широком спектре мероприятий: в собраниях, обсуждениях, презентациях.
- Наличие увлекательных занятий как на работе, так и вне ее.
- Возможность проявить себя.
- Победа в коллективном соревновании.
- Свобода слова и передвижений.
- Возможность свободно интерпретировать имеющиеся правила и установки. •
- Чувство собственной независимости.
- Наличие поддержки со стороны коллег.
- Руководство, концентрирующее свое внимание на людях.
- Карьерный рост.
- Обсуждение позитивных аспектов.
- Поощрения, которые помогают Ивану осуществлять свои мечты.



ИДЕАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ ДЛЯ ИВАНА:

Этот раздел предназначен для его изучения Иваном вместе с непосредственным руководителем. Это позволит наиболее полно раскрыть потенциал Ивана, найти с ним точки соприкосновения и добиться большей отдачи в работе.

- Использует позитивные методы для мотивации подчиненных.
- Умеет принимать быстрые и четкие решения.
- Является сторонником политики открытых дверей.
- Дает ясные, достижимые поручения.
- Помогает ставить реалистичные цели, позволяет свободно и открыто общаться с ним лично.
- Проявляет участие и заинтересованность в делах своих сотрудников.
- Предоставляет свободу действий и передвижений.
- Участвует наравне с подчиненными в общей работе.
- Задействует его в качестве представителя от фирмы.
- Дает ему творческие, время от времени меняющиеся поручения; не позволяет заскучать.
- Следит за тем, чтобы конечный результат работы Ивана соответствовал нормам качества.
- Указывает на необходимость завершать начатые дела.
- Помогает Ивану в организации рабочего процесса.
- Напоминает ему о важности работы с деталями и подробной проработке каждого вопроса.
- Оценивает его работу по результатам.
- Дает «обратную связь» по поводу достижений или ошибок в дружеской, конструктивной форме.
- Публично признает его заслуги.
- Поощряет его через продвижение по службе и материально.



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.

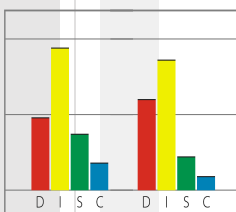
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

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.

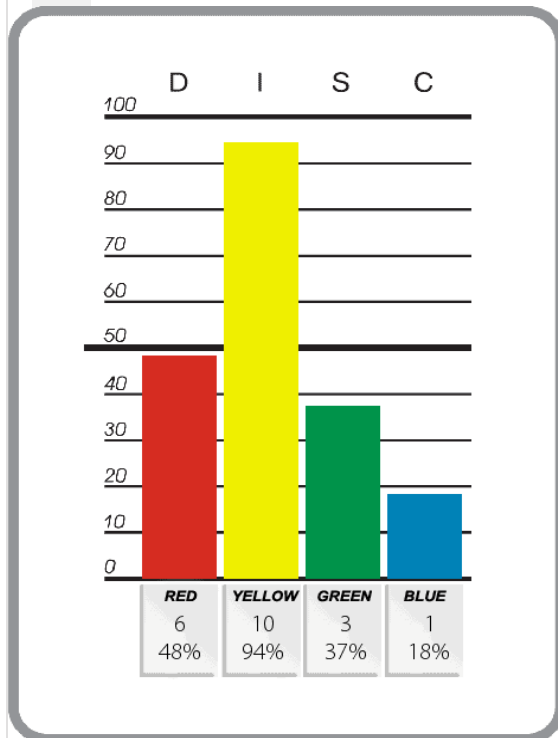


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

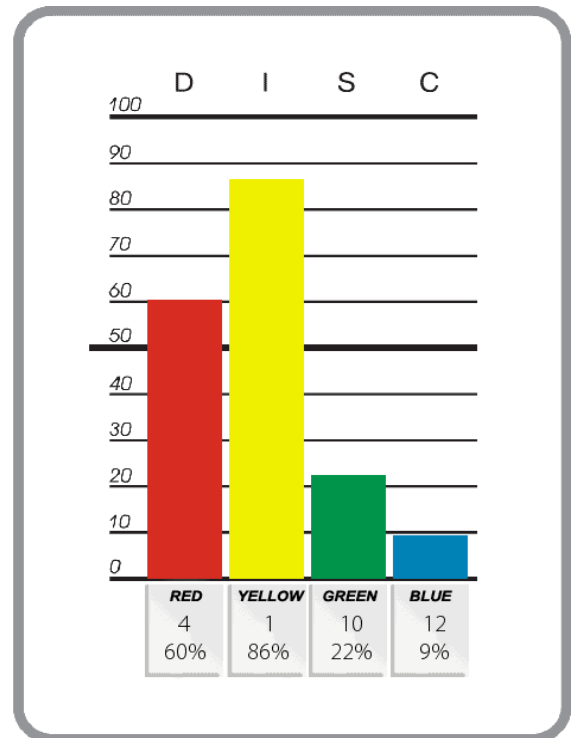
CopyRight © 2005-2009 DISC INSUNRISE® Ltd. All rights reserved
www.insunrise.ru, e-mail: info@insunrise.ru

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Анализ поведения



Адаптированное поведение
ВДОХОВИТЕЛЬ



Естественное поведение
ВДОХОВИТЕЛЬ С ЧЕРТАМИ
ЛИДЕРА



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: _____

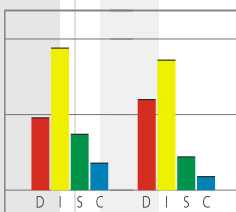
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

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

Дата начала осуществления Плана Развития: _____

Дата его Пересмотра: _____



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

CopyRight © 2005-2009 DISC INSUNRISE® Ltd. All rights reserved
www.insunrise.ru, e-mail: info@insunrise.ru

СОБЕСЕДОВАНИЕ

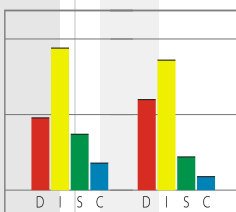
Вопросы для проведения собеседования

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?



РОЗА

Введение

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

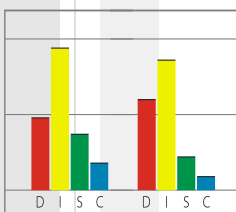
Роза INSUNRISE® была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

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 INSUNRISE®, будет полезно объединить на поле одной Розы INSUNRISE® 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.

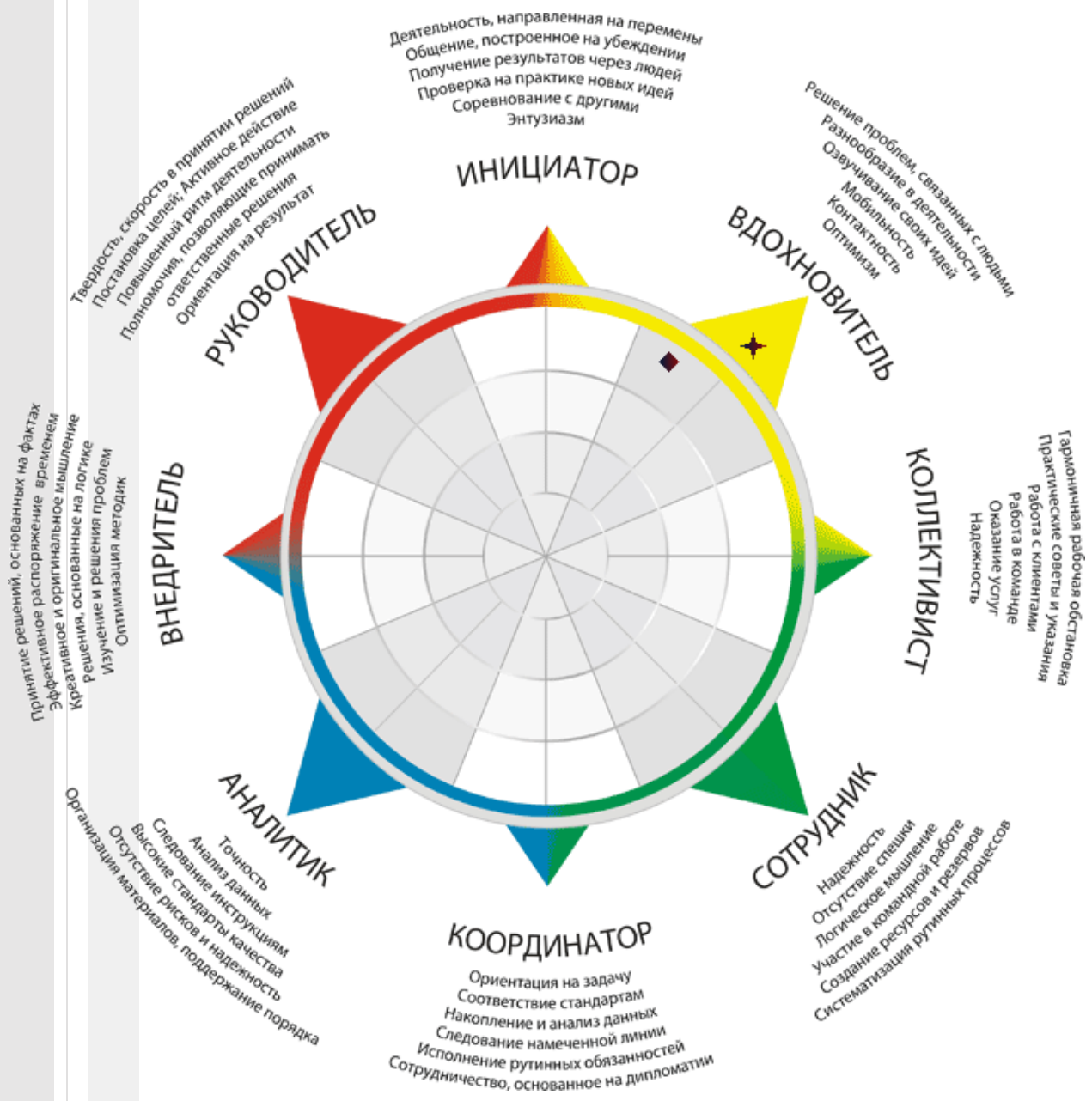


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

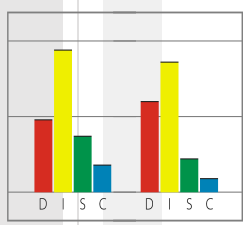
CopyRight © 2005-2009 DISC INSUNRISE® Ltd. All rights reserved
www.insunrise.ru, e-mail: info@insunrise.ru

РОЗА

Анализ



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



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ