



INSUNRISE
СИСТЕМА ДИАГНОСТИКИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА

ПРОФИЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДОЛЖНОСТИ

Описание основных компетенций

анализируемая должность:

МЕНЕДЖЕР ПО ПРОДАЖАМ - ДЕМО-ВЕРСИЯ

участники:

СОКОЛОВ М.А.
СМИРНОВ А.В.

должности заполнявших:

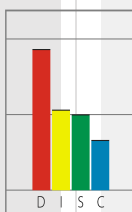
региональный менеджер по продажам
заместитель регионального менеджера

Производственно-торговая компания
11/03/2008

МЕСТО ДЛЯ РЕКВИЗИТОВ
КОМПАНИИ-РАСПРОСТРАНИТЕЛЯ
ИНСТРУМЕНТОВ ИНСАНРАЙЗ

СОДЕРЖАНИЕ

КЛЮЧЕВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ	3
ЦЕЛЕВЫЕ УСТАНОВКИ	4
МОТИВИРУЮЩАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА	5
ДЕМОТИВИРУЮЩАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА	6
ПРОФИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ	7
РОЗА Введение	8
РОЗА ГРАФИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ	9

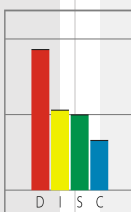


КЛЮЧЕВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ:

Постоянно растущие требования современного рынка к уровню специалистов диктуют необходимость акцентировать внимание на описании поведенческих аспектов различных должностных позиций. Плохое понимание работниками своих обязанностей и эмоциональная несовместимость с должностью приводит к быстрой утомляемости, низкому уровню самоотдачи, конфликтам с начальством, коллегами или клиентами, к производственным травмам, снижению мотивации и производительности. Используйте данный отчет для того, чтобы точно определить ключевые компетенции анализируемой позиции.

Характеристики должности:

- Умение действенно и оперативно разрешать возникающие проблемы.
- Ориентация на результат; целеустремленность.
- Умение принимать независимые решения.
- Ответственность
- Умение быстро оценить обстановку, с учетом нюансов.
- Способность делать несколько дел одновременно и переключаться на новые задачи.
- Яркость, харизматичность.
- Способность управлять другими и задействовать их.
- Умение говорить аргументированно и убедительно.
- Способность находить общий язык с людьми разных стилей поведения.
- Инициативность, наличие автостимула.
- Эффективная презентация информации.
- Новаторство и креативность.
- Оптимизм
- Наличие активной жизненной позиции, автостимула.
- Расторопность и эффективность.
- Прагматизм.
- Прогрессивность.
- Способность поступить вопреки правилам, ради лучшего результата.
- Умение мыслить нестандартно, излагать идеи, применимые в реальных условиях.
- Амбициозность и соревновательность.

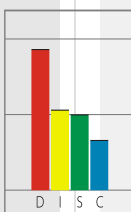


ЦЕЛЕВЫЕ УСТАНОВКИ:

В настоящей главе перечислены условия, на которые следует ориентироваться работнику для того, чтобы быть эффективным на данной должностной позиции. Наличие таких целевых установок у человека будет свидетельствовать о его возможном соответствии вакантной должности и его профессиональной пригодности.

Условия для успешного исполнения должностных обязанностей:

- Генерировать и развивать новые идеи.
- Контроль над ситуацией или аудиторией.
- Проявлять доверие и напор ради того, чтобы победить.
- Убеждать и вдохновлять и привлекать к работе других людей.
- Браться за разрешение сложных вопросов и доводить их до приемлемого результата.
- Разнообразие и новизна.
- Перемены и отсутствие застоя.
- Добиваться своих целей через людей.
- Независимость.
- Власть и наличие широких полномочий.
- Отсутствие контроля над его действиями.
- Победа в соревновании.
- Общественное признание и популярность.
- Открытость общения.
- Знакомство с людьми, имеющими более высокий социальный статус.
- Свобода передвижений.
- Самообучение на практике.

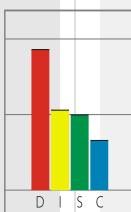


МОТИВИРУЮЩАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА:

Основными мотивирующими стимулами для большинства людей являются их желания и мечты. Должность – это в первую очередь человек, ее занимающий. Данная секция отчета анализирует, какие стимулы могут быть использованы для усиления мотивации и заинтересованности в труде тех кандидатов, которые наиболее полно соответствуют требованиям, предъявляемым должностью. Просмотрите список вместе с претендентом на вакантную позицию и выделите те пункты, которые являются наиболее существенными.

Для человека занимающего данную должность необходимы следующие мотивирующие стимулы:

- Свобода слова, действий и передвижений.
- Возможность контролировать свою собственную жизнь.
- Новизна и разнообразие.
- Быть признанным лидером.
- Похвалы, популярность и материальные поощрения.
- Практика; возможность продемонстрировать свои умения на деле.
- Отсутствие застоя; постоянная занятость.
- Наличие увлекательных занятий, требующих напряжения сил.
- Работа в обстановке, требующей новаторства и целеустремленности.
- Поддержка коллектива.
- Отсутствие необходимости заниматься работой, связанной с деталями и составлением подробных отчетов.
- Возможность по-своему интерпретировать имеющиеся правила и инструкции.
- Участие в собраниях, посвященных стратегическому планированию.
- Возможность представлять новые идеи и продукты.
- Дружелюбная обстановка на работе.
- Руководство, проявляющее участие, при управлении подчиненными.
- Наличие широкого круга контактов и связей.
- Смена ситуаций и встреч.

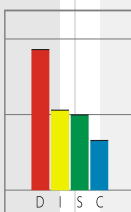


ДЕМОТИВИРУЮЩАЯ РАБОЧАЯ ОБСТАНОВКА:

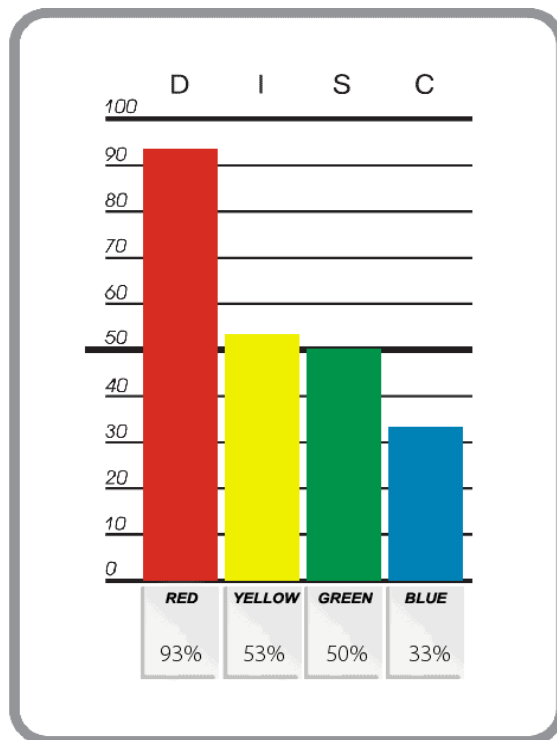
Для каждого человека существуют зоны дискомфорта, которые он старается избегать, как в работе, так и в личной жизни. Такие зоны являются своеобразными ограничителями. Руководитель, учитывающий индивидуальные особенности работников, получает в свое распоряжение мощный рычаг управления ими.

Данный профиль имеет психологическую потребность избегать:

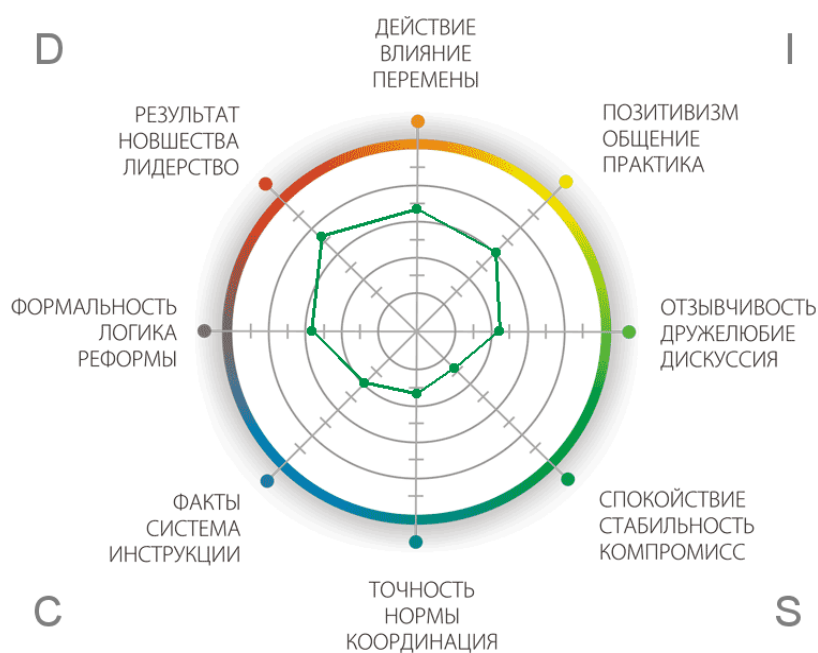
- Проигрывать, терпеть поражение.
- Выглядеть пассивным, слабым.
- Потерять социальный статус, признание.
- Отставать, оказаться в арьергарде.
- Ожидать чего-либо неопределенное время.
- Зависимости.
- Необходимости придерживаться детальных инструкций.
- Быть зрителем, а не участником.
- Рутинной, монотонной работы.
- Быть объектом жесткого контроля со стороны начальства.
- Работать в одной команде с колеблющимися, нерешительными или медлительными людьми.
- Излишней щепетильности.
- Изолированности.
- Не иметь возможности высказывать свое мнение.
- Ограниченности в передвижениях.



ПРОФИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ



Профиль Должности
ЛИДЕР - ИНИЦИАТОР



РОЗА

Введение

Роза Инсанрайз – это мощный многофункциональный инструмент, который может быть применен, как самостоятельно, так и в качестве вспомогательного в контексте отчета «Профайл Поведенческих характеристик должности».

Роза Инсанрайз была разработана на базе исследования К. Юнга «Психологические типы», изданном в 1921 году. В этом труде он выделил 8 основных комбинаций – типов поведения. Впоследствии данные представления были расширены его коллегой и ученицей д-ром Иоландой Джакоби, которая отобразила вышеупомянутые стили на круговой диаграмме для большей наглядности.

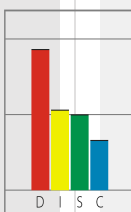
Роза Инсанрайз - это комбинация модели DISC с моделью Юнга-Джакоби, объединяющая в себе все возможные Юнговские психотипы, которые могут быть сформированы без отклонения от его концепций. Роза включает 60 наиболее часто встречающихся графиков в то время, как отчеты генерируются на базе гораздо большего количества.

1. Начните работу с Розой Инсанрайз с идентификации основных тенденций (компетенций, клише) поведения, важных для анализируемой позиции. Для этого определите позицию показателя ее поведенческих атрибутов (квадрат) и соотнесите ее с соответствующими описаниями, расположенными вокруг Розы.
2. Определите характеристики поведения, непосредственно относящиеся к стилю Должности.
3. Поместите на поле Розы показатели Естественного (ромб) и Адаптированного (звезда) поведения интересующего вас кандидата (см. индивидуальный отчет о стиле поведения), чтобы определить их удаленность от показателя Должности, представленного в виде квадрата. Их удаленность будет свидетельствовать о наличии уже имеющегося или потенциального стресса «Я – работа», снижающего эффективность труда и мотивацию людей.
4. Для облегчения принятия решений о внутрикадровых перемещениях достаточно объединить на поле одной Розы показатели стилей поведения сотрудников и показатели основных должностных позиций. Анализ производится по принципу, описанному в п. 3.

Известно, что фирмы отбирают работников по их квалификации, однако увольняют, в большинстве случаев, по причине не устраивающих организацию личностных качеств («человеческий фактор»). Именно это является важнейшим аргументом для предварительного тестирования поведенческих компетенций людей и должностей.

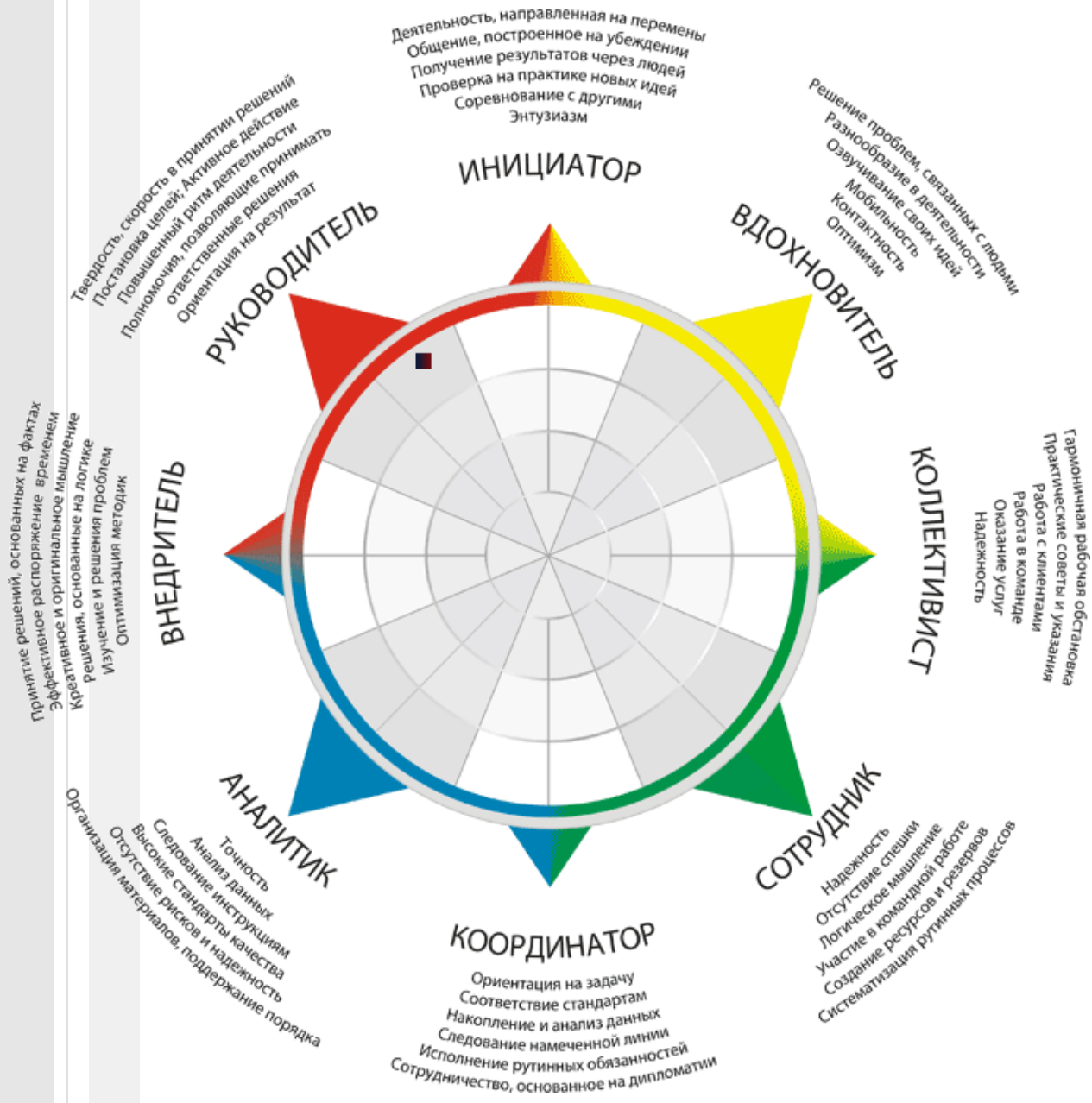
Учтите, что:

- Не существуют такой позиции на Розе, которая была бы лучше или выгодней, чем другие. Важно, насколько то или иное поведение адекватно для анализируемой должности.
- Каждая позиция Розы способна к адаптации и взаимодействию.
- Каждая позиция Розы имеет свои сильные и слабые стороны. Наша задача - прояснить и зафиксировать данную информацию, чтобы претендент мог сознательно подойти к вопросу адаптации своего поведения.



РОЗА

ГРАФИЧЕСКИЙ ПРОФИЛЬ ДОЛЖНОСТИ



■ Профиль должности:
ЛИДЕР - ИНИЦИАТОР

ОПИСАНИЯ СТИЛЯ: Быстрый, пионер, ведет за собой, красноречивый, независимый, непостоянный, стоит на своем, имеет высокую автомотивацию, беспокойный, общительный, решительный, целеустремленный, амбициозный, проактивный, общительный, настороженный, упорный, волевой, требовательный, деятельный, экспансивный, настойчивый, авантюрист, готов на участие в новых проектах, любит рисковать, оптимист, внимательный к людям, любознательный, доверчивый, ответственный

