



INSUNRISE
СИСТЕМА ДИАГНОСТИКИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА

ОТЧЕТ О СТИЛЕ ПОВЕДЕНИЯ

Б и з н е с в е р с и я

СМИРНОВ
ИВАН
ИВАНОВИЧ - ДЕМО

ОАО «Организация»

консультант по подбору персонала

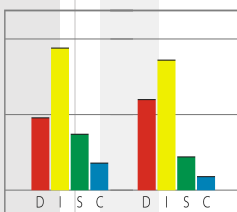
16/08/2007

МЕСТО ДЛЯ РЕКВИЗИТОВ
КОМПАНИИ-РАСПРОСТРАНИТЕЛЯ
ИНСТРУМЕНТОВ ИНСАНРАЙЗ



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ	3
ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ	4
ГЛАВА 1 - Ценность для предприятия	6
ГЛАВА 2 - Сферы возможного развития	7
ГЛАВА 3 - Иван вел бы себя более эффективно если бы	8
АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ	9
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Введение	10
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Анализ поведения	11
ПЛАН РАЗВИТИЯ	12
СОБЕСЕДОВАНИЕ Вопросы для проведения собеседования	13
РОЗА Введение	14
РОЗА Анализ	15



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

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.

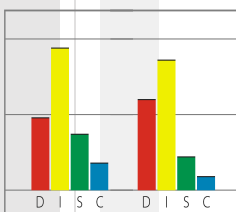
Постарайтесь разработать на базе Отчета о стиле поведения «Инсанрайз» Ваш собственный план действий для личного роста и улучшения отношений с окружающими.

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.

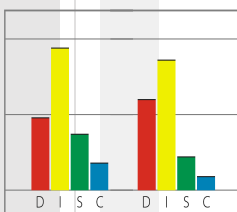
- Энтузиаст, общительный, эмоциональный, изобретательный, харизматичный, дружелюбный, многофункциональный, неметодичный, доверчивый, убеждающий, волевой, энергичный, индивидуалист, оптимистичный, решительный, вызывающий, гибкий в общении, импульсивный, ответственный, уверенный в себе.
- Иван - человек 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.

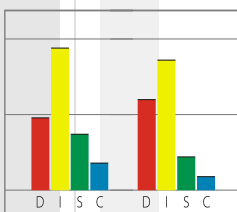


ГЛАВА 1

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 коллектив 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.

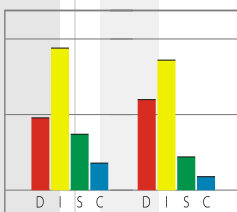


ГЛАВА 2

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.



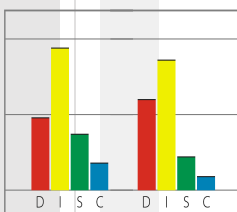
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 3

Иван вел бы себя более эффективно 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.

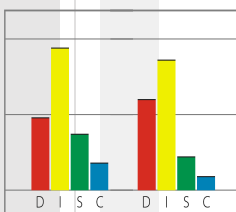


АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

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

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.

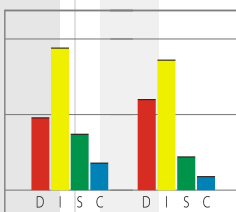
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

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.

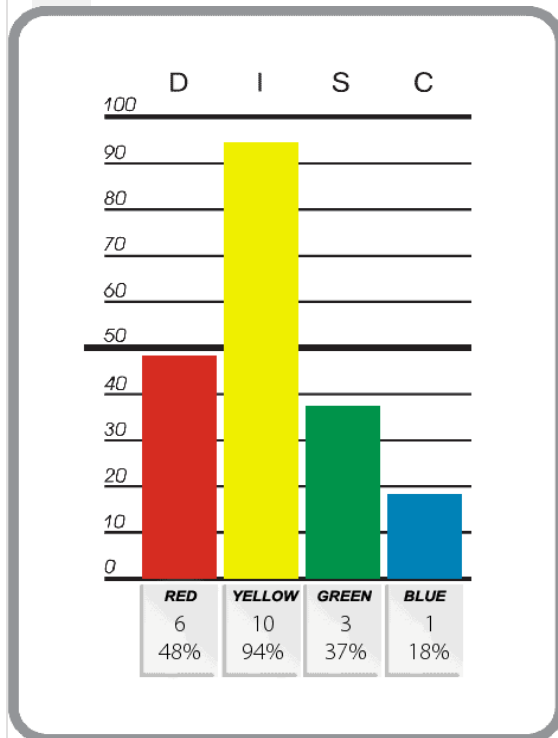
Когда разница в показателях Графиков минимальна, человек чувствует себя более энергичным и динамичным и способен исполнять различные задания в течение долгого времени, испытывая при этом минимальный стресс или вовсе не испытывая его.



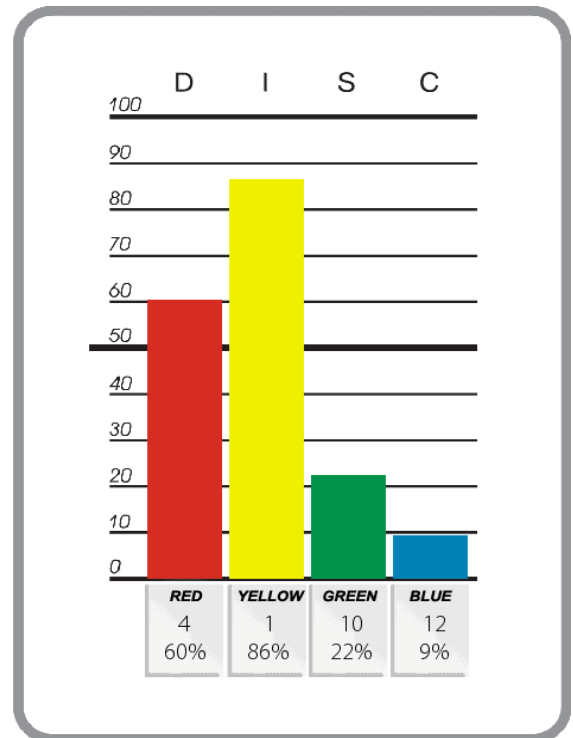
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

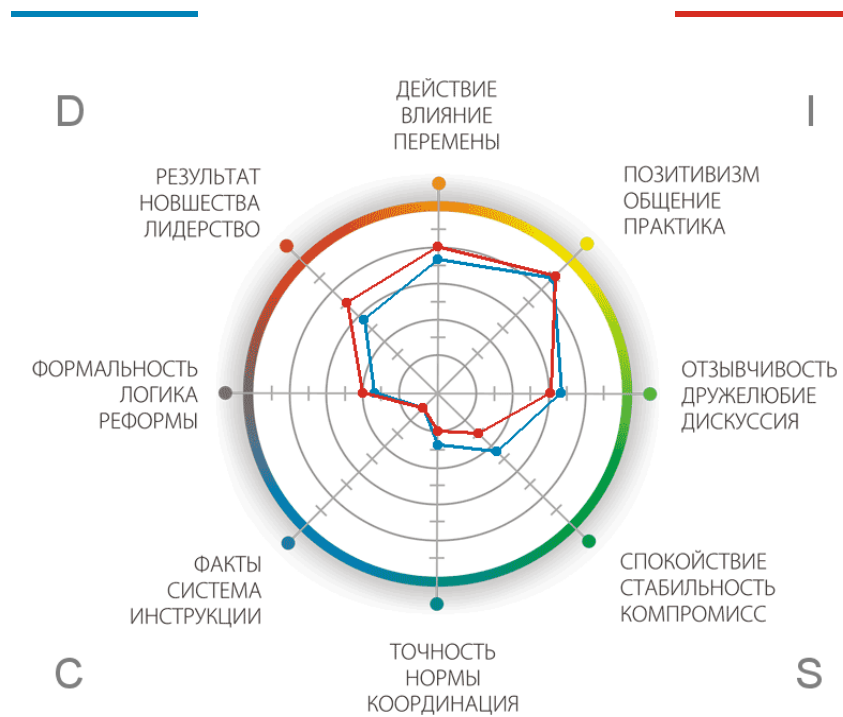
Анализ поведения



Адаптированное поведение
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: _____

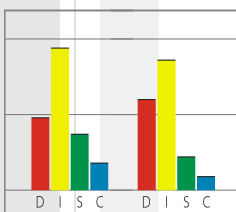
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

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

Дата начала осуществления Плана Развития: _____

Дата его Пересмотра: _____



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

СОБЕСЕДОВАНИЕ

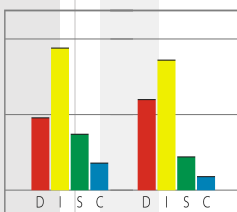
Вопросы для проведения собеседования

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

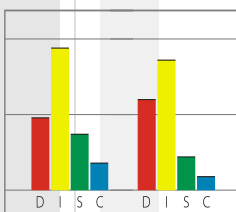
Роза Инсанрайз была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

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).

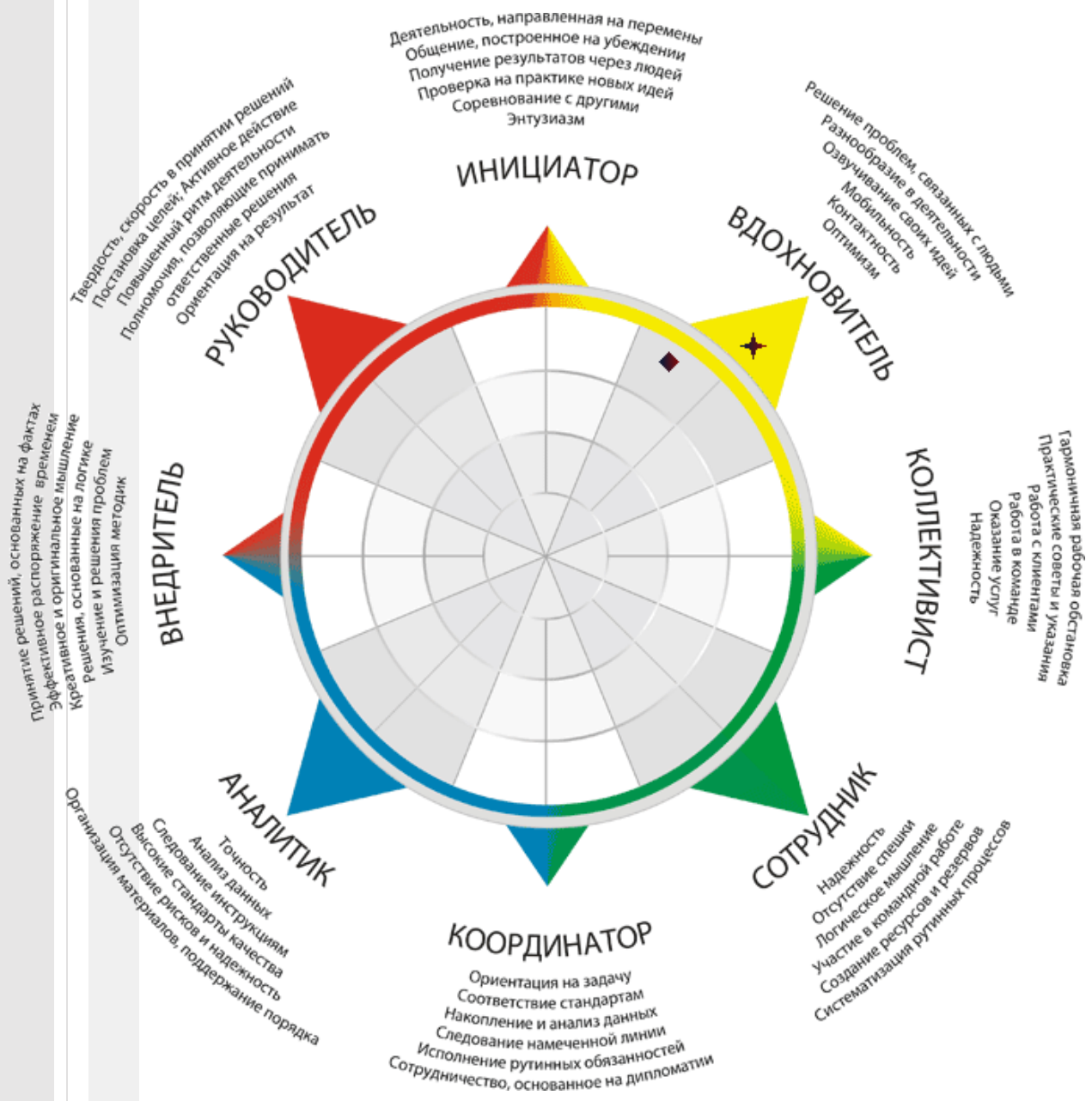
Если же Вы принадлежите к коллективу людей, применивших Инструмент по измерению стиля поведения Инсанрайз, будет полезно объединить на поле одной Розы Инсанрайз показатели стилей поведения (Естественного и Адаптированного) всей группы. Такой прием позволит Вам быстро идентифицировать конфликтные зоны,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




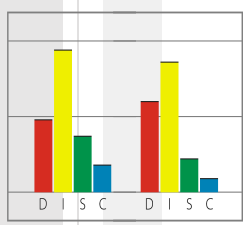
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

РОЗА

Анализ



- 
 Естественный стиль
ВДОХНОВИТЕЛЬ С ЧЕРТАМИ ЛИДЕРА
- 
 Адаптированный стиль
ВДОХНОВИТЕЛЬ



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ