

INSUNRISE
СИСТЕМА ДИАГНОСТИКИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА

ОТЧЕТ О СТИЛЕ ПОВЕДЕНИЯ

Профайл личностного роста

СМИРНОВ
ИВАН
ИВАНОВИЧ - ДЕМО

ОАО «Организация»

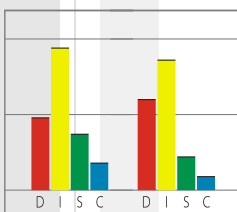
консультант

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.

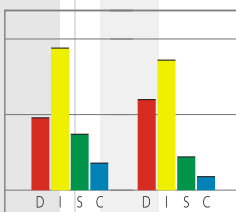
Постарайтесь разработать на базе Отчета о стиле поведения DISC INSUNRISE® свой собственный план действий для личного развития и улучшения отношений с окружающими.

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.

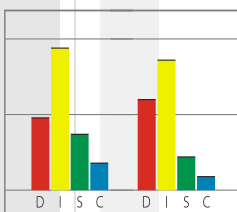


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

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

ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ (продолжение)

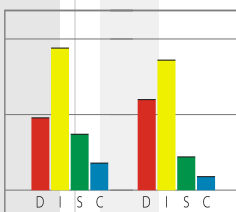
- Иван весьма демократичен и не придает особого значения различиям между людьми, стараясь замечать, что общего они имеют между собой.
- Привык доверять окружающим.
- Имеет репутацию человека обходительного и прямого одновременно. Тем не менее, готов умерить свои амбиции ради сохранения добрых взаимоотношений.
- 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.

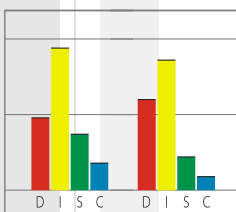
- Достижение целей через убеждение и привлечение окружающих.
- Расширение круга общения.
- Креативное решение проблемных вопросов, особенно тех, которые связаны с людьми.
- Самоутверждение и завоевание признания и популярности.
- Вербализация и пропаганда собственных идей.
- Завоевание поддержки и доверия.
- 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.

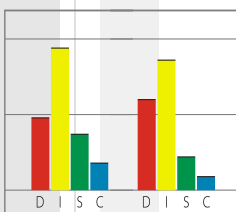
- Превосходно решает вопросы, связанные с людьми.
- Хорошо работает в команде; умеет находить общий язык с коллегами и начальством.
- Легко устанавливает новые контакты.
- Хорошо проявляет себя в качестве продавца или представителя по связям с общественностью.
- Проявляет черты неформального лидера.
- 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.



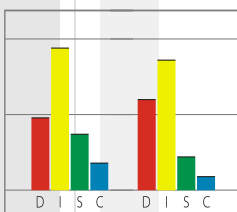
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

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

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.

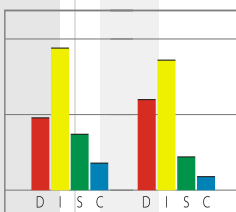
- Приступает к действию, разбираясь в ситуации по ходу дела.
- Ведет себя беспокойно: возмущается, негодует.
- Способен мобилизоваться для решительных действий.
- Берется за несколько дел сразу.
- Значительно повышает ритм деятельности.
- Ищет альтернативные решения.
- Старается обойти существующие ограничения.
- 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.

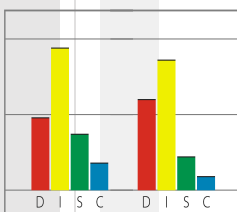
- Уделяйте необходимое время развитию отношений с Иваном.
- Ведите себя неформально, шутите, поддерживайте его оптимизм.
- Говоря о людях, не забывайте о деле.
- Спрашивайте Ивана о его мнении по различным вопросам.
- Позвольте ему выражать свои мысли свободно.
- Создавайте теплую рабочую обстановку, 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.

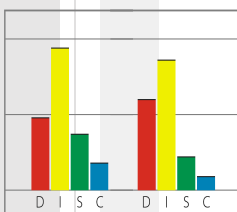
- Избегайте формализма и догматизма.
- Не ведите себя холодно или безразлично.
- Не ограничивайтесь исключительно деловым общением.
- Не говорите с ним слишком медленно или пространно.
- Не робейте от его активности и говорливости. Попытайтесь убедить его также, как он убеждает Вас.
- Не позволяйте ему 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.

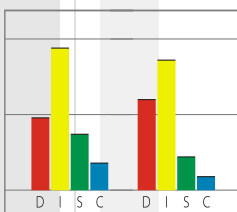
- Был более последовательным, логичным и менее эмоциональным в речах и поступках.
- Проявлял большую осмотрительность в делах, требующих повышенного внимания.
- Признавал существующие директивы и предписания как разумную необходимость.
- Стремился к большей объективности в анализе данных.
- Научился 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.

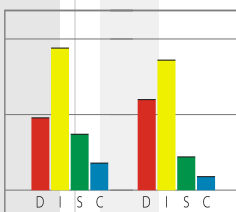
- Наличие разностороннего общения.
- Открытость в отношениях.
- Командная работа.
- Быть в центре внимания.
- Наличие теплой, приятной рабочей обстановки.
- Похвалы и популярность.
- Позитивные перемены в работе и в жизни.
- Участие в широком спектре мероприятий: в собраниях, обсуждениях, презентациях.
- 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.

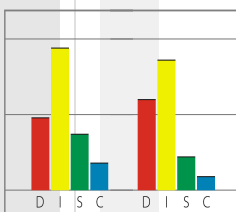
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

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.

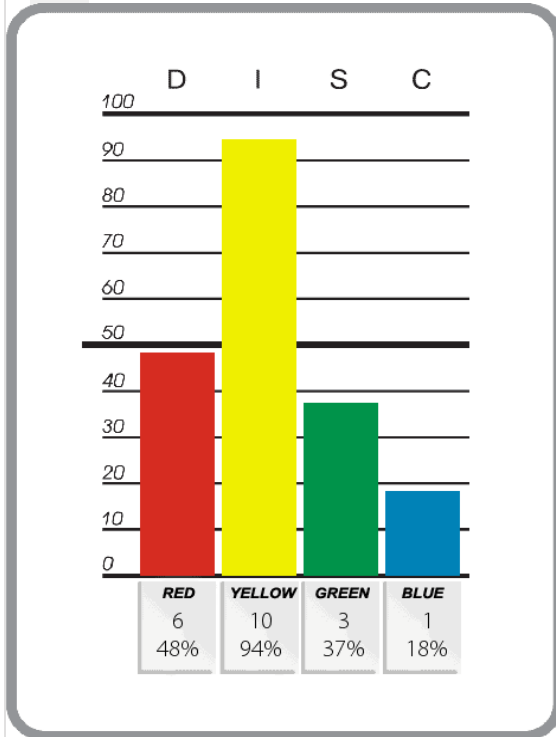


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

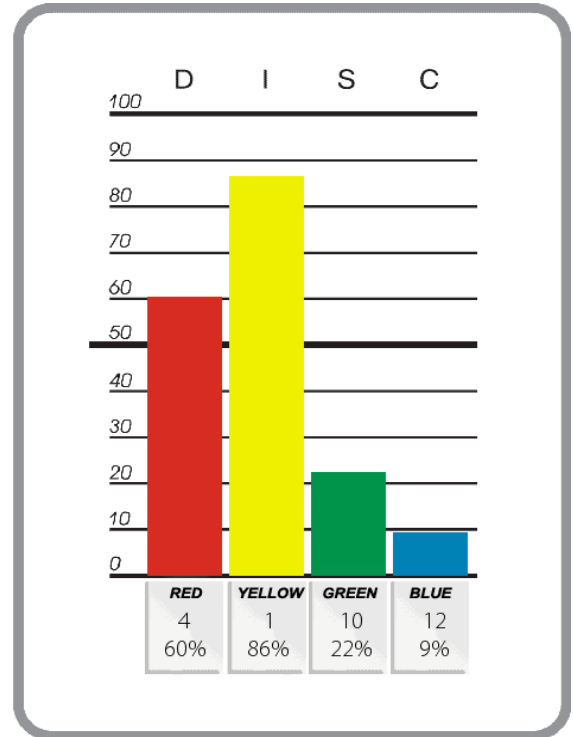
CopyRight © 2005-2009 DISC INSUNRISE® Ltd. All rights reserved
www.insunrise.ru, e-mail: info@insunrise.ru

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Анализ поведения



Адаптированное поведение
ВДОХНОВИТЕЛЬ



Естественное поведение
ВДОХНОВИТЕЛЬ 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: _____

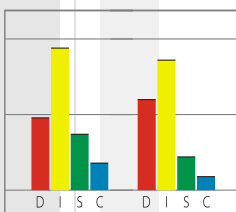
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

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

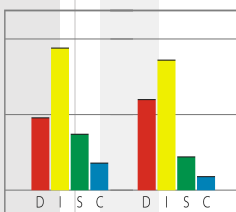
Вопросы для проведения собеседования

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®.

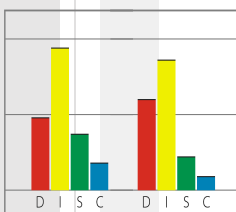
Роза INSUNRISE® была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

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.

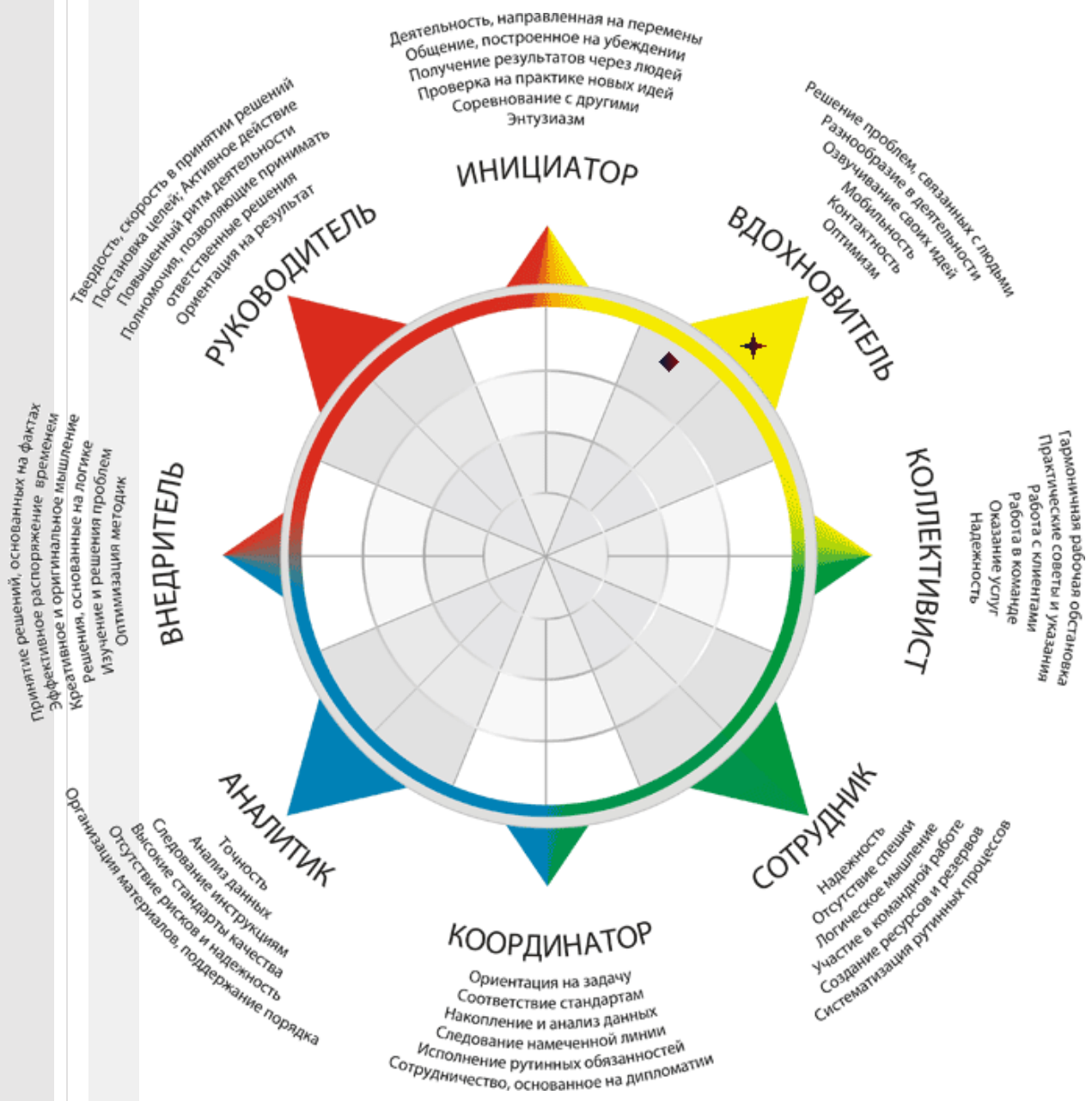


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

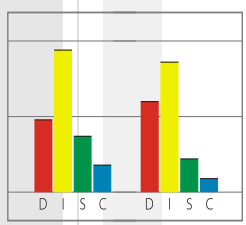
CopyRight © 2005-2009 DISC INSUNRISE® Ltd. All rights reserved
www.insunrise.ru, e-mail: info@insunrise.ru

РОЗА

Анализ



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



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ