

НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ



KEY BUSINESS INDICATORS

КВИ - Профайл менеджера

МНОГОВЕКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ПОВЕДЕНИЯ - DISC

04
07

2020

Smith Demo John

Organization

Содержание

ГЛАВА 1 - ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 2 - Роза Ролевых Предпочтений DISC	4
ГЛАВА 3 - НАЗНАЧЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ. Компетенции эффективности.	5
ГЛАВА 4 - Лидерство и Проактивность	6
ГЛАВА 5 - Стил ь принятия решений и преодоления трудностей	7
ГЛАВА 6 - Ключевые управленческие компетенции	8
ГЛАВА 7 - ДЕСТРУКТОРЫ. Ограничители эффективности	9
ГЛАВА 8 - Стил ь работы над проектами	10
ГЛАВА 9 - Стил ь коммуникации и убеждения	11
ГЛАВА 10 - Деловая и управленческая коммуникация	12
ГЛАВА 11 - Соответствие правилам и нормам	13
ГЛАВА 12 - Управление изменениями NEW	14
ГЛАВА 13 - Таланты и ценность для организации	15
ГЛАВА 14 - Стил ь работы в команде	16
ГЛАВА 15 - Репутация. Рабочая маска.	17
ГЛАВА 16 - Функциональный профиль сотрудника	18
ГЛАВА 17 - Рекомендации по повышению собственной эффективности	19
ГЛАВА 18 - ПЛАН РАЗВИТИЯ	20
ГЛАВА 19 - Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC	21
ГЛАВА 20 - Стил ь поведения DISC - Графики	22



ВВЕДЕНИЕ

Данный документ является подробным исследованием стиля поведения John, которое основано на широко применяемой в мире психометрической модели D.I.S.C., разработанной ученым PHD Вильямом Малтоном Марстоном и сформулированной в его фундаментальном труде «Эмоции нормальных людей» (The Emotions of Normal People), опубликованном в 1928 году.

Dr. William Moulton Marston PHD (May 9, 1893 – May 2, 1947) также автор работы "Lie detector", в которой он описал принципы действия Детектора лжи.

На базе модели DISC были проведены тысячи научных исследований и тестов, убедительно доказывающих, что она позволяет сконструировать высокоэффективные инструменты для подбора и развития сотрудников организаций разных уровней и родов деятельности.

Несмотря на неповторимость проявлений каждого человека, существуют определённые закономерности, позволяющие измерить и определить такую сложную категорию как индивидуальный стиль личностного поведения с высокой степенью точности.

Стиль поведения сам по себе не является хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны, поэтому данный отчет не расставляя оценок, точно измеряет и описывает стиль поведения, как бы делая фотографию с него.

Осознанность и понимание собственных особенностей помогает значительно оптимизировать взаимодействие с другими людьми, а также лучше адаптироваться к требованиям окружающей обстановки.

Отнеситесь к своему Отчету 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 своего Отчета собственный План действий для личного развития и улучшения отношений с окружающими.

Будьте успешны!
Всегда с Вами, INSUNRISE Psychometrix Inc.



Роза Ролевых Предпочтений DISC





НАЗНАЧЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ. Компетенции эффективности.

Не достаточное или не верное понимание работником своих обязанностей или его поведенческая несовместимость с занимаемой Должностью (Soft skills) приводят к быстрой утомляемости, низкому уровню самоотдачи, конфликтам и снижению производительности.

Используйте данную главу, чтобы точно определить наиболее проявленные компетенции John.

John сможет принести наибольшую пользу в роли «Вдохновитель - коллективист» на Должности, требующей проявления следующих компетенций:

- Открытость, общительность и доброжелательность.
- Умение работать в команде.
- Способность умерить личные амбиции ради нужд коллектива.
- Отзывчивость; способность оказать и принять помощь.
- Умение находить компромиссные решения.
- Умение быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.
- Лояльность и либеральность, незакомплексованность.
- Умение конструктивно и корректно критиковать слишком нереалистичные предложения.
- Умение поддерживать разговор — говорить образно и убедительно.
- Расторопность, умение реагировать быстро, когда необходимо.
- Умение предвещать нежелательные ситуации.
- Конструктивизм и недирективность.
- Умение разряжать напряженные ситуации, используя юмор.
- Оригинальность и находчивость.
- Отсутствие формализма и излишней педантичности.
- Внимательность к людям.
- Позитивизм и ненапряженность.
- Ненавязчивость и бескорыстие.
- Разумную прогрессивность.
- Умение держать себя; наличие «имиджа».
- Дружелюбие и любезность.





Лидерство и Проактивность

Данные этой главы помогают определить, на каком уровне у John развиты Лидерские качества, включающие в себя широкий спектр компетенций: от умения мотивировать собственным примером до проактивности и способности подстраивать свой стиль управления под разные задачи.

● Естественный Стиль ● Адаптированный Стиль



7.9 УПРАВЛЕНИЕ КОНФЛИКТАМИ. Предупреждение, профилактика и компромиссное разрешение конфликтных ситуаций
7.1



6.7 ДЕЛОВЫЕ КОНТАКТЫ. Активный подход в установлении контактов и наращивании деловых связей.
7.3



6.6 МОТИВАЦИЯ ПРИМЕРОМ. Инициативное поведение, подающее пример коллегам и подчиненным.
5.9



6.3 СИТУАТИВНОЕ ЛИДЕРСТВО. Использование различных подходов в управлении, в зависимости от ситуации
6.1



5.7 ТЕРПЕНИЕ. Способность реализовывать долгосрочные проекты без спешки и потери мотивации
4.4



5.7 ПРОАКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ. Проявление решительности и позитивизма в преодолении трудностей
6.3



5.2 САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ. Стремление к саморазвитию, обретению знаний и навыков.
5.8



4.5 ПРОФИЛАКТИКА. Анализ, снижение и упреждение рисков
4.6



4.2 ПРОГРЕССИВНОСТЬ. Стремление к развитию и прогрессу в решении рабочих вопросов.
4.8



3.3 ЦЕЛЕПОЛАГАНИЕ. Оценка перспектив и постановка задач для себя и команды с учетом целей организации
4.6





Стиль принятия решений и преодоления трудностей

Ниже Вы найдете подробный анализ того, как John принимает решения и преодолевает трудности в рабочих ситуациях.

К данной стратегии John будет прибегать всегда, когда он будет сосредоточен на задаче, и, по этой причине, не будет заботиться о создании более выгодного, на его взгляд, имиджа или мнения о себе.

- John не стремится специально искать трудности для их преодоления, не имеет склонности к борьбе и соперничеству.
- Ему легче сделать выбор, когда он знает, что уважаемые им люди принимают сходное решение.
- John может настойчиво придерживаться определенных взглядов, даже если они идут вразрез с мнениями других людей.
- Тем не менее, в большинстве случаев, он старается найти компромисс, решение, которое устроило бы большинство.
- Творчески подходит к преодолению трудностей, однако стремится действовать методично и последовательно.
- Он верит, что результатов нужно добиваться сообща. Как правило, достигает намеченных целей, ненавязчиво привлекая к труду других, участвуя в работе, наравне с ними.
- Будет призывать окружающих к действию, выдвигая оригинальные предложения, и сам будет первым, кто откликнется на призыв, однако предпочтет действовать в группе, избегая единоличной ответственности.
- Имеет тенденцию уступать инициативу принятия того или иного решения другим. Иногда, окружающие пользуются этим его качеством в своих целях.
- Во многих случаях, John старается переждать трудности и неприятности, нежели противостоять им, особенно, если осложнения касаются только его самого.
- Оказывает эмоциональную и действенную поддержку коллегам, но часто забывает о собственных интересах.
- Старается, чтобы принимаемые решения не отразились на привычной или комфортной для себя обстановке. Любит участвовать в собраниях, посвященных планированию.
- Ему важно, чтобы возможные риски были умеренными или вовсе отсутствовали.
- С осторожностью принимает решения, касающиеся других людей, заботясь о том, чтобы не испортить с ними отношения.
- Довольно часто выбор John зависит от эмоций, которые он испытывает в тот или иной момент.
- Как бы то ни было, John старается принимать позитивные решения.
- Использует оригинальные, но не слишком радикальные методы в работе.
- В трудных ситуациях, особенно заботится о благополучии своей команды (семьи).





Ключевые управленческие компетенции

В данной главе измеряются ключевые компетенции John с точки зрения его управленческого потенциала. Чтобы решить, на сколько John будет соответствовать требованиям управленческой позиции, создайте точный критерий отбора. В этом Вам поможет инструмент Профиль Должности DISC INSUNRISE, доступный в системе ASDI. Обратитесь к своему провайдеру законсультаций.

● Естественный Стиль

● Адаптированный Стиль



8.6

8.3

Эмоциональное убеждающее влияние



7.9

7.1

Сотрудничество и кооперация



5.7

4.4

Стрессоустойчивость / Уравновешенность



5.5

5.5

Принятие самостоятельных решений



4.3

3.8

Контроль рисков и обеспечение надёжности



4.3

5.6

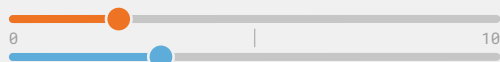
Ориентация на новизну и
высокий темп деятельности



2.4

3.2

Ориентация на результат



2.1

3.0

Уровень самоорганизации





ДЕСТРУКТОРЫ. Ограничители эффективности

Каждый человек обладает набором талантов и менее сильных сторон. В работе гораздо эффективнее задействовать уже развитые черты сотрудника, нежели рассчитывать на развитие отсутствующих. Данная глава перечисляет черты, ограничивающие эффективность John. Рекомендуется выделить несколько ограничивающих факторов и разработать План действий по их ослаблению или преодолению.

- В своих попытках позитивно разрешить ту или иную проблему может проявлять непрямоту.
- Может тратить слишком много времени на общение, забывая об основной цели. В продажах подобное качество будет выражаться в том, что John будет медлить с закрытием сделки.
- Может иметь сложности с расстановкой приоритетов.
- Склонен к проявлению неуместной толерантности и терпимости.
- Имеет тенденцию к удовлетворению потребностей и интересов других людей в ущерб своим собственным.
- Позволяет другим принимать решения за себя.
- Медлит с принятием серьезных, нежелательных для себя решений, в надежде, что осложнение минует.
- Иногда принимает решения, основанные на поверхностном анализе данных.
- Склонен завышать оценку умений и способностей других людей.
- Не всегда придерживается существующих правил, не устанавливая, при этом, своих собственных норм или требований.
- Несколько небрежно относится к соблюдению и учету мелких нюансов и подробностей в заданиях, где требуется особая точность.
- Имеет тенденцию к выражению своих мыслей в излишне многословной манере.
- Не всегда осуществляет должный контроль над действиями подчиненных.
- В напряженных ситуациях склонен давать неполноценные инструкции.
- Зависит от мнения о нем окружающих.





Стиль работы над проектами

Проявленность компетенций в этой главе характеризуют John с точки зрения его способности реформировать и изменять существующие системы в процессе работы над проектами и дают полное представление о его навыках проектного взаимодействия.

● Естественный Стиль

● Адаптированный Стиль



8.6 Проявление позитивизма в отношении конечного результата
8.3



7.9 Командная работа и обсуждение проектных решений
7.1



7.2 Поддерживает других участников проекта, не претендуя на первенствующую роль
5.8



5.9 Умение импровизировать, действовать, не имея заранее составленного плана
7.1



5.7 Инициация и продвижение новых проектов, как в коллективе, так и вне него
6.3



5.5 Быстрое осмысление ситуации и поиск решения при минимуме вводных данных
5.5



5.2 Тщательная проработка сразу нескольких вопросов
5.8



4.8 Глобальное видение своей задачи в рамках коллективной
4.2



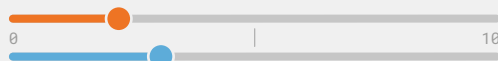
4.3 Узкоспециальные задания, требующие исполнительности и организованности
3.8



4.2 Работа над повторяющимися заданиями, требующими детальной проработки
3.0



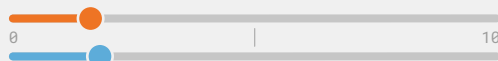
2.3 Учет и профилактика рисков и ошибок
3.8



2.1 Внедрение новых разработок и контроль над ошибками и недочетами
3.0



2.0 Проявление индивидуализма в ведении проектов
2.2



1.5 Обеспечение высоких стандартов качества через поддержание системы и порядка
1.7





Стиль коммуникации и убеждения

В данной главе описывается стиль взаимодействия John с другими людьми. Именно к этому стилю коммуникации он будет прибегать на неосознанном уровне.

Помните, что умение эффективно общаться - это развиваемый навык, который начинается с осознания собственного стиля, как отправной точки для развития.

- Ведет себя открыто и дружелюбно с большинством людей, но особенно близкие отношения поддерживает с довольно узким кругом друзей или коллег.
- Чувствует, что окружение требует от него проявления позитивизма для того, чтобы добиться больших успехов в работе.
- Любит общение и может быть довольно красноречивым и разговорчивым в комфортной для себя обстановке.
- Уважает уникальность каждого человека, получая удовольствие от общения с самыми разными людьми.
- Обладает способностью устанавливать новые контакты, воодушевлять собеседника, однако, не стремится доминировать в разговоре.
- Ценит людей за их личные качества, а не за их возможности и положение.
- Избегает использовать власть или положение в качестве аргумента в разговоре.
- Желает, чтобы окружающие принимали его таким, какой он есть.
- Большинство считает John хорошим собеседником, т.к. он сочетает в себе два умения: говорить убедительно и слушать внимательно.
- Часто он использует при убеждении такие качества, как обаяние и ненавязчивость.
- Способен брать на себя роль парламентария, быть представителем от команды.
- Ему нравится, когда на него обращают внимание, однако может смущаться, когда всеобщее внимание сосредотачивается исключительно на нем.
- Склонен сильно переживать, когда ему приходится жестко отстаивать свою позицию или доказывать свою правоту.
- Участвуя в диспуте, John будет вести себя активнее, если чувствует уверенность и хорошо осведомлен по обсуждаемому вопросу, и постарается быть услышанным.
- Если ему не удастся убедить своих оппонентов с первого раза, он может отступить для того, чтобы лучше подготовиться и потом снова попытаться доказать правильность своих утверждений.
- Отсутствие конфликтов и враждебности в отношениях между людьми является стимулом для John.
- В отличие от тех, кто предпочитает прибегать к разнообразным печатным документам: справочникам, отчетам, он может предполагать, что его красноречия и умения подстроиться к каждой конкретной ситуации будет достаточно, чтобы склонить человека на свою сторону.



Деловая и управленческая коммуникация

Данная глава посвящена анализу стиля управленческой коммуникации John. Шкалы отображают развитость важнейших компетенций лидера. Низкие показатели будут свидетельствовать о зоне развития. Тем не менее, каждая должность, связанная с управлением подразумевает потребность в разном уровне проявленности той или иной компетенции, а показатель в 10 баллов не является универсальным идеалом.

● Естественный Стиль

● Адаптированный Стиль



8.6 ХАРИЗМА. Эмоциональное убеждение с целью, добиться расположения оппонента



7.9 ГИБКОСТЬ. Способность адаптировать риторику к ситуации и с учетом восприятия оппонентами.



7.0 WIN-WIN. Демонстрация преимуществ своего предложения, учитывающая обоюдную выгоду сторон.



6.6 ДИПЛОМАТИЧНОСТЬ. Способность не входить в конфликты в спорных ситуациях, смягчая риторику.



5.7 ВОВЛЕЧЕНИЕ. Задействование оппонентов с целью повышения их вовлеченности и заинтересованности.



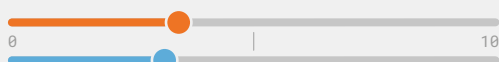
5.5 ПЕРСПЕКТИВА. Управление мнением оппонентов через акцент на выгодах и перспективах.



4.3 КОРРЕКТНОСТЬ. Точная, полная, корректная и грамотная обработка поступающих вопросов



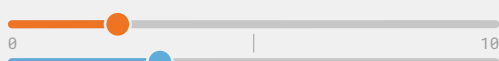
4.2 ЛОГИКА И ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ. Логика изложения своей позиции/мнения/аргументов.



3.4 СКАНИРОВАНИЕ. Способность уточнять и воспринимать аргументы и возражения оппонентов.



3.1 КОНЦЕНТРАЦИЯ. Сохранение сосредоточенности на задачах и цели переговоров.



2.1 СТРУКТУРИРОВАННОСТЬ. Способность структурировать и оптимизировать к подаче излагаемую информацию.



Соответствие правилам и нормам

На этой странице представлены описания, касающиеся того, как John относится к существующим правилам и регламентам. Кроме того, анализируется степень его приверженности качеству и надежности в производимых им действиях. Иными словами, данная глава описывает степень важности для него наличия процедур и инструкций, чтобы точно и аккуратно исполнять свою работу.

- John считает, что работа выполняется эффективнее, и люди чувствуют себя лучше, когда имеется мало всевозможных правил и ограничений.
- Иногда люди могут заметить его несколько пренебрежительное отношение к существующему регламенту.
- Чувствует себя комфортно в такой рабочей обстановке, где жесткие требования и ограничения могли бы быть облегчены или вовсе отменены.
- Имеет свободолюбивый характер.
- Предпочитает быть свободным от непосредственного контроля и надзора над его действиями.
- Не любит утруждать себя изучением существующих инструкций и норм.
- Может проявлять отстраненность, переключаться на обсуждение не относящихся к делу вопросов в случаях, когда ему навязывают слишком много правил и ограничений, либо, когда даваемые ему поручения не логичны или не имеют смысла.
- Избегает диктовать свои условия или законы другим.
- Желает, время от времени, участвовать в неординарных событиях, выходящих за рамки предписаний и условностей.
- Иногда John высказывает новаторские идеи, которые не всегда вписываются в установленный регламент и согласуются с политикой фирмы.
- Тем не менее, он следит за тем, чтобы его решения не отразились на устоявшихся отношениях с окружающими и не повлекли за собой серьезных изменений в его жизни.
- John будет придерживаться имеющихся правил в случае, если принимает их как свои.



Управление изменениями NEW

Одним из важнейших аспектов нашего поведения является способность приспосабливаться к изменениям или быть их агентом. Как стабильность, так и развитие необходимы на разных этапах деятельности. Каждый сотрудник имеет большую или меньшую предрасположенность к сохранению Status Quo или наоборот к прогрессу. Понимание этих установок John позволит лучше задействовать его потенциал

● Естественный Стиль

● Адаптированный Стиль



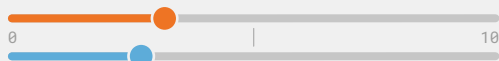
4.2 ИНИЦИАЦИЯ ИЗМЕНЕНИЙ. Стремление решать вопросы быстро и безотлагательно. Чувство срочности



5.7 АДАПТИВНОСТЬ. Способность быстро адаптироваться к новшествам, переключаясь с одного вопроса на другого



3.7 МНОГОЗАДАЧНОСТЬ. Способность заниматься несколькими делами одновременно



3.1 РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ. Ориентация на завершение начатых проектов, не смотря на их длительность



2.1 СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ. Структурирование целей и задач в ситуации неопределённости



8.6 НЕТВОРКИНГ. Развитие контактов и связей для вовлечения участников в реализацию изменений



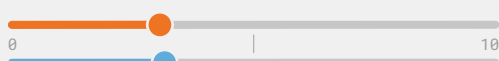
7.3 ОБОСНОВАНИЕ ПЕРЕМЕН. Озвучивание и обоснование изменений перед другими



5.7 УМЕНИЕ ЖДАТЬ. Избегание бесполезной, неосмотрительной деятельности



4.3 STATUS QUO. Обеспечение стабильности и надежности производимых действий



3.0 ПЕДАНТИЧНОСТЬ. Следование графику действий. Точное соблюдение установленных сроков проектов.



3.4 КОНТРОЛЬ ПЕРЕМЕН. Оценка рисков и логики производимых нововведений



2.2 РЕФОРМЫ. Внесение изменений при условии отслеживания и корректировки ошибок и рисков



Таланты и ценность для организации

В этой главе перечислены специфические навыки, таланты и умения, которые John способен привнести в свою организацию. Будет верно полагаться на сильные качества John, чтобы определить оптимальную для него роль в коллективе и организации.

- John вербально активен.
- Является хорошим коммуникатором, т.к. умеет говорить и слушать.
- Нацелен на общение и развитие отношений.
- Является игроком команды.
- Умеет работать как ради лидера, так и ради самого дела.
- Прилагает усилия к тому, чтобы поддерживать хорошие отношения с начальством и коллегами.
- Способствует созданию позитивной атмосферы.
- Способен оказывать поддержку, в первую очередь, через поднятие мотивации других людей.
- Не конфликтен. Выступает посредником при улаживании споров.
- Услужлив.
- При том, что John имеет некоторую склонность к методичной работе, он может, при необходимости, вести несколько дел параллельно.
- Способен успешно поддерживать отношения с уже имеющимися клиентами.
- Находится в поиске креативных, но устраивающих большинство решений.
- Старается толерантно относиться к разным проявлениям в людях.
- Имеет склонность к обучению и передаче опыта.
- Прекрасно умеет давать «обратную связь».
- Обладает способностью рассматривать сложные ситуации под разными углами зрения.
- Проявляет оптимизм, основанный на критическом осмыслении ситуаций.





Стиль работы в команде

Компетенции, зафиксированные в этой главе дают четкое представление о том, в какой степени проявлены у John навыками командной работы и коллективного взаимодействия. Шкалы измеряют уровень приверженности общим целям и ценностям, как John воздействует на командный результат.

● Естественный Стиль

● Адаптированный Стиль



8.6 Строит позитивные, открытые
8.3 отношения с коллегами



7.9 Ищет компромисс в спорных ситуациях
7.1



7.9 Активный член команды, берущий
7.1 на себя работу по поддержке процессов



7.7 Способствует стабилизации
6.3 обстановки в коллективе



7.2 Умение сообщить спокойствие коллективу
5.8 в напряженных обстоятельствах



6.5 Проявление новаторства в команде
6.8



5.9 Вовлекаемость
7.1



5.7 Специалист, умеющий показать
6.3 позитивные стороны вещей



5.5 Проявляет лидерские качества в коллективе
5.5



4.8 Умеет завоевывать авторитет
4.2 среди коллег



4.3 Воспринимает себя частью команды,
3.8 не претендуя на первенствующую роль



4.3 Надежность и обязательность
3.8



2.8 Задаёт высокий темп в работе
4.2



2.1 Соревнуется с другими в качестве
3.0 выполняемой работы





Репутация. Рабочая маска.

Глава дает представление о том, какую репутацию John старается создать о себе на работе. Репутация отображается Графиком Адаптированного поведения - см. на странице справа вверху. Усилия по созданию впечатления о себе (рабочей маски) всегда связаны затратами. Различия графиков Естественного и Адаптированного (репутация) поведения будут указывать на наличие стресса и конфликта "Я - ОКРУЖЕНИЕ".

John, исходя из субъективных пониманий требований Рабочей среды, пытается освоить репутацию человека, который:

- Использует личное обаяние, сближается с людьми.
- Подает позитивный пример.
- Проявляет симпатию и искренность.
- Старается вести себя внешне лояльно и обходительно.
- Адаптирует свою речь, снимая, т.о., барьер в общении.
- Способствует примирению и нахождению взаимопонимания между людьми.
- Не пытается давить и принуждать людей к тем или иным действиям; не дисциплинирует и не использует назидательность.
- Стремится воодушевить и ободрить близких.
- Высказывает свои суждения и проявляет искренний интерес к высказываниям собеседника.
- Стремится уделять больше времени общению и установлению контактов, нежели работе с бумагами и цифрами.
- Дает обещания; убеждает людей в превосходстве его слов, идей, услуг или продаваемого им товара.
- Старается доверять собеседнику, если тот не был уличен им в неправде.
- Помогает близким, делая это наиболее подходящим для них способом.
- Готов оказать ту или иную услугу ради развития отношений с человеком.
- Задает вопросы, рассказывает истории, шутит.
- Отстраняется от общения с неприятными ему людьми.
- Способен уступить во избежание столкновения.
- Приводит в пример известных и заслуживших его уважение людей.
- Дает позитивную обратную связь.





Функциональный профиль сотрудника

Каждый человек может выполнять те или иные роли с лучшей или худшей отдачей.

Данная глава анализирует с точки зрения индивидуальных мотиваторов и предпочтений, то, насколько John может взять на себя фронт работ в той или иной роли в организации.

● Естественный Стиль

● Адаптированный Стиль



7.9

7.1

Гармонизатор отношений



7.2

5.8

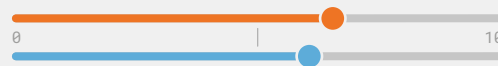
Ассистент - Стабилизатор



7.2

7.7

Вдохновитель - Активизатор



6.6

6.1

Наставник



5.7

6.3

Инициатор



5.5

5.5

Ведущий - Организатор



5.2

5.8

Дипломат



4.3

3.8

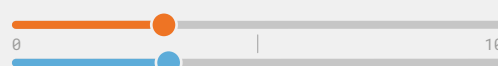
Координатор



3.1

2.6

Завершитель



3.0

3.1

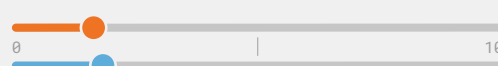
Эксперт - Аналитик



2.1

3.0

Реализатор



1.5

1.7

Оценщик-Критик





Рекомендации по повышению собственной эффективности

Понимание человеком самого себя может существенно отличаться от того, как другие воспринимают его. Эта разница выражается в менее осознанном поведении. Выделите самые важные, с Вашей точки зрения, утверждения и сверьте свой выбор с мнением людей, хорошо Вас знающих. Внесите наиболее важные рекомендации в План развития.

JOHN ВЕЛ БЫ СЕБЯ БОЛЕЕ ЭФФЕКТИВНО, ЕСЛИ БЫ СОЛЮДАЛ СЛЕДУЮЩИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ:

- Вел себя настойчивее и решительнее.
- Меньше заботился о том, что о нем подумают другие люди.
- Проявлял большую последовательность в своих требованиях к окружающим.
- Научился давать поручения подробно, не упуская ничего.
- Уделял больше внимания расстановке приоритетов. Научился говорить "НЕТ"
- Был более организованным и пунктуальным.
- При убеждении не полагался исключительно на свое красноречие и обаяние и чаще пользовался вспомогательными материалами и достоверной информацией.
- Проявлял больший реализм в определении конечных сроков исполнения работы.
- Старался всегда сопровождать начатые проекты до их завершения.
- Чаще шел на выяснение отношений, не боясь обострять их.
- Имел ощущение принадлежности к коллективу людей, «чувство локтя».
- Принимал решения более рационально.
- Вел себя инициативнее; был проактивным и менее заботился о своей независимости.
- Регулярно получал «обратную связь» от коллег и начальства о том, какие его черты или поступки негативно сказываются на работе.
- Оценивал более реалистично способности и возможности окружающих.
- Освоил новые методики по преодолению несогласия и возражений клиентов.
- Исключил «пиковые» моменты в работе.
- Получал материальные знаки признания своей деятельности, а не только словесные поощрения или похвалы.
- Больше сконцентрировался на обсуждении рабочих, профессиональных тем и уделял меньше времени налаживанию общения на посторонние темы.
- Осознавал необходимость проведения годичного медицинского обследования в связи с высокими нагрузками.



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.

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.

Мы разработали вспомогательный список некоторых областей деятельности, в которых John, возможно, посчитает нужным развить свои умения. Необходимо лишь выбрать одну или несколько из предложенных опций, уточнить зону развития, конкретизировав ее, и наметить конкретные шаги, которые John хотел бы предпринять.

- Отношения с окружающими
- Дисциплина / Организованность
- Делегирование заданий
- Принятие решений
- Оптимизация работы
- Тайм-менеджмент
- Планирование времени
- Автоимидж, уверенность в собственных силах
- Карьерное развитие
- Профориентация
- Лидерство
- Ориентация на результат

Зоны развития:	Инициативы по развитию:
1.	
2.	
3.	
4.	

Дата начала осуществления Плана Развития: _____ Дата его Пересмотра: _____



Профиль Поведения - Инструкция по чтению Графиков DISC

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

ГРАФИК I

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

ГРАФИК II

ГРАФИК II описывает менее осознаваемое человеком инстинктивное поведение, но более значимое с точки зрения анализа. Данный график более информативен, так как он 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, новый рабочий статус, 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.

Адаптация поведения в течение длительного времени может вызвать истощение энергии. 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

Осознанность влияет напрямую на качество принимаемых решений! Будьте успешны! Всегда с Вами, INSUNRISE Psychometrix Inc.



Стиль поведения DISC - Графики

