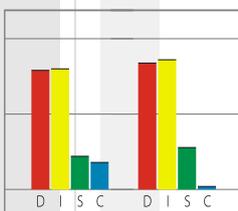


СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ	3
ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ	4
ГЛАВА 1 - Эмоции и отношение к действительности	7
ГЛАВА 2 - Цели и Ориентиры	8
ГЛАВА 3 - Что Ольга ценит в людях	9
ГЛАВА 4 - Как Ольга влияет на других людей	10
ГЛАВА 5 - СТИЛЬ преодоления проблем и принятия решений	11
ГЛАВА 6 - СТИЛЬ общения и убеждения	12
ГЛАВА 7 - Ритм деятельности и отношение к переменам	13
ГЛАВА 8 - Следование правилам и законам	14
ГЛАВА 9 - Ценность для организации	15
ГЛАВА 10 - Сферы возможного развития	16
ГЛАВА 11 - При стрессе и давлении	17
ГЛАВА 12 - Ольга старается избегать	18
ГЛАВА 13 - Что следует учесть в общении	19
ГЛАВА 14 - Что следует избегать в общении	21
ГЛАВА 15 - Ольга вела бы себя эффективнее если бы	22
ГЛАВА 16 - Основные мотивирующие стимулы	23
ГЛАВА 17 - Идеальный руководитель для Ольги	24
АДАПТАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ	25
ПЛАН РАЗВИТИЯ	26
СОБЕСЕДОВАНИЕ Вопросы для проведения собеседования	27
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Введение	28
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Анализ поведения	29
РОЗА Введение	30
РОЗА Анализ	31



ВВЕДЕНИЕ

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

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

Система Ассессмента 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.

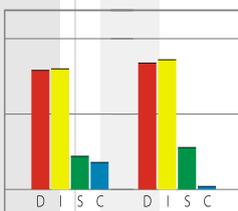
Постарайтесь разработать на базе Отчета о стиле поведения DISC INSUNRISE® свой собственный план действий для личного развития и улучшения отношений с окружающими.

Будьте успешны!

ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

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

- Вдохновитель, амбициозная, красноречивая, вовлекающая, прогрессивная, требовательная, общительная, импульсивная, изобретательная, находчивая, харизматичная, энтузиаст, убеждающая, волевая, энергичная, решительная, вызывающая, соревнующаяся, любит приобретать, оптимистка, независимая, ответственная, самонадеянная, индивидуалистка, неметодичная, избирательно доверчивая.
- Ольга любит принимать решения без промедлений.
- Оптимистично смотрит на свою способность убеждать, влиять на чужое мнение, склонять людей на свою сторону.
- Инициативный человек. Любит участвовать в новых проектах и чувствует себя комфортно, когда вовлечена в решение широкого круга проблем.
- Свободно берет на себя роль неформального лидера.
- Имеет позитивное чувство юмора.
- Способствует открытости отношений в коллективе. Убеждена, что если бы люди были откровеннее, то «все было бы в порядке!»
- Для нее важно занимать такую должность, которая давала бы желаемый престиж и статус.
- Предпочитает действенно решать вопросы, предоставляя другим заниматься планированием, нюансами или бумажной работой.
- Большинство людей придерживается мнения, что Ольга любит принимать решения связанные с повышенным риском. Однако ее кредо: «кто не рискует, тот не пьет шампанского».
- Ольга умеет быть достаточно неформальной и раскованной.
- 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 и ориентированных на будущее.

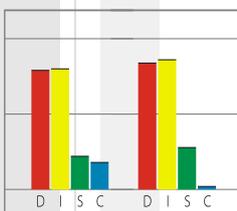


ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

продолжение

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

- Верит, что может хорошо выполнить практически любую работу, однако старается не заниматься делами малоинтересными, требующими усидчивости или не содержащими вызова.
- Обладает развитым чувством срочности. Для нее важно не просто добиться результата, но сделать это максимально быстро.
- Любит завязывать новые контакты и может исполнять роль представителя фирмы.
- Избегает работы, привязанной к одному и тому же месту. Отсутствие возможности передвигаться и менять обстановку может угнетать ее.
- Общительна и не испытывает стеснения, контактируя с малознакомыми людьми.
- Ей нравится, когда ее заслуги признаются публично.
- Ольга старается завоевать всеобщее расположение и признание за свою готовность прийти на помощь людям, когда они особенно в этом нуждаются.
- Производит впечатление человека, уверенного в себе. Не любит, когда ее действия контролируются.
- Красноречива и убедительна. Часто старается не просто выразить свое мнение, но «продать» его. Получает удовлетворение от того, что ее собеседник соглашается или принимает ее слова как руководство к действию.
- Старается расширить круг собеседников, и в разговоре часто ссылается на знакомых ей людей.
- Любит испытывать на состоятельность имеющиеся устои, предлагая свою интерпретацию старых правил.
- Для нее характерна эмоциональная манера выражения своего мнения.
- Старается доверять. Имеет репутацию человека обходительного и прямого одновременно. Тем не менее, готова умерить свои амбиции ради сохранения добрых взаимоотношений.
- Для Ольги важно, чтобы результаты ее труда были не только высокими, но и были признаны окружающими.

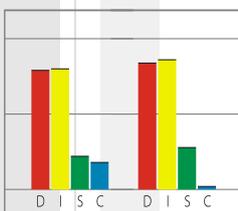


ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

продолжение

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

- Ольга имеет сильный характер, поэтому некоторые могут считать ее достаточно эгоцентричной.
- Стремится участвовать в неординарных событиях, где она могла бы испытать сильные эмоции.

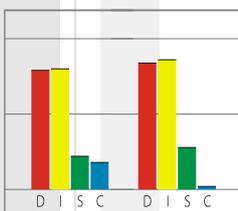


ГЛАВА 1

Эмоции и отношение к действительности

Эмоции, испытываемые человеком, часто определяют его поступки. Данная глава содержит описание эмоций, характерных для Ольги и дает представление об ее отношении к различным жизненным обстоятельствам.

- Ольга — человек увлекающийся и небезразличный.
- Подчас, именно ее потребность в непосредственном участии помогает ей решать вопросы, которые до этого не решались.
- Ей свойственно проявлять энтузиазм и оптимизм, как в обычных, так и в напряженных или даже проблемных ситуациях.
- При этом, Ольга прилагает не малые усилия к тому, чтобы ее мечты осуществились.
- Говорит четко и уверенно, варьируя тон голоса.
- Ее мимика и жестикация указывают на то, какие именно эмоции она переживает в тот или иной момент.
- Открыто заявляет о том, что чувствует, и о том, что ее беспокоит.
- Проявляет возбужденность и эмоциональность при убеждении.
- Способна вести себя провокационно, когда желает добиться от собеседника нужной реакции.
- Как правило, внешне проявляет самоуверенность даже в делах, в которых не является специалистом.
- Руководствуется принципом «Доверяй, но проверяй!». Однако Ольге важно, чтобы окружающие доверяли ей.
- Имеет сильное желание «предстать в хорошем свете».
- Предпочитает чтобы ее оценивали как по результатам труда, так и за личные качества.
- Имеет психологическую потребность в частых переменах и разнообразии.
- Одной из первых вызывается участвовать в неординарных событиях.
- Испытывает предвкушение интересных свершений, возбужденное желание действий и борьбы.
- Склонна испытывать быстрое очарование и разочарование.
- Однако, если тот или иной вопрос сильно занимает Ольгу, она способна проявить усидчивость и заниматься им продолжительное время.
- Не успокаивается на достигнутом. Стремится к новым вершинам.

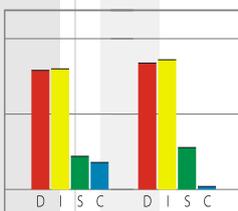


ГЛАВА 2

Цели и Ориентиры

Всякий раз, когда появляется дисбаланс между желаемым и действительностью, мы стремимся устранить его. Ниже перечислены основные поведенческие ориентиры и целевые установки, которыми Ольга руководствуется, чтобы выйти из данного дисбаланса. Эта информация дает представление об оптимальной рабочей среде, необходимой для Ольги.

- Поиск и решение вопросов через убеждение и задействование людей.
- Пропаганда идей.
- Инициация проектов.
- Вербализация направления деятельности.
- Практические действия, приводящие к результату.
- Борьба с рутинной.
- Освоение новых умений и идей.
- Завоевание популярности и авторитета.
- Расширение круга общения и влияния.
- Участие в неординарных мероприятиях.
- Мотивация окружающих.
- Содействие в заключении соглашений; посредничество.
- Участие и победа в командном соревновании.
- Справедливость.
- Успех и прибыль.
- Нахождение оригинальных решений для старых проблем.
- Самоутверждение и самопродвижение.
- Личностный и карьерный рост.
- Престиж и широкие полномочия.
- Получение знаков признания, отмечающих ее особый статус.

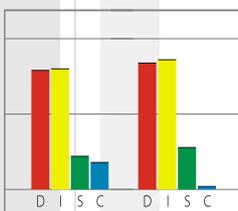


ГЛАВА 3

Что Ольга ценит в людях

В большинстве случаев мы ценим в людях те качества, которые хотели бы иметь сами. Т.о. информация, представленная в этой главе, дает возможность определить внутренние установки и устремления Ольги. Их осознание часто позволяет снять внутренний стресс, наладить отношения с окружающими людьми, а также скорректировать требования и ожидания относительно них.

- Инициативность.
- Прогрессивность.
- Способность пойти на риск ради лучшего результата.
- Находчивость, способность к быстрому анализу информации.
- Расторопность и оперативность.
- Умение добиваться поставленных целей.
- Самостоятельность и независимость в решениях.
- Умение находить мотивирующие стимулы для коллег и подчиненных.
- Новаторство; умение мыслить оригинально.
- Умение ориентироваться в новых обстоятельствах.
- Склонность к разносторонней деятельности.
- Умение работать в команде.
- Неформальность.
- Открытость и откровенность.
- Умение сочетать дружелюбие и прямоту.
- Чувство юмора.
- Способность убеждать; излагать свои мысли эффективно, в привлекательной, эмоциональной манере.
- Вовлекаемость, заинтересованность в деле.
- Оптимизм и позитивизм.
- Умение налаживать связи.
- Прагматизм.

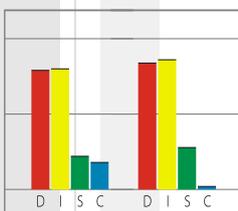


ГЛАВА 4

Как Ольга влияет на других людей

Информация в этой главе дает представление о способе влияния Ольги на людей. Так как все люди разные, необходимо искать разные подходы к окружающим. Изучение нижеследующих утверждений дает возможность правильно адаптировать свой стиль поведения со своими коллегами.

- Предпочитает обсуждать вопросы, глядя в лицо собеседнику.
- Готова оказать ту или иную услугу ради развития отношений.
- В разговоре производит разведку боем.
- Подает пример, первой начиная действовать или говорить.
- Добивается реализации замыслов, находя новые мотивирующие стимулы для людей.
- Ведет себя неформально, варьирует тон голоса, снимая таким образом барьер в общении.
- Использует обаяние, стараясь привлечь внимание к своим словам.
- Вдохновляет, пробуждает оптимизм.
- Старается найти компромисс между требовательностью и дружелюбием.
- Выказывает людям признание, одновременно соревнуясь с ними.
- Способна к манипуляции.
- Предпринимет попытки решить сложные вопросы путем дискуссии.
- Чередует эмоциональную и фактуальную аргументацию.
- Высказывает альтернативные предложения.
- Торопит, создает условия для интенсивной работы.
- Дает «обратную связь», находит такие слова, которые люди легко принимают и долго помнят.
- Увлекаясь, может диктовать другим готовые решения.
- В напряженные моменты способна обижаться или негодовать, побуждая тем самым, людей оправдываться или исполнять требуемое.

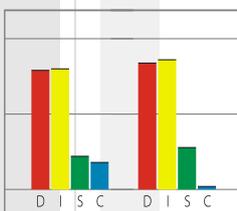


ГЛАВА 5

Стиль преодоления проблем и принятия решений

Ниже Вы найдете описания того, как Ольга принимает решения и преодолевает трудности в разрешении проблем. Учитываются такие параметры, как: решительность - нерешительность, склонность к риску - осторожность, директивность - недирективность, самостоятельность - исполнительность и другие.

- Ольга решает большинство вопросов через общение, непосредственно.
- Не любит откладывать дела на потом и не избегает трудностей.
- Предпочитает наиболее простые и эффективные решения.
- Рассчитывает на успех в начинаниях.
- Проявляет волевые качества в преодолении препятствий.
- Старается отбросить ненужные сомнения, когда делает выбор.
- Может развивать действия сразу по нескольким направлениям, считая, что таким образом повышает шансы на успех.
- Иногда действия Ольги могут быть расценены как импульсивные.
- Руководствуясь стратегическим планом, текущие ситуации она решает по обстоятельствам. Именно поэтому расписания могут меняться ею достаточно легко, из соображений целесообразности.
- Избегает решений, которые могут отразиться негативно на ее популярности.
- Вполне возможно, что проблемы, встающие перед коллективом, Ольга расценит, как вызов ей лично.
- Не смотря на склонность к индивидуализму, Ольга рассчитывает на поддержку окружающих, т.к. верит, что сообща можно осилить любые сложные задачи.
- При этом, вполне вероятно, что Ольга постарается поступить по-своему.
- Она скорее добьется от других, чтобы они поступали в соответствии с тем, что она им предлагает, нежели примет на себя роль слепого исполнителя.
- Ей легче определиться, когда уважаемые люди делают схожий выбор.

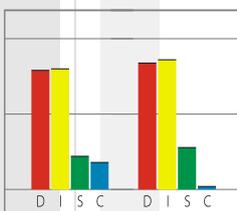


ГЛАВА 6

Стиль общения и убеждения

Эта часть отчета измеряет такие параметры, как: доверие, открытость, контактность, умение излагать мысли, убедительность, аналитичность, степень склонности к фактам и пр. Именно они определяют стиль общения каждого индивидуума.

- Харизматичность Ольги помогает ей позитивно общаться с самыми разными людьми.
- Находясь в центре общественного внимания она ведет себя естественно и приветливо.
- Ее стиль общения может варьироваться от дружеской беседы, до высказывания претензий в довольно жесткой, эмоциональной манере.
- Ведет себя дружелюбно, если не затронуты ее личные интересы.
- Легко заводит новые связи. Получает удовольствие от общения.
- Ценит людей за их качества, а не за их возможности и власть.
- Ольга считает отношения с людьми не менее важным приоритетом, чем достижение результата или получение выгоды.
- Ее сильной стороной является умение озвучивать идеи и доводить свое мнение до собеседников в доходчивой, убедительной форме.
- Она не из тех, кто будет скрывать свое недовольство или радость.
- Ольга больше говорит сама, нежели слушает собеседника.
- Она хорошо воспринимает эффективное изложение материала, подкрепленного наглядными иллюстрациями.
- Некоторые могут счесть ее несколько непостоянной в общении. Она способна сменить тему разговора или перейти на другую, если обсуждаемый вопрос перестал интересовать ее.
- Тяготеет к эмоциональной, но обоснованной аргументации.
- Старается убедить своих оппонентов в том, что она говорит, не просто правильно, а именно то, что нужно предпринять.
- Испытывает беспокойство или даже раздражается, когда чувствует, что у нее не получается склонить собеседника на свою сторону.
- Искренне верит, что люди добиваются успеха в работе, когда рядом с ними имеется человек, способный поддержать и вдохновить их.
- Именно поэтому Ольга прилагает усилия к тому, чтобы вдохновить и ободрить коллег.
- Помогая людям достигать их цели, она решает и собственные задачи.

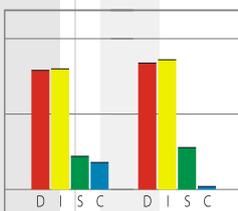


ГЛАВА 7

Ритм деятельности и отношение к переменам

Одним из важнейших аспектов нашего поведения является свойственный нам ритм деятельности, а так же отношение к изменениям в окружающей действительности. Ключевыми измеряемыми параметрами для данной главы являются: постоянство, последовательность, методичность, умение слушать, отношение к нововведениям.

- Для Ольги важны действие и результат. Поэтому ее усилия подчинены цели — быстро решить один вопрос, чтобы перейти к следующему.
- Последовательность и качество в исполнении заданий является для нее важными, но не первостепенными условиями.
- Когда планы намечены, Ольга не будет терять зря времени и постарается убедить других людей не мешкать.
- Она помнит о наличии “крайних сроков” в работе и часто даже старается опередить их.
- При этом, ей сложно придерживаться жесткого расписания.
- Быстрая смена обстановки стимулируют ее интерес к происходящему.
- Полагается на свою способность импровизировать и думать быстро иногда в ущерб полноценной подготовке. Это может приводить к возникновению пиковых, «пожарных» ситуаций.
- Затягивающиеся или долгосрочные мероприятия она не считает вызовом для себя, поэтому теряет интерес к ним, отвлекается, переносит свое внимание на занятия, с ее точки зрения, более срочные и важные.
- Ольга предпочитает иметь возможность много и свободно передвигаться, меняя род деятельности достаточно часто.
- Подчас даже электронная переписка может показаться Ольге медленным способом общения.
- Прекрасно справляется с новыми для себя заданиями, однако может иметь сложности с тем, чтобы доводить начатое дело до логического результата. В продажах это, скорее всего, выразится в том, что она с большей легкостью будет завязывать отношения с новыми клиентами, нежели поддерживать контакт со старыми.

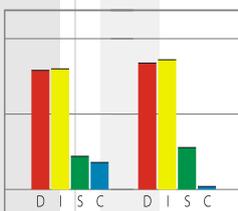


ГЛАВА 8

Следование правилам и законам

На этой странице представлены описания, касающиеся того, как Ольга относится к правилам, установленным другими. Кроме того, характеризуется степень ее приверженности качеству и надежности. Иными словами, описывается то, до какой степени для нее важен регламент, чтобы качественно, точно и аккуратно исполнять свою работу.

- Ольга является сторонницей демократичных, основанных на свободе слова и выбора отношений.
- Воспринимая регламент как необходимое, но не обязательное для следование условие, Ольга руководствуется тем, что, по ее мнению приведет к оптимальному и более эффективному решению.
- Слишком большое количество ограничений снижает ее мотивацию или вызывает сопротивление.
- Такое стремление к независимости может даже становиться предметом ее гордости перед лицом «нехватки свободы».
- Ей не свойственно тратить много времени на изучение сводов инструкций.
- Имеет тенденцию по-своему интерпретировать правила, убеждая, при этом, окружающих, что ее позиция наиболее прогрессивная.
- Довольно часто Ольга высказывает новаторские идеи, которые не вписываются в установленный регламент и не согласуются с политикой фирмы.
- Часто может просто забывать о существовании того или иного правила или инструкции.
- Способна на проявление нетактичности и недипломатичности в случаях, когда ей навязывают жесткий контроль или когда предъявляемые требования кажутся ей нелогичными или не имеющими смысла.

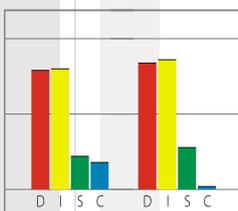


ГЛАВА 9

Ценность для организации

В этой части отчета перечисляются специфические умения, навыки и другие атрибуты, которые Ольга способна привнести в свою организацию. Руководство может, полагаясь на сильные качества Ольги, определить оптимальную для нее роль в коллективе и организации.

- Превосходно умеет решать вопросы, связанные с людьми.
- Хорошо работает в команде.
- Умеет находить мотивы для оптимизации деятельности других людей в интересах поставленной цели.
- Улаживает конфликты.
- Способна находить общий язык с людьми разных стилей поведения.
- Умеет убеждать.
- Обладает способностью «продвигать» новые идеи и продукты.
- Предприимчива и инициативна.
- Расторопная; решает текущие вопросы без проволочек.
- Не позволяет работе превратиться в рутину.
- Находится в постоянном поиске свежих решений.
- Генерирует оригинальные решения.
- Ориентирована на использование передовых, нестандартных методик в работе.
- Стремится к многофункциональности.
- Проявляет энтузиазм в большинстве случаев: умеет находить позитивные стороны даже в сложных, проблематичных ситуациях.
- Является деятельницей перемен.

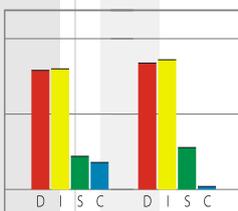


ГЛАВА 10

Сферы возможного развития

В данной части отчета перечислены возможные факторы и черты поведения Ольги, ограничивающие ее эффективность и имеющие отношение не только к работе. Мы рекомендуем выделить несколько ограничивающих факторов и разработать план действий по их ослаблению или преодолению.

- Имеет психологическую потребность в том, чтобы действовать быстро и решительно, однако не всегда готова к тому, чтобы пожертвовать приятной обстановкой или добрыми отношениями с людьми ради достижения максимальных результатов.
- Не всегда завершает начатое.
- Имеет тенденцию браться за слишком много проектов одновременно.
- Неусидчива.
- Склонна к проявлению субъективизма.
- В момент убеждения обычно верит в свои слова, однако впоследствии, может менять свои взгляды.
- Оставляет малоинтересные дела ради других, более привлекательных или срочных, занимаясь таким образом «тушением пожаров».
- Не учитывает, что некоторые люди действуют медленнее, чем она сама.
- Склонна к принятию поспешных решений.
- Дает неполноценные инструкции.
- Иногда Ольге не хватает организованности и терпения, чтобы собрать необходимые факты и материалы для подтверждения своих слов или обещаний.
- Имеет сложности с составлением отчетов и заполнением документов.
- Пренебрегает существующими правилами, инструкциями и процедурами.
- Может быть плохим слушателем и общаться в «одном направлении», обращая внимание преимущественно на то, что интересно лично ей.
- Иногда, сама того не осознавая, может дисциплинировать или отчитывать других людей.

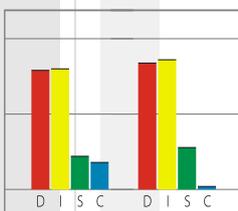


ГЛАВА 11

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.

- Ведет себя эмоционально.
- Приступает к действию.
- Значительно увеличивает ритм деятельности.
- Высказывает множество предложений.
- Отстаивает свою точку зрения.
- Стремится решить несколько вопросов одновременно.
- Пытается решить проблему в прямом диалоге.
- Повышает степень доверчивости.
- Становится остроловной. Может вести себя несколько провокационно.
- Способна рискнуть, как ради получения выгоды, так и ради приобретения общественного признания.
- Обходит имеющиеся ограничения, регламент.
- Делегирует коллегам или подчиненным исполнение малоинтересных дел.
- Активно добивается общественного признания, убеждая людей в своей правоте.
- Способна на широкие жесты.
- Становится раздражительной, когда ее ограничивают или критикуют манеру поведения.
- При особо серьезном давлении, Ольга может проявлять поведение противоположное привычному.



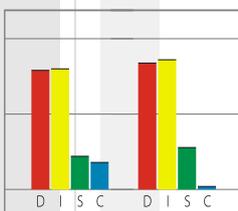
ГЛАВА 12

Ольга старается избегать

Люди, как правило, более эффективны в делах, когда они действуют в обстановке, наилучшим образом отвечающей их стилю поведения. С другой стороны, работа в неблагоприятных условиях часто приводит к стрессу и потере мотивации.

Эта глава посвящена описанию демотивирующих для Ольги факторов, которые она стремится избегать, как в работе, так и в повседневной жизни.

- Изолированности и одиночества.
- Ограниченности в выборе.
- Быть как все.
- Не иметь возможности высказывать свое мнение.
- Безрезультатных действий.
- Общения, основанного исключительно на фактах.
- Принимать непопулярные решения.
- Оставаться без поддержки.
- Работать с людьми сдержанными, пассивными, не проявляющими энтузиазма.
- Подчиняться жесткой дисциплине.
- Строго регламентированной атмосферы на работе.
- Исполнять задания, требующие особой точности.
- Зависимости от людей или от непреодолимых обстоятельств.
- Бюрократизма и формализма.
- Пессимизма, скуки и однообразия.
- Сложных, напряженных отношений с людьми.
- Нести поражение, проигрывать.
- Работать на нерешительного или слишком медлительного руководителя.

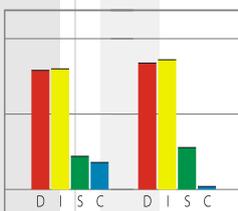


ГЛАВА 13

Что следует учесть в общении

Ниже перечислены рекомендации, которые желательно учесть в общении с Ольгой. Особо полезной эта информация окажется для тех, кто чаще всего контактирует с Ольгой. Прочитайте внимательно эту главу и выделите несколько утверждений, которые Вы считаете наиболее существенными.

- Уделяйте внимание развитию общения с Ольгой.
- Начиная разговор с кратко неформального обсуждения, затем быстро переходите к делу.
- Говорите прямо о том, что беспокоит Вас.
- Руководствуйтесь ее жестами и мимикой как индикаторами согласия — несогласия или беспокойства.
- Ведите себя открыто и искренне.
- Используйте юмор для нахождения взаимопонимания.
- Говорите о ней, о целях и важных для нее перспективах.
- Важными аргументами или так называемыми «рычагами чувствительности» Ольги могут стать: прибыль, победа, продвижение, имидж.
- Позвольте Ольге выражать свои идеи свободно.
- Учтите, что ей нравится первенствовать и занимать видную позицию. С другой стороны, она любит, чтобы собеседник был активен в общении.
- Спрашивайте ее о мнении по поводу других людей.
- Не давайте ей перескакивать с темы на тему, пока важный вопрос не будет обсужден.
- Поддерживайте начинания Ольги, но не ее саму.
- Предоставляйте Ольге свои требования в письменной форме, добивайтесь от нее конкретного подтверждения того, что она непременно исполнит поручение.
- Помните, что ее способность внимательно выслушивать собеседника носит спорадический характер.
- Убедитесь, что Ольга действительно услышала и восприняла Ваши слова. Задавайте вопросы с целью выяснить это.
- Соревнуйтесь с ней, но позволяйте ей выигрывать, Вы выиграете тоже.
- Если Вы желаете убедить ее, подкрепляйте вероятность успеха или выгоды своих идей фактически, ссылайтесь на мнение знакомых людей.
- Будьте конкретны и оптимистичны, когда говорите о целях и результатах. Ваш оптимизм будет достаточно сильным мотиватором для Ольги, чтобы она взялась за проект и повела его к успешному завершению.

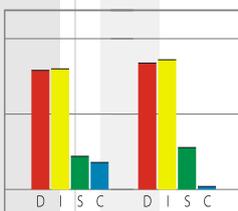


ГЛАВА 13 (продолжение)

Что следует учесть в общении

Ниже перечислены рекомендации, которые желательно учесть в общении с Ольгой. Особо полезной эта информация окажется для тех, кто чаще всего контактирует с Ольгой. Прочитайте внимательно эту главу и выделите несколько утверждений, которые Вы считаете наиболее существенными.

- Помните, что ваши обещания должны приводить к поступкам. Для Ольги это важно.
- Учтите, что Ольга должна чувствовать себя непосредственной участницей происходящего.
- Критикуя те или иные действия Ольги, обязательно отмечайте положительные стороны.
- Стимулируйте и поощряйте ее за склонность брать на себя задания, связанные с риском.

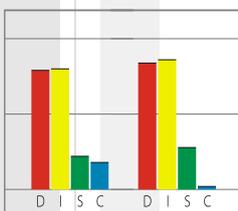


ГЛАВА 14

Что следует избегать в общении

В данной главе проанализированы ситуации, которых лучше избегать, контактируя с Ольгой. Глава помогает руководителю разработать совместно с Ольгой оптимальный способ общения.

- Не говорите с Ольгой медленно или отстраненно.
- Не занимайте попусту ее время.
- Избегайте пространных выражений; не делайте намеков. Ольга предпочитает деловые предложения.
- Не робейте от ее активности и общительности.
- Не позволяйте ей спонтанно менять тему разговора.
- Не говорите с ней в приказной манере; не повышайте на нее голос.
- Не настаивайте слишком на мелочах и подробностях.
- Избегайте догматизма.
- Избегайте диктовать свои условия или слишком контролировать разговор.
- Не тяните с выполнением обещаний или поручений.
- Не оставляйте важных вопросов нерешенными.
- Избегайте задавать Ольге риторические или бесполезные вопросы.
- Говоря о задачах, не забывайте о людях.
- Избегайте манипуляций и авторитаризма.
- Не пытайтесь присвоить себе авторство над ее идеями.

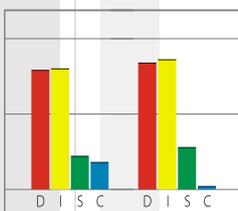


ГЛАВА 15

Ольга вела 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. Выделите самые важные, с Вашей точки зрения, утверждения и сверьте свой выбор с мнением людей, хорошо Вас знающих.

- Лучше контролировала свои эмоции и импульсы, когда это необходимо.
- Решила для себя какова ее роль в коллективе – лидера или рядового.
- При принятии ответственных решений больше полагалась на холодный расчет и факты и в меньшей мере на эмоции.
- Уделяла больше внимания планированию и подготовке своих действий.
- Ограничивала себя в личном общении, делая упор на производственных вопросах.
- Доводила до завершения начатые дела.
- Не нарушала имеющиеся расписания и вела себя пунктуально.
- Проявляла большее внимание к деталям.
- Избегала фамильярности в отношениях со сдержанными людьми.
- Учла необходимость более организованно и дисциплинированно подходить к решению производственных вопросов.
- Больше следила за своими движениями и жестикуляцией.
- Прислушивался и принимала к сведению чужие комментарии относительно своих поступков.
- В ее распоряжении были ограниченные средства, заставляющие ее задумываться о первоочередности в расходах.
- Осознавала необходимость отдыха и смены напряженных периодов в работе более спокойными, а также понимала важность проведения ежегодного медицинского обследования в связи с высокими нагрузками и повышенным ритмом деятельности, которые ей приходится переносить.

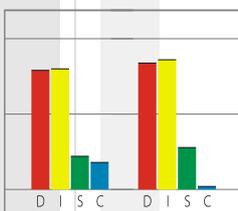


ГЛАВА 16

Основные мотивирующие стимулы

Считается, что наилучшей обстановкой для человека является такая, в которой созданы условия для его автоматизации. Используйте нижеследующую информацию, чтобы выделить ключевые мотивирующие стимулы, важные для Ольги.

- Активная, разнообразная рабочая обстановка.
- Свобода высказываний, действий и передвижений.
- Задания, связанные с обширным взаимодействием.
- Неформальные отношения, построенные на доверии и общих интересах.
- Практика, непосредственное участие в проектах.
- Возможность отличиться, проявить себя на фоне других.
- Популярность.
- Честность и откровенность между людьми.
- Справедливость.
- Общение, как средство для решения вопросов, установления контактов и саморазвития.
- Руководство, концентрирующее свое внимание на людях.
- Наличие творческих заданий.
- Минимум бюрократии и работы с бумагами.
- Участие в новых проектах.
- Свобода от ограничений.
- Возможность изменять имеющиеся правила и установки в зависимости от потребностей.
- Смена деятельности и отсутствие застоя.
- Возможность отождествлять себя со всем новым и передовым.
- Быстрое решение бюрократических вопросов.
- Участие в групповых мероприятиях в качестве неформального лидера.
- Позитивное соперничество.
- Наличие поддержки со стороны коллег.
- Дружеские отношения с коллегами и начальством.
- Комфорт.
- Поощрения и материальные стимулы.

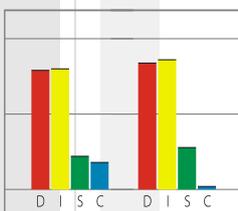


ГЛАВА 17

Идеальный руководитель для Ольги

Этот раздел предназначен для совместного его изучения с руководителем Ольги. Это позволит наиболее полно раскрыть потенциал Ольги, найти с ней точки соприкосновения и добиться большей отдачи в работе.

- Дает ей постоянно меняющиеся задания и не дает ей заскучать.
- Привлекает Ольгу к участию в собраниях, посвященных обсуждению стратегических планов.
- Поддерживает прогрессивные инициативы.
- Проявляет заинтересованность в делах подчиненных.
- Является сторонником демократичного и, вместе с тем, делового стиля общения.
- Создает такую рабочую обстановку, в которой подчиненные чувствуют к себе уважение со стороны начальства, и не ощущают себя лишь частью безликого механизма.
- Умеет принимать быстрые и четкие решения.
- Напоминает о важности работы с деталями и необходимости профилактики возможных рисков.
- Предоставляет Ольге необходимые полномочия.
- Оценивает работу Ольги по результатам.
- Информировывает ее о том, какие ее черты или поступки негативно сказываются на работе.
- Задействует ее в качестве представителя фирмы.
- Помогает лучше контролировать рабочее время.
- Не ограничивается исключительно деловым общением.
- Использует позитивные методы для мотивации сотрудников.
- Публично признает ее заслуги.

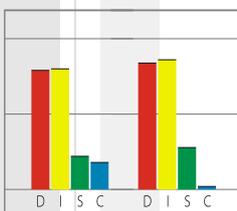


АДАПТАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ

Адаптированный стиль поведения Ольги

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 успешной в самых разных ситуациях.

- Вдохновитель
- Амбициозная
- Красноречивая
- Вовлекающая
- Прогрессивная
- Требовательная
- Общительная
- Импульсивная
- Изобретательная
- Находчивая
- Харизматичная
- Энтузиаст
- Убеждающая
- Волевая
- Энергичная
- Решительная
- Вызывающая
- Соревнующаяся
- Любит приобретать
- Оптимистка
- Независимая
- Ответственная
- Самонадеянная
- Индивидуалистка
- Неметодичная
- Избирательно доверчивая.



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 Ольга, возможно, посчитает нужным развить свои умения. Необходимо лишь выбрать одну или несколько из предложенных опций и наметить конкретные шаги, которые Ольга хотела 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: _____

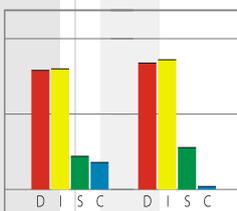
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

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

Дата начала осуществления Плана Развития: _____

Дата его Пересмотра: _____



СОБЕСЕДОВАНИЕ

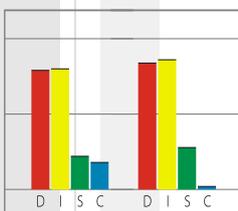
Вопросы для проведения собеседования

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 Ольги.

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?



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.

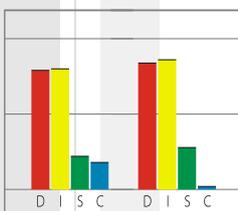
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

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.

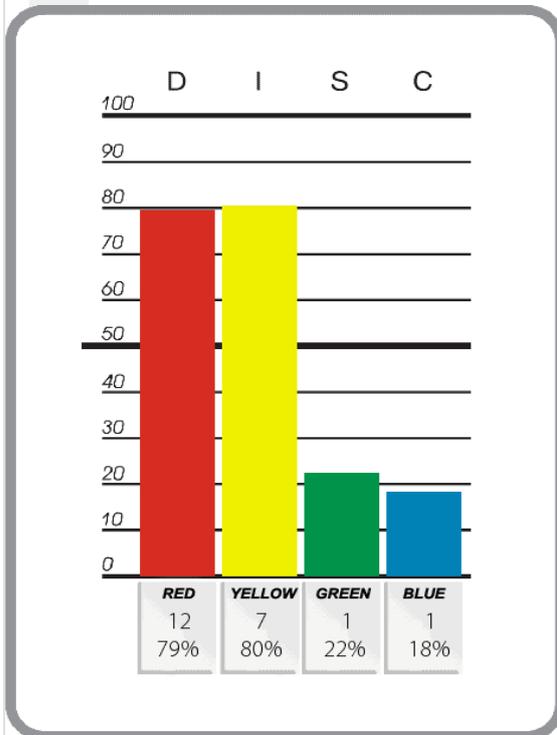
Сравнение показателей Графиков I и II, позволяет судить о разнице в том, каким человек считает необходимым быть и каким он является на самом деле.

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.

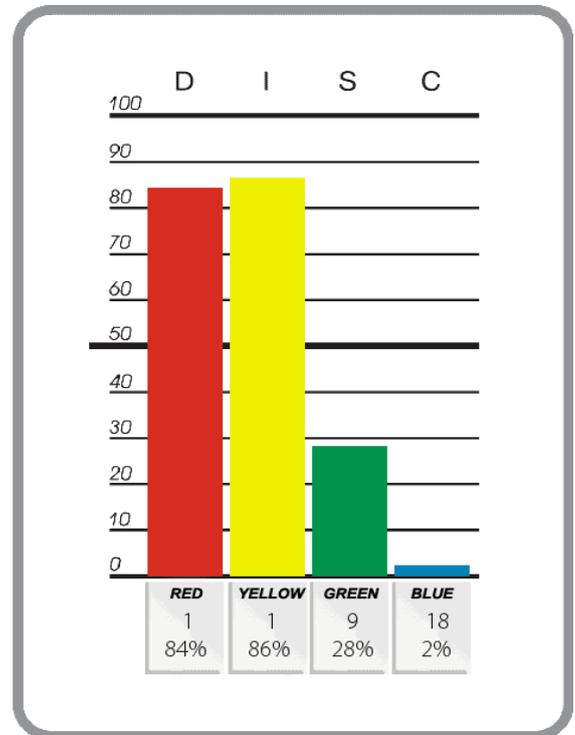


СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Анализ поведения



Адаптированное поведение
ИНИЦИАТОР



Естественное поведение
ИНИЦИАТОР



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®.

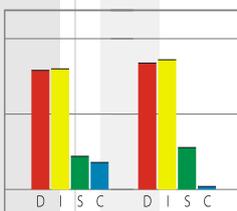
Роза INSUNRISE® была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

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.

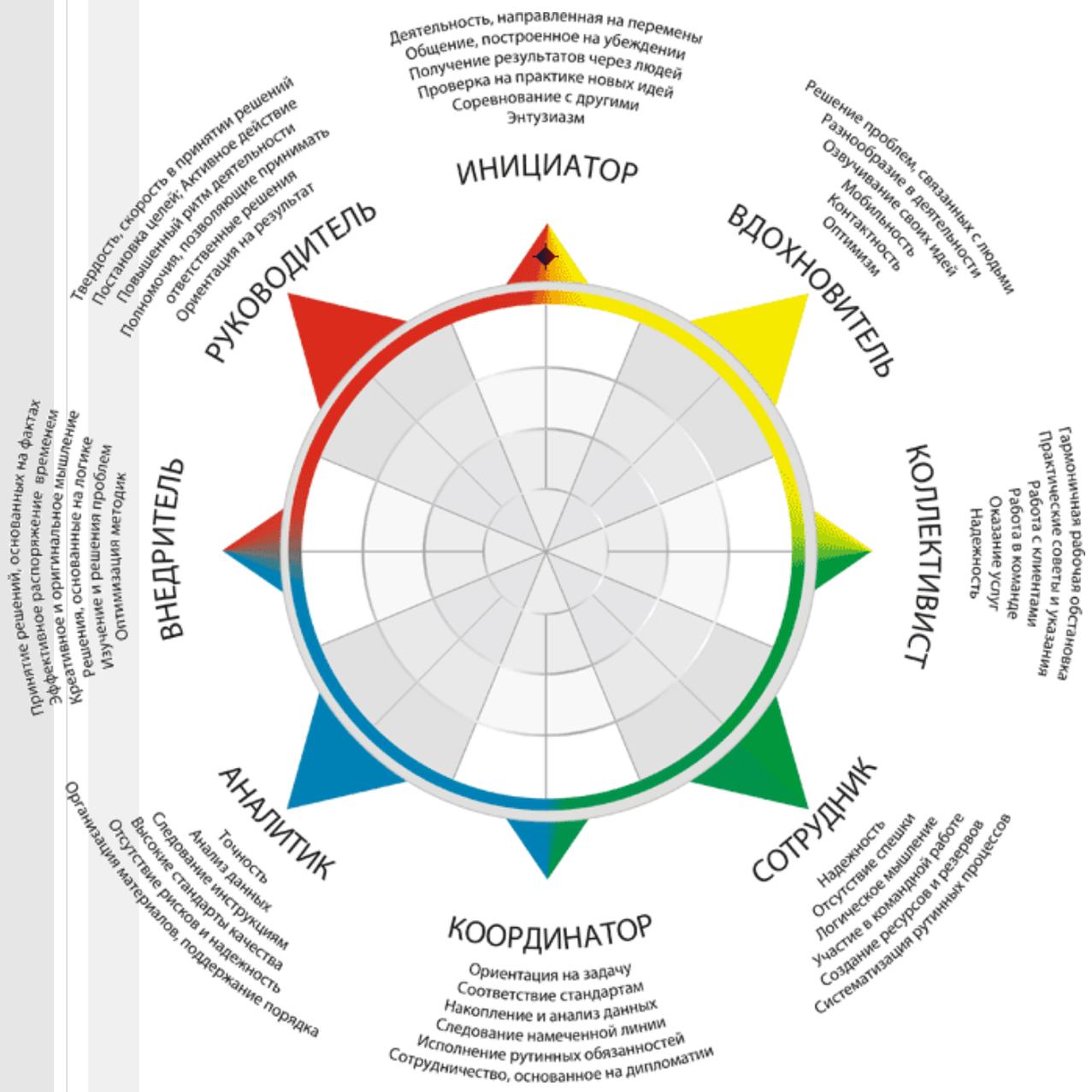
Чтобы определить степень того, насколько Вам приходится адаптировать свое поведение, нужно сравнить удаленность показателей Естественного для Вас поведения (ромб) и Поведения Адаптированного (звезда).

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.



РОЗА

Анализ



◆ Естественный стиль
ИНИЦИАТОР

◆ Адаптированный стиль
ИНИЦИАТОР

