



INSUNRISE  
СИСТЕМА ДИАГНОСТИКИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА

# ОТЧЕТ О СТИЛЕ ПОВЕДЕНИЯ

Б и з н е с      в е р с и я

ИВАНОВА  
ОЛЬГА  
ВАСИЛЬЕВНА

ОАО «Предприятие №1»

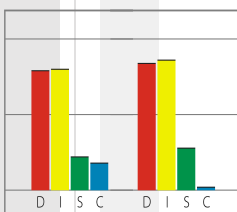
Менеджер&nbsp;&#151;&nbsp;&nbsp;ПРИМЕР ОТЧЕТА  
21/06/2011

ОФИЦИАЛЬНЫЙ ДИЛЕР DISC INSUNRISE Ltd.

Art Business Consulting (Нижнее Поволжье)  
г. Волгоград, ул. Канунникова, 6/1, тел. (8442) 50-34-77  
[www.abc-vlg.ru](http://www.abc-vlg.ru), [abc@abc-vlg.ru](mailto:abc@abc-vlg.ru)

# СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ	3
ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ	4
ГЛАВА 1 - Ценность для организации	7
ГЛАВА 2 - Сферы возможного развития	8
ГЛАВА 3 - Идеальный руководитель для Ольги	9
АДАПТАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ	10
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Введение	11
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Анализ поведения	12
ПЛАН РАЗВИТИЯ	13
СОБЕСЕДОВАНИЕ Вопросы для проведения собеседования	14
РОЗА Введение	15
РОЗА Анализ	16



# 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.

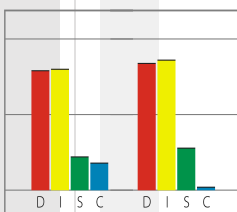
Постарайтесь разработать на базе Отчета о стиле поведения DISC INSUNRISE® свой собственный план действий для личного развития и улучшения отношений с окружающими.

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.

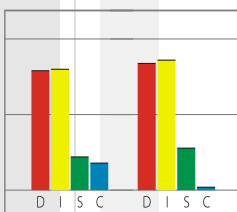


# ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

## 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.

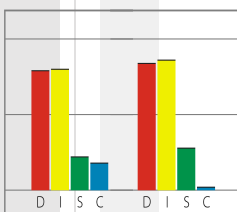


# ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

## 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 счесть ее достаточно эгоцентричной.
- Стремится участвовать в неординарных событиях, где она могла бы испытать сильные эмоции.

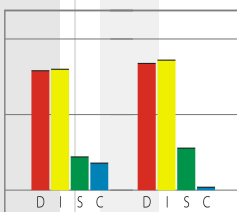


# ГЛАВА 1

## 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.

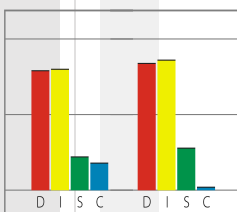


## ГЛАВА 2

### 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.



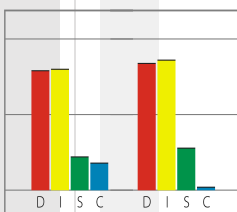


## ГЛАВА 3

### 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 демократического 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.

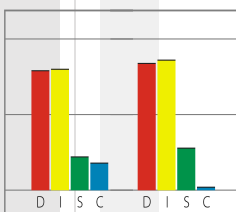


# АДАПТАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ

## 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.



# 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.

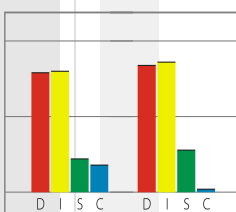
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

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.

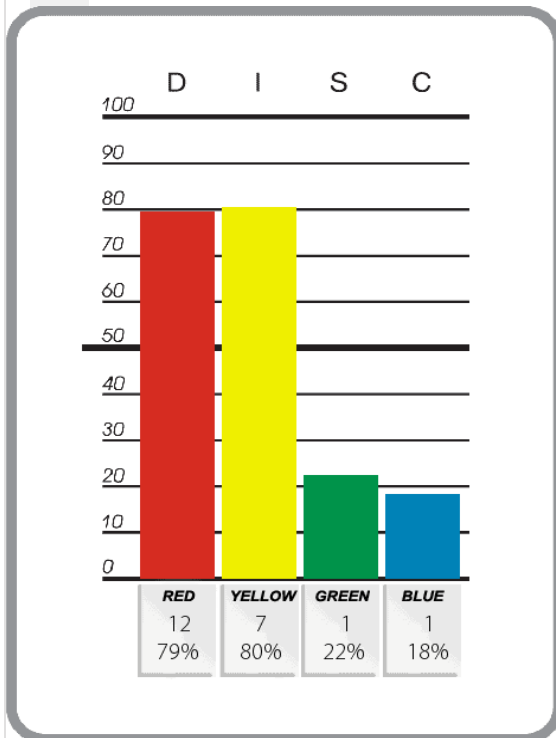
Сравнение показателей Графиков I и II, позволяет судить о разнице в том, каким человек считает необходимым быть и каким он является на самом деле.

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.

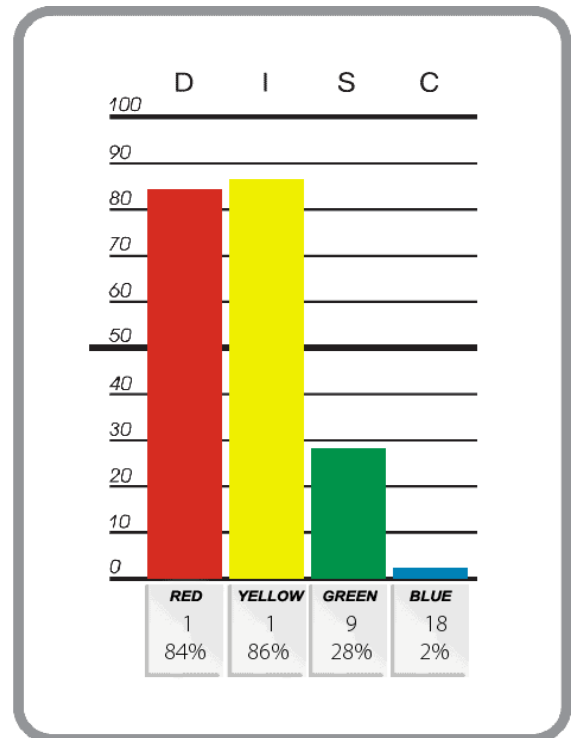


# СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

## Анализ поведения



Адаптированное поведение  
ИНИЦИАТОР



Естественное поведение  
ИНИЦИАТОР



# 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: \_\_\_\_\_

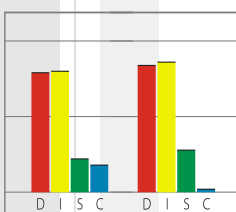
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: \_\_\_\_\_

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

Дата начала осуществления Плана Развития: \_\_\_\_\_

Дата его Пересмотра: \_\_\_\_\_



# СОБЕСЕДОВАНИЕ

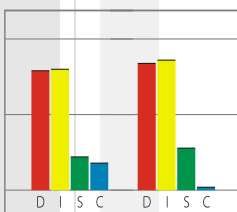
## Вопросы для проведения собеседования

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?



# 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®.

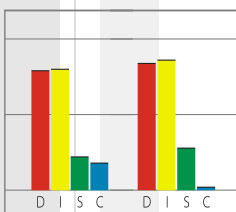
Роза INSUNRISE® была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

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.

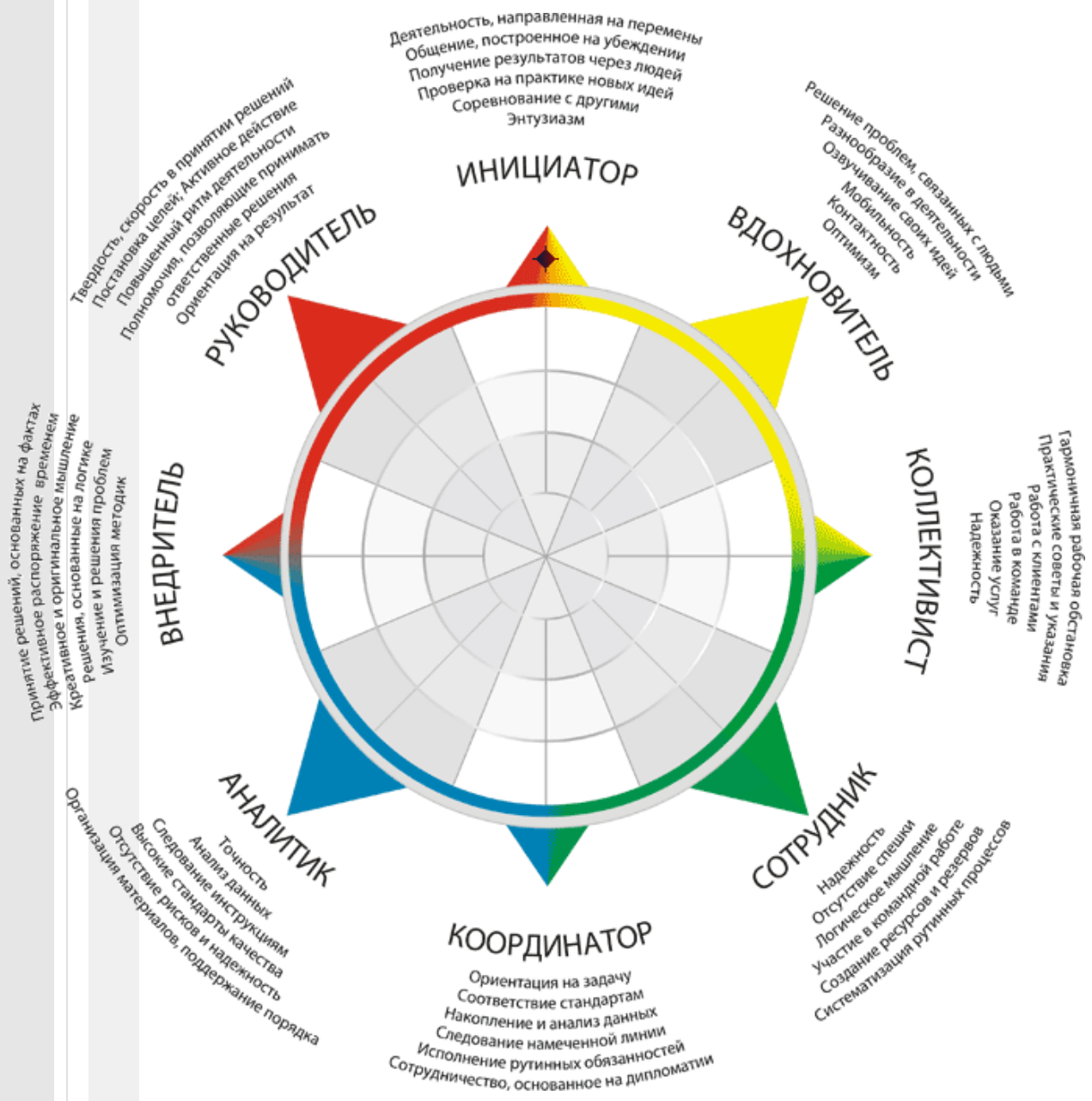
Чтобы определить степень того, насколько Вам приходится адаптировать свое поведение, нужно сравнить удаленность показателей Естественного для Вас поведения (ромб) и Поведения Адаптированного (звезда).

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

