



INSUNRISE
СИСТЕМА ДИАГНОСТИКИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА

ОТЧЕТ О СТИЛЕ ПОВЕДЕНИЯ

Основная версия

СМИРНОВ
ИВАН
ИВАНОВИЧ - ДЕМО

ОАО «Организация»

консультант по подбору персонала

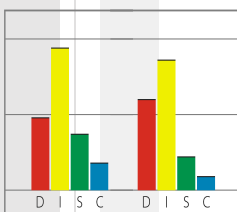
16/08/2007

МЕСТО ДЛЯ РЕКВИЗИТОВ
КОМПАНИИ-РАСПРОСТРАНИТЕЛЯ
ИНСТРУМЕНТОВ ИНСАНРАЙЗ



СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ	3
ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ	4
ГЛАВА 1 - Эмоции и отношение к действительности	6
ГЛАВА 3 - Что Иван ценит в людях	7
ГЛАВА 4 - Как Иван влияет на других людей	8
ГЛАВА 5 - СТИЛЬ разрешения проблем и принятия решений	9
ГЛАВА 6 - СТИЛЬ общения и убеждения	10
ГЛАВА 7 - Ритм деятельности и отношение к переменам	11
ГЛАВА 8 - Следование правилам и законам	12
ГЛАВА 9 - Ценность для предприятия	13
ГЛАВА 10 - Сферы возможного развития	14
ГЛАВА 11 - При стрессе и давлении	15
ГЛАВА 12 - Иван старается избегать	16
ГЛАВА 13 - Сильные стороны	17
ГЛАВА 14 - Неэффективное поведение	18
ГЛАВА 15 - Иван вел бы себя более эффективно если бы	19
ГЛАВА 16 - Что следует учесть в общении	20
ГЛАВА 17 - Чего следует избегать в общении	21
ГЛАВА 18 - Основные мотивирующие стимулы	22
ГЛАВА 19 - Идеальный руководитель для Ивана тот, который	23
АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ	24
ПЛАН РАЗВИТИЯ	25
СОБЕСЕДОВАНИЕ Вопросы для проведения собеседования	26
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Введение	27
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Анализ поведения	28
РОЗА Введение	29
РОЗА Анализ	30



ВВЕДЕНИЕ

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

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

Система исследования стилей поведения «Инсанрайз» основана на личностной модели, разработанной швейцарским психологом Карлом Густавом Юнгом в его фундаментальном труде «Психологические типы», опубликованном в 1921 году.

На базе модели К. Юнга, были проведены тысячи научных исследований и тестов, убедительно доказывающих, что, несмотря на неповторимость проявлений каждого человека, могут существовать, тем не менее, и определённые закономерности, позволяющие измерить и определить индивидуальный стиль личностного поведения.

Из анализа полученных данных следует, что стиль поведения не может быть хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и слабые стороны, поэтому Отчёт об Индивидуальном Стиле Поведения «Инсанрайз» не расставляет оценок, но лишь измеряет и описывает поведение человека.

Глубокое знание себя помогает значительно оптимизировать взаимодействие с другими людьми, а также наилучшим образом адаптироваться к требованиям окружающей обстановки.

Отнеситесь к Отчету о стиле Вашего поведения творчески. Если Вы не согласны с какими-либо утверждениями, просто вычеркните их, но сделайте это лишь после того, как Вы сверите своё мнение с мнением друзей, родных или коллег (т.е. тех людей, которым Вы доверяете), т.к. некоторые черты Вашей натуры могут не осознаваться Вами.

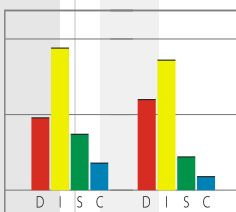
Постарайтесь разработать на базе Отчета о стиле поведения «Инсанрайз» Ваш собственный план действий для личного роста и улучшения отношений с окружающими.

Будьте успешны!

ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

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

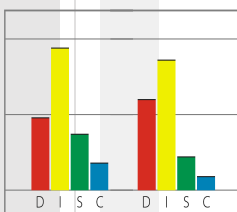
- Энтузиаст, общительный, эмоциональный, изобретательный, харизматичный, дружелюбный, многофункциональный, неметодичный, доверчивый, убеждающий, волевой, энергичный, индивидуалист, оптимистичный, решительный, вызывающий, гибкий в общении, импульсивный, ответственный, уверенный в себе.
- Иван - человек инициативный. Любит участвовать в новых проектах и чувствует себя комфортно, когда вовлечен в решение широкого круга проблем.
- Стремится участвовать в неординарных событиях, где мог бы испытать сильные эмоции. Желает, чтобы люди воспринимали его именно таким, каким он является на самом деле.
- Находится в хороших отношениях с большинством людей.
- Стремится к активному и оптимистичному убеждению людей в своей точке зрения.
- Ивану свойственно концентрировать свое внимание на общении с людьми, при этом он старается не забывать о стоящих перед ним задачах.
- Имеет позитивное чувство юмора.
- Стремится к независимости. Избегает становиться объектом жесткого контроля над собою.
- Общителен и не испытывает стеснения, контактируя с малознакомыми людьми.
- Часто пользуется умением расположить к себе собеседника, однако может проявлять нетерпение и даже раздражительность, общаясь с людьми медлительными или нерешительными.
- Любит работать в коллективе людей целеустремленных, ориентированных на будущее.
- Старается помогать окружающим, особенно если считает их полезными для своего дела.
- Верит, что может выполнить любую работу хорошо.
- Для него важно не просто добиться результата, но сделать это быстро.
- Может успешно исполнять роль представителя коллектива, в котором работает.
- Ему нравится, когда его заслуги признаются публично.
- Старается завоевать всеобщее расположение.
- По своей инициативе способен брать на себя роль неформального лидера.
- Часто старается не просто выразить свое мнение по тому или иному вопросу, но «продать» его. Получает удовлетворение, от того, что собеседник соглашается или принимает его слова как руководство к действию.



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ (продолжение)

- Любит испытывать на состоятельность имеющиеся устои, предлагая новую интерпретацию старых правил.
- При условии, что сам Иван верит в те ценности, которые отстаивает, скорее всего, сможет убедить оппонентов в своей точке зрения.
- Не придает особого значения различиям между людьми, стараясь замечать, что общего они имеют между собой.
- Привык доверять окружающим.
- Имеет репутацию человека обходительного и прямого одновременно. Тем не менее, готов умерить свои амбиции ради сохранения добрых взаимоотношений с окружающими.
- Некоторые могут считать Ивана достаточно эгоцентричным, т.к. он имеет сильный характер.

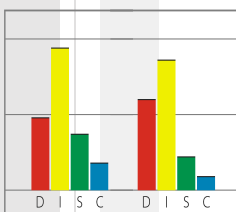


ГЛАВА 1

Эмоции и отношение к действительности:

Отношение человека к различным явлениям жизни, как на работе, так и вне нее, оказывают влияние на его действия, примиряя его с окружающим миром, либо, вводя его в разного рода конфликты с действительностью. Эмоции, испытываемые человеком, часто определяют его поступки. Описав их, становится возможным с достоверностью предсказать основные тенденции поведения человека. Данная глава отчета была составлена на основании ответов Ивана и представляет из себя набор фраз, описывающих характерные для него эмоции и отношение к различным жизненным обстоятельствам.

- Для Ивана характерно проявление оптимизма и энтузиазма.
- Самоуверен, но дружелюбен.
- Часто зависит от мнения о нем окружающих.
- Будучи доверчивым, стремится завоевать доверие к себе.
- Открыто говорит о том, что чувствует, и о том, что беспокоит.
- Склонен переживать быстрое очарование и разочарование.
- Быстро приходит в волнение и быстро «отходит».
- Непоседлив.
- Говорит четко; часто варьирует тон голоса; активно, красноречиво жестикулирует.
- Проявляет возбужденность при убеждении.
- Старается, отчасти, скрыть свою прямоту за радушным и сердечным общением.
- Непокорность и свободолюбие во многом определяют манеру поведения Ивана.
- Ему свойственен позитивизм, ощущение, что все будет хорошо.
- Имеет эмоциональную потребность в переменах, новизне и разнообразии.
- Его активная натура не позволяет ему долго довольствоваться достигнутым, пробуждая желание сделать больше.
- Часто испытывает возбужденное желание действий и борьбы, которое может воспринимать как игру, в которой ему не столь важно, кто победит, сколь важно само участие.
- Может испытывать нетерпение и раздражение по поводу чужой медлительности или несообразительности.

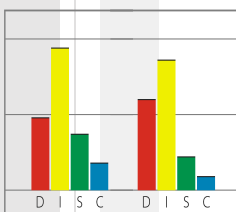


ГЛАВА 3

Что Иван 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 кандидата. Их осознание часто позволяет снять внутренний стресс, наладить отношения с окружающими людьми, а также скорректировать требования и ожидания относительно них.

- Умение работать с людьми.
- Вовлекаемость; отсутствие безразличия.
- Инициативность и проактивность.
- Открытость и откровенность.
- Позитивизм и энтузиазм.
- Умение поддержать разговор.
- Навыки неформального лидера.
- Умение выступать публично.
- Креативность; умение нестандартно мыслить.
- Умение быстро принимать решения; расторопность.
- Умение говорить убедительно; экспрессивность.
- Легкая адаптивность к новым условиям.
- Склонность к умеренному риску.
- Способность мыслить и поступать независимо.
- Смелость; склонность к экспериментам.
- Наличие чувства юмора.

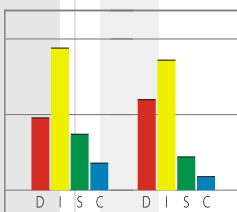


ГЛАВА 4

Как Иван влияет на других людей:

Человек, который использует только ему свойственный способ влияния на людей, далеко не всегда добивается желаемого результата. Так как все люди разные, естественно, необходимо искать разные подходы к окружающим. Уделите внимание изучению нижеследующих утверждений. Поинтересуйтесь у тех, с кем Вы чаще всего общаетесь, на сколько Ваш стиль влияния подходит каждому из них лично.

- Проявляет симпатию и искренность.
- Старается снять барьер в общении – берет на себя инициативу в разговоре.
- Стремится вдохновить, пробудить энтузиазм в собеседнике.
- Говорит откровенно, но дружелюбно.
- Сближает дистанцию, шутит.
- Выказывает людям признание, одновременно соревнуясь с ними.
- Много говорит и меньше слушает.
- Использует наглядные примеры.
- Возмущается не устраивающими его вещами.
- Высказывает множество предложений.
- Подает личный пример.
- Задает активный ритм в работе.
- С легкостью меняет тему разговора, направляя беседу в нужное ему русло.
- Может вести себя провокационно, вызывая людей на открытый разговор, соревнование или понуждая их ярко проявлять свои эмоции.
- Способен добиться от собеседника согласия, даже если тот, на самом деле, не желает соглашаться.
- Устанавливает свои правила и стандарты, особенно если его оппонент проявляет неуверенность или пассивность.
- Готов оказать ту или иную услугу ради развития отношений.
- Дает позитивную и, в то же время, конструктивную «обратную связь».

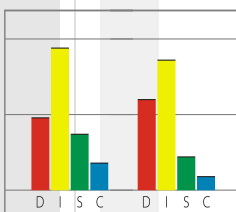


ГЛАВА 5

Стиль разрешения проблем и принятия решений:

Возможно ли изменить те черты поведения, в которых мы не отдаем себе отчет? Да, нет и может быть. Мы убеждены в том, что единственный способ сделать это заключается в лучшем осознании своего поведения. Ниже Вы найдете описания того, как Иван принимает решения и преодолевает трудности в разрешении проблем. Учитываются такие параметры, как: решительность - нерешительность, склонность к риску - осторожность, директивность - недирективность, самостоятельность - исполнительность и другие.

- Как правило, старается решать вопросы без промедления.
- Будет активно призывать окружающих к действию, выдвигая оригинальные предложения, и сам будет первым, кто откликнется на призыв.
- Ориентируется на успех, старается отбросить ненужные сомнения.
- Верит, что сможет успешно преодолеть большинство сложностей.
- Имеет тенденцию принимать импульсивные решения, вызванные сиюминутной реакцией на происходящее.
- Способен пойти на некоторый риск, поступить против правил ради желаемого результата.
- Если при разрешении проблемы тот или иной способ не действует, Иван ищет новый или изобретает его.
- Часто действует в соответствии с лозунгом: «Не спрашивайте меня, как я этого добился, спросите, смог ли добиться».
- Предпочитает обладать широкими полномочиями, стимулирующими проявлять свои лучшие качества.
- Любит принимать участие в принятии коллективных решений, особенно тех, которые имеют непосредственное отношение к нему.
- Вполне возможно, что проблемы, встающие перед его командой, воспримет как вызов ему лично.
- Предпочитает решать проблемы, глядя в лицо собеседнику.
- Стремится установить личный контакт с людьми, от которых, возможно, зависит благополучное решение того или иного вопроса.
- Беспочинится о преодолении препятствий и соперников наиболее целесообразным и выгодным способом, не особо заботясь о возможных сожалениях по поводу неправильно сделанного выбора или совершенных ошибок.
- Старается все сделать по-своему, однако рассчитывает на поддержку окружающих.
- Ивану легче осуществлять выбор, когда он знает, что знакомые или известные люди поступают также.

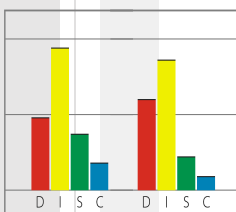


ГЛАВА 6

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. Проанализируйте внимательно представленную ниже информацию.

- Естественным проявлением натурального стиля поведения для Ивана будут яркие эмоции и стремление убедить людей, привлечь их на свою сторону.
- Он является сторонником дружеских, неформальных отношений.
- Как правило, выделяется в коллективе, достаточно самоуверен и любит находиться в центре общественного внимания.
- Легко входит в контакт, получая удовольствие от общения с самыми разными людьми, понимая, что они могут оказать поддержку, помочь добиться успеха.
- Проявляет себя, как вдохновитель; любит оказывать эмоциональную поддержку коллегам, проявляя энтузиазм и оптимизм.
- Скорее всего, будет вести себя ненапряженно в общении, даже в ситуациях, которые могут показаться рискованными или проблематичными.
- Уважает людей, в первую очередь за их личные качества, а не за власть, которую они олицетворяют.
- Ему нравится обладать независимостью и свободой слова.
- В большинстве случаев, когда Иван убежден в чем-либо и имеет четкие взгляды относительно какой-либо проблемы, он старается довести свое мнение до собеседников, быть услышанным.
- При убеждении делает упор на доводы эмоционального порядка, полагаясь на собственную быструю реакцию и обаяние.
- Ему свойственно «говорить руками», а также варьировать интонацию и тон голоса.
- Стиль общения Ивана может варьироваться от дружеской беседы до высказывания претензий в довольно жесткой, аргументированной форме.
- Тем не менее, при разрешении конфликтных ситуаций, он, вероятно, не будет «ставить на карту» отношения с людьми, считая их приоритетными.
- Некоторые могут счесть его непоследовательным или непостоянным в общении.
- Верит, что если бы все говорили то, что думают, то «все было бы в порядке!»
- Убежден, что люди добиваются успеха в работе, когда ими руководит человек, способный вдохновить и поддержать.



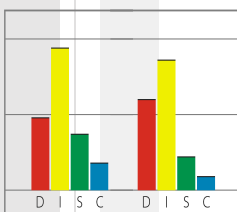
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

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.

- Стремится быть вовлеченным в атмосферу, предлагающую ему возможность постоянных перемен в общении и обстановке.
- Для него не представляет труда переключать свое внимание с одного занятия на другое.
- Может не замечать происходящих вокруг перемен.
- Предпочитает заниматься новыми делами; открыт для свежих предложений.
- Стремится действовать, если видит, что ничего не происходит.
- Имеющиеся расписания, планы и сроки могут часто меняться Иваном. Как правило, это не доставляет ему неудобств.
- Довольно часто руководствуется таким принципом в работе: «Давайте приступим к делу, а по ходу разберемся в обстановке!».
- Отдает предпочтение делам срочным.
- Способен заниматься несколькими проектами одновременно без ущерба для продуктивности и своего эмоционального состояния.
- Иногда несколько нереалистичен с определением конечных сроков исполнения того или иного проекта, выдавая желаемое за действительное.
- Ему свойственно реагировать быстро и ожидать того же от других.
- Быстро теряет интерес к затягивающимся мероприятиям.
- Подчас даже электронная переписка может показаться Ивану не достаточно оперативным способом общения.

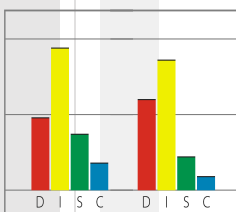


ГЛАВА 8

Следование правилам и законам:

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

- Проявляет себя индивидуалистом.
- Готов поступаться ограничивающими правилами ради всеобщего благополучия или скорейшего завершения проекта.
- Не любит утруждать себя подробным изучением инструкций.
- Воспринимает правила как ориентиры, которые нужны, чтобы не уклониться от верного курса.
- Желает принимать активное участие в жизни организации, в том числе в законотворчестве. Тем не менее, Иван не любит диктовать свои законы другим, предпочитая сохранять дружеские отношения с ними.
- Высказывает свои требования, но не всегда следит за тем, чтобы люди их исполняли.
- Подчас просто забывает о существовании того или иного пункта правил.
- В большинстве случаев руководствуется собственными представлениями о том, как целесообразно поступать.
- Активно генерирует идеи. Некоторые из них не вписываются в установленный регламент и идут в разрез с политикой фирмы.
- Тем не менее, именно творческое отношение к делу позволяет Ивану преодолеть сложные задачи, не имеющие традиционного решения.
- Сопротивляется чрезмерному количеству ограничений. Такое стремление к независимости является предметом его гордости перед лицом «нехватки свободы».
- Избегает становиться объектом пристального контроля и надзора, предпочитая, чтобы его поступки оценивались по результату.
- Не склонен концентрироваться на мелочах и заниматься детальной работой, стараясь по мере возможности делегировать ее другим.

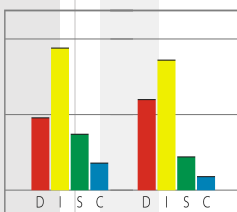


ГЛАВА 9

Ценность для предприятия:

Каждый человек проявляет себя более успешно в тех делах, которые отвечают его внутренним запросам. В этой части отчета перечисляются специфические умения, опыт и другие атрибуты, которые Иван способен привнести в свою организацию. Руководство может, полагаясь на сильные качества Ивана, определить оптимальную для него роль в коллектив и организации.

- Превосходно решает вопросы, связанные с людьми.
- Хорошо работает в команде; умеет находить общий язык с коллегами и начальством.
- Легко устанавливает новые контакты.
- Хорошо проявляет себя в качестве продавца или представителя по связям с общественностью.
- Проявляет черты неформального лидера.
- Умеет пробуждать энтузиазм в коллегах и подчиненных.
- Способствует заключению соглашений; улаживает конфликты.
- Озвучивает общественную позицию.
- Ориентирован на активную деятельность.
- Способен вести несколько проектов одновременно.
- Умеет пробудить доверие к своим словам.
- Не ограничивается слепым исполнением чужих директив.
- Креативен и инициативен.
- Склонен к практическим действиям.
- Имеет развитое чувство срочности; быстро принимает решения.
- Умеет добиваться своего.
- Использует нестандартные методы и подходы в работе.
- Не позволяет рабочему процессу превратиться в рутину.
- Способен эффективно действовать в нестандартных ситуациях.
- Легко приспосабливается к новым для себя занятиям и обстоятельствам, если они отвечают его психологическим потребностям.

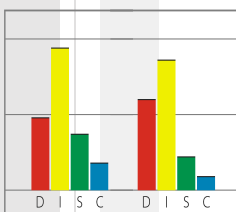


ГЛАВА 10

Сферы возможного развития:

В данной части отчета перечислены возможные, ограничивающие эффективность факторы и черты поведения Ивана, имеющие отношение не только к работе. Мы рекомендуем выделить 1-4 ограничивающих фактора, и разработать на их базе план действий по их ослаблению или преодолению.

- Часто меняет ритм деятельности, делая т.о. много рывков и остановок в работе.
- Организованность и пунктуальность не являются его сильными сторонами.
- Не всегда придает должное значение подробностям и анализу данных.
- Имеет склонность принимать информацию на веру, в соответствии с ее кажущейся привлекательностью.
- Не систематичен.
- Не придает должное значение планированию, либо нарушает расписания.
- Не проявляет достаточной последовательности в поступках.
- Не умеет ждать.
- Не всегда завершает начатые проекты, переключая внимание на дела более привлекательные или срочные.
- Имеет тенденцию принимать импульсивные, эмоциональные решения.
- Отдает предпочтение скорости и объему сделанной работы в ущерб качеству.
- Склонен к проявлению необоснованного энтузиазма и оптимизма.
- Иногда общается в одном направлении, невнимательно выслушивая собеседника (клиента), увлекаясь собственными речами.
- Часто слышит только то, что его интересует.
- Не всегда исполняет данные обещания, забывая о них, либо используя их, как средство добиться расположения собеседника.
- Может слишком сильно хвалить товар (идею), ради того, чтобы пробудить в собеседнике интерес или инициативу.
- Дает неполноценные, неподробные поручения.
- В некоторых случаях может злоупотреблять своим авторитетом и властью.
- Может не отдавать себе отчет в том, что его поведение может восприниматься окружающими как чрезмерно эмоциональное или фамильярное.
- Склонен переоценивать свои и чужие способности.
- Не всегда готов пожертвовать приятной обстановкой или добрыми отношениями ради достижения максимальных результатов.
- С нежеланием занимается рутинными делами, требующими терпения и тщательности.



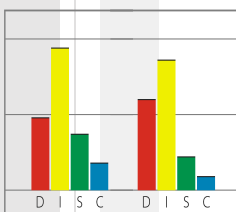
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ГЛАВА 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.

- Приступает к действию, разбираясь в ситуации по ходу дела.
- Ведет себя беспокойно: возмущается, негодует.
- Способен мобилизоваться для решительных действий.
- Берется за несколько дел сразу.
- Значительно повышает ритм деятельности.
- Ищет альтернативные решения.
- Старается обойти существующие ограничения.
- Высказывает множество предложений.
- Говорит больше, становится острословным.
- Отстаивает свою правоту, пытаясь убедить оппонентов, в первую очередь, на словах.
- Сопrotивляется жесткому давлению.
- Старается разрядить напряженную обстановку; меняет тему разговора.
- Сближает отношения с теми, от кого, возможно, зависит решение важных вопросов.
- Привлекает коллег или подчиненных для совместного решения срочных вопросов.
- Подбадривает, вдохновляет людей на определенные действия.
- Становится более эгоцентричным.
- Стремится уйти от исполнения малоинтересных обязанностей или делегировать их другим.



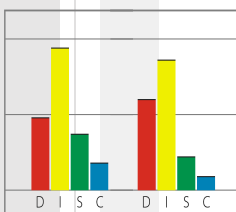
ГЛАВА 12

Иван старается избегать:

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

Эта глава посвящена описанию наиболее критических для Ивана условий, которых он стремится избегать, как в работе, так и в повседневной жизни.

- Сложных, напряженных отношений с людьми.
- Изолированности и одиночества.
- Пассивности.
- Обыденности и застоя.
- Однообразия и безразличия.
- Быть непризнанным и неоцененным.
- Не иметь возможности рассчитывать на поддержку команды.
- Нести поражение, проигрывать.
- Строго регламентированной атмосферы на работе.
- Слепого подчинения чужим приказам.
- Быть как все.
- Принимать непопулярные решения.
- Несвободы.
- Не иметь возможности высказывать свое мнение.
- Ограниченности в выборе.
- Работать на нерешительного или медлительного руководителя.
- Формализма и бюрократизма.
- Работы, связанной с изучением деталей, заполнением бумаг и составлением отчетов.
- Общения, основанного исключительно на фактах.
- Пристального внимания начальства к процессу и деталям своей работы; жесткого контроля.

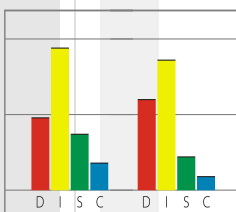


ГЛАВА 13

Сильные стороны:

Каждый человек обладает теми или иными сильными качествами. Умение воспользоваться собственным потенциалом отличает наиболее успешных людей. Исследования в сфере поведения показывают, что осознание своих возможностей является тем самым рычагом, который позволяет раскрыться человеку, стать более эффективным.

- Социально и вербально активен.
- Дружелюбен с большинством людей.
- Способствует установлению взаимоотношений.
- Пропагандирует открытость в общении.
- Является убежденным оптимистом.
- Верит в свои силы.
- Имеет быструю реакцию; находчив.
- Предприимчив.
- Проявляет изобретательность в решении жизненных задач.
- Умеет ставить задачи перед самим собой и перед другими.
- Ищет позитивные решения.
- Не боится экспериментировать.
- Обладает умением задействовать людей в общем деле.
- Умеет давать «обратную связь» как вербально, так и невербально.
- Думает крупными категориями.
- Расторопен.
- Не останавливается на достигнутом.

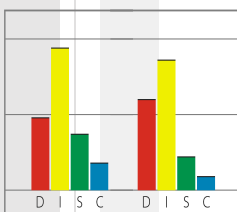


ГЛАВА 14

Неэффективное поведение:

Эта глава посвящена обзору основных ограничений в поведении Ивана. Выделите те из них, которые являются наиболее характерными. Разработайте меры по их устранению или ослаблению. Используйте для этого инструмент «План личного развития», представленный в данном отчете.

- Может не замечать или не придавать значения своим ошибкам.
- Способен изменять или приукрашать истинные факты ради поддержания собственной популярности.
- Склонен к спонтанным поступкам; не уделяет должного внимания самоподготовке.
- Забывает о существовании тех или иных инструкций.
- Может полностью и безоговорочно доверять тем, кто когда-то поддержал его или сыграл в его жизни позитивную роль.
- Переоценивает собственные способности влиять на людей и мотивировать их.
- Имеет склонность отвлекаться на посторонние занятия.
- Люди медлительные могут быть недовольны тем, что по воле Ивана им приходится часто и необоснованно вносить изменения в свои планы.
- Зависим от сети дружеских контактов.
- Легко обижается и негодует.
- Не осторожен в словах.
- Тяготеет к поверхностным суждениям и субъективизму.
- Не всегда отдает себе отчет в происходящих переменах.
- Проявляет нетерпение или ведет себя провокационно в общении с людьми консервативными, медлительными и нерешительными.
- Перекладывает на других малоинтересные задания.

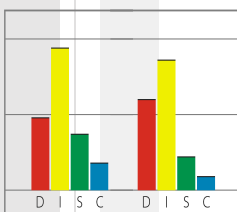


ГЛАВА 15

Иван вел бы себя более эффективно если бы:

Понимание человеком самого себя может существенно отличаться от того, как другие воспринимают его. Эта разница выражается в менее осознанном поведении. Такое поведение может быть названо: «Слепой зоной восприятия». Именно поэтому неосознанные поступки наиболее сложны для коррекции. Выделите самые важные, с Вашей точки зрения, утверждения и сверьте свой выбор с мнением людей, хорошо Вас знающих.

- Был более последовательным, логичным и менее эмоциональным в речах и поступках.
- Проявлял большую осмотрительность в делах, требующих повышенного внимания.
- Признавал существующие директивы и предписания как разумную необходимость.
- Стремился к большей объективности в анализе данных.
- Научился взвешивать все «за» и «против», прежде чем принять то или иное ответственное решение.
- Относился требовательнее к качеству собственного труда.
- Не искал слишком много альтернативных решений.
- Более реалистично оценивал чужие и собственные способности.
- Лучше сдерживал свои эмоции и порывы, а так же следил за своими движениями и жестикуляцией.
- Научился давать поручения подробно, не упуская ничего.
- Считался с людьми, действующими и мыслящими медленнее, чем он сам.
- Позаботился о том, чтобы исключить «пиковые» моменты в работе.
- В его распоряжении были ограниченные средства, заставляющие задумываться о приоритетах в расходах.
- Чаще просил окружающих сообщать ему о том, какие его поступки неэффективны или носят негативный характер и, в зависимости от полученной информации, сознательно корректировал свое поведение.
- Меньше заботился о том, что о нем могут подумать другие.
- Осознавал необходимость проведения годичного медицинского обследования в связи с высокими нагрузками и повышенным ритмом деятельности.

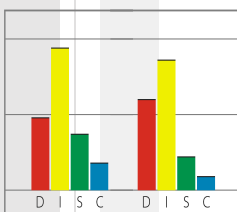


ГЛАВА 16

Что следует учесть в общении:

Большинство людей осознает и имеет достаточно четкое представление о том, как они хотели бы, чтобы с ними общались. Не смотря на это, многие найдут данную главу отчета чрезвычайно важной и полезной для построения эффективного общения. Ниже перечислены рекомендации, которые желательно учесть в общении с Иваном. Прочитайте внимательно эту главу и выделите 4-5 утверждений, которые являются наиболее существенными для него. Особо полезными эти рекомендации окажутся для тех, кто чаще всего контактирует с Иваном.

- Уделяйте необходимое время развитию отношений с Иваном.
- Ведите себя неформально, шутите, поддерживайте его оптимизм.
- Говоря о людях, не забывайте о деле.
- Спрашивайте Ивана о его мнении по различным вопросам.
- Позвольте ему выражать свои мысли свободно.
- Создавайте теплую рабочую обстановку, основанную на взаимодействии.
- Высказывайте идеи, чтобы он осуществлял их.
- Определяйте сроки завершения работы.
- Предоставляйте ему свободу действий.
- Поддерживайте Ивана в его инициативах.
- Учтите, что его умение слушать имеет ситуативный характер.
- Обращайте его внимание на детали; добивайтесь, чтобы он записывал наиболее важную информацию.
- Проверяйте при помощи вопросов, что он действительно воспринял Ваши слова.
- Давайте Ивану поручения в письменной форме. Это поможет ему не забыть о делах.
- При убеждении ссылайтесь на мнение тех людей, которых Иван считает важными или выдающимися.
- Если он переводит разговор на посторонние темы, то Вам необходимо сократить время своей презентации, снова заинтересовать его, специально акцентировав его внимание на каком-либо замечательном факте.
- Говорите о перспективах в оптимистической форме.
- Стимулируйте и поощряете его за склонность брать на себя задания, связанные с риском.
- Отмечайте публично его заслуги, достижения и положительные качества.

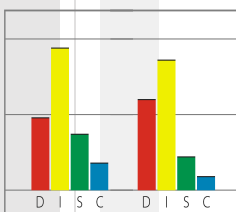


ГЛАВА 17

Чего следует избегать в общении:

Общение может быть эффективным в том случае, если оно приемлемо и понятно собеседнику. Считается, что наилучшим способом найти общий язык с человеком является говорить с ним так, как Вы бы хотели, чтобы говорили с Вами. Но... сколько в мире людей, точно таких же, как Вы? В лучшем случае? А в худшем? Наилучшей стратегией будет общаться в созвучии со стилем поведения другого. Учтите моменты, которых лучше избегать, контактируя с Иваном, и разработайте совместно с ним оптимальный способ общения.

- Избегайте формализма и догматизма.
- Не ведите себя холодно или безразлично.
- Не ограничивайтесь исключительно деловым общением.
- Не говорите с ним слишком медленно или пространно.
- Не робейте от его активности и говорливости. Попытайтесь убедить его также, как он убеждает Вас.
- Не позволяйте ему в разговоре перескакивать с одной темы на другую.
- Не ограничивайте Ивана в речах.
- Не отдавайте ему приказаний.
- Не оставляйте рабочие вопросы нерешенными, а просьбы Ивана - невыполненными.
- Не пытайтесь присвоить себе авторство над его идеями.
- Не тратьте время на обсуждение возможных альтернатив или событий. Он предпочитает деловые предложения.
- Не тяните с выполнением запланированных мероприятий.
- Не прерывайте резко общение с ним.
- Не требуйте слишком много подробностей, и не настаивайте слишком на мелочах.
- Не говорите с ним на повышенных тонах.
- Избегайте необоснованной критики.

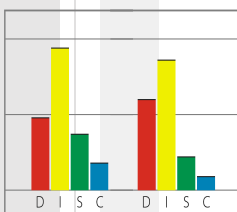


ГЛАВА 18

Основные мотивирующие стимулы:

Считается, что наилучшей обстановкой для человека является такая, в которой созданы условия для его автомотивации. Используйте нижеследующую информацию, чтобы вместе с Иваном выделить ключевые мотивирующие стимулы, важные для него.

- Наличие разностороннего общения.
- Открытость в отношениях.
- Командная работа.
- Быть в центре внимания.
- Наличие теплой, приятной рабочей обстановки.
- Похвалы и популярность.
- Позитивные перемены в работе и в жизни.
- Участие в широком спектре мероприятий: в собраниях, обсуждениях, презентациях.
- Наличие увлекательных занятий как на работе, так и вне ее.
- Возможность проявить себя.
- Победа в коллективном соревновании.
- Свобода слова и передвижений.
- Возможность свободно интерпретировать имеющиеся правила и установки. •
- Чувство собственной независимости.
- Наличие поддержки со стороны коллег.
- Руководство, концентрирующее свое внимание на людях.
- Карьерный рост.
- Обсуждение позитивных аспектов.
- Поощрения, которые помогают Ивану осуществлять свои мечты.

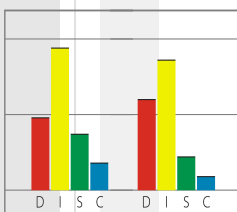


ГЛАВА 19

Идеальный руководитель для Ивана тот, который:

Этот раздел предназначен для его изучения Иваном вместе с непосредственным руководителем. Это позволит наиболее полно раскрыть потенциал Ивана, найти с ним точки соприкосновения и добиться большей отдачи в работе.

- Использует позитивные методы для мотивации подчиненных.
- Умеет принимать быстрые и четкие решения.
- Является сторонником политики открытых дверей.
- Дает ясные, достижимые поручения.
- Помогает ставить реалистичные цели, позволяет свободно и открыто общаться с ним лично.
- Проявляет участие и заинтересованность в делах своих сотрудников.
- Предоставляет свободу действий и передвижений.
- Участвует наравне с подчиненными в общей работе.
- Задействует его в качестве представителя от фирмы.
- Дает ему творческие, время от времени меняющиеся поручения; не позволяет заскучать.
- Следит за тем, чтобы конечный результат работы Ивана соответствовал нормам качества.
- Указывает на необходимость завершать начатые дела.
- Помогает Ивану в организации рабочего процесса.
- Напоминает ему о важности работы с деталями и подробной проработке каждого вопроса.
- Оценивает его работу по результатам.
- Дает «обратную связь» по поводу достижений или ошибок в дружеской, конструктивной форме.
- Публично признает его заслуги.
- Поощряет его через продвижение по службе и материально.

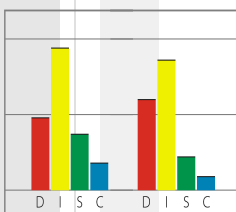


АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

Адаптированный стиль поведения Ивана

График Естественного поведения отображает Ваше натуральное поведение. График Адаптированного поведения измеряет Вашу реакцию на обстановку существующую на работе, и те усилия, которые Вы прилагаете, чтобы успешно выполнять свои обязанности. В случае если показатели графика Адаптированного поведения существенно отличаются от Естественного, можно заключить, что Вам приходится серьезно напрягаться, чтобы скрыть или изменить свойственное Вам поведение. Знание своего поведения дает возможность развить стратегии, позволяющие быть успешным в самых разных ситуациях.

- Красноречивый
- Харизматичный
- Вдохновляющий
- Оптимист
- Энтузиаст
- Изобретательный
- Непоседливый
- Деятельный
- Упорный
- Настойчивый
- Не внимательный к нюансам
- Ценит командный труд
- Убеждающий
- Теплый в общении
- Убедительный
- Любит сотрудничество и взаимодействие
- Не требовательный
- Доверчивый
- Общительный
- Внимательный к людям
- Не любит ограничений
- Избегает рутинной работы
- Ищет разнообразного общения



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

ПЛАН РАЗВИТИЯ

Опыт показывает, что соглашения, которые человек добровольно заключает сам с собой, часто помогают ему преодолевать трудности, не забывать о том, что он собирался сделать, и, в конечном итоге, добиваться поставленных целей.

Мы разработали список областей деятельности, в которых Иван, возможно, посчитает нужным развить свои умения. Необходимо лишь выбрать одну или несколько из предложенных опций и наметить конкретные шаги, которые Иван хотел бы предпринять. Для облегчения этой задачи, обращайтесь к информации, полученной из Отчета.

Старайтесь не просто планировать те или иные действия, но и намечать реальные сроки их осуществления.

- Отношения с людьми (в т.ч. и Умение слушать)
- Дисциплина и Организованность
- Делегирование заданий
- Принятие решений
- Работоспособность
- Самообразование
- Планирование времени
- Автоимидж, уверенность в своих силах
- Карьерные цели
- Личные цели
- Лидерство
- Ориентация на результат

Область деятельности: _____

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

Область деятельности: _____

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

Область деятельности: _____

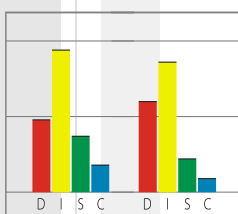
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: _____

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

Дата начала осуществления Плана Развития: _____

Дата его Пересмотра: _____



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

СОБЕСЕДОВАНИЕ

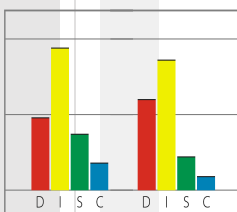
Вопросы для проведения собеседования

Этот раздел состоит из вопросов, которые могут быть использованы в процессе собеседования. Порядок вопросов может оставаться неизменным или может быть изменен в соответствии со стилем и задачами проводящего собеседование.

Мы рекомендуем комбинировать нижеперечисленные вопросы с вопросами, имеющими сугубо профессиональную направленность.

Такая схема проведения собеседования была специально разработана, с целью определения уровня самооценки и личных достижений Ивана.

1. Опишите, чего Вы хотели бы добиться в своей профессиональной карьере:
2. Каким образом Вы намереваетесь достичь этих целей?
3. Каковы основные препятствия, которые могут помешать Вам в достижении успеха в Ваших начинаниях?
4. Чего Вы ожидаете от Ваших непосредственных начальников?
5. Какие человеческие качества в других людях могут препятствовать Вашему общению с ними?
6. Какой принцип Вы используете при расстановке приоритетов?
7. Каковы, на Ваш взгляд, Ваши наиболее значительные достижения?
8. Как вы общаетесь с людьми, которые Вам не нравятся?
9. Как Вы добиваетесь того, чтобы к Вашему мнению прислушались в коллективе?
10. Что для Вас более важно: выполнить свою работу любой ценой или учесть чьи-то интересы?
11. Каковы, на Ваш взгляд, основные трудности, с которыми Вы можете столкнуться, если займете позицию, на которую претендуете?



СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

Введение

ЕСТЕСТВЕННОЕ И АДАПТИРОВАННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

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

ГРАФИК I представляет нашу «Профессиональную маску» или тот стиль поведения, который мы хотим или считаем нужным продемонстрировать другим. Адаптированное поведение является менее интуитивным и может совершенно не соответствовать нашему естественному стилю поведения или быть близким к нему.

График I измеряет способность человека сознательно адаптировать свое поведение в специфических условиях. Если попросить кандидата заполнить анкету, имея в виду не его работу, а, например, его семейную жизнь, в которой он исполняет роль отца, то График I отобразит поведение, которое он считает необходимым, чтобы успешно исполнять именно эту роль.

График I может ИЗМЕНЯТЬСЯ с гораздо большей легкостью и в значительно более короткий срок, чем График II. Мы все, в той или иной степени, адаптируем свое поведение к окружающей действительности, в том числе и на работе.

ГРАФИК II описывает менее осознаваемое человеком инстинктивное поведение.

Данный график более информативен и отражает наш истинный облик, т.е. описывает, какими мы являемся, когда не считаем нужным контролировать свои внешние проявления.

В нормальных условиях График II МАЛО ИЗМЕНЯЕТСЯ с течением времени.

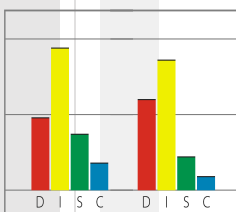
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

Цена, которую мы платим за адаптацию нашего поведения, переводится в затрачиваемую энергию. При этом следует иметь в виду следующее:

- а) адаптация поведения в течение длительного времени может вызвать истощение энергии;
- б) если человек имеет серьезную мотивацию для того, чтобы корректировать свое поведение, то он способен продолжительное время вести себя в соответствии с требованиями окружающей обстановки;
- б) для того чтобы восполнить запас энергии, человеку необходимо вернуться к Натуральному для него стилю поведения.

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

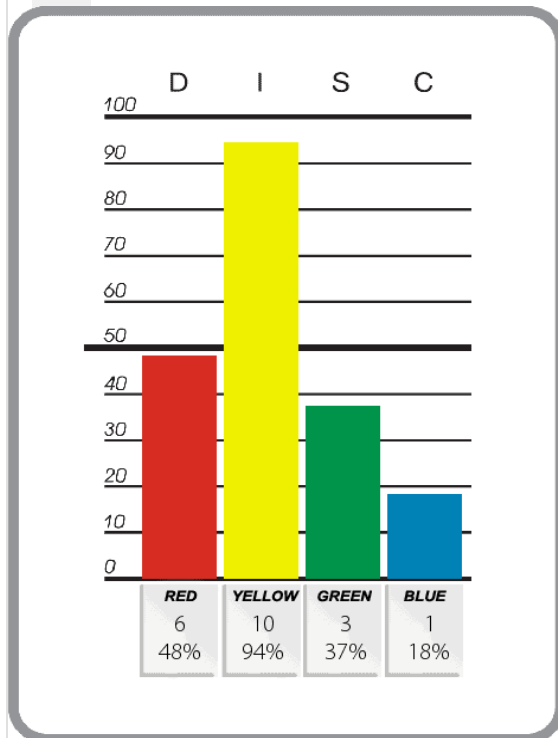
Когда разница в показателях Графиков минимальна, человек чувствует себя более энергичным и динамичным и способен исполнять различные задания в течение долгого времени, испытывая при этом минимальный стресс или вовсе не испытывая его.



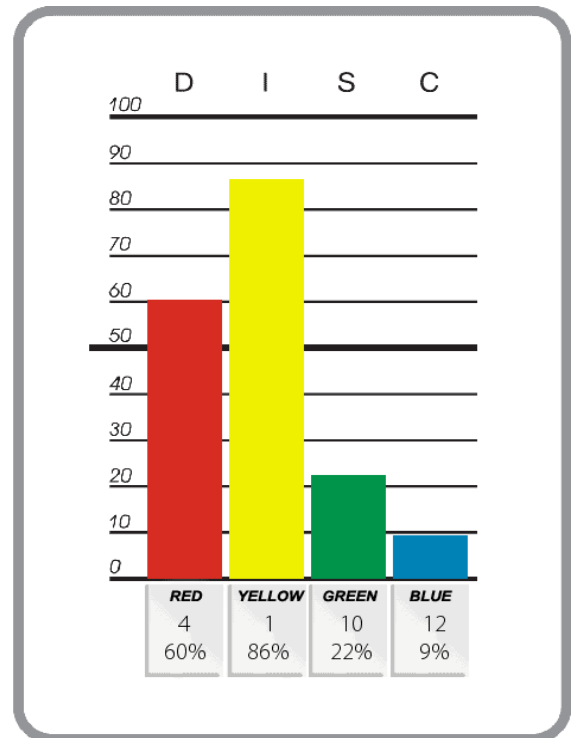
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

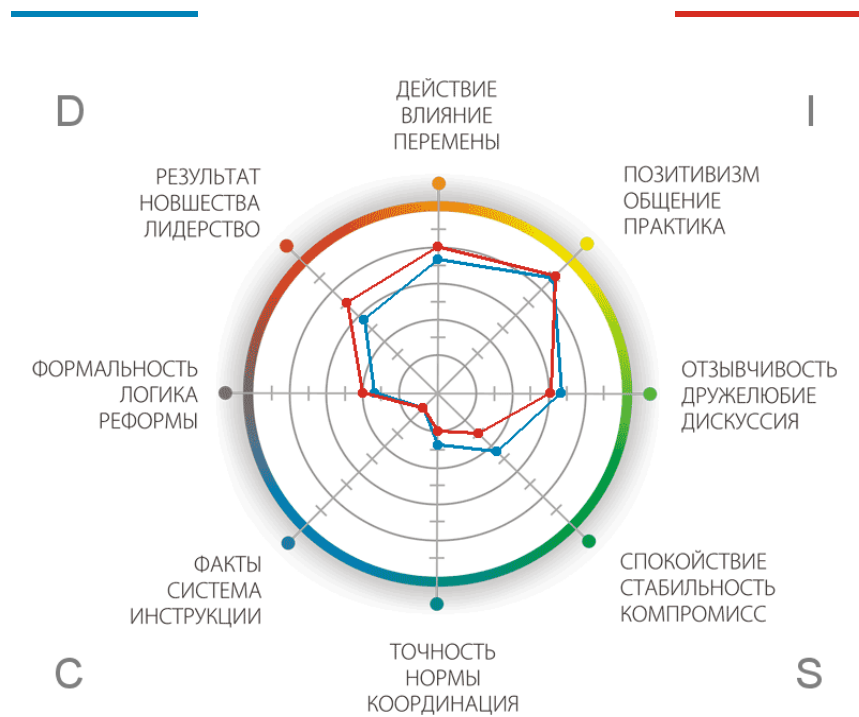
Анализ поведения



Адаптированное поведение
ВДОХНОВИТЕЛЬ



Естественное поведение
ВДОХНОВИТЕЛЬ С ЧЕРТАМИ
ЛИДЕРА



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

РОЗА

Введение

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

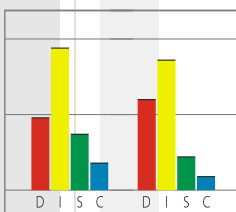
Роза Инсанрайз была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

Он:

- Позволяет увидеть динамику между Вашим осознанным и не осознанным поведением;
- Помогает распознать и предупредить внутренний стресс;
- Определить несоответствия между тем, как человек ведет себя на работе и тем, как он ведет себя вне нее;
- Помогает наметить стратегии для улучшения взаимодействия в коллективе.

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

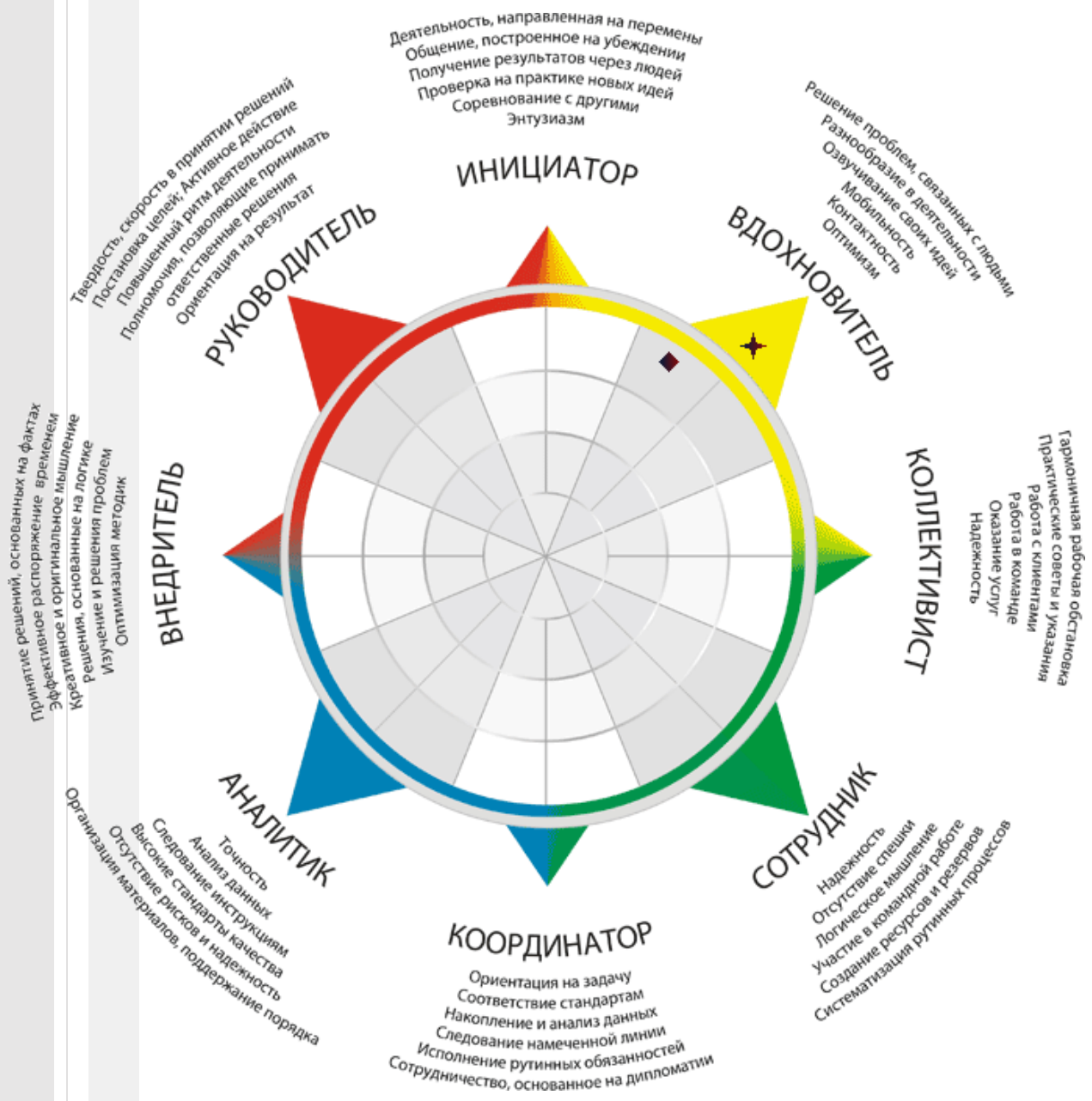
Если же Вы принадлежите к коллективу людей, применивших Инструмент по измерению стиля поведения Инсанрайз, будет полезно объединить на поле одной Розы Инсанрайз показатели стилей поведения (Естественного и Адаптированного) всей группы. Такой прием позволит Вам быстро идентифицировать конфликтные зоны,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




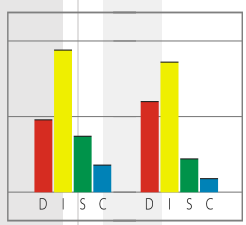
НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

РОЗА

Анализ



- 
 Естественный стиль
ВДОХНОВИТЕЛЬ С ЧЕРТАМИ ЛИДЕРА
- 
 Адаптированный стиль
ВДОХНОВИТЕЛЬ



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ