



INSUNRISE  
ASSESSMENT BEHAVIOR SYSTEM DISC

# МНОГОФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ПОВЕДЕНИЯ

О Т Ч Е Т   О   С Т И Л Е   П О В Е Д Е Н И Я

ВИВАЛЬНЮК  
АННА  
ЛУКИНИЧНА

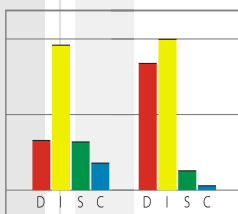
клиника

менеджер по подбору персонала

07/11/2017

# СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 - Общие описания	4
ГЛАВА 2 - Анализ базовых компетенций	7
ГЛАВА 3 - Стиль принятия решений и преодоления проблем	8
ГЛАВА 4 - Стиль общения и убеждения	9
ГЛАВА 5 - Ритм деятельности и отношение к переменам	10
ГЛАВА 6 - Следование правилам и нормам	11
ГЛАВА 7 - Ценность для организации	12
ГЛАВА 8 - Мотивирующие стимулы	13
ГЛАВА 9 - Ограничители эффективности	14
ГЛАВА 10 - Анна вела бы себя эффективнее если бы	15
ПЛАН РАЗВИТИЯ	16
ГЛАВА 11 - Поведение при стрессе и давлении	17
ГЛАВА 12 - Рекомендации по улучшению общения с Анной	18
ГЛАВА 13 - Что следует избегать в общении	19
Профиль Поведения. Инструкция по применению	20
ГЛАВА 14 - Профиль Поведения.	21
Инструмент Роза INSUNRISE®. Инструкция по применению	22
ГЛАВА 15 - Инструмент Роза INSUNRISE®.	23



# ВВЕДЕНИЕ

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

Система Аксессмента DISC INSUNRISE® основана на личностной модели, разработанной ученым PHD Вильямом Малтоном Марстоном в его фундаментальном труде «Эмоции нормальных людей», опубликованном в 1928 году. Dr. William Moulton Marston (May 9, 1893 – May 2, 1947) так же автор работы "Lie detector", в которой он описал принципы действия Детектора лжи.

В труде «Эмоции нормальных людей» (The Emotions of Normal People), в Марстон 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.

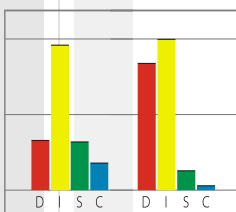
Из анализа полученных данных следует, что стиль поведения не может быть хорошим или плохим. Каждый нормальный человек может быть успешным и действовать эффективно, если он осознаёт как свои сильные, так и малоэффективные стороны, поэтому Отчёт Ваш индивидуальный отчет DISC INSUNRISE не расставляет оценок, при этом, точно 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 своему Отчету творчески. Если Вы не согласны с какими-либо утверждениями, просто вычеркните их, но сделайте это лишь после того, как Вы сверите своё мнение с мнением друзей, родных или коллег (т.е. тех людей, которым Вы доверяете), т.к. некоторые черты Вашей природы могут не осознаваться Вами.

Постарайтесь разработать на базе своего Отчета собственный План действий для личного развития и улучшения отношений с окружающими.

Будьте успешны!

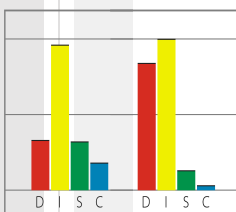


# ГЛАВА 1

## Общие описания

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

- Изобретательная, красноречивая, убеждающая, оптимист, целеустремленная, харизматичная, ведет за собой, энтузиаст, индивидуалист, волевая, общительная, энергичная, способна действовать в напряженных условиях, решительная, вызывающая, любит соревнование, соперничество, раскованная, собственница, импульсивная, оптимист, ответственная, настойчивая, самонадеянная, доверчивая.
- Анне свойственно концентрировать свое внимание на общении, при этом она старается не забывать о стоящих перед ней задачах.
- Умеет убеждать людей, склонять их на свою сторону. Говорит образно и эмоционально.
- Имеет позитивное чувство юмора.
- Анна — человек инициативный, любит участвовать в новых проектах и чувствует себя комфортно, когда вовлечена в решение широкого круга проблем.
- Умеет быть достаточно неформальной и раскованной.
- Часто пользуется своим умением расположить собеседника, однако, может проявлять нетерпение и даже раздражительность, общаясь с людьми медлительными или нерешительными.
- Обладает развитым чувством срочности. Для нее важно не просто добиться результата, но сделать это быстро.
- Прогрессивна, но прагматична. Принимает и вовлекается в то, что хорошо понимает и в чем видит выгоду.
- Анна тяготеет, если ей приходится долго находиться на одном и том же месте или заниматься каким-то одним делом в течение долгого времени. Иногда она готова пойти на перемены ради самих перемен или смены обыденной обстановки.
- Любит работать в коллективе людей целеустремленных и ориентированных на будущее.
- Верит, что может выполнить любую работу хорошо.
- Полна добрых намерений и желаний, однако у нее часто не хватает времени, чтобы претворить их в жизнь.

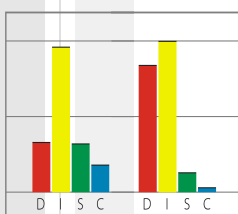


# ГЛАВА 1 (продолжение)

## Общие описания

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

- Обладает видением перспективы.
- Любит командное соревнование, которое, по ее мнению, стимулирует к более продуктивной деятельности.
- Ей нравится, когда ее воспринимают, как индивидуалистку, способную рискнуть ради успеха.
- Часто берет на себя роль неформального лидера.
- Имеет психологическую потребность в том, чтобы завоевывать расположение и признание окружающих.
- Выступает за открытость в общении и чувствует, что если бы все говорили то, что думают, то «все было бы в порядке!»
- Имеет репутацию человека обходительного и прямодушного одновременно.
- Не любит, когда ее действия контролируются кем-либо.
- Старается избегать пассивности и простое; ориентирована на успех.
- Для Анны важно чувствовать себя свободной от рутинных, повторяющихся изо дня в день обязанностей.
- Часто ссылается на знакомых ей людей.
- Будучи человеком контактным, склонным к убеждению, часто старается не просто выразить свое мнение по тому или иному вопросу, но «продать» его.
- При условии, что сама Анна верит в те ценности, которые отстаивает, она, скорее всего, сможет убедить оппонентов в своей точке зрения.
- Получает удовлетворение от того, что собеседник соглашается с ней или принимает слова ее как руководство к действию.
- Не заикливается на сложившейся ситуации, предлагая новую интерпретацию старых правил.
- Творчески подходит к поиску приемлемых решений, призывая на помощь свою изобретательность и умение мыслить нестандартно.
- Для Анны важно, чтобы результаты ее труда не только были высокими, но и чтобы они непременно были признаны окружающими.

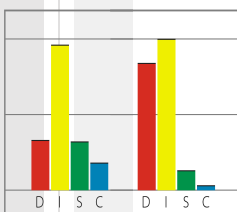


# ГЛАВА 1 (продолжение)

## Общие описания

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

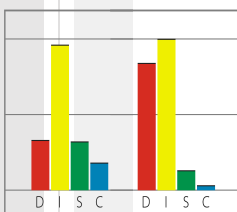
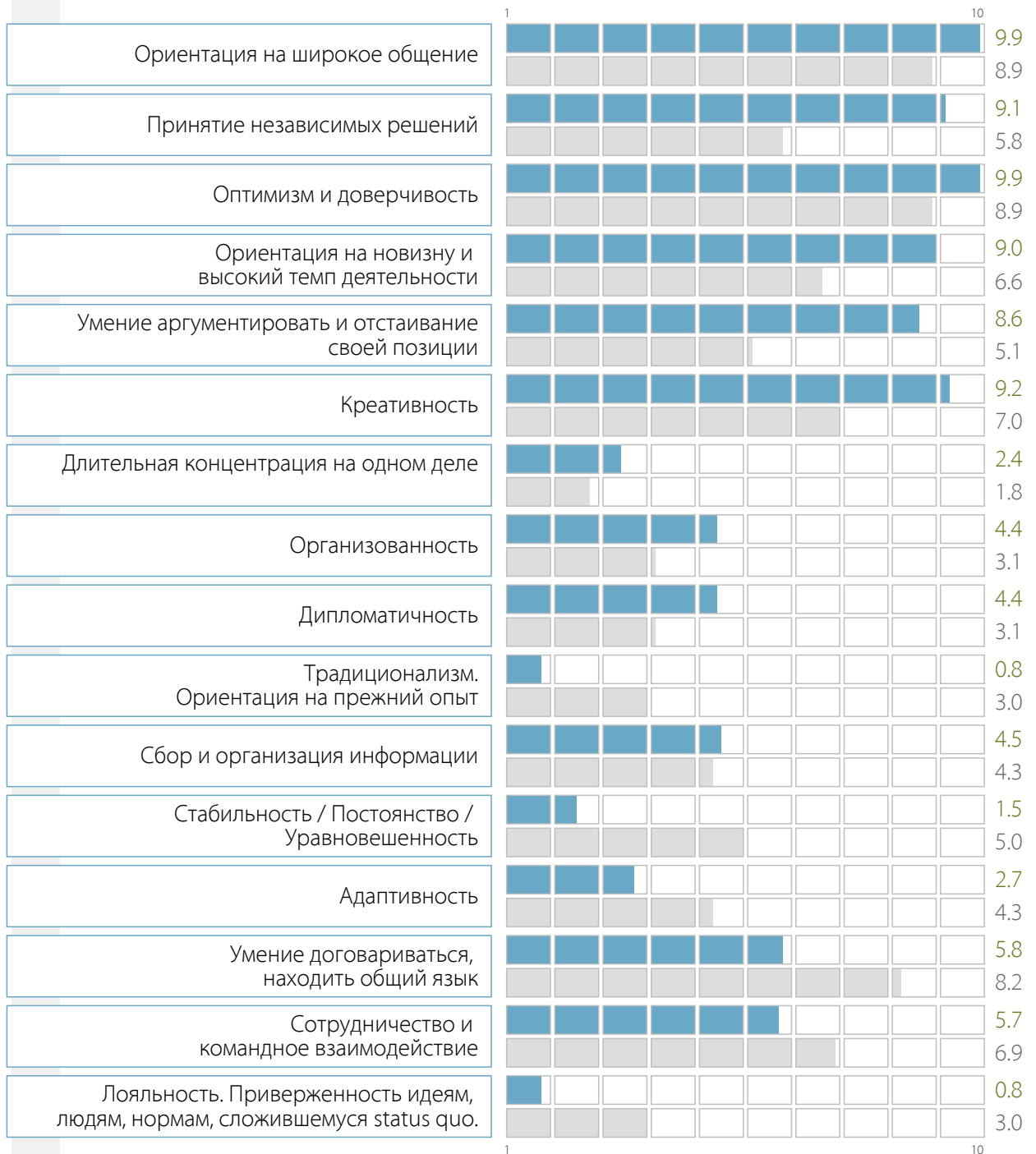
- Стремится участвовать в неординарных событиях, где бы могла бы испытывать сильные эмоции. Желает, чтобы люди ее воспринимали именно такой, какой она является на самом деле.
- Имеет сильный характер, в силу чего, некоторые могут счесть ее достаточно эгоцентричной.
- Старается замечать то, что люди имеют собой общего и не придает особого значения различиям между ними.



# ГЛАВА 2

## Анализ базовых компетенций

В настоящей главе измерены основные тенденции поведения Анны. Именно с такой интенсивностью она проявит перечисленные в данной главе базовые компетенции в обстановке естественной для нее, не будучи под воздействием стресса или других факторов.



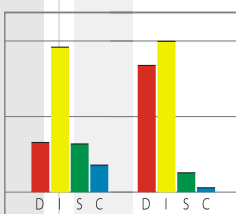
■ Натуральное поведение  
■ Адаптированное поведение

## ГЛАВА 3

### Стиль принятия решений и преодоления проблем

Ниже Вы найдете описания того, как Анна 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 сама будет первой, 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.
- Способна пойти на некоторый риск, поступить против правил ради желаемого результата.
- Если при разрешении проблемы тот или иной способ не действует, Анна ищет новый или изобретает его.
- Часто действует в соответствии с лозунгом: «Не спрашивайте меня, как я этого добилась, спросите, смогла 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 ней.
- Вполне возможно, что проблемы, встающие перед ее командой, воспримет как вызов ей лично.
- Предпочитает решать проблемы, глядя в лицо собеседнику.
- Стремится установить личный контакт с людьми, от которых, возможно, зависит благополучное решение того или иного вопроса.
- Беспочинется 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.
- Анне легче осуществлять выбор, когда она знает, что знакомые или известные люди поступают также.



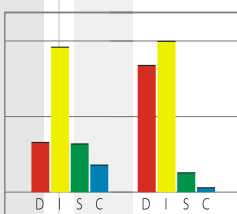


## ГЛАВА 4

### 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.

- Естественным проявлением натурального стиля поведения для Анны будут яркие эмоции и стремление убедить людей, привлечь их на свою сторону.
- Она является сторонницей дружеских, неформальных отношений.
- Как правило, выделяется в коллективе, достаточно самоуверенна 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 вдохновительница; 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.
- Ей нравится обладать независимостью и свободой слова.
- В большинстве случаев, когда Анна убеждена в чем-либо и имеет четкие взгляды относительно какой-либо проблемы, она старается довести свое мнение до собеседников, быть услышанной.
- При убеждении делает упор на доводы эмоционального порядка, полагаясь на собственную быструю реакцию и обаяние.
- Ей свойственно «говорить руками», а также варьировать интонацию и тон голоса.
- Стиль общения Анны может варьироваться от дружеской беседы до высказывания претензий в довольно жесткой, аргументированной форме.
- Тем не менее, при разрешении конфликтных ситуаций, она, вероятно, не будет «ставить на карту» отношения с людьми, считая их приоритетными.
- Некоторые могут счесть ее непоследовательной или непостоянной в общении.
- Верит, что если бы все говорили то, что думают, то «все было бы в порядке!»
- Убеждена, что люди добиваются успеха в работе, когда ими руководит человек, способный вдохновить и поддержать.

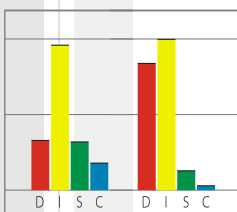


## ГЛАВА 5

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

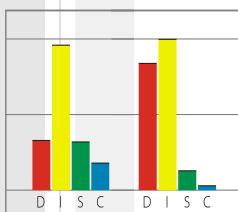


## ГЛАВА 6

### Следование правилам и нормам

На этой странице представлены описания, касающиеся того, как Анна 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.

- Проявляет себя индивидуалисткой.
- Готова 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, Анна 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 Анне преодолеть сложные задачи, не имеющие традиционного решения.
- Сопротивляется чрезмерному количеству ограничений. Такое стремление к независимости является предметом ее гордости перед лицом «нехватки свободы».
- Избегает становиться объектом пристального контроля и надзора, предпочитая, чтобы ее поступки оценивались по результату.
- Не склонна концентрироваться на мелочах и заниматься детальной работой, стараясь по мере возможности делегировать ее другим.

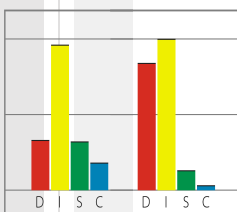


## ГЛАВА 7

### Ценность для организации

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

- Превосходно решает вопросы, связанные с людьми.
- Хорошо работает в команде; умеет находить общий язык с коллегами и начальством.
- Легко устанавливает новые контакты.
- Хорошо проявляет себя в качестве продавца или представителя по связям с общественностью.
- Проявляет черты неформального лидера.
- Умеет пробуждать энтузиазм в коллегах и подчиненных.
- Способствует заключению соглашений; улаживает конфликты.
- Озвучивает общественную позицию.
- Ориентирована на активную деятельность.
- Способна вести несколько проектов одновременно.
- Умеет пробудить доверие к своим словам.
- Не ограничивается слепым исполнением чужих директив.
- Креативна и инициативна.
- Склонна 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.
- Способна эффективно действовать в нестандартных ситуациях.
- Легко приспосабливается к новым для себя занятиям и обстоятельствам, если они отвечают ее психологическим потребностям.

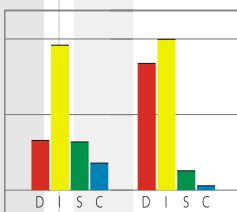


## ГЛАВА 8

### 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 Анны.

- 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 осуществлять свои мечты.

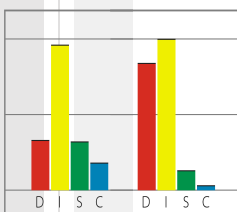


## ГЛАВА 9

### Ограничители эффективности

В данной части отчета перечислены возможные факторы и черты поведения Анны, 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.

- Не систематична. Часто меняет ритм деятельности, делая т.о. много рывков и остановок в работе.
- Организованность и пунктуальность не являются ее сильными сторонами.
- Не всегда придает должное значение подробностям и анализу данных.
- Имеет склонность принимать информацию на веру, в соответствии с ее кажущейся привлекательностью.
- Не придает должное значение планированию, либо нарушает расписания.
- Не проявляет достаточной последовательности в поступках.
- Не всегда завершает начатые проекты, переключая внимание на дела более привлекательные или срочные. Не умеет ждать.
- Имеет тенденцию принимать импульсивные, эмоциональные решения.
- Отдает предпочтение скорости и объему сделанной работы в ущерб качеству.
- Склонна к проявлению необоснованного энтузиазма и оптимизма.
- Иногда общается в одном направлении, невнимательно выслушивая собеседника (клиента), увлекаясь собственными речами.
- Часто слышит только то, что ее 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 ее поведение может восприниматься окружающими как чрезмерно эмоциональное или фамильярное.
- Склонна переоценивать свои и чужие способности.
- Не всегда готова пожертвовать приятной обстановкой или добрыми отношениями ради достижения максимальных результатов.
- С нежеланием занимается рутинными делами, требующими терпения и тщательности.

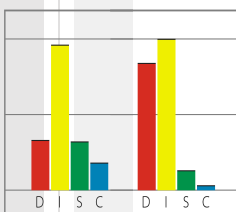


## ГЛАВА 10

### Анна 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.

- Была более последовательной в действиях и словах.
- Внимательнее относилась к собеседникам, их эмоциям, потребностям и обстоятельствам.
- Учитывала детали при разработке того или иного решения.
- Не искала слишком много альтернатив.
- Пользовалась имеющимися наработками и инструкциями вместо того, чтобы «изобретать велосипед».
- Была более точной в том, как дает и исполняет поручения.
- Не манипулировала фактами.
- Не обещала больше, чем может исполнить.
- Уделяла больше внимания планированию.
- Тщательнее взвешивала риски.
- Относилась требовательнее к качеству собственного труда.
- Прилагала сознательные усилия к тому, чтобы завершать начатое.
- Проявляла больший реализм и объективность в суждениях и оценках.
- Лучше сдерживала эмоции и порывы, и следила за своей жестикуляцией.
- Исключала возникновение «пиковых» моментов в работе, акцентируясь на делах важных-не срочных.
- Вела учет расходов и соразмеряла их с доходами.
- Чаще анализировала, какие ее поступки неэффективны или носят негативный характер и, в зависимости от полученной информации, сознательно корректировала свое поведение.
- Была менее зависима от чужого к себе отношения.



# 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 Анна, возможно, посчитает нужным развить свои умения. Необходимо лишь выбрать одну или несколько из предложенных опций и наметить конкретные шаги, которые Анна 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: \_\_\_\_\_

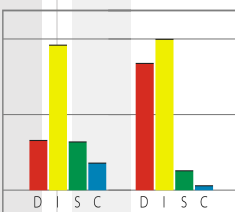
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: \_\_\_\_\_

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

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

Дата его Пересмотра: \_\_\_\_\_



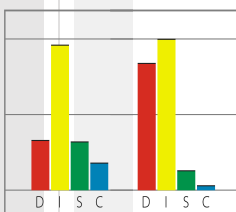


# ГЛАВА 11

## Поведение 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.
- Способна 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 остроловной.
- 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 эгоцентричной.
- Стремится уйти от исполнения малоинтересных обязанностей или делегировать их другим.

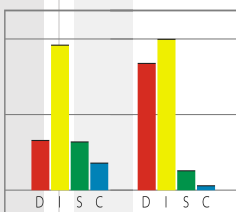


## ГЛАВА 12

### Рекомендации по улучшению общения с Анной

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

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

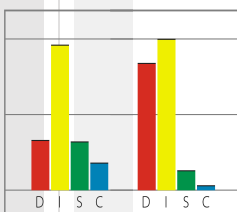


## ГЛАВА 13

### Что следует избегать в общении

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

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



# Профиль Поведения.

## Инструкция по применению

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.

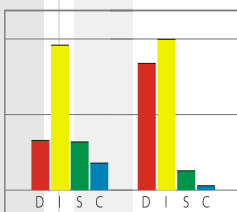
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

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.

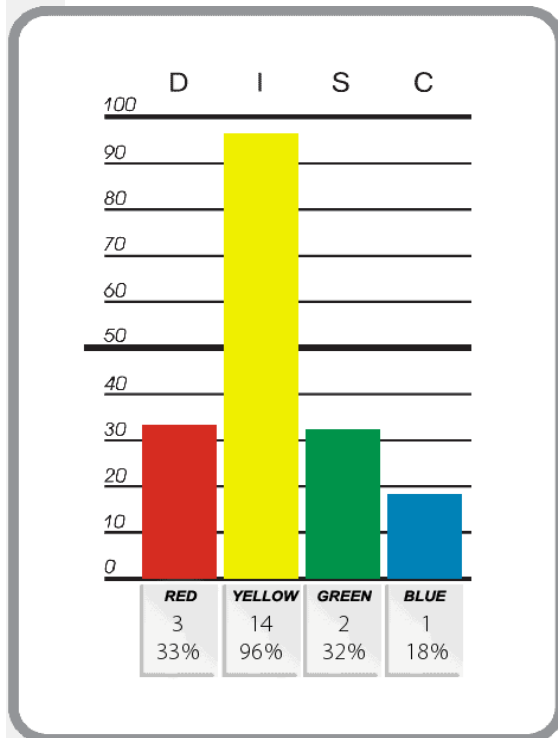
Сравнение показателей Графиков I и II, позволяет судить о разнице в том, каким человек считает необходимым быть и каким он является на самом деле.

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.



# ГЛАВА 14

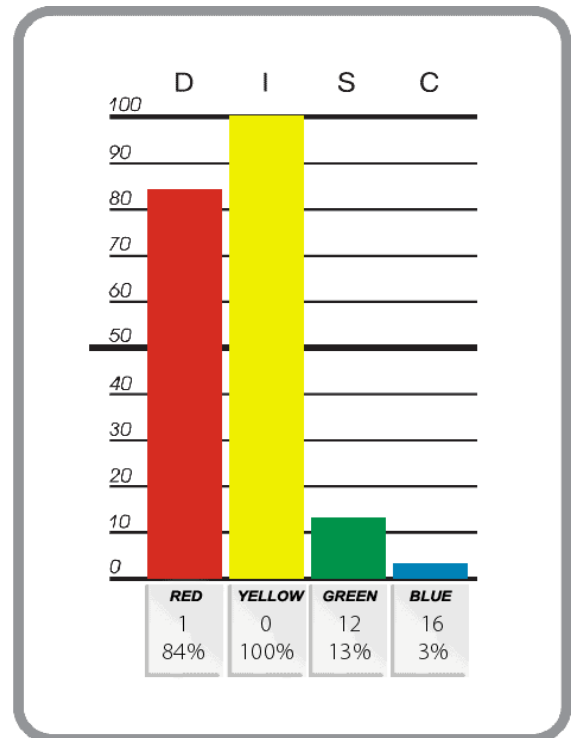
## Профиль Поведения.



Адаптированное поведение

Условный стиль

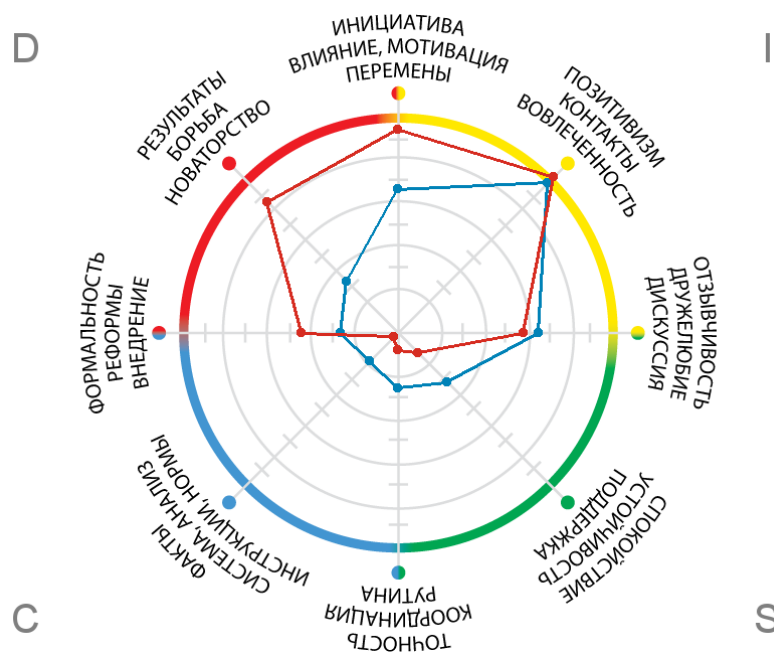
ВДОХНОВИТЕЛЬ



Естественное поведение

Условный стиль

ВДОХНОВИТЕЛЬ С ЧЕРТАМИ ЛИДЕРА



# Инструмент Роза INSUNRISE®.

## Инструкция по применению

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

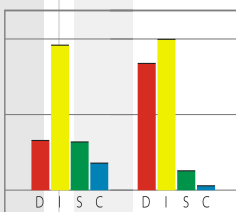
Роза INSUNRISE® была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

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.

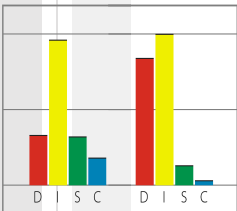
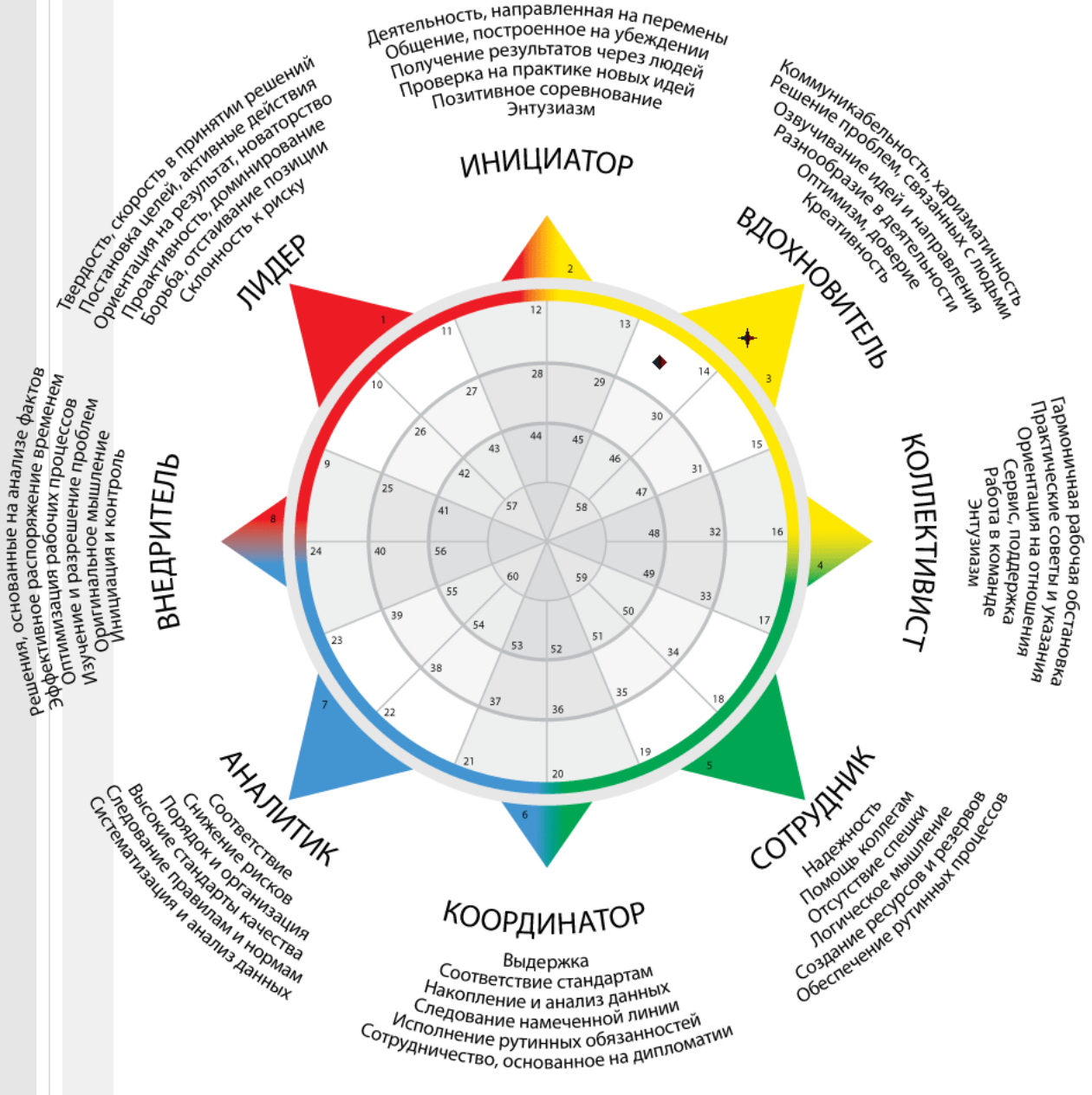
Чтобы определить степень того, насколько Вам приходится адаптировать свое поведение, нужно сравнить удаленность показателей Естественного для Вас поведения (ромб) и Поведения Адаптированного (звезда).

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.



# ГЛАВА 15

## Инструмент Роза INSUNRISE®.



- ◆ Естественное поведение  
Условный стиль  
ВДОХНОВИТЕЛЬ С ЧЕРТАМИ ЛИДЕРА
- ★ Адаптированный стиль  
Условный стиль  
ВДОХНОВИТЕЛЬ