



INSUNRISE  
СИСТЕМА ДИАГНОСТИКИ ПОВЕДЕНИЯ ЧЕЛОВЕКА

# ОТЧЕТ О СТИЛЕ ПОВЕДЕНИЯ

Б и з н е с   в е р с и я

СТЕПАНОВА  
ИРИНА  
ИВАНОВНА

ООО «Предприятие»

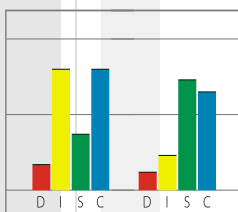
Аналитик - ПРИМЕР ОТЧЕТА

19/08/2010



# СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ	3
ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ	4
ГЛАВА 1 - Ценность для предприятия	7
ГЛАВА 2 - Сферы возможного развития	8
ГЛАВА 3 - Идеальный руководитель для Ирины	10
АДАПТАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ	11
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Введение	12
СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ Анализ поведения	13
ПЛАН РАЗВИТИЯ	14
СОБЕСЕДОВАНИЕ Вопросы для проведения собеседования	15
РОЗА Введение	16
РОЗА Анализ	17



# 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.

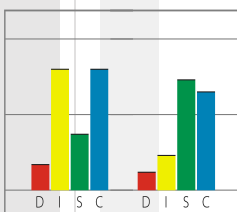
Постарайтесь разработать на базе Отчета о стиле поведения DISC INSUNRISE® свой собственный план действий для личного развития и улучшения отношений с окружающими.

Будьте успешны!

# ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

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

- Заботливая, неспешная, рассчетливая, интроверт, традиционалистка, постоянная; стабильная, сотрудничающая, ненавязчивая, недоверчивая, систематичная, логичная; щепетильная, сомневающаяся, скептик, недемонстративная, контролирует эмоции, миролюбивая, исполнительная, ориентирована на сервис, законопослушная, осторожная, умеренная, сдержанная, придерживается общепринятых норм, принимает решения медленно, стремится к поддержанию порядка, лояльная, любезная, склонная к анализу, умеренно и избирательно контактная, тактичная, скромная, избегает соревнования, склонна к накоплению информации, предсказуемая, цельная.
- Важными качествами Ирины являются ее лояльность и ненавязчивость.
- Старается контролировать свои порывы и не любит слишком эмоциональных проявлений.
- Имеет репутацию человека практичного и объективного.
- Природное умение слушать собеседника и восприимчивость помогают ей собирать необходимую информацию для анализа и обдумывания.
- Имеет обыкновение заранее готовиться к ответственным встречам и мероприятиям.
- Чувствует необходимость в том, чтобы обдумывать детальное осуществление всего проекта от начала до конца, прежде чем приступит к реальному действию.
- Ирину можно охарактеризовать как человека внимательного к качеству и любящего учитывать разного рода нюансы и подробности.
- Любит убеждаться в том, что не совершает ошибки и не допускает просчета в делах.
- Старается избегать ненадежных способов в работе и скорее изберет старый, проверенный метод, нежели передовой, но не проверенный.
- Может проявлять недоверие в отношении малознакомых людей. Такое отношение обычно проявляется в том, что Ирина старается задавать «новым людям» специальные вопросы, не требующие личной откровенности в ответах.
- Предпочитает иметь ограниченные взаимоотношения, интенсивность которых любит контролировать самостоятельно.

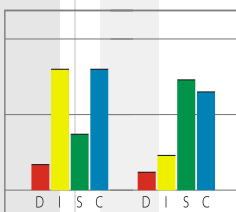


# ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

## продолжение

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

- Считает, что эмоциональное, но необоснованное и непоследовательное убеждение менее значимо, нежели убеждение, построенное на логике и подкрепленное фактами.
- Чувствует разочарование, если приходится участвовать в пустых, беспредметных разговорах.
- Любит систему в работе. Относится достаточно критически к необоснованным заявлениям и, как правило, воспринимает новые вещи достаточно осторожно.
- Склонна к накоплению информации, не делаясь ею с окружающими, если знает, что она не будет ими воспринята. Однако проявляет большую откровенность с членами коллектива, в котором работает. Это качество может являться большим подспорьем и, в то же время, разочарованием для руководителей.
- Консерватор по натуре, не любит личного соперничества в любом его проявлении.
- Старается находить логические объяснения и выходы из затруднительных ситуаций.
- Находится в постоянном поиске и старается максимально избегать ошибок в работе.
- Пытается следовать девизу: «Качество в первую очередь!»
- Сохранение добрых отношений с людьми для нее важно в той же степени, что и решение рабочих задач.
- Многие воспринимают Ирину как бескорыстного помощника, не претендующего на громкое признание.
- Спокойствие, самоконтроль и уравновешенность являются основными характеристиками поведения Ирины.
- Является надежным, полноценным членом коллектива.
- Любит работать в ненапряженной спокойной обстановке. Может работать в уединении.
- Может колебаться и проявлять сомнение, когда требуется принять быстрое решение. Ее тенденцией будет стараться отложить момент принятия решения с тем, чтобы собрать информацию, позволяющую сделать правильный выбор.

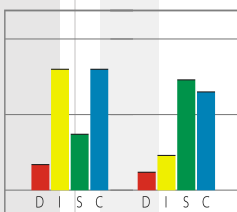


# ОБЩИЕ ОПИСАНИЯ

## продолжение

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

- Предпочитает придерживаться намеченных планов и процедур и любит, когда рабочие собрания начинаются и заканчиваются вовремя.
- Не директивна, не любит командовать, однако успешно может выступать в роли координатора или исполнителя.
- Если уверена в чем-то, будет упорно придерживаться своих взглядов.

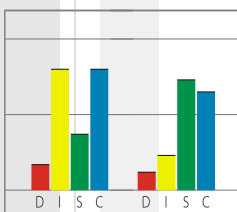


# ГЛАВА 1

## 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 Ирина способна привнести в свою организацию. Руководство может, полагаясь на сильные качества Ирины, определить оптимальную для нее роль в коллективе и организации.

- Ориентирована на оказание услуг.
- Тактична и корректна в общении с коллегами, начальством и клиентами.
- Считается с мнением начальства, уважает иерархию и организационную структуру.
- Умеет контролировать свои эмоции и импульсы.
- Является сторонницей компромиссных решений.
- Способствует налаживанию стабильности.
- Помогает коллегам, зачастую, бескорыстно.
- Умеет внимательно выслушать собеседника и проявить искренний интерес к его словам.
- Считается с интересами и нуждами членов команды при принятии решений.
- Старается действовать по принципу «выиграешь ты – выиграем мы».
- Последовательна и методична.
- Аккуратна и дисциплинирована
- Имеет аналитические способности.
- Объективна и рациональна в оценках.
- Успешно справляется с работой, требующей концентрации.
- Эффективна в роли координатора.
- Умеет заниматься долгосрочными проектами, приносящими основной вклад в преуспевание организации.
- Старается доводить начатые дела до завершения.
- Считает приоритетом соблюдение стандартов в работе; внимательна к качеству.
- Обладает способностью отслеживать ошибки и недочеты в рабочем процессе.
- Умеет конструктивно критиковать нереалистичные заявления членов коллектива.
- Способствует более глубокому пониманию людьми смысла имеющихся задач.

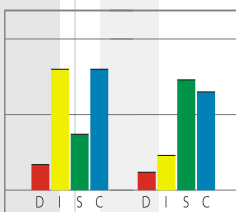


## ГЛАВА 2

### Сферы возможного развития

В данной части отчета перечислены возможные, ограничивающие эффективность факторы и черты поведения Ирины, 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.

- Избегает прогрессивных нововведений ради гарантии стабильности.
- Медленно приспосабливается к переменам.
- Нуждается в помощи при освоении новых дел; не всегда решается браться за проекты, не имевшие прецедентов.
- Не проецирует достаточной активности и инициативы при решении производственных задач.
- Избегает действовать самостоятельно.
- Склонна к накоплению информации, не делаясь ею с окружающими. Может умалчивать о своей точке зрения до тех пор, пока не спросят.
- Не всегда осознает или помнит о наличии конечных сроков исполнения заданий.
- Стремится сохранить ровное отношение к любой ситуации. В связи с этим, коллеги могут обвинить ее в безразличии.
- Имеет склонность к проявлению ложной скромности или ложного согласия.
- Ограничивается общением с членами своей команды; ведет себя несколько замкнуто с людьми малознакомыми.
- Предпочитает политику невмешательства.
- Стремясь уйти от конфликтных тем в разговоре, может оставлять нерешенными важные вопросы.
- Имеет тенденцию преувеличивать сложность проблем.
- Проявляет склонность к бюрократизму.
- Медленно принимает решения.
- Может затягивать свое участие в том или ином проекте.
- Иногда чрезмерный анализ ситуации и подготовка к ней заменяют Ирине само действие.
- Излагает идеи вместо того, чтобы «продавать» их.
- Может иметь некоторые трудности с расстановкой приоритетов.
- Взвешивая все «за» и «против», иногда становится заложницей собственной щепетильности.

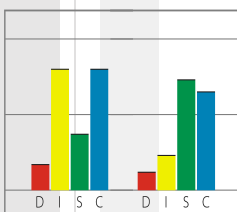


## ГЛАВА 2 (продолжение)

### Сферы возможного развития

В данной части отчета перечислены возможные, ограничивающие эффективность факторы и черты поведения Ирины, 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.

- Позволяет другим принимать решения за себя.
- Воспринимает критику своей работы как нападки на нее лично.
- Сводит разговор к обсуждению частных во время дискуссии в качестве самозащиты.

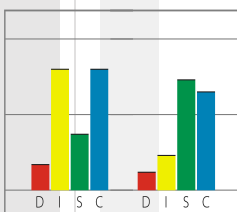


## ГЛАВА 3

### Идеальный руководитель для Ирины

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

- Участвует в делах коллектива и поддерживает отдельных его членов.
- Точно определяет, что именно требуется от Ирины по работе, и спрашивает с нее в соответствии с этими требованиями.
- Информирован о планируемых изменениях заранее.
- Поддерживает Ирину в сложных, новых начинаниях.
- Отдает предпочтение качеству, а не количеству.
- Следует общей политике фирмы.
- Не старается принимать решения за нее.
- Способствует проявлению Ириной самостоятельности и инициативы.
- Помогает наладить контакт с коллегами из других подразделений организации.
- Побуждает ее активнее высказываться на собраниях.
- Указывает ей на необходимость бороться с сомнениями, действовать решительнее, но и
- не торопит Ирину, предоставляя время на обдумывание, анализ данных и разработку последующих действий.
- Помогает в выборе приоритетов.
- Не загружает Ирину множеством поручений одновременно, зная о ее склонности не браться за новые дела, пока не завершены начатые.
- Регулярно дает «обратную связь» по поводу ее работы, достижений или ошибок в дружеской, корректной форме, подтверждая свои слова фактами.
- Способствует повышению позитивной самооценки сотрудников.
- Использует систему поощрений, словесных и материальных, для мотивации Ирины.
- Осознает необходимость предоставления Ирине возможности относительного отдыха, смены напряженных периодов более спокойными.

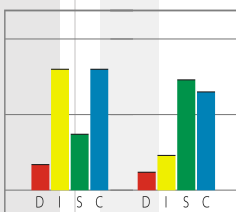


# АДАПТАЦИЯ ПОВЕДЕНИЯ

## Адаптированный стиль поведения Ирины

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.

- Изобретательная
- Убедительная
- Красноречивая
- Энтузиаст
- Контактная
- Любознательная
- Организованная
- Приспосабливающаяся
- Дипломатичная
- Аналитик
- Социально активная
- Не радикальная
- Способна действовать в напряженных условиях
- Расчетливая
- Любит сотрудничество и взаимодействие
- Нетребовательная
- Соглашающаяся
- Точная
- Педант
- Тактичная
- Миротлюбивая
- Беспокойная
- Осторожная
- Сочетает оригинальность и консерватизм
- Внимательная к людям
- Оптимист
- Ее сложно рассердить
- Бережливая
- Имеет широкие взгляды.



# 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.

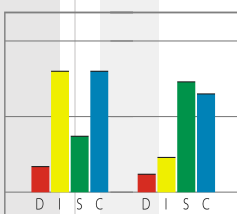
Тем не менее, некое событие, способное вызвать сильные переживания в человеке, может изменить конфигурацию Графика II. Так, например, автомобильная авария, серьезная хирургическая операция, перемены в семье, потеря работы и т.п. могут спровоцировать изменения в Графике II.

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.

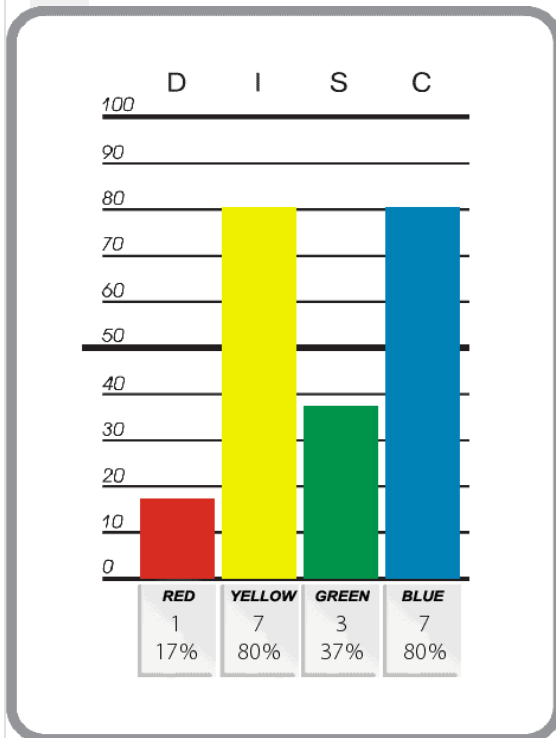


НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

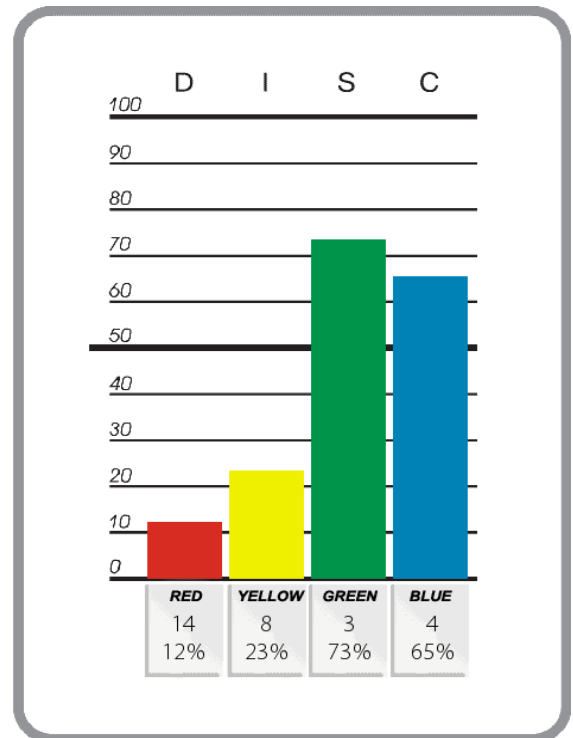
CopyRight © 2005-2010 DISC INSUNRISE® Ltd. All rights reserved  
www.insunrise.ru, e-mail: info@insunrise.ru

# СТИЛЬ ПОВЕДЕНИЯ

## Анализ поведения



Адаптированное поведение  
ВДОХНОВИТЕЛЬ - АНАЛИТИК



Естественное поведение  
ПОМОЩНИК - КООРДИНАТОР



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

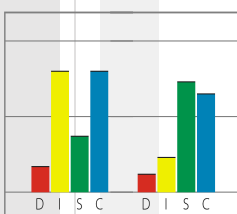
- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Область деятельности: \_\_\_\_\_

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

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

Дата его Пересмотра: \_\_\_\_\_



# СОБЕСЕДОВАНИЕ

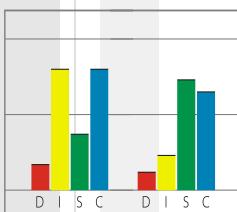
## Вопросы для проведения собеседования

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 Ирины.

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®.

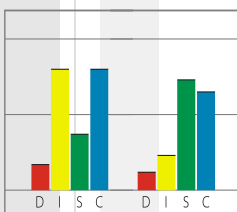
Роза INSUNRISE® была разработана на базе вышеописанной концепции К. Юнга, с целью помочь каждому человеку, применяющему этот инструмент, понять лучше себя самого и других людей.

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.

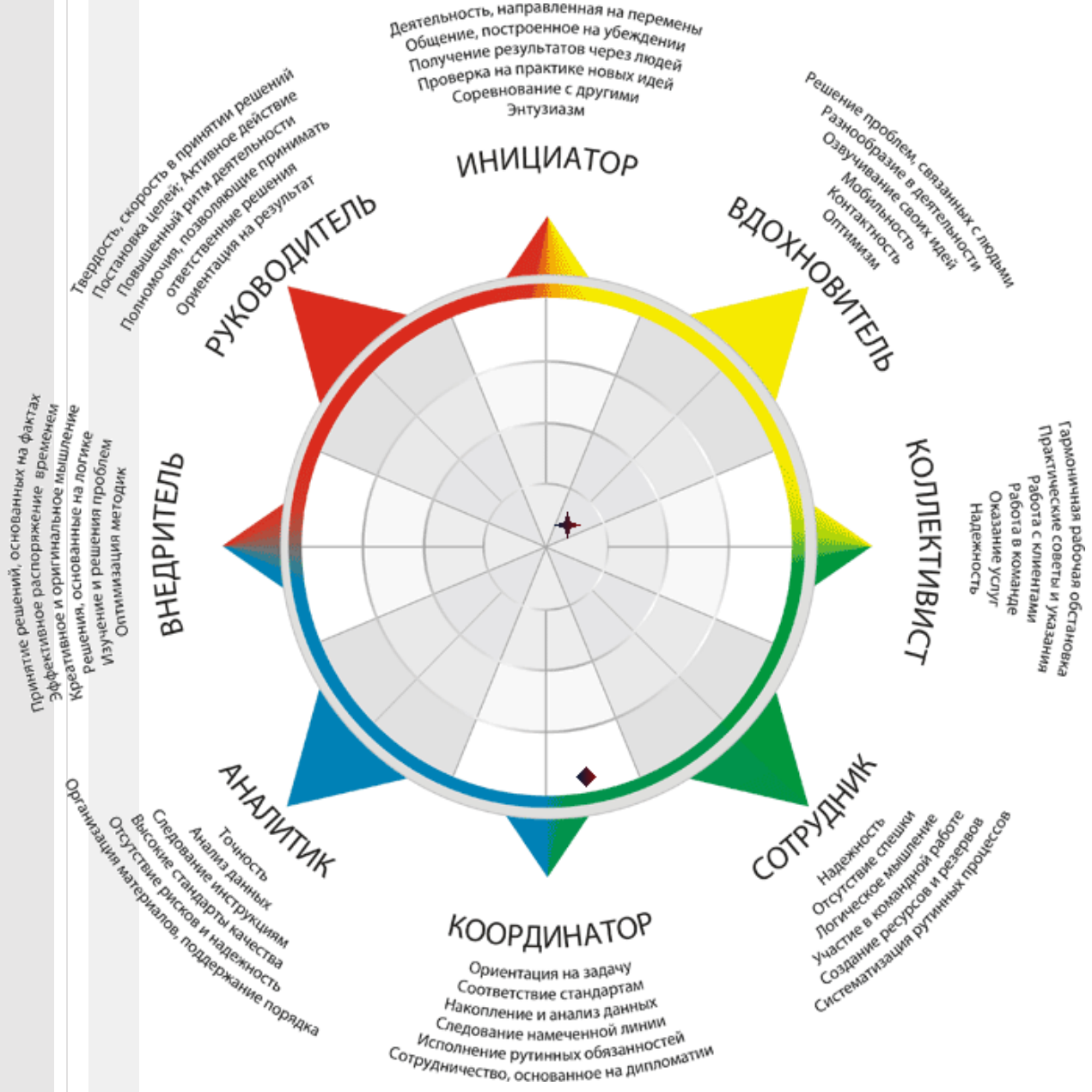




НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

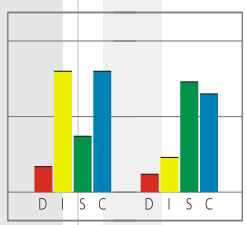
CopyRight © 2005-2010 DISC INSUNRISE® Ltd. All rights reserved  
www.insunrise.ru, e-mail: info@insunrise.ru

# РОЗА

## Анализ



- 
 Естественный стиль  
 ПОМОЩНИК - КООРДИНАТОР
- 
 Адаптированный стиль  
 ВДОХНОВИТЕЛЬ - АНАЛИТИК



НЕ ДЛЯ КОММЕРЧЕСКОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ