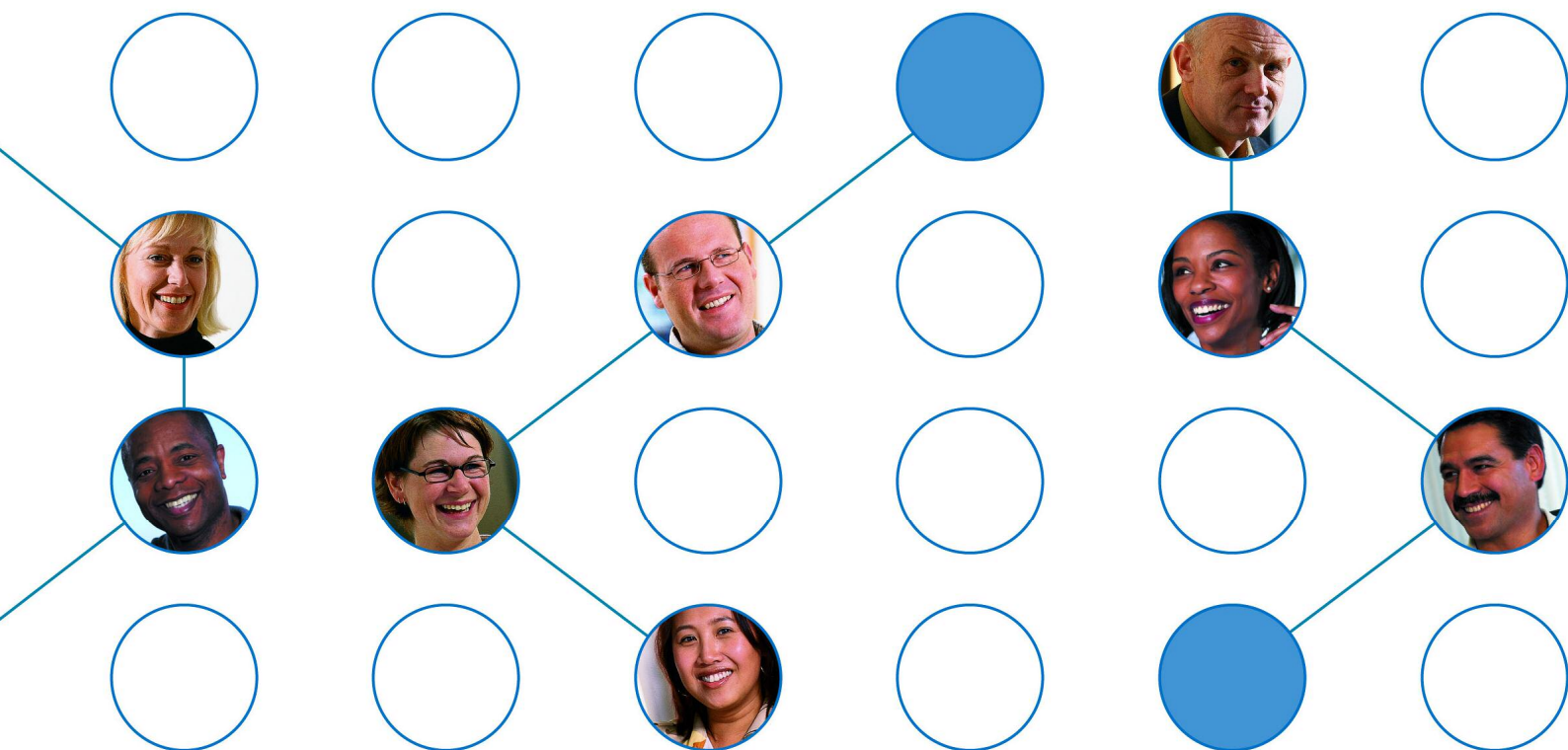




Classic 2.0



HR²⁴

Więcej niż Rekrutacja

Respondent Name

30.10.2014

Niniejszy raport został przesłany przez:

HR24 Sp. z o.o.



Wprowadzenie

DiSC® Classic 2.0

Witaj! Właśnie ukończyłeś pierwszy etap *DiSC® Classic*. Wkroczyłeś tym samym na ścieżkę prowadzącą do lepszej samoświadomości i skuteczniejszego działania.

Twój raport składa się z czterech głównych sekcji:

Sekcja I poświęcona jest w całości Tobie i Twojemu niepowtarzalnemu stylowi zachowania określonemu w oparciu o Twoje odpowiedzi w DiSC Classic. Najpierw zapoznasz się ze swoim Wykresem DiSC, który stanowi podstawę interpretacji. Następnie, w Części 1 dowiesz się jaki jest Twój Dominujący Styl DiSC, Twoje skłonności, potrzeby, preferowane otoczenie i strategie osiągnięcia wyników. W Części 2 będziesz mógł przyrzeć się bliżej swojemu Wskaźnikowi Natężenia, co pozwoli Ci uzyskać większą świadomość swoich potencjalnych mocnych i słabych stron. Część 3 pomoże Ci zrozumieć w jaki sposób kombinacja stylów D, i, S oraz C składa się na Twój unikalny Klasyczny Profil Zachowania.

Sekcja II skupia się na modelu DiSC i opisuje cztery Style DiSC wraz z charakterystycznymi dla nich skłonnościami, potrzebami, preferowanym typem otoczenia i strategiami osiągnięcia wyników.

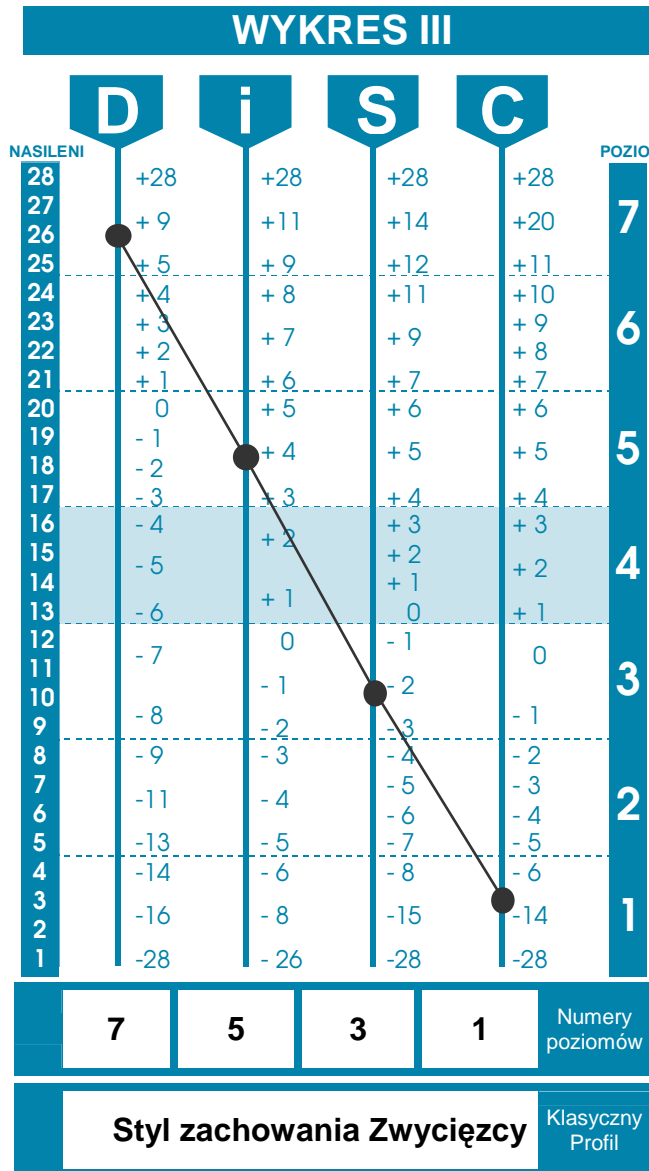
Sekcja III prezentuje opisy 15 Klasycznych Profili Zachowania

Sekcja IV wyjaśnia sposób tworzenia raportu na podstawie analizy punktów i danych

Podczas lektury raportu pamiętaj, że żaden styl ani żaden profil zachowania DiSC Classic nie jest lepszy ani gorszy od pozostałych. Nie ma też dobrych ani złych odpowiedzi. Twój raport pokazuje niepowtarzalny sposób, w jaki reagujesz na otoczenie. Przeczytaj go w całości, a następnie używając pisaka lub markera wykreśl z niego stwierdzenia, które do Ciebie nie pasują i podkreśl te, z którymi się zgadzasz.

Zaczynamy!

Poniżej zamieściliśmy Twój Wykres DiSC®, który powstał w oparciu o Twoje odpowiedzi i pokazuje wyniki, jakie osiągnąłeś na skalach poszczególnych stylów DiSC. Wyniki te stanowią podstawę dla każdego kolejnego etapu interpretacji. W dalszej części raportu dowiesz się jaki jest Twój Dominujący Styl (lub Style) DiSC, poznasz swoje potencjalne mocne i słabe strony oraz Klasyczny Profil Zachowania.



Część I: Twój Dominujący Styl DiSC

DiSC® Classic 2.0

Respondent, Twój dominujący styl zachowania – określony w oparciu o odpowiedzi opisujące Twój sposób postrzegania otoczenia i poczucie kontroli nad nim – to Dominacja (D). Przeczytaj opis dotyczący Dominacji i zastanów się czy odpowiada on Twojemu wyobrażeniu o samej sobie. Następnie zapoznaj się z opisami pozostałych stylów na stronie 14.

Dominacja (D)

Respondent, uzyskałaś wysoki wynik na skali Dominacji. Oznacza to, że przeszkody stojące na drodze do upragnionych wyników pokonujesz przez kształtowanie swojego środowiska.

Osoby z wyraźnie zaznaczonymi cechami Dominacji (wysokie D) chętnie podejmują działania przybliżające je do upragnionego celu. Poszukują możliwości rozwoju i samorealizacji, często też aspirują do władzy i stanowisk kierowniczych. Z reguły ich główne cele to sprawowanie kontroli, osiągnięcie wyników oraz swoboda podejmowania szybkich decyzji.

Rozwiązywanie problemów i konieczność radzenia sobie w trudnych sytuacjach nie odstrasza osób z wysokim D nawet, jeśli wymaga kwestionowania istniejącego stanu rzeczy. Osoby, które uzyskały wysoki wynik na skali Dominacji bez problemu radzą sobie z łączeniem różnorodnych czynności i zadań. Najlepiej pracują, gdy otrzymują trudne zlecenia lub zmuszone są całkowicie zmienić swój punkt widzenia.

Pracownicy o wysokim D osiągają najlepsze wyniki, gdy identyfikują się z grupą i sami sobie wyznaczają tempo działania. Może to być trudne, gdyż typy dominujące nie znoszą być kontrolowane ani ograniczane przez otoczenie. Utworzenie przewidywalnego środowiska pracy bardzo ułatwia sprawne współdziałanie Dominujących z kierownictwem i współpracownikami.

Szacowanie ryzyka i ostrożność nie są mocną stroną osób Dominujących, dlatego powinny otaczać się ludźmi, którzy te umiejętności posiadają. Nad długie rozmyślenia przedkładają działanie, stąd w ich naturze nie leży również staranne rozważanie wszystkich za i przeciw. Także tu przydałaby im się pomoc. Osoba o dużych skłonnościach do Dominacji powinna jak najczęściej werbalizować podstawy swoich decyzji.

Osoby z wysokim D miewają trudności z uświadomieniem sobie, że muszą polegać na innych. Zrozumieć tę zależność pomoże im kontakt z osobami bardziej niż oni otwartymi na potrzeby otoczenia. Z pewnością nie zaszkodzi też, jeśli osoby Dominujące nauczą się częściej relaksować.

Każdy z nas posiada pewne mocne strony, które czynią z nas osoby niepowtarzalne i wartościowe. Lubimy, gdy cechy te doceniają inni i kiedy pomagają nam one skutecznie działać w danym otoczeniu. Jednak nawet nasze mocne strony mogą być postrzegane jako słabości, jeśli wykorzystujemy je w sposób nadmierny lub nieodpowiedni. Przeczytaj słowa w przyciemnionych polach w poniższych czterech kolumnach. Przymiotniki te określają zachowania o Wysokim, Średnim i Niskim nasileniu dla każdego stylu. Następnie zapoznaj się z dokładnym opisem swojego Wskaźnika Natężenia na następnej stronie i naucz się świadomie rozpoznawać swoje potencjalne mocne i słabe strony.

D	i	S	C
28 egocentryczny	28 entuzjasta	28 pasywny	28 perfekcjonista
27 bezpośredni	27 towarzyski	27 cierpliwy	27 dokładny
26 odważny	26 mający siłę przebicia	26 lojalny	26 skoncentrowany na faktach
25 apodyktyczny	25 impulsywny	25 przewidywalny	25 dyplomatyczny
24 wymagający	24 uczuciowy	24 stworzony do pracy zespołowej	24 systematyczny
23 sugestywny	23 promujący siebie	23 spokojny	23 tradycyjny
22 ryzykant	22 ufny	22 zaborczy	22 uprzejmy
21 przedsiębiorczy	21 wpływowy	21 zadowolony z siebie	21 ostrożny
20 zdecydowany	20 sympatyczny	20 bierny	20 powściągliwy
19 dociekliwy	19 otwarty na ludzi	19 zrelaksowany	19 hołdujący wysokim standardom
18 znający swoją wartość	18 wspaniałomyślny	18 skryty	18 myślący analitycznie
17 rywalizujący	17 zrównoważony	17 rozmyślny	17 wrażliwy
16 szybki	16 uroczy	16 miły	16 dojrzały
15 polegający na sobie	15 pewny siebie	15 solidny	15 unikający
14 podejmujący świadome ryzyko	14 przekonujący	14 mobilny	14 „pozostający sobą”
13 samokrytyczny	13 spostrzegawczy	13 otwarty	13 przekonany o własnej słuszności
12 nie zwracający na siebie uwagi	12 znawca	12 czujny	12 zadufany w sobie
11 usuwający się w cień	11 refleksyjny	11 gorliwy	11 wytrwały
10 realistyczny	10 rzeczowy	10 krytyczny	10 niezależny
9 rozważający za i przeciw	9 logiczny	9 niezadowolony	9 sztywniak
8 potulny	8 opanowany	8 niecierpliwy	8 nieugięty
7 konserwatywny	7 nieśmiały	7 porywczy	7 uparty
6 nastawiony pokojowo	6 podejrzliwy	6 zniecierpliwiony	6 nieprzewidywalny
5 łagodny	5 pesymistyczny	5 żądny zmian	5 buntowniczy
4 cichy	4 powściągliwy	4 czepialski	4 arogancki
3 niepewny	3 zamknięty w sobie	3 spontaniczny	3 nie dający się przekonać
2 zależny	2 przewrażliwiony na swoim punkcie	2 sfrustrowany istniejącym stanem rzeczy	2 nietaktowny
1 skromny	1 małomówny	1 aktywny	1 sarkastyczny

Część II: Twój Wskaźnik Natężenia

DiSC® Classic 2.0

Kolejne cztery strony zawierają wyjaśnienia słów, które wskazują Twój poziom natężenia dla każdego stylu DiSC®.

Styl D

Osoby, które uzyskały podobny do Twojego wynik na skali D zwykle opisywane są za pomocą następujących przymiotników. Zakreśl te, które uważasz za swoje mocne strony i podkreśl te z nich, które mogą przysparzać Ci kłopotów.

Egocentryczna: Sprzeciw ani inne czynniki rozpraszające zwykle nie są w stanie zwieść Cię z kursu na osiągnięcie celu. Tego typu skupienie na sobie może okazać się pożyteczne dla zespołu, gdy Twoich współpracowników rozprasza biurokracja czy brak wspólnego stanowiska. Nie zapominaj jednak, że nadmierne koncentrowanie się na własnym wnętrzu może być odbierane jako cecha uciążliwa i wskazująca na egocentryzm.

Bezpośrednia: Jest to cecha powszechnie ceniona, gdyż oszczędza współpracownikom odgadywania Twoich prawdziwych intencji. Możesz również stanowić inspirację dla osób powściągliwych, które niechętnie dzielą się swoimi spostrzeżeniami i poglądami. Inni mogą jednak poczuć się urażeni Twoją nadmierną szczerością, co utrudni dalszą komunikację.

Odważna: Zwykle nie ograniczasz się do utartych metod postępowania. Nie boisz się stawiać wszystkiego na jedną kartę, jeśli przyjdzie Ci na to ochota. Twoje zachowanie może stać się wzorem dla osób obawiających się ryzyka i nowości. Nie zapominaj jednak trzymać swojej brawury w ryzach – inaczej Twoje lekkomyślne działania odstraszą od Ciebie współpracowników.

Apodyktyczna: Nastawienie na osiągnięcie celu i zdecydowane działanie mają korzystny wpływ na funkcjonowanie zespołu lub organizacji. Lecz jeśli zamkniesz się na sugestie i opinie innych w sytuacji, gdzie wymagane jest wspólne stanowisko, spotkasz się z niechęcią a nawet grupowym sprzeciwem.

Wymagająca: Cecha ta często wiąże się z wywieraniem nacisku na innych w celu osiągnięcia pożądanego wyniku. Może być uznana za zaletę w sytuacjach, gdy wraz z zespołem dążycie do wspólnego celu lub staracie się dotrzymać terminu. Pamiętaj jednak, by szanować przy tym uczucia innych i nie narzucać im swojej woli.

Sugestywna: W miejscu pracy cecha ta może oznaczać umiejętność przekonywania innych do swoich racji. Będzie uznawana za atut w przypadku pracy w trudnych warunkach oraz konieczności zachowania wymogów jakościowych mimo krótkich terminów. Przestaje być uważana za cechę pozytywną jeśli wiąże się z postawą sztywną i nieznoszącą sprzeciwu.

Styl i

Osoby, które uzyskały podobny do Twojego wynik na skali 'i' zwykle opisywane są za pomocą następujących przymiotników. Zakreśl te, które uważasz za swoje mocne strony i podkreśl te z nich, które mogą przysparzać Ci kłopotów.

Wpływowa: Umiejętność inspirowania innych i pobudzania ich do czynu to cechy sprawnych liderów. Pozwalają Ci one wpływać na innych lub działać w ich imieniu, gdy zachodzi taka potrzeba. Koniecznie jednak pamiętaj o prawdomówności i odpowiedzialności względem innych, by nikt nie poczuł się wprowadzony w błąd ani przedstawiony w nieprawdziwym świetle.

Sympatyczna: Miłe i pogodne usposobienie pomaga Ci odnaleźć się w grupie i bardzo przydaje się w pracy zespołowej. Natomiast jeśli ukrywasz swoje prawdziwe zdanie z obawy przed wydaniem się niemiałą, ryzykujesz, że inni postrzegają Cię będą jako osobę nijaką i pozbawioną wyrazu.

Otwarta na ludzi: Nie unikasz ożywionych interakcji z innymi ludźmi i najchętniej przebywasz w samym centrum wydarzeń, dzieląc się swoimi pomysłami z zespołem. Jest to cecha szczególnie mile widziana przez introwertyków, którzy dzięki Tobie swobodniej czują się w grupie. Zachowania towarzyskie są jednak nie na miejscu w sytuacjach, gdy trzeba skupić się na terminach lub wykonywanym zadaniu.

Wspaniałomyślna: W miejscu pracy postawa ta oznacza skłonność do bezinteresownego poświęcania czasu i energii. Jest to godna podziwu cecha, która wspaniale sprawdza się w dążeniu do wspólnego celu. Niemniej jednak staraj się oszczędzać czas i energię odmawiając, jeśli projektów opatrzonych Twoim nazwiskiem jest zbyt wiele.

Zrównoważona: Cecha ta odnosi się do Twojej pewności siebie wobec nowych sytuacji, ludzi czy problemów. Twoje reakcje są zwykle wyważone i spokojne, bez względu na to, z czym przychodzi Ci się zmierzyć. Taka postawa wzbudza szacunek i chęć naśladownictwa. Możesz jednak stracić wiarygodność, jeśli nie będziesz okazywać zrozumienia dla trosk innych ludzi.

Urocza: W połączeniu z inteligencją emocjonalną i zdolnościami przywódczymi, Twoja umiejętność przyciągania uwagi innych i przeciągania ich na swoją stronę daje Ci ogromne możliwości. Musisz jednak pamiętać, żeby nie nadużywać swojego uroku do manipulacji czy wykorzystywania innych osób.

Pewna siebie: Twoje silne przeświadczenie, że jesteś w stanie podołać zadaniu może inspirować innych do podejmowania ryzyka, które znacznie zwiększy ich szanse na sukces. Praca z osobami pewnymi siebie to cenne doświadczenie, pod warunkiem, że ich pewność siebie nie przybiera formy samozadowolenia i zapatrzenia w siebie. Może to irytować otoczenie i sprawiać, że inni poczują się przy Tobie niewidzialni.

Styl S

Osoby, które uzyskały podobny do Twojego wynik na skali S zwykle opisywane są za pomocą następujących przymiotników. Zakreśl te, które uważasz za swoje mocne strony i podkreśl te z nich, które mogą przysparzać Ci kłopotów.

Otwarta: Twój ekstrawertyzm otwiera przed Tobą drzwi i zapewnia sympatię współpracowników. Sprzyja również powstawaniu przyjaznej i wspierającej atmosfery. Istnieje jednak niebezpieczeństwo, że Twoja jowialność sprowokuje innych do traktowania Cię niedostatecznie poważnie.

Czujna: Zdołają Ci umknąć tylko nieliczne aspekty rozpatrywanych problemów. Jesteś czujna i uważnie obserwujesz rozwój sytuacji, tak że potrafisz zasygnalizować problem na długo zanim ktokolwiek inny pomyśli o interwencji. Powinnaś jednak starać się unikać drobiazgowego roztrząsania drugorzędnych szczegółów.

Gorliwa: Twój entuzjazm bywa wręcz zaraźliwy. Kreując dynamiczne środowisko pracy możesz być dla innych inspiracją do działania. Pamiętaj jednak, że przesadna gorliwość może doprowadzić do sytuacji, w której posuwasz się do przodu zbyt szybko, by zwracać uwagę na jakość, czy kluczowe detale.

Krytyczna: Możesz hołdować zasadzie “zero tolerancji”, która sprawdza się, gdy bezkompromisowa szczerość pozostaje jedynym rozwiązaniem pozwalającym wyeliminować błędy w projektach. Wtedy przyniesie ona korzyści i Tobie i Twojej organizacji. Staraj się jednak pamiętać, żeby nie ranić swoimi krytycznymi uwagami innych ludzi.

Niezadowolona: Uczucie niedosytu może być siłą napędową w dążeniu do doskonałych osiągnięć i oszałamiających wyników. Okazywana w nadmiarze, może jednak sprawić, że będziesz przez innych postrzegana jako malkontent.

Niecierpliwa: Wielozadaniowość idzie w parze z niecierpliwością. Ta cecha może okazać się pomocna przy zajmowaniu się jednocześnie wieloma różnymi projektami. Jednak ludziom o takich predyspozycjach trudno jest się skupić na wykonywaniu tylko jednej czynności naraz.

Porywca: Umiesz szybko podejmować decyzje. To bardzo cenna umiejętność w środowisku pracy, w którym stykasz się z poważnymi problemami. Ta umiejętność może jednak okazać się zgubna, gdy decyzje podejmujesz w zbyt dużym pośpiechu lub zanim zgromadzisz wszystkie potrzebne informacje.

Styl C

Osoby, które uzyskały podobny do Twojego wynik na skali C zwykle opisywane są za pomocą następujących przymiotników. Zakreśl te, które uważasz za swoje mocne strony i podkreśl te z nich, które mogą przysparzać Ci kłopotów.

Uparta: W konfrontacji z przeszkodami przejawiasz olbrzymie przywiązanie do wcześniej ustalonych planów. Twoja determinacja może istotnie zwiększyć szanse na powodzenie skomplikowanych projektów. Jednak brak zgody na kompromisy może też przynieść efekt odwrotny do zamierzonego i uniemożliwić ukończenie projektu.

Nieprzewidywalna: Cecha ta jest Twoim atutem, gdy wykorzystujesz ją do podtrzymywania uwagi współpracowników i zachęcania ich do kreatywności. Natomiast jeśli Twoja nieprzewidywalność sprawia, że inni Cię unikają, musisz uznać ją za wadę.

Buntownicza: Nęci Cię wizja odrzucenia konwencji. Ignorując tradycyjne bariery zyskujesz otwartość na nowe pomysły i odkrywcze koncepcje. Jednak gdy bunt stanie się Twoją automatyczną reakcją w każdej sytuacji, Twoja postawa może zacząć przysparzać Ci problemów.

AroganckiArogancka: Otacza Cię aura buntowniczkii. Odporność na presję grupy może okazać się cechą niezwykle korzystną, jeśli jest źródłem tak potrzebnej konstruktywnej krytyki. Uważaj jednak, by Twoja pryncypialna postawa nie przekształciła się w jawną niesubordynację.

Nie dająca się przekonać: Cecha ta oznacza, że nie potrafisz ustępować i podporządkować się decyzjom innych. Twoja determinacja może okazać się nieoceniona w przypadku zagrożenia realizacji ważnych celów. Upór przestaje jednak być cechą pozytywną, gdy staje na przeszkodzie zmianom na lepsze.

Nietaktowna: Wyrażasz się w sposób bezpośredni i nie przykładasz wielkiej wagi do konwenansów. Dzięki temu wszyscy znają Twoje zdanie na każdy temat. Okazuje się to zaletą w środowisku pracy, wymagającym bezpośredniej komunikacji. Istnieje też oczywiście ryzyko, że Twoje otoczenie poczuje się urażone i odsunie się od Ciebie.

Sarkastyczna: Prawdopodobnie często wykorzystujesz humor do rozładowania napięcia. Poczucie humoru bardzo się przydaje przy przełamywaniu lodów w niezręcznych sytuacjach, jednak używane w nadmiarze może irytować Twoich współpracowników, którzy pomyślą, że z nich kpisz.

Część III: Twój Klasyczny Profil

Zachowania

DiSC® Classic 2.0

Sposób, w jaki łączą się ze sobą style Dominacji, Wpływu, Stałości i Sumienności tworzy profil zachowań różny dla każdej kombinacji. Nasze badania umożliwiły wyodrębnienie 15 najpowszechniej występujących, niepowtarzalnych profili zachowania. Każdy „klasyczny profil” zachowania opisaliśmy w oparciu o dodatkowe badania teoretyczne i kliniczne, by pomóc ludziom zrozumieć i scharakteryzować własne zachowania.

Respondent, twój Klasyczny Profil Zachowania to Styl zachowania Zwycięzcy. Zapoznaj się z zamieszczonym poniżej opisem. Zaznacz fragmenty, które w twoim przekonaniu opisują cię najtrafniej.

Styl zachowania Zwycięzcy

Motywacja Respondent

Respondent jako osoba o profilu Zwycięzcy potrafisz szybko myśleć i wykazujesz zwykle dużą dozę pewności siebie. Jesteś wytrwała i nieustępliwa do tego stopnia, że wydajesz się być twardą indywidualistą. Przejawiasz dominującą osobowość, co zwiększa prawdopodobieństwo, że postrzegana będziesz jako osoba stanowcza i bezpośrednia.

Dążysz do wysokich stanowisk. Świetnie czujesz się w sytuacjach wymagających współzawodnictwa i szukasz okazji do wygrywania z innymi. Chętnie bierzesz na siebie odpowiedzialność i niełatwo Cię onieśmielić. Tendencję do werbalizowania swoich rzeczywistych odczuć sprawia, że najprawdopodobniej nie masz kłopotów z zaznaczeniem siły swojego autorytetu i ego.

Twoja żywiołowa niezależność sprawia, że otacza Cię aura wysokiego mniemania o sobie. Na taki obraz składa się również to, że często bywasz niecierpliwa i wyniosła. W ekstremalnych przypadkach możesz w relacjach z innymi sprawiać wrażenie osoby brutalnej i nieczułej.

Część III: Twój Klasyczny Profil

Zachowania

DiSC® Classic 2.0

Respondent

Nawyki w Środowisku Pracy

Poszukujesz okazji, w których możesz weryfikować i rozwijać praktyczne umiejętności. Intrygują Cię unikalne zlecenia, a nowe możliwości zwykle przykuwają Twoją uwagę. Dlatego też unikasz rutyny i przewidywalnych prac. Najbardziej odpowiadają Ci trudne, wymagające zadania i jasno wytyczone cele.

Szybkie tempo pracy pomaga Ci utrzymać najwyższą formę i koncentrację. Gardzisz więc pewnie powolnymi i metodycznymi zajęciami. Rytuje Cię także bezpośrednia kontrola oraz konieczność skupiania się na czasochłonnych detalach. Kiedy to tylko możliwe, starasz się unikać wszelkich czynników ograniczających. Niezależnie od poziomu komfortu w trakcie realizacji zadania, potrafisz być z siebie bardzo zadowolona, gdy już wykonasz projekt.

Konsekwentnie dążysz do uzyskania jak najlepszych wyników. W obliczu przeszkód wykazujesz upór, a w pędzie do wysokiej jakości nie znasz kompromisów. Naturalnie, Twoja wytrwałość przynosi organizacji stałe korzyści.

Cenisz sobie niezależność i zwykle lubisz pracować sama. Tym samym komisje i zespoły zadaniowe nie są dla Ciebie idealnym środowiskiem pracy. Praca grupowa często wzbudza w Tobie niepokój, jednak nigdy nie wahasz się prosić współpracowników o potrzebne wsparcie. Najczęściej szukasz pomocy innych przy zadaniach wymagających czynności rutynowych.

Wpływ na współpracowników wywierasz zwykle za pomocą siły charakteru. Zdarza Ci się okazywać zniecierpliwienie i krytyczne nastawienie do osób, które do konkluzji dochodzą wolniej, lub które uważasz za pozbawione motywacji. Z drugiej strony cenisz sobie zwykle tych współpracowników, którzy potrafią uzyskiwać przewidywalne rezultaty. Szanujesz osoby, które pracują szybko i osiągają odpowiednie wyniki.

Część III: Twój Klasyczny Profil

Zachowania

DiSC® Classic 2.0

Respondent

Bliższe informacje

Zdarza Ci się popadać w konflikty ze współpracownikami, gdyż wiele projektów postrzegasz jako pole do rywalizacji. Przejawiasz olbrzymie dążenie do zdobycia pozycji lidera i zwycięzcy. Musisz jednak zrozumieć, że większość działań to nie zawody, gdzie konieczni są zwycięzcy i pokonani.

Twoja silna potrzeba niezależności oznacza, że trudno Ci się zgrać z zespołem. Często niechętnie bierzesz udział w działaniach grupowych. Twoje zachowanie może wydać się innym aroganckie lub protekcjonalne, zaś Twój nadmierny krytycyzm wobec współpracowników będzie to wrażenie potęgował. Lekarstwem na taki stan rzeczy może być częstsze branie pod uwagę zdania współpracowników oraz zaprzestanie automatycznego lekceważenia ich wkładu. Spróbuj również wykształcić w sobie autentyczną troskę o współpracowników. Przyda Ci się spojrzenie na pomysły innych osób jako na potencjalne rozwiązania problemów.

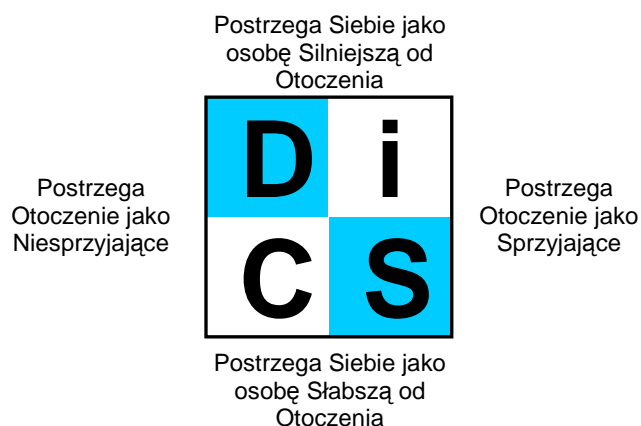
Chętnie i z łatwością znajdujesz błędy i niedociągnięcia, które mogą negatywnie wpłynąć na oczekiwane wyniki. Traktujesz to jako pretekst do przejęcia kontroli nad projektem, jeśli uznasz, że sytuacja tego wymaga. Może to jednak jednocześnie oznaczać wzięcie odpowiedzialności za projekt nawet, gdy nie leży to w Twoich kompetencjach. Jedną z przyczyn takiej decyzji może być Twoja obawa przed zdobyciem łatki naiwniaczki. Boisz się, że współpracownicy Cię wykorzystają, jeśli tylko im na to pozwolisz.

Zamiast przekraczać granice posiadanych uprawnień lub naruszać cudze kompetencje powinnaś starać się zwerbalizować swój tok myślenia. Przedstawiając innym własne racje możesz zapobiec konfliktom. W dążeniu do poprawy efektywności powinnaś jeszcze popracować nad cierpliwością i pokorą.

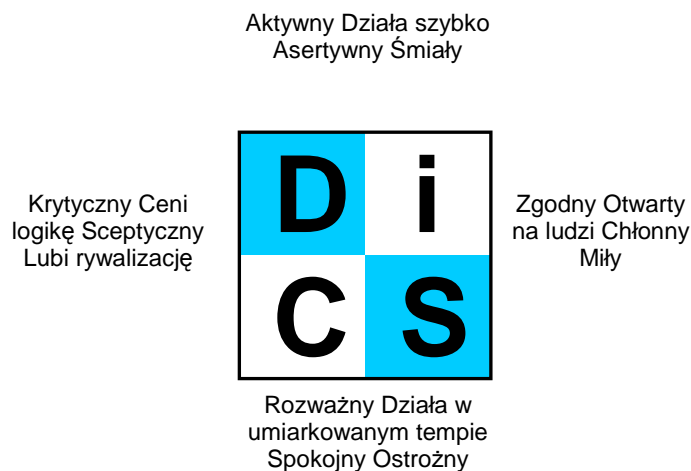
Respondent, jesteś przekonaną o własnych możliwościach indywidualistką. Twój żelazny upór może przynieść korzyści całej organizacji.

DiSC Classic opiera się na cztero-kwadrantowym modelu, który w miarodajny sposób opisuje cztery style zachowania. Są to: Dominacja (D), Wpływ (i), Stałość (S) i Sumienność (C). Dla części osób typowy jest jeden styl zachowania, dla innych dwa lub trzy.

Czym różni się Twój styl zachowania DiSC od pozostałych? Co łączy go z innymi? Te istotne kwestie pomoże wyjaśnić zamieszczony tu szczegółowy opis modelu DiSC. Każdy ze stylów zachowania DiSC w poniższym kwadracie ma coś wspólnego z sąsiednimi stylami. Zauważ, że przedstawiciele stylów C i S mają tendencję do postrzegania samych siebie jako osób słabszych od otoczenia. Mogą tym samym dążyć do kształtowania otoczenia, gdyż odnoszą wrażenie, że nie posiadają nad nim wystarczającej bezpośredniej kontroli. Natomiast style D oraz i uważają się za silniejsze od otoczenia. Mogą więc być bardziej asertywne, ponieważ mają wrażenie większej kontroli nad otoczeniem. Co więcej, style D i C uznają swoje otoczenie za niesprzyjające (wrogie i niechętnie), zaś style i oraz S – za sprzyjające (przyjazne i wspierające).



Poniższa ilustracja przedstawia model DiSC bardziej szczegółowo. Prezentuje cztery style przez pryzmat cech obserwowalnych i behawioralnych. Widać, że osoby reprezentujące style C i S działają w sposób przemyślany i w umiarkowanym tempie, podczas gdy reprezentanci stylów D oraz i są aktywni i lubią działać szybko. Co więcej, przedstawiciele stylów D i C są na ogół krytyczni i cenią logikę, podczas gdy osoby reprezentujące style S oraz i są bardziej ufne i otwarte na ludzi.

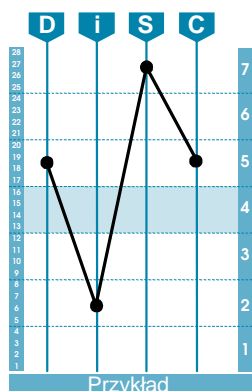


W poniższej tabeli znajdziesz ogólny opis wszystkich czterech stylów DiSC®. Lektura opisów pomoże Ci lepiej zrozumieć osoby reprezentujące podobne i różne od Twojego style zachowania.

D DOMINACJA	i WPŁYW
<p>Nacisk na kształtowanie otoczenia poprzez pokonywanie przeciwności w celu osiągnięcia rezultatów.</p> <p>OPIS Charakterystyczne zachowania takiej osoby</p> <ul style="list-style-type: none"> osiąganie natychmiastowych wyników inicjowanie działań podjęcie wyzwań szybkie podejmowanie decyzji kwestionowanie status quo przyjmowanie kierowniczej pozycji stawianie czoła trudnościom rozwiązywanie trudności <p>Czego taka osoba pragnie w swoim środowisku</p> <ul style="list-style-type: none"> władza i autorytet prestż i wyzwania możliwości osobistych osiągnięć szeroki zakres działań bezpośrednie odpowiedzi możliwość awansu brak kontroli i nadzoru wiele nowych i zróżnicowanych działań <p>PLAN DZIAŁANIA Taka osoba potrzebuje innych, którzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> rozważają wszystkie „za i przeciw” podjęciem świadome ryzyko postępują ostrożnie tworzą przewidywalne środowisko badają fakty zastanawiają się przed podjęciem decyzji zwracają uwagę na potrzeby innych <p>Aby zwiększyć swoją wydajność, osoba powinna</p> <ul style="list-style-type: none"> otrzymywać trudne zadania do realizacji zrozumieć, że potrzebuje innych ludzi posługiwać się technikami z doświadczenia praktycznego doświadczać sporadycznie silnych przeżyć identyfikować się z grupą przedstawić uzasadnienia swoich wniosków uświadamić sobie istniejące sankcje samodzielnie ustalać tempo pracy i więcej odpoczywać 	<p>Nacisk na kształtowanie otoczenia przez wpływanie lub przekonywanie innych.</p> <p>OPIS Charakterystyczne zachowania takiej osoby</p> <ul style="list-style-type: none"> spotykanie się z ludźmi wywieranie dobrego wrażenia elokwencja tworzenie motywującej atmosfery wywoływanie entuzjazmu zabawianie ludzi optymistyczne podejście do ludzi i sytuacji uczestnictwo w grupie <p>Czego taka osoba pragnie w swoim środowisku</p> <ul style="list-style-type: none"> popularność, społeczne uznanie powszechne uznanie dla zdolności swoboda wypowiedzenia się aktywność grupowa poza pracą demokratyczne stosunki brak kontroli i konieczności zajmowania się szczegółami możliwość wyrażania siebie szkolenie i doradztwo korzystne warunki pracy <p>PLAN DZIAŁANIA Taka osoba potrzebuje innych, którzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> koncentrują się na zadaniu poszukują faktów wypowiadają się „bez ogródek” szanują szczerłość stosują usystematyzowane metody działania wolą mieć do czynienia z rzeczami, niż z ludźmi prezentują logiczne podejście manifestują swoją indywidualność <p>Aby zwiększyć swoją wydajność, osoba powinna</p> <ul style="list-style-type: none"> kontrolować czas, jeśli wartości w skalach D lub S są niskie podjąć obiektywne decyzje stosować zarządzanie oparte na praktyce bardziej realistycznie oceniać innych ustalać hierarchię ważności oraz terminy być bardziej stanowczym wobec innych, jeśli wynik w skali D jest niski
C SUMIENNOŚĆ	S STAŁOŚĆ
<p>Nacisk na sumienną pracę w ramach istniejących uwarunkowań w celu zapewnienia jakości i dokładności.</p> <p>OPIS Charakterystyczne zachowania takiej osoby</p> <ul style="list-style-type: none"> ściśle przestrzeganie najważniejszych dyrektyw i standardów koncentracja na najważniejszych szczegółach myślenie analityczne, rozważanie wszystkich „za i przeciw” postępowanie z ludźmi w sposób dyplomatyczny subtelne i taktowne podejście do konfliktów dokładność krytyczna analiza wykonywanej pracy systematyczne podejście do sytuacji i działań <p>Czego taka osoba pragnie w swoim środowisku</p> <ul style="list-style-type: none"> jasno zdefiniowane oczekiwania odnośnie wyników pracy znaczenie jakości i dokładności chłodna, rzeczowa atmosfera możliwości demonstrowania fachowych umiejętności kontrola nad czynnikami wpływającymi na wykonywaną pracę możliwości zadawania pytań „dlaczego” uznanie dla konkretnych umiejętności i osiągnięć <p>PLAN DZIAŁANIA Taka osoba potrzebuje innych, którzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> powierzają innym ważne zadania szybko podejmują decyzje traktują procedury jedynie jako wskazówki dochodzą do kompromisu z przeciwnikami wyrażają niepopularne poglądy inicjują i ułatwiają dyskusje zachęcają do pracy zespołowej <p>Aby zwiększyć swoją wydajność, osoba powinna</p> <ul style="list-style-type: none"> posiadać czas na dokładne planowanie dokładnie znać zakres obowiązków oraz kryteria oceny wyników pracy zaplanować oceny wyników pracy otrzymywać konkretne informacje zwrotne dotyczące wykonanej pracy szanować tak samo wartość osobistą innych, jak i ich osiągnięcia wyrobić w sobie tolerancję na konflikty 	<p>Nacisk na współpracę z innymi w istniejących okolicznościach w celu wykonania zadania.</p> <p>OPIS Charakterystyczne zachowania takiej osoby</p> <ul style="list-style-type: none"> pracują w sposób stały i przewidywalny okazują cierpliwość rozwijają specjalistyczne umiejętności pomagają innym zachowują się lojalnie są uważnymi słuchaczami uspokajają rozemocjonowane osoby tworzą stabilne, harmonijne środowisko pracy <p>Czego taka osoba pragnie w swoim środowisku</p> <ul style="list-style-type: none"> utrzymanie status quo chyba, że istnieją uzasadnione powody do zmiany przewidywalne schematy działań nagradzanie za wykonaną pracę minimalne oddziaływanie pracy na życie domowe szczerze uznanie identyfikacja z grupą standardowe procedury realizacji zadań minimum konfliktów <p>PLAN DZIAŁANIA Taka osoba potrzebuje innych, którzy:</p> <ul style="list-style-type: none"> szybko reagują na nieoczekiwane zmiany zmuszają do wysiłku w celu realizacji przyjętych zadań angażują się więcej, niż w jedną rzecz jednocześnie potrafią się zareklamować wywierają nacisk na innych nie przeszkadza im praca w nieprzewidywalnych warunkach pomagają ustalić hierarchię zadań są elastyczni w doborze sposobów postępowania <p>Aby zwiększyć swoją wydajność, osoba powinna</p> <ul style="list-style-type: none"> być przygotowanym na zmiany potwierdzać swoją wartość wiedzieć, jaki jest jej indywidualny wkład w wysiłki grupy posiadać współpracowników o podobnych kompetencjach i szczerości znać wytyczne zadań być zachęcanym do kreatywności

Na kolejnych stronach znajdują się opisy wszystkich 15 Klasycznych Profilów Zachowania. Każdy z nich opisuje zachowania typowe dla specyficznej kombinacji czterech stylów DiSC®.

Styl zachowania Badacza



Wizerunek: jest beznamiętny; cechuje go samodyscyplina

Cele: sprawowanie ważnych funkcji oraz posiadanie władzy

Kryteria oceny innych: korzystanie z rzeczowych informacji

Sposoby oddziaływania na innych: determinacja, nieustępliwość

Przydatność w organizacji: dokładnie wypełnia zadania; z zaangażowaniem pracuje nad zadaniami, samodzielnie lub w małej grupie

Nadużywa: bezceremonialności; podejrzliwości wobec innych

W obliczu trudności: ma skłonność do internalizacji konfliktów; zachowuje urazy do innych

Obawia się: kontaktu z masami; obowiązków przekonywania do abstrakcyjnych idei

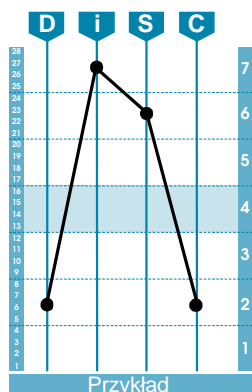
Czynniki zwiększające wydajność pracy: elastyczność; akceptacja innych; zaangażowanie w relacje interpersonalne

Obiektywni i analityczni Badacze pełnią rolę beznamiętnych „kotwic rzeczywistości.” To osoby skryte, które spokojnie i wytrwale podążają swoją drogą do ustalonego celu. Badacze odnoszą sukcesy w wielu dziedzinach nie dzięki wszechstronności, lecz ze względu na swój upór i determinację w realizacji zadań. Poszukują wyraźnego celu, na podstawie którego mogą opracować systematyczny plan i zorganizować działanie. Kiedy przystąpią już do jakiegoś przedsięwzięcia, nieustępliwie walczą o osiągnięcie swych celów. Czasami potrzebują czyjeś interwencji, by zmienić kierunek działania. Przez innych mogą być postrzegani jako osoby uparte i zadufane w sobie.

Badacze dobrze radzą sobie z ambitnymi zadaniami technicznymi, gdy na podstawie konkretnych danych mogą interpretować informacje i wyciągać wnioski. Działają na nich logika, nie emocje. Gdy trzeba przekonać innych do jakiejś koncepcji, najlepiej radzą sobie z konkretnym produktem.

Badaczom nie zależy zbyt wiele na dogadzaniu innym. Wolą pracować samodzielnie. Mogą być postrzegani jako chłodni, bezceremonialni i nietaktowni. Badacze cenią swoje własne zdolności intelektualne i osądzają innych według ich sprawności postugiwania się faktami oraz logiką. Aby poprawić swoje kontakty interpersonalne, Badacze powinni popracować nad swoją wyrozumiałością dla innych, a zwłaszcza dla ich uczuć.

Styl zachowania Doradcy



Wizerunek: jest przystępny; okazuje uczucia oraz wyrozumiałość

Cele: przyjaźń; szczęście

Kryteria oceny innych: postawa akceptacji; umiejętność doszukiwania się dobra w ludziach

Sposoby oddziaływania na innych: relacje osobiste; polityka „otwartych drzwi”

Przydatność w organizacji: jest stały i przewidywalny; buduje wiele związków przyjacielskich; zwraca uwagę na uczucia innych

Nadużywa: „owijania w bawełnę”; tolerancji

W obliczu stresu: staje się zbyt elastyczny i przyjacielski; jest bezkrytycznie ufny wobec ludzi

Obawia się: wywierania presji na ludzi; oskarżenia o wyrządzenie komuś krzywdy

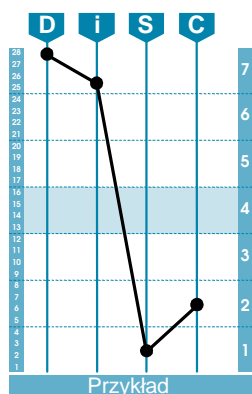
Czynniki zwiększające wydajność pracy: wyznaczanie realistycznych terminów; inicjatywa wykonania zadań

Doradcy są szczególnie skuteczni w rozwiązywaniu problemów innych. Imponują im swoim ciepłem, empatią oraz wyrozumiałością. Jako osoby optymistyczne z łatwością doszukują się dobra u innych. W relacji z innymi Doradcy wolą budować długotrwałe związki. Doradca to dobry słuchacz, chętnie zajmuje się problemami innych, a swoje sugestie wyraża taktownie, powstrzymując się od narzucania swoich poglądów.

Doradcy mają skłonność do zbyt tolerancji i cierpliwości wobec osób nieproduktywnych. W sytuacji stresowej trudno im czasem skonfrontować się z problemami związanymi z wynikami działań. Mogą stosować metodę „owijania w bawełnę” przy wydawaniu poleceń, stawianiu żądań lub dyscyplinowaniu innych. Kierując się zasadą, że „ważni są ludzie”, Doradcy mogą kłaść mniejszy nacisk na realizację zadania. Czasami mogą wymagać pomocy przy ustalaniu i przestrzeganiu realistycznych terminów.

Doradcy często odbierają krytykę jako osobisty afront, ale dobrze reagują na poświęconą im uwagę oraz komplementy za wykonane zadania. Doradcy na odpowiedzialnych stanowiskach zwykle przywiązują dużą wagę do jakości warunków pracy oraz chwaleń członków swojej grupy.

Styl zachowania Inspiratora



Wizerunek: akceptuje agresję; pomniejsza znaczenie uczuć

Cele: kontrolowanie otoczenia lub słuchaczy

Kryteria oceny innych: demonstracja osobistej siły, charakter oraz pozycja społeczna

Sposoby oddziaływania na innych: urok, kierowanie, zastraszanie; stosowanie nagród

Przydatność w organizacji: pełni rolę osoby aktywizującej ludzi; inicjuje, wymaga, komplementuje, dyscyplinuje

Nadużywa: zasady „cel uświęca środki”

W obliczu trudności: zaczyna manipulować, staje się kłótniwy lub wojowniczy

Obawia się: zachowania przejawiającego się słabością; utraty pozycji społecznej

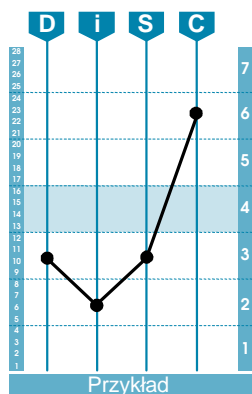
Czynniki zwiększające wydajność pracy: szczerą wrażliwość; gotowość do pomagania innym w osobistym rozwoju

Inspiratorzy świadomie usiłują kształtować myśli oraz działania innych. Chcą kontrolować swoje otoczenie. Są przebiegli w rozpoznawaniu motywacji osób i manipulowaniu nimi tak, aby zmienić ich zachowanie w z góry określony sposób.

Inspiratorzy doskonale wiedzą, co chcą osiągnąć, ale nie zawsze wyrażają to wprost. O swoich celach informują dopiero po „urobieniu” innych, np. po uprzednim zaoferowaniu przyjaźni temu, kto pragnie akceptacji, władzy temu, kto lubi panować, a bezpieczeństwa temu, kto pragnie przewidywalnego otoczenia.

W relacjach z innymi potrafią być czarujący. Kiedy potrzebują pomocy przy monotonna i czasochłonna zadaniach, mają dużą siłę przebicia. W kontakcie z nimi inni doświadczają często sprzecznych odczuć: czują przyciąganie do Inspiratorów, a jednocześnie zachowują dystans. Ze względu na zdolności manipulacyjne Inspiratorów mogą się czuć przez nich „wykorzystani”. Inspiratorzy mogą czasem budzić lęk w innych i podważać ich decyzje, jednak na ogół są bardzo lubiani przez współpracowników, ponieważ wykorzystują swoje zdolności werbalne do ciągłego przekonywania innych do siebie. Inspiratorzy zdecydowanie wolą osiągać cele na drodze współpracy i perswazji niż dominacji.

Styl zachowania Obiektywnego Myśliciela



Wizerunek: odrzuca agresję w relacjach międzyludzkich

Cele: poprawność

Kryteria oceny innych: zdolność logicznego myślenia

Sposoby oddziaływania na innych: posługiwanie się faktami, danymi oraz logicznymi argumentami

Przydatność w organizacji: definiuje i wyjaśnia; uzyskuje, ocenia oraz sprawdza informacje

Nadużywa: analizy

W obliczu trudności: ma skłonność do zamartwiania się

Obawia się: irracjonalnych działań; śmieszności

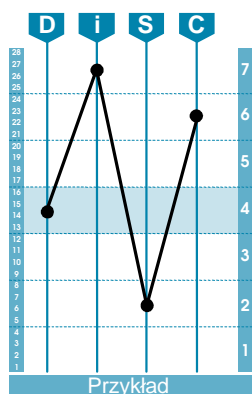
Czynniki zwiększające wydajność pracy: otwarcie się; publiczne omówienie swoich spostrzeżeń i opinii

Obiektywni Myśliciele często posiadają wysoko rozwiniętą zdolność krytycznego myślenia. Wyciągając wnioski i planując działania, kładą nacisk na znaczenie faktów; we wszystkim, co robią, starają się być poprawni i dokładni. W swojej pracy często łączą intuicję ze zgromadzonymi przez siebie faktami. Kiedy mają wątpliwości dotyczące jakiegoś sposobu postępowania, starają się uniknąć publicznej porażki poprzez skrupulatne przygotowanie. Obiektywni Myśliciele najpierw będą doskonalić nową umiejętność w samotności, a potem dopiero wykorzystają ją w grupie.

Obiektywni Myśliciele wolą pracować z osobami, którym tak samo zależy na zachowaniu spokojnej atmosfery pracy. Czasami uchodzą za nieśmiały; mogą być powściągliwi w wyrażaniu swoich uczuć. Szczególnie niezręcznie czują się w towarzystwie osób agresywnych. Pomimo łagodnego usposobienia mają silną potrzebę kontrolowania swojego otoczenia. Zwykle taką kontrolę sprawują nie wprost, lecz wymagając od innych przestrzegania określonych zasad i standardów.

Obiektywni myśliciele, którym zależy na znalezieniu „właściwej” odpowiedzi, mogą mieć trudności z podejmowaniem decyzji w niejasnych sytuacjach. Z powodu skłonności do zamartwiania się zdarza im się popadać w „analityczny paraliż”. Obiektywnemu Myślicielowi trudno przyznać się do popełnionego błędu. Raczej będzie starał się znaleźć informacje, które potwierdzą jego stanowisko.

Styl zachowania Oceniającego



Wizerunek: pragnie dobrze wyglądać

Cele: „zwycięstwo” w dobrym stylu

Kryteria oceny innych: zdolność do inicjowania działań

Sposoby oddziaływania na innych: docenia współzawodnictwo

Przydatność w organizacji: osiąga cele razem z zespołem

Nadużywa: autorytetu; pomysłowości

W obliczu stresu: staje się niespokojny, krytyczny, niecierpliwy

Obawia się: „straty” lub „porażki”; dezaprobaty innych

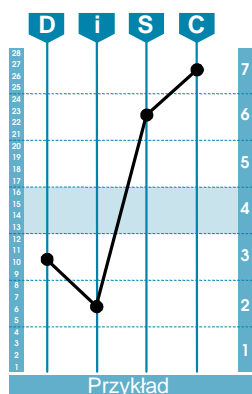
Czynniki zwiększające wydajność pracy: indywidualne wykonywanie zadań; większa empatia przy okazywaniu dezaprobaty; bardziej równomierne tempo

Oceniający potrafią wykorzystać twórcze idee do celów praktycznych. Dążą do rezultatów, stosując bezpośrednie metody. Nastawieni są na współzawodnictwo, ale zwykle postrzegani są raczej jako asertywni niż agresywni, ponieważ liczą się z innymi. Angażując ludzi do zadań, wolą posłużyć się perswazją niż wydawać polecenia lub rozkazy. Nakłaniają otoczenie do współpracy, wyjaśniając powody proponowanych działań.

Oceniający pomagają innym zobaczyć kroki niezbędne do osiągnięcia rezultatów. Zwykle przygotowują sobie szczegółowy plan działania, aby w uporządkowany sposób zbliżyć się do założonych rezultatów. Usilnie pragnąc wygranej, Oceniający mogą stracić cierpliwość, gdy nie udaje im się utrzymać swoich standardów lub gdy zadanie wymaga wytrwałej i systematycznej realizacji.

Mocną stroną Oceniających jest krytyczne myślenie. Nie kryją swoich krytycznych uwag, a ich słowa czasami potrafią być uszczypliwie. Lepiej panują nad sytuacją, jeśli sami ustalają swoje tempo pracy i wypoczynku. Przydatną formułą dla Oceniających może być „Raz wygrywasz, raz przegrywasz.”

Styl zachowania Perfekcjonisty



Wizerunek: podkreśla swoje kompetencje; jest powściągliwy i ostrożny

Cele: stabilizacja; przewidywalne osiągnięcia

Kryteria oceny innych: precyzyjne standardy

Sposoby oddziaływania na innych: dbałość o szczegóły; dokładność

Przydatność w organizacji: jest sumienny; dba o utrzymanie standardów; zwraca uwagę na jakość

Nadużywa: procedur oraz podejścia asekuracyjnego; za bardzo polega na ludziach, produktach oraz procesach, które sprawdziły się w przeszłości

W obliczu trudności: staje się taktowny i dyplomatyczny

Obawia się: antagonizmów

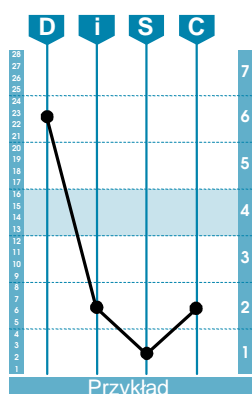
Czynniki zwiększające efektywność: elastyczność ról; niezależność oraz współzależność; wiara we własną wartość

Perfekcjonisci są osobami obdarzonymi systematycznym i analitycznym umysłem, przestrzegającymi ustalonych procedur zarówno w życiu osobistym, jak i zawodowym. Są bardzo sumienni, świetnie radzą sobie z zadaniami, które wymagają zwracania uwagi na szczegóły oraz dokładności. Ponieważ perfekcjonisci pragną niezmiennych warunków oraz przewidywalnych czynności, najlepiej czują się w dobrze określonym środowisku pracy. Wymagają szczegółowych informacji dotyczących oczekiwań, ram czasowych oraz procedur oceny wyników pracy.

Grozi im niebezpieczeństwo ugrzęźnięcia w nieistotnych szczegółach podczas podejmowania decyzji. Choć posiadają zdolność do podejmowania ważnych decyzji, to często spotyka ich krytyka za długotrwałe zbieranie i analizę informacji. Chociaż lubią wysłuchiwać opinii swoich przełożonych, Perfekcjonisci są skłonni podjąć ryzyko, o ile posiadają wystarczającą ilość danych, które można poddać analizie i wykorzystać do wyciągnięcia wniosków.

Perfekcjonisci oceniają samych siebie i innych za pomocą precyzyjnych standardów związanych z osiąganiem konkretnych celów, przy jednoczesnym przestrzeganiu standardowych procedur postępowania. Baczne zwracanie uwagi na obowiązujące standardy oraz utrzymanie jakości jest niezwykle cenne dla organizacji. Perfekcjonisci mogą mieć skłonność do oceny samych siebie przez pryzmat tego, co robią, a nie tego kim są jako ludzie. Może to prowadzić do sytuacji, w której słysząc komplement pod swoim adresem, myślą „Czego ta osoba ode mnie chce?” Dzięki przyjmowaniu do wiadomości szczerych pochwał, Perfekcjonisci mogą wzmocnić poczucie pewności siebie.

Styl zachowania Postępowca



Wizerunek: zależy mu na zaspokojeniu osobistych potrzeb

Cele: nowe możliwości

Kryteria oceny innych: zdolność do spełniania standardów Postępowca

Sposoby oddziaływania na innych: znajdowanie rozwiązań problemów; demonstrowanie osobistego poczucia siły

Przydatność w organizacji: unika „psychologii”; poszukuje nowych lub innowacyjnych metod rozwiązywania problemów

Nadużywa: kontroli nad ludźmi i sytuacjami w celu realizacji swoich własnych celów

W obliczu trudności: staje się wojowniczy w sytuacji zagrożenia indywidualizmu lub utraty ambitnych możliwości

Obawia się: nudy; utraty kontroli

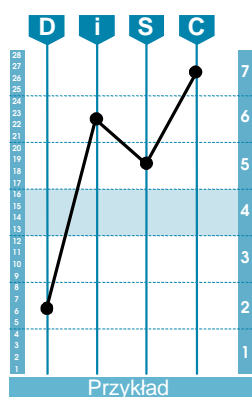
Czynniki zwiększające wydajność pracy: cierpliwość, empatia; uczestnictwo oraz współpraca z innymi; systematyczna realizacja zadań oraz zwracanie uwagi na jakość

Postępowcy to często indywidualiści o silnej woli, którzy stale poszukują nowych horyzontów. Polegają na sobie, myślą niezależnie i wolą poszukiwać własnych rozwiązań. W niewielkim stopniu ulegają ograniczającym wpływom grupy, unikają konwencji i często tworzą nowatorskie rozwiązania.

Najczęściej działają zdecydowanie i bezporednio, ale potrafią także sprytnie manipulować ludźmi i sytuacjami. Kiedy wraz z innymi znajdują się w sytuacji, która ogranicza ich indywidualność, często stają się wojowniczy. Są wytrwali w dążeniu do upragnionych rezultatów i zrobią wszystko, aby pokonać przeszkody stojące na drodze do sukcesu. Ponadto mają wysokie oczekiwania wobec innych i mogą być krytyczni, gdy nie spełnia się ich standardów.

Postępowców najbardziej interesuje realizacja własnych celów. Duże znaczenie mają dla nich możliwości awansu oraz ambitne wyzwania. Jako osoby koncentrujące się na rezultatach, mogą wydawać się mało empatyczni i niewrażliwi na innych.

Styl zachowania Profesjonalisty



Wizerunek: chce nadążyć za innymi pod względem wysiłku i kompetencji technicznych

Cele: rozwój osobisty

Kryteria oceny innych: samodyscyplina; stanowiska i awanse

Sposoby oddziaływania na innych: wiara w zdolność innych do opanowania nowych umiejętności; opracowywanie „właściwych” procedur i działań

Przydatność w organizacji: kompetencje w rozwiązywaniu problemów technicznych oraz międzyludzkich; przejawia biegłość i wyspecjalizowanie w określonej dziedzinie

Nadużywa: nadmiernie skupienia się na osobistych celach; ma nierealistyczne oczekiwania wobec innych

W obliczu trudności: staje się powściągliwy; wrażliwy na krytykę

Obawia się: bycia zbyt przewidywalnym; braku uznania jako „ekspert”

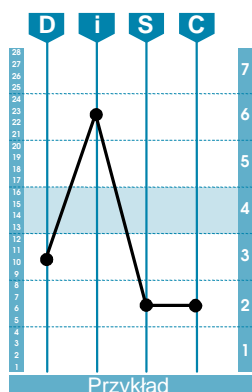
Czynniki zwiększające efektywność: prawdziwa współpraca na rzecz wspólnych osiągnięć; przekazanie kluczowych zadań odpowiednim osobom

Profesjoniści cenią sobie biegłość w specjalistycznych obszarach. Zachęceniu pragnieniem bycia „dobrym w czymś”, zwracają baczna uwagę na swoje osiągnięcia w pracy. Chociaż ich celem jest zostanie wybitnym ekspertem w danej dziedzinie, Profesjoniści często sprawiają wrażenie, że wiedzą coś w każdej dziedzinie. To wrażenie jest szczególnie silne, kiedy wypowiadają się na wiele tematów.

Podczas kontaktów z innymi narzucają luźny, dyplomatyczny i stonowany styl. Ta sympatyczna atmosfera może szybko zniknąć w pracy, gdy skupiają się na osiągnięciu surowych standardów realizacji zadań. Profesjoniści oceniają innych na podstawie ich samodyscypliny przejawiającej się w codziennych działaniach. Mają wysokie oczekiwania wobec samych siebie oraz innych, łatwo okazują rozczarowanie.

Chociaż w naturalny sposób koncentrują się na właściwej organizacji pracy oraz poszerzaniu swoich własnych umiejętności, Profesjoniści odczuwają także potrzebę pomocy innym w podniesieniu ich kompetencji. Ponadto muszą oni zwiększyć uznanie dla tych, którzy wnoszą swój wkład do wspólnej pracy, nawet wtedy, gdy nie stosują oni preferowanych przez nich metod.

Styl zachowania Promotora



Wizerunek: chętnie akceptuje innych

Cele: aprobata, popularność

Kryteria oceny innych: umiejętności werbalne

Sposoby oddziaływania na innych: pochwały, stwarzanie możliwości, przysługi

Przydatność w organizacji: zmniejszanie napięcia; promowanie projektów i ludzi, w tym także własnej osoby

Nadużywa: pochwał, optymizmu

W obliczu trudności: staje się niedbały i sentymentalny; dezorganizuje się

Obawia się: braku akceptacji społecznej i utraty poczucia własnej wartości

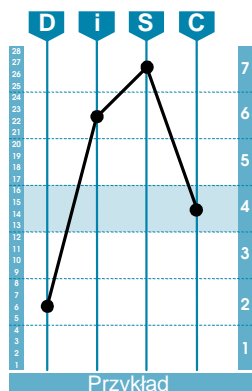
Czynniki zwiększające efektywność: kontrola czasu; obiektywizm; świadomość pilności zadań; kontrola emocji; spełnianie obietnic i realizacja zadań

Promotorzy posiadają rozległe znajomości. Zwykle są towarzyscy, posiadają umiejętności społeczne, łatwo nawiązują znajomości. Rzadko świadomie wchodzą w konflikt z innymi. Promotorzy poszukują środowiska, w którym łatwo mogą rozwijać i podtrzymywać znajomości. Obdarzeni zdolnościami werbalnymi, propagują swoje własne pomysły i budzą entuzjazm dla projektów innych osób. Dzięki szerokim kontaktom osobistym mają dostęp do ludzi, którzy mogą im pomóc.

Ponieważ Promotorzy podczas pracy wolą kontaktować się z ludźmi, mogą przejawiać mniejsze zainteresowanie realizacją zadań. Mają skłonność do poszukiwania sytuacji, którym towarzyszy spotkanie się z ludźmi oraz życie towarzyskie, nawet wtedy, gdy ich praca wymaga odosobnienia. Dobrze służy im udział w spotkaniach, komitetach i konferencjach.

Zazwyczaj nastawieni optymistycznie, Promotorzy mają skłonność do przeceniania zdolności innych. Często przeskakują do odpowiadających im wniosków, bez należytego rozważenia wszystkich faktów. Dzięki nadzorowi i odpowiedniemu pokierowaniu mogą nabyć więcej obiektywizmu oraz przykładać większą wagę do wyników pracy. Sprawne zarządzanie czasem może stanowić dla Promotorów pewien problem. Narzucenie ograniczeń czasowych na rozmowy i dyskusje może uświadomić im ważność „domknięcia” i ukończenia zadań.

Styl zachowania Przedstawiciela



Wizerunek: akceptuje pozytywne uczucia; odrzuca agresję

Cele: akceptacja grupy

Kryteria oceny innych: postawa tolerancji i nie odrzucania nikogo

Sposoby oddziaływania na innych: empatia; przyjaźń

Przydatność w organizacji: wspiera, wprowadza harmonię i zrozumienie; skupia się na wyświadczeniu przysług

Nadużywa: życzliwości

W obliczu trudności: nabiera siły przebiecia, wykorzystując w razie potrzeby informacje lub znajomości

Obawia się: różnicy zdań; konfliktu

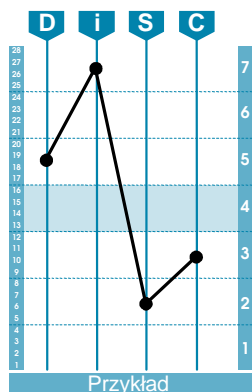
Czynniki zwiększające wydajność pracy: jasne uświadomienie sobie, kim jest i co umie robić; nieugiętość oraz pewność siebie; zdolność do mówienia „nie”, kiedy sytuacja tego wymaga

W pracy Przedstawiciele przywiązują dużą wagę zarówno do relacji interpersonalnych, jak i do samych zadań. Jako osoby empatyczne i wspierające są dobrymi słuchaczami, którzy chętnie poświęcają swoją uwagę innym. W obecności Przedstawicieli inni czują się chciani i potrzebni. Ponieważ Przedstawiciele dostrzegają potrzeby innych, ludzie nie obawiają się odrzucenia z ich strony.

Przedstawiciele ofiarowują innym swoją przyjaźń i chętnie wyświadczać przysługi. Przedstawiciele mają doskonałe zdolności w dziedzinie sprawnego organizowania i wykonywania zadań. W naturalny sposób wnoszą do grupy ducha harmonii i pracy zespołowej; szczególnie dobrze wychodzi im wykonywanie dla innych tego, co trudno im zrobić dla siebie.

Przedstawiciele obawiają się konfliktów i różnicy zdań. Ich wspierająca postawa raczej pozwala innym na tolerowanie status quo, niż zachęca do aktywnego zabrania się za rozwiązanie problemu. Ponieważ Przedstawiciele starają się nie zwracać na siebie uwagi i unikać otwartych konfrontacji z agresywnymi jednostkami, inni mogą posądzać ich o brak „twardości”. Choć Przedstawicielom zależy na dopasowaniu się do grupy, to jednak odznaczają się sporą dozą niezależności.

Styl zachowania Przekonującego



Wizerunek: ufa innym; jest pełen entuzjazmu

Cele: władza i prestiż; symbole statusu

Kryteria oceny innych: umiejętność wyrażania samego siebie; elastyczność

Sposoby oddziaływania na innych: przyjacielskie, otwarte podejście; umiejętności werbalne

Przydatność w organizacji: przekonuje i finalizuje; rozdziela obowiązki; jest opanowany i pewny siebie

Nadużywa: entuzjazmu; umiejętności przekonywania; optymizmu

W obliczu trudności: staje się chwiejny i łatwo go przekonać do swoich racji; jest zorganizowany, aby zaprezentować się w dobrym świetle

Obawia się: niezmiennego środowiska; złożonych związków interpersonalnych

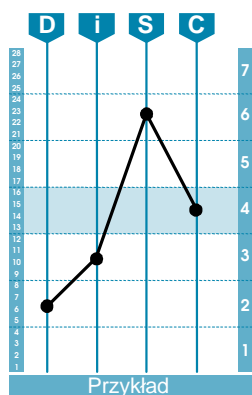
Czynniki zwiększające efektywność: ambitne zadania; zwracanie uwagi na aspekty pracy związane z realizacją celu oraz najważniejsze szczegóły; obiektywna analiza danych

Przekonujący pracując z ludźmi, dokładają starań, aby być przyjacielscy, a jednocześnie realizują własne cele. Jako osoby ekstrawertyczne i ciekawe ludzi, posiadają zdolność do budzenia szacunku i zaufania u osób o różnych osobowościach. Potrafią przekonać innych do swoich pomysłów, przyciągnąć ludzi do siebie oraz zatrzymać ich przy sobie jako klientów lub przyjaciół. Ta zdolność szczególnie przydaje się w sytuacjach, gdy - aby zdobyć autorytet - Przekonujący dokonują prezentacji swoich pomysłów lub własnej osoby.

Najbardziej korzystne środowisko dla Przekonujących to praca z ludźmi, otrzymywanie ambitnych zadań oraz wykonywanie różnorodnych prac, pociągających za sobą konieczność zmiany miejsca. Pragną wykonywać zadania, które dadzą im możliwość pokazania się w dobrym świetle. Wskutek wrodzonego pozytywnego oglądu rzeczywistości, Przekonujący mogą zbyt optymistycznie oceniać wyniki projektów oraz potencjał swoich współpracowników. Mogą również przejawiać skłonność do przeceniania własnej zdolności wpływania na zachowanie innych.

Chociaż cenią sobie brak rutyny i surowego reżimu pracy, Przekonujący wymagają systematycznego otrzymywania danych analitycznych. Po uświadomieniu sobie znaczenia „drobnostek”, mogą wykorzystywać informacje do połączenia entuzjazmu z realistyczną oceną sytuacji.

Styl zachowania Specjalisty



Wizerunek: celowo zachowuje umiar i dostosowuje się do innych

Cele: zachowanie status quo; kontrolowane środowisko

Kryteria oceny innych: normy przyjaźni; fachowość

Sposoby oddziaływania na innych: konsekwencja w działaniu; pójście innym na rękę

Przydatność w organizacji: krótkoterminowe plany; przewidywalność, konsekwencja; utrzymywanie stałego tempa pracy

Nadużywa: skromności; niechęci do brania na siebie ryzyka; biernego oporu wobec innowacji

W obliczu trudności: adaptuje się do osób posiadających władzę i myśli razem z grupą

Obawia się: zmiany, dezorganizacji

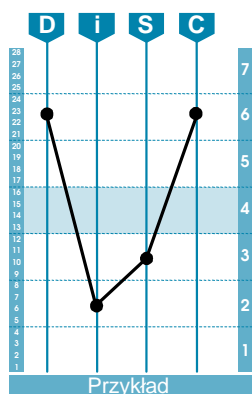
Czynniki zwiększające efektywność: publiczne przedyskutowanie ich pomysłów; wiara w siebie oparta na informacjach zwrotnych; metody ułatwiające pracę

Specjaliści dobrze znoszą towarzystwo innych. Dzięki swojemu umiarkowanemu, opanowanemu nastawieniu i skromności, potrafią dobrze współpracować z osobami przejawiającymi różne style zachowania. Specjaliści, licząc się ze zdaniem innych, są cierpliwi, i zawsze chętnie pomagają osobom, które uważają za swoich przyjaciół. Tworzą bliskie przyjaźnie ze względnie małą grupą innych pracowników firmy.

Ich wysiłki koncentrują się na utrzymywaniu relacji, które są bliskie i przewidywalne. Jako osoby najbardziej efektywne w pracy w wąskich dziedzinach, Specjaliści planują pracę w wyznaczonych obszarach, osiągając stałe wyniki. Dowody uznania ze strony innych pomagają im w utrzymaniu stałej wydajności.

Specjaliści wolno adaptują się do zmian. Uprzednie szkolenia dają im czas na zmianę własnych sposobów postępowania przy jednoczesnym zachowaniu stałego poziomu wydajności. Specjaliści mogą wymagać pomocy w początkowych fazach nowych projektów lub opracowaniu metod ułatwiających pracę, aby zmieścić się w wyznaczonym czasie. Ukończone projekty są często odkładane na bok do późniejszej weryfikacji. Specjaliści powinni pozbyć się starych materiałów, które straciły swoją przydatność.

Styl zachowania Twórcy



Wizerunek: akceptuje agresję; hamuje ekspresję

Cele: dominacja; wyjątkowe osiągnięcia

Kryteria oceny innych: standardy osobiste; nowatorskie pomysły realizacji zadań

Sposoby oddziaływania na innych: zdolność do nadażania za rozwojem systemów oraz nowatorskich metod

Przydatność w organizacji: inicjuje lub opracowuje zmiany

Nadużywa: bezceremonialności; postawy krytycznej lub protekcyjnej

W obliczu trudności: zaczyna go nudzić rutynowa praca; dąsa się, kiedy natrafia na ograniczenia; działa niezależnie

Obawia się: braku wpływu; niemożności osiągnięcia własnych standardów

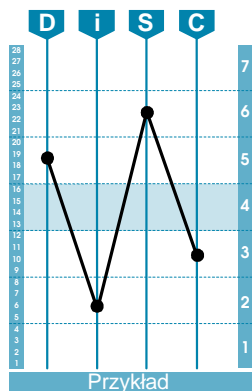
Czynniki zwiększające wydajność pracy: serdeczność; taktowna komunikacja; efektywna współpraca w zespole; uznanie istniejących sankcji

W zachowaniu Twórców widoczne są przeciwstawne siły. Ich pragnienie osiągania namacalnych rezultatów jest równoważone przez nie mniej silne dążenie do perfekcji, a agresywność łagodzona jest przez wrażliwość. Myślą i reagują szybko, lecz powstrzymuje ich pragnienie zbadania wszystkich możliwych rozwiązań przed podjęciem decyzji.

Twórcy cechują się zdolnością przewidywania i wprowadzają zmiany. Dążenie do perfekcji oraz zdolności planistyczne Twórców sprawiają, że zmiany te zazwyczaj są racjonalne, ale metody realizacji często nie uwzględniają relacji międzyludzkich.

Twórcy pragną swobody w swoich badaniach, chcą mieć możliwość sprawdzenia i przetestowania wniosków. Codzienne decyzje podejmują szybko, ale mogą być niezmiernie ostrożni przy podejmowaniu ważniejszych decyzji: „Czy powinienem przyjąć ten awans?” „Czy powinien przenieść się na inne miejsce?” Dążąc do rezultatów i doskonałości, Twórcy mogą nie przywiązywać wagi do spraw towarzyskich. Wtedy mogą być chłodni, powściągliwi lub bezceremonialni.

Styl zachowania Zdobywcy osiągnięć



Wizerunek: jest pracowity i pilny; okazuje frustrację

Cele: osiągnięcia osobiste, czasami kosztem celu grupowego

Kryteria oceny innych: zdolność osiągania konkretnych rezultatów

Sposoby oddziaływania na innych: odpowiedzialność za własną pracę

Przydatność w organizacji: określa oraz wypełnia obszary kluczowych dla siebie rezultatów

Nadużywa: niezależności; nadmiernie pochłania go wykonywane zadanie

W obliczu trudności: staje się sfrustrowany i niecierpliwy; staje się raczej „człowiekiem czynu” niż „osobą oddelegowującą”

Obawia się: wpływu na rezultaty ze strony osób o konkurencyjnych lub niższych standardach pracy

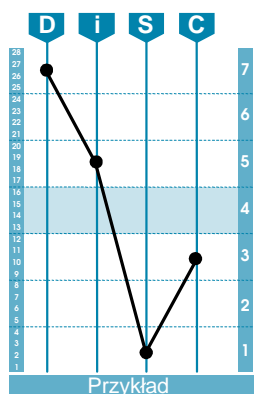
Czynniki zwiększające wydajność pracy: unikanie myślenia w kategoriach „albo-albo”; wyraźniejsza hierarchia zadań; rozważenie alternatywnych podejść; gotowość do poświęcenia korzyści krótkoterminowych na rzecz długoterminowych

Motywacja Zdobywców osiągnięć ma w dużej mierze charakter wewnętrzny i wypływa z ich własnych osobistych celów. Zaangażowanie w realizację własnych celów uniemożliwia im automatyczne zaakceptowanie celów grupy. Zdobywcy osiągnięć muszą uświadomić sobie, w jaki sposób mogą połączyć swoje cele osobiste z celami organizacji. Zachowując kontrolę nad swoim życiem, Zdobywcy osiągnięć rozwijają w sobie silne poczucie odpowiedzialności.

Zdobywców osiągnięć charakteryzuje silne zainteresowanie pracą oraz intensywna, nieustająca pogoń za osiągnięciami. Mają wysokie mniemanie o swojej pracy, a w trudnych sytuacjach niechętnie powierzają zadania innym. Zwykle biorą całą pracę na siebie, aby mieć pewność, że wszystko zostanie właściwie wykonane. Kiedy powierzają wykonanie zadania innym, mają skłonność do odwoływania go, jeśli jego realizacja nie przebiega zgodnie z ich oczekiwaniami. Kierują się zasadą: „Jeśli odniosę sukces, oczekuję, że uznacie to za moją zasługę; jeśli mi się nie powiedzie, wezmę winę na siebie.”

Zdobywca osiągnięć powinien więcej komunikować się z innymi, aby uelastyczyć swoją postawę i wyjść poza schemat „Muszę zrobić to sam” albo „Chcę mieć wszystkie zasługi dla siebie”. Może potrzebować pomocy w znajdowaniu nowych metod osiągania upragnionych rezultatów. Zdobywcy osiągnięć działają „na maksymalnych obrotach” i oczekują uznania odpowiedniego do ich wkładu pracy, wysokich zarobków w firmach i pozycji przywódczych w innych grupach.

Styl zachowania Zwycięzcy



Wizerunek: przejawia siłę ego; charakteryzuje się silnym indywidualizmem

Cele: dominacja i niezależność

Kryteria oceny innych: zdolność do szybkiego finalizowania zadań

Sposoby oddziaływania na innych: siła charakteru; gorliwość

Przydatność w organizacji: wytrwałość; upór

Nadużywa: niecierpliwości; patrzenia w kategoriach „przegrywy-wygrany”

W obliczu trudności: staje się krytyczny, szuka „dziury w całym”; niechętnie wchodzi do grupy; może naruszać granice

Obawia się: wykorzystania przez innych; powolności, szczególnie podczas realizacji zadań; pozostawiania „w ognie”

Czynniki zwiększające efektywność: wyjaśnianie własnego rozumowania; branie pod uwagę innych poglądów i pomysłów odnośnie celów i metod rozwiązywania problemów; prawdziwa troska o innych; cierpliwość i pokora

Zwycięzcy przejawiają pewność siebie, którą niektórzy mogą odbierać jako arogancję. Aktywnie poszukują okazji, dzięki którym mogą weryfikować i rozwijać swoje możliwości osiągnięcia wyników. Zwycięzcy lubią zadania trudne lub wyjątkowe, sytuacje wymagające współzawodnictwa oraz „ważne” stanowiska. Biorą na siebie odpowiedzialność, podkreślając znaczenie własnej osoby, a po ukończeniu zadań nie ukrywają zadowolenia z samych siebie.

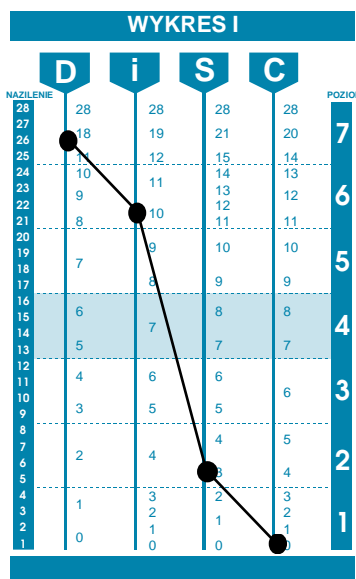
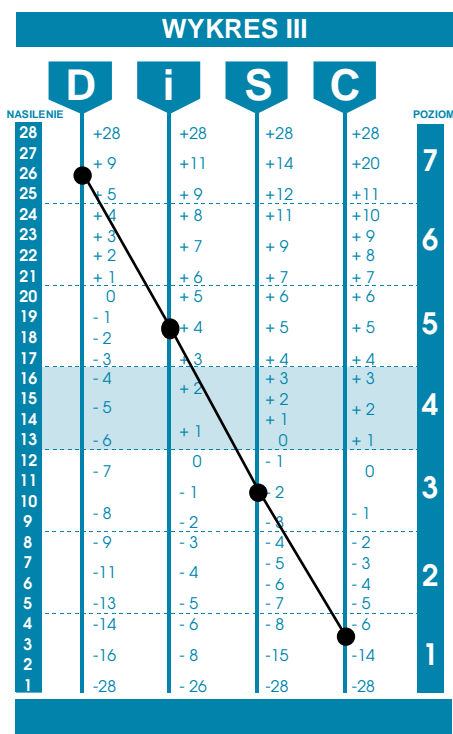
Zwycięzcy na ogół unikają czynników ograniczających ich swobodę, takich, jak na przykład bezpośrednia kontrola, czasochłonne szczegóły oraz rutynowa praca. Ponieważ są zdecydowani i bezpośredni, mogą mieć problemy z innymi. Zwycięzcy cenią swoją niezależność, a udział w pracach grupowych lub komisjach może szybko ich zniescierpliwic. Chociaż osoby należące do tego typu na ogół wolą pracować samodzielnie, zdarza im się namówic innych do pomocy w pracy, szczególnie, gdy chodzi o zadania rutynowe.

Zwycięzcy myślą szybko i wskutek tego mogą być niecierpliwi i krytycznie nastawieni do osób, które wolniej dochodzą do konkluzji. Oceniają innych poprzez ich zdolność do osiągnięcia wyników. Są zdecydowani i wytrwali nawet w sytuacjach konfliktowych. Niezależnie od tego czy są do tego uprawnieni, przejmują panowanie w sytuacjach, które tego wymagają. Z powodu swojej bezkompromisowej potrzeby osiągnięcia wyników, mogą wydawać się bezceremonialni i bezwzględni.

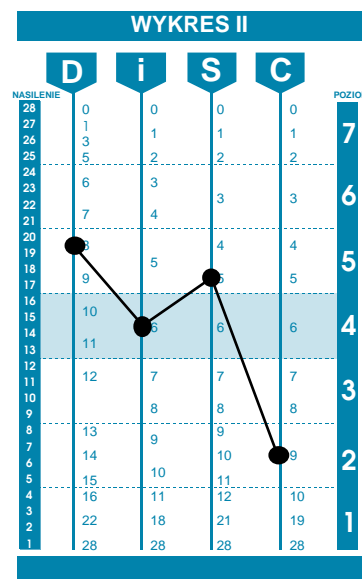
Oto skrótowe wyjaśnienie w jaki sposób powstał Twój osobisty raport. Wykres III to wynik zestawienia Twoich odpowiedzi typu „Najbardziej” i „Najmniej”. Na jego podstawie określa się dominujący styl DiSC, wartości wskaźnika natężenia oraz wyłania się Klasyczny Profil Zachowania. Jeśli chciałbyś dowiedzieć się więcej na temat metod tworzenia raportu osobistego, zwróć się do swojego trenera.

Nazwisko: Respondent Name

Data: 29.12.2006



Twoje odpowiedzi „Najbardziej” na każdej z czterech skali



Twoje odpowiedzi „Najmniej” na każdej z czterech skali

TABELA WYNIKÓW		D	i	S	C	N
		NAJBARDZIEJ	15	10	3	0
NAJMNIJ		8	6	5	9	0
RÓŻNICA		7	4	-2	-9	

STRESZCZENIE INTERPRETACJI

Dominujący(e) Styl(e) DiSC: Dominacja (D)

Klasyczny Profil Zachowania: Styl zachowania Zwycięzcy

Numery Poziomów: 7531