

DiSC WORKPLACE

EVERYTHING **DiSC**
WORKPLACE®

Hanna Migalska

18.11.2020

Niniejszy raport został przesłany przez:

DiSC Polska
www.disc-polska.pl
www.akademiadisc.pl

DiSC
P O L S K A

PRZYKŁAD

WILEY

Hanna, czy zastanawiałaś się kiedyś, dlaczego komunikowanie się z niektórymi ludźmi jest dla Ciebie łatwiejsze niż z innymi?

Być może zauważyłaś, że lepiej odnosisz się do współpracowników, którzy bardziej koncentrują się na zapewnieniu niezawodnych i dokładnych wyników.

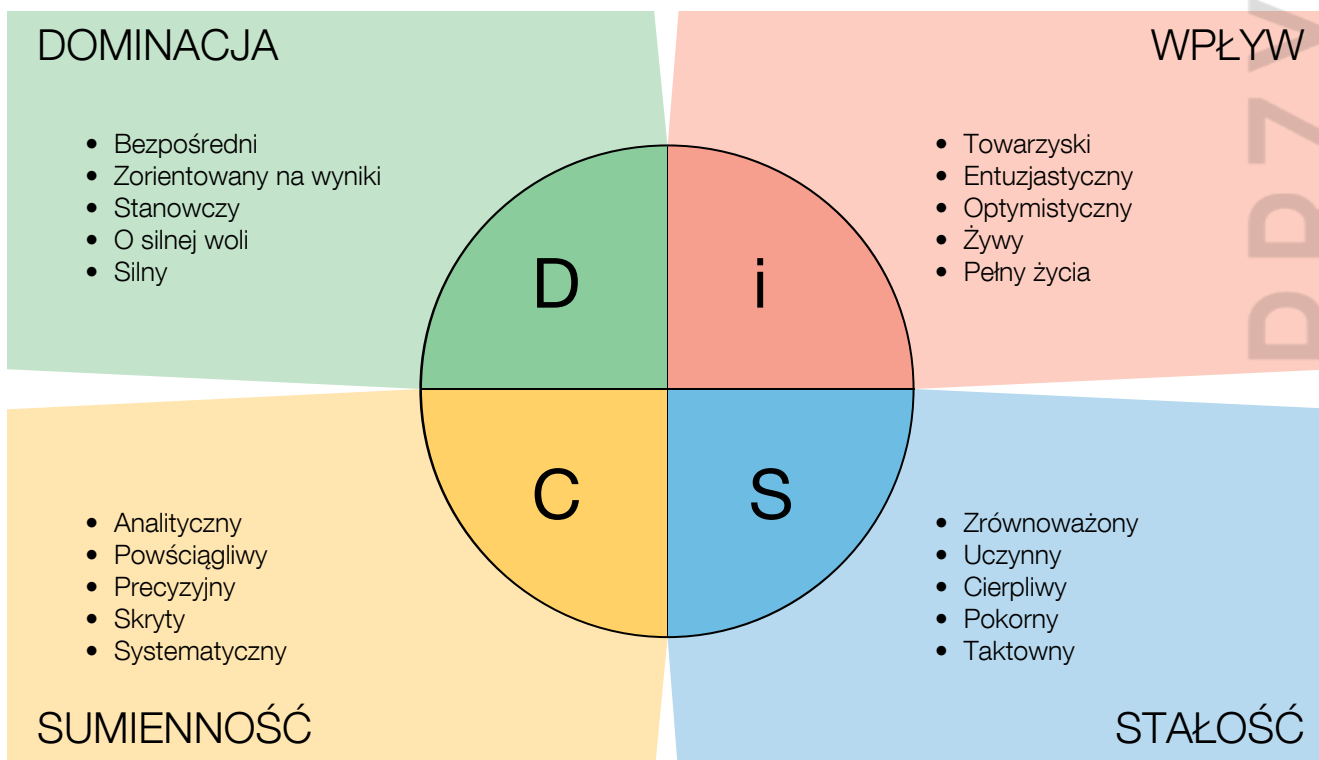
A może wygodniej jest Ci pracować z tymi, którzy przyjmują energiczne, odważne podejście, niż z tymi którzy pracują w bardziej stabilnym tempie.

A może najlepiej odnosisz się do ludzi, którzy są akceptujący, a nie sceptyczni.

Witamy w *Everything DiSC Workplace*®. Model DiSC® to proste narzędzie, które pomaga ludziom w lepszym łączeniu się od ponad trzydziestu lat. Ten raport wykorzystuje dane z indywidualnego testu w celu dostarczenia wielu informacji na temat priorytetów oraz preferencji w miejscu pracy. Ponadto dowiesz się, jak lepiej nawiązywać relacje ze współpracownikami, których priorytety i preferencje różnią się od Twoich.

Podstawowe Zasady Everything DiSC Workplace®

- ▶ Wszystkie style i priorytety DiSC są **tak samo cenne** i każdy łączy w sobie wszystkie cztery style.
- ▶ Na Twój styl pracy mają również wpływ **inne czynniki**, takie jak doświadczenia życiowe, wykształcenie i dojrzałość.
- ▶ Lepsze **zrozumienie siebie** to pierwszy krok do zwiększenia skuteczności podczas pracy z innymi.
- ▶ Poznanie **stylów DiSC innych osób** może Ci pomóc zrozumieć ich priorytety i różnice między Waszymi stylami.
- ▶ Możesz poprawić jakość swojego miejsca pracy, używając DiSC do budowania większej liczby **efektywnych relacji**.



Hanna, w jaki sposób jest ten raport spersonalizowany dla Ciebie?

Aby w pełni wykorzystać swój *Profil Everything DiSC Workplace®*, musisz zrozumieć, jak czytać swoją osobistą mapę.

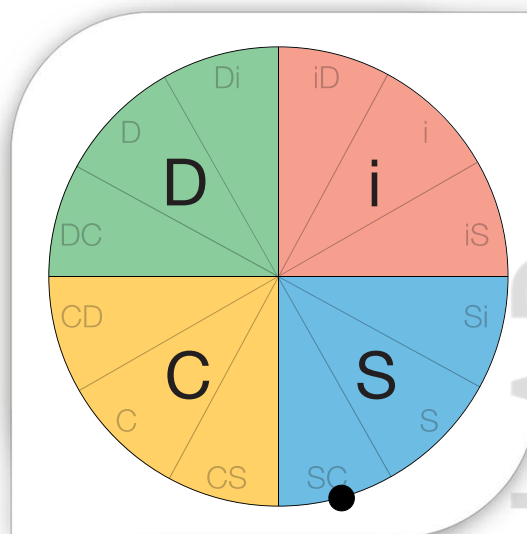
Twoja Kropka

Jak widzieliśmy na poprzedniej stronie, model Everything DiSC® składa się z czterech podstawowych stylów: D, i, S i C. Każdy styl jest podzielony na trzy regiony. Obrazek po prawej ilustruje 12 różnych regionów, w których może znajdować się kropka danej osoby.

Twój Styl DiSC®: SC

Lokalizacja Twojej kropki pokazuje Twój styl DiSC. Ponieważ Twoja kropka znajduje się w regionie S, ale jest także w pobliżu linii graniczącej z regionem C, to oznacza to, że masz styl SC.

Pamiętaj, że każdy łączy w sobie wszystkie cztery style, ale większość ludzi zdecydowanie dąży do jednego lub dwóch stylów. Niezależnie od tego, czy Twoja kropka znajduje się w centrum jednego stylu, czy w regionie graniczącym z dwoma stylami, **żadna lokalizacja kropki nie jest lepsza od drugiej**. Wszystkie style DiSC® są równe i cenne na swój sposób.



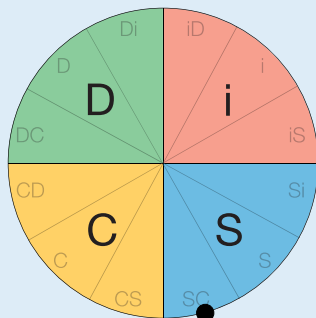
Blisko krawędzi czy blisko centrum?

Odległość kropki **od krawędzi** koła pokazuje, jak osoba jest naturalnie skłonna do określenia cech swojego stylu DiSC. Kropka umieszczona bliżej krawędzi koła wskazuje na silną skłonność w kierunku cech stylu. Kropka znajdująca się między krawędzią a środkiem koła wskazuje na umiarkowaną skłonność. A kropka umieszczona blisko środka koła wskazuje na niewielką skłonność. Kropka w środku koła nie jest lepsza niż kropka na krawędzi ani też odwrotnie. Jeśli lokalizacja Twojej kropki jest w pobliżu krawędzi koła, oznacza to, że przejawiasz **silną skłonność** i prawdopodobnie dobrze odnajdujesz się w cechach związanych ze stylem SC.

Teraz, gdy wiesz więcej na temat personalizacji Twojej mapy Everything DiSC Workplace, przeczytasz więcej o tym, co mówi o Tobie lokalizacja Twojej kropki. Następnie dowiesz się o swoim osobistym zacięciu mapy i priorytetach oraz odkryjesz, jak to wpływa na Twoje preferencje. Później poznasz podstawy innych stylów DiSC i sposoby korzystania z tych informacji w celu lepszych relacji ze wszystkimi w Twoim miejscu pracy.

Twoja Kropka mówi, że

Twój Styl DiSC to: SC



Hanna, ponieważ masz styl SC, to wykazujesz się wytrwałością i konsekwencją oraz zwykle dążysz do bycia sumienną i wiarygodną. Ogólnie rzecz biorąc, prawdopodobnie chcesz być znana jako ktoś, na kogo ludzie mogą liczyć. W porównaniu do innych masz więcej cierpliwości do rutynowych projektów. Najprawdopodobniej planujesz z wyprzedzeniem, pozostawiając wystarczająco dużo czasu na wypełnienie obowiązków w preferowanym przez Ciebie tempie.

Podobnie, prawdopodobnie wolisz miejsce pracy zapewniające stabilność i poczucie bezpieczeństwa. Najprawdopodobniej lubisz mieć jasno określone oczekiwania i procedury. Posiadanie konkretnych zadań i obowiązków może być

dla Ciebie wygodniejsze niż przyjmowanie ról lub podejmowanie projektów wymagających dużej presji. Po ustanowieniu wygodnej rutyny zapewne czujesz się najlepiej przygotowana do wykonywania jak najlepszej pracy.

Zasadniczo chcesz ostrożnie przetwarzać informacje i zwykle unikasz pochopnych decyzji. Masz tendencję do unikania dużego ryzyka, więc rozważając śmiałe opcje, prawdopodobnie poświęcasz więcej czasu na rozważanie potencjalnych przeszkód. Twoje oddanie sprawdzonym, zweryfikowanym przez czas metodom często powoduje, że opierasz się nowym i innowacyjnym pomysłom. Chociaż Twoje decyzje są prawdopodobnie dobrze przemyślane, to inni mogą czuć, że Twoja ostrożność może czasami przeszkadzać w postępkach.

Wolisz robić rzeczy poprawnie za pierwszym razem, aby uniknąć krytyki lub rozczarowania innych. Najprawdopodobniej starasz się uważnie przejrzeć swoją pracę, więc inni mogą czuć się komfortowo, prosząc Cię o wykonanie projektów wymagających uwagi. Jednak, mimo że masz tendencję do uzyskiwania spójnych wyników, czasami możesz skupiać się na szczegółach kosztem całościowego poglądu.

Podobnie jak inni ze stylem SC, masz tendencję do bycia małomówną i nie chcesz narzucać swoich pomysłów innym. Ponieważ jesteś dość powściągliwa, to możesz preferować niewyróżnianie się podczas spotkań i zgromadzeń towarzyskich. Podczas gdy Twoja skromna natura prawdopodobnie sprawia, że wydajesz się przystępna, Ci, którzy są bardziej towarzyscy lub silni, mogą mieć trudności z odczytaniem Twojego bardziej subtelnygo stylu komunikacji.

Ponieważ raczej nie jesteś skłonna do skupiania się przede wszystkim na statusie, władzy lub uwadze, to prawdopodobnie dobrze pracuje Ci się cicho i bez rzucania się w oczy. Chociaż lubisz czuć się doceniona, to możesz się stać zawstydzona, jeśli pochwała jest zbyt publiczna lub wylewna. W rzeczywistości, ponieważ jesteś dość pokorna, to prawdopodobnie wolisz świętować osiągnięcia całego zespołu lub organizacji.

Podczas komunikowania się z innymi, masz tendencję do utrzymywania podejścia dyplomatycznego. Najprawdopodobniej unikasz tematów, które mogą wywołać kontrowersje. Raczej starasz się uważnie przemyśleć, zanim zaczniesz mówić, i podziwiasz innych, którzy podzielają tę tendencję. Ponieważ skupiasz się na utrzymywaniu harmonii, czasem mogą Cię zaskoczyć ci, którzy mniej troszczą się o dyplomację.

Ponieważ często czujesz się niekomfortowo z agresją i sytuacjami emocjonalnymi, to prawdopodobnie nie lubisz bezpośredniego konfliktu. Czasami możesz czuć, że Twoja potrzeba stabilności i bezpieczeństwa jest zagrożona, gdy ludzie się nie dogadują. Kiedy inni stają się żarliwi lub źli, możesz próbować zmieniać temat. Jeśli to nie działa, czasami po prostu poddajesz się, aby rozładować napięcie.

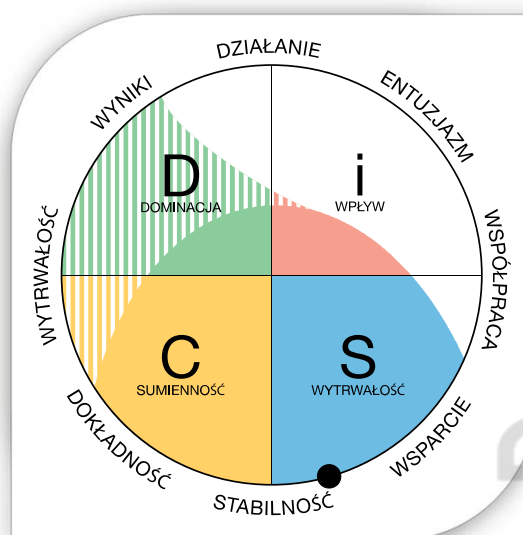
Hanna, podobnie jak wśród innych ze stylem SC, Twój najcenniejszy wkład w miejsce pracy może obejmować konsekwencje, skromne podejście do pracy zespołowej, i dbałość o jakość. W rzeczywistości są to prawdopodobnie niektóre z cech, które inni podziwiają u Ciebie.

Twoje Zacieniowanie Rozszerza Historię

Hanna, podczas gdy lokalizacja kropki i styl DiSC® mogą wiele powiedzieć o Tobie, to Twoja mapa **zacieniowania** jest również ważna.

Osiem słów wokół mapy Everything DiSC to tak zwane **priorytety** lub podstawowe obszary, na których ludzie koncentrują swoją energię. Im bliżej Twoje zacieniowanie znajduje się priorytetu, tym bardziej prawdopodobne jest, że skoncentrujesz swoją energię na tym obszarze. Każdy ma co najmniej trzy priorytety, a czasem ludzie mają ich cztery lub pięć. **Posiadanie pięciu priorytetów nie jest lepsze niż posiadanie trzech ani odwrotnie.**

Zazwyczaj osoby ze stylem SC mają zacieniowanie, które dotyka Stabilności, Wsparcia i Dokładności. Twoje zacieniowanie obejmuje także Wyniki i Wyzwanie, które nie są charakterystyczne dla stylu SC.



Jakie Priorytety Kształtują Twoje Doświadczenie w Miejscu Pracy?

► Utrzymywanie stabilności

Hanna, czujesz się najlepiej w spokojnym i przewidywalnym otoczeniu. Prawdopodobnie robisz wszystko, aby minimalizować niespodzianki i uzyskać wiarygodne wyniki. W tym celu, jako że impulsywność zwykle sprawia, że czujesz się niekomfortowo, wolisz pracować systematycznie bez rozpraszania się chaotycznym otoczeniem. Skupiasz się na utrzymywaniu stabilności, a ludzie wiedzą, że mogą na Ciebie liczyć w doprowadzaniu wszystkiego do końca.

► Udzielanie wsparcia

Osoby z Twoim stylem SC zwykle zachowują się spokojnie i troskliwe. Wolisz mieć harmonię w swoich relacjach i lubisz wiedzieć, że ludzie wokół Ciebie są szczęśliwi. W rezultacie zazwyczaj chcesz oferować pomoc lub słuchać cierpliwie w razie potrzeby. Ponieważ uporządkowane i spokojne otoczenie jest dla Ciebie ważne, wolisz odłożyć na bok własne potrzeby, aby zapewniać potrzebne wsparcie.

► Zapewnianie dokładności

Podobnie jak inni ze stylem SC, jesteś ostrożna i metodyczna. Nie czujesz się dobrze z niechlujną, słabej jakości pracą, więc prawdopodobnie wywierasz na siebie presję, aby wszystko było wykonane dobrze. Podobnie wolisz uważnie przestudiować opcje i podejmować decyzje na podstawie obiektywnych faktów. Ogólnie rzecz biorąc, skupiasz się na dokładności, aby zapewniać przewidywalne wyniki.

► Uzyskiwanie wyników i Rzucanie wyzwania

Ponadto masz również dwa dodatkowe priorytety, które nie są typowe dla osób ze stylem SC. Zwykle koncentrujesz się na wynikach i dążysz do osiągnięcia swoich celów, niezależnie od przeszkód. Ponieważ poszukujesz kompetencji, możesz wskazywać wady i kwestionować założenia, jeśli napotkasz metody, które Twoim zdaniem nie opierają się na zdrowym rozsądku.

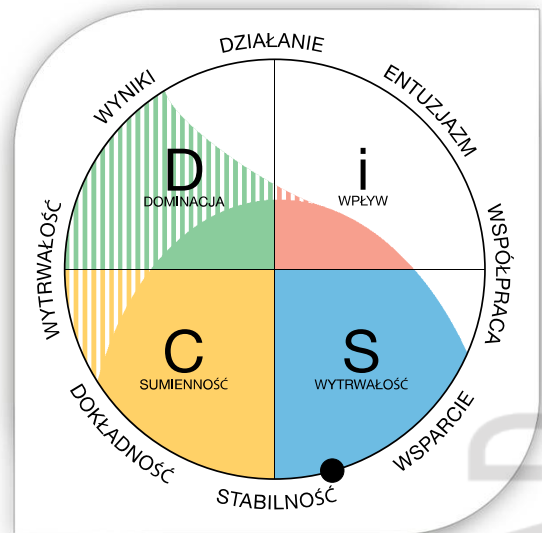
Co Cię Motywuje?

Różni ludzie uważają różne aspekty ich pracy za motywujące. Podobnie jak inni ludzie z Twoim stylem, lubisz pracować nad osiągnięciem celów zespołu w stabilnym środowisku, w którym ludzie mogą swobodnie wykonywać zadania bez dużej presji. Najprawdopodobniej cenisz sobie utrzymywanie wysokich standardów i podejmowanie ostrożnych, praktycznych decyzji. Ponadto możesz doceniać sytuacje, które umożliwiają Ci skuteczny postęp w kierunku wysokiej jakości wyników. Możesz także doceniać otoczenie, w którym jesteś zachęcana do zadawania trudnych pytań i kwestionowania założeń.

Prawdopodobnie lubisz wiele z następujących aspektów swojej pracy:

MOTYWATORY

- Stabilne pracowanie nad celem
- Wspieranie ludzi w obliczu wyzwania
- Postępowanie zgodnie z wydanymi systemami lub procedurami
- Doprowadzanie organizacji do projektu
- Wyłapywanie błędów lub wad w projektach
- Osiąganie natychmiastowych wyników
- Pracowanie na rzecz ambitnych celów
- Zadawanie znaczących pytań
- Zwracanie uwagi na nieefektywność



Co mówią Twoje priorytety na temat tego, co Cię motywuje a co uważasz za stresujące?

Co jest dla Ciebie stresujące?

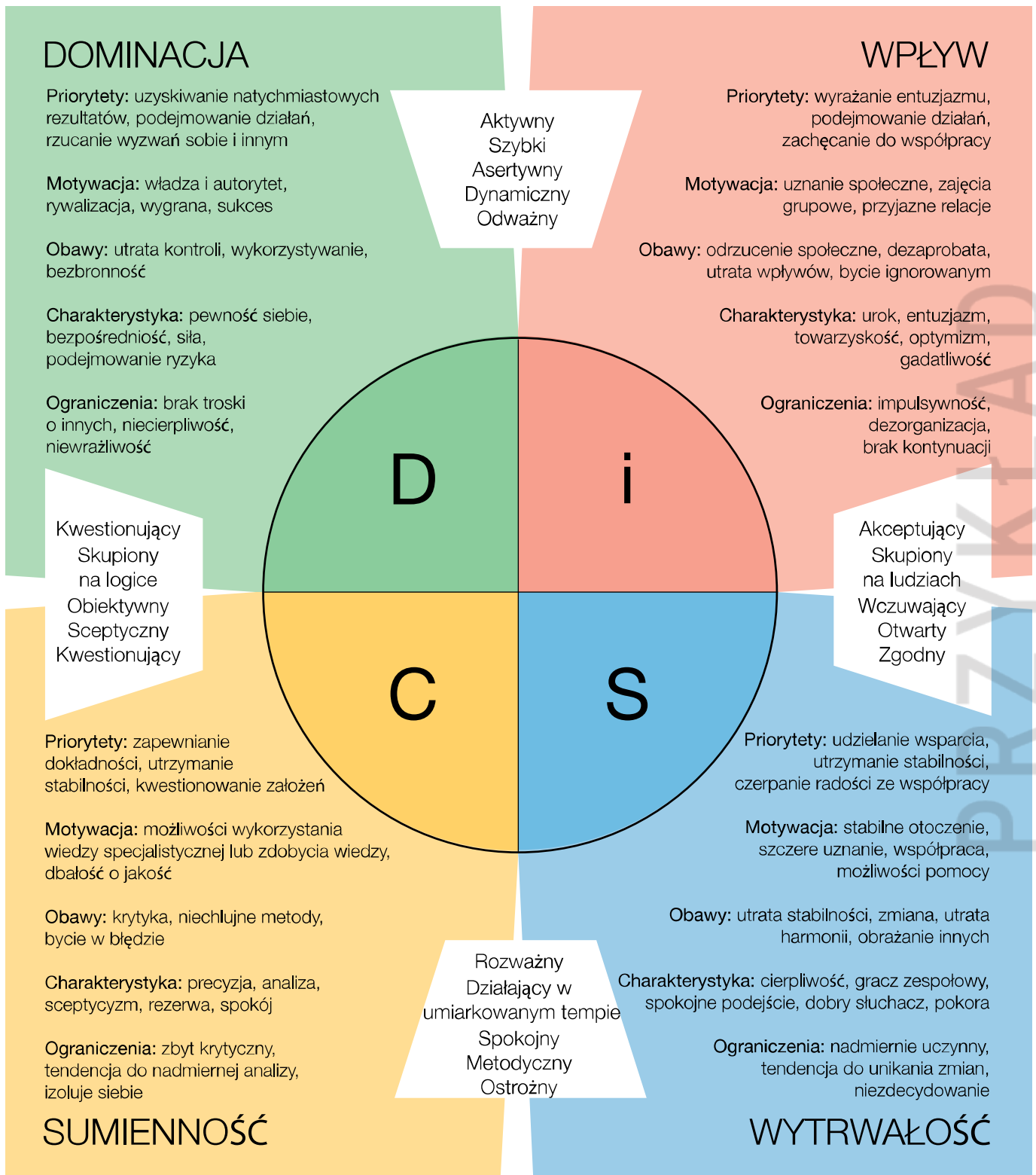
Są też te aspekty Twojej pracy, które są dla Ciebie stresujące. Ponieważ zwykle cenisz wiarygodne wyniki, możesz się niepokoić, jeśli znajdziesz się w środowisku, które jest zbyt nieprzewidywalne. Najprawdopodobniej nie czujesz się komfortowo w obliczu konfliktu, więc możesz unikać osób, które uważasz za zbyt kłótlive lub agresywne. Co więcej, możesz stawać się sfrustrowaną, jeśli Twoje dążenie do wyników jest zagrożone przez wahanie innych ludzi. Podobnie, sytuacje, w których oczekuje się, że założysz prawdziwość czegoś mogą być dla Ciebie szczególnie stresujące.

Wiele z następujących aspektów Twojej pracy może być dla Ciebie stresujące:

STRESORY

- Podejmowanie decyzji bez czasu na rozważanie zalet i wad
- Radzenie sobie z gniewnymi lub kłótliwymi ludźmi
- Praca bez jasnych wytycznych
- Konieczność argumentowania za swoim punktem widzenia
- Radzenie sobie z konfliktem
- Radzenie sobie z możliwością niepowodzenia
- Bycie zmuszaną do rezygnacji ze swoich pomysłów
- Radzenie sobie z ludźmi, którzy nie spełniają Twoich standardów
- Konieczność zachowania swoich opinii dla siebie

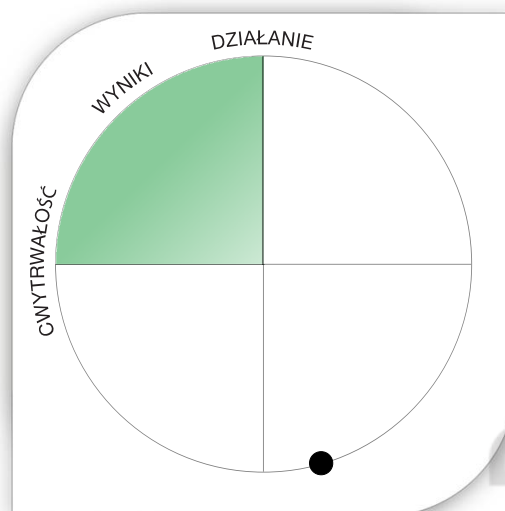
Poniższa grafika przedstawia podsumowanie czterech podstawowych stylów DiSC®.



Wyobraź sobie, że regularnie masz styczność z kimś ze stylem D. Chociaż nie jest to typowe dla osób ze stylem SC, prawdopodobnie identyfikujesz się z jej priorytetem w zakresie wyników. Jest szanowana przez organizację za bycie ambitną osobą, która chce osiągać wielkie rzeczy, a Ty możesz dzielić jej zapał do osiągnięcia celów.

Dla Ciebie ta koleżanka często wydaje się rozwijać przez ryzyko, dążąc do szybkiego postępu i radykalnych zmian. Choć możesz podziwiać jej górnolotne cele, to wolisz bardziej stabilne środowisko pracy, więc jej koncentracja na natychmiastowym działaniu może sprawiać, że czujesz się niekomfortowo.

Ponadto możesz identyfikować się z jej kwestionującą naturą, ponieważ podzielasz jej skłonność do kwestionowania pomysłów, co jest nieoczekiwaną cechą dla osoby ze stylem SC. W rezultacie docenisz jej zdrowe poczucie sceptycyzmu. Może to jednak powodować czasami konflikty między Wami i może być Wam trudno uzgodnić rozwiązania.



Dla Ciebie ludzie ze stylem D mogą wydawać się:

- ✓ Zdecydowani
- ✓ Dosadni
- ✓ Wymagający
- ✓ Nierozważni

Jaka jest Motywacja ich Zachowania?

Jak widać z mapy, osoby ze stylem D priorytetowo traktują Wyniki, Działanie i Wyzwanie. Ponieważ przykładają tak dużą wagę do tych trzech obszarów, to prawdopodobnie wpłynie to na Twoje relacje w pracy z nimi.

Wyniki

Ludzie ze stylem D to osoby o silnej woli, dla których priorytetem są **Wyniki**. Ponieważ są bardzo zmotywowani, to stale szukają nowych wyzwań i możliwości. Dążą do sukcesu i nie poddają się tylko dlatego, że napotykają kilka przeszkód. Najprawdopodobniej możesz dobrze odnaleźć się w ich zorientowanej na cel naturze, a czasem nawet możesz z nimi konkurować.

Działanie

Ponadto priorytetowo traktują **Działanie**, dlatego koncentrują się na szybkim i zdecydowanym osiągnięciu swoich celów. Ostrożne i przewidywalne środowiska są dla nich szczególnie uciążliwe i mogą stawać się niecierpliwymi, jeśli inni spędzają dużo czasu na analizowaniu pomysłów, zamiast wprowadzać je w czyn. Może Ci być trudno odnaleźć się w ich odważnym stylu, ponieważ prawdopodobnie wolisz pracować w bardziej umiarkowanym tempie.

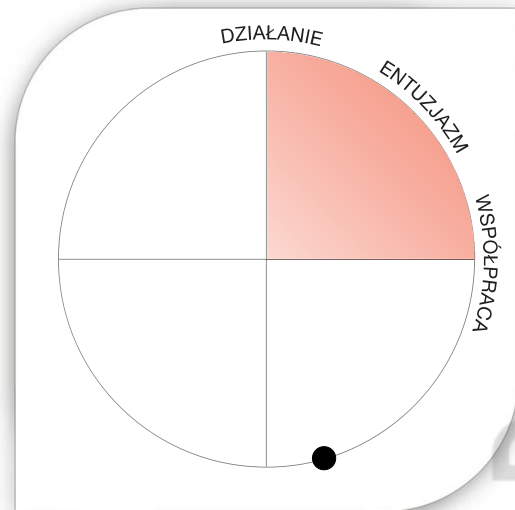
Wyzwanie

Co więcej, osoby ze stylem D również priorytetowo traktują **Wyzwanie**. Ponieważ chcą kontrolować wyniki, często są kwestionujący i niezależni. Jest mało prawdopodobne, aby zaakceptowali rzeczy, których nie są pewni, i nie zawahają się zakwestionować pomysłów, z którymi się nie zgadzają. Ponieważ również masz tendencję do kwestionowania status quo, to prawdopodobnie odnajdziesz się w tej tendencji, ale czasami możesz się z nimi nie zgadzać.

Teraz wyobraź sobie, że pracujesz również z kimś ze stylem i. Wydaje się, że zna wszystkich po imieniu i zawsze potrafi przekazać najnowsze wiadomości dotyczącego tego, co dzieje się w organizacji. Prawdopodobnie nie podzielasz jego pozytywnych poglądów i entuzjazmu i możesz uznać go za nierealistycznie optymistycznego.

Możesz zauważyć, że wydaje się, że pociąga go działanie i szybkie tempo, i nie ma problemu z zainicjowaniem szybkich zmian. Ponieważ cenisz sobie większą stabilność i rutynę, to jego ciągła potrzeba ruchu może Ci się wydawać rozpraszająca. A ponieważ wolisz pracować w bardziej przewidywalnym środowisku, to może okazać się, że jego spontaniczność jest frustrująca.

Dla Ciebie może się wydawać, że jest zbyt przejęty byciem w centrum uwagi, i możesz się zastanawiać, jak on wykonuje jakąkolwiek pracę z całym tym integrowaniem się i opowiadaniem żartów. Jest bardzo współpracujący i zorientowany zespół, ale ponieważ wolisz pracować niezależnie, możesz myśleć, że zbyt często sugeruje wspólną pracę.



Dla Ciebie ludzie ze stylem i mogą wydawać się:

- ✓ Rozmowni
- ✓ Energiczni
- ✓ Rozproszeni
- ✓ Emocjonalni

Jaka jest Motywacja ich Zachowania?

Jak widać z mapy, osoby ze stylem i priorytetowo traktują Entuzjazm, Działanie i Współpracę. Ponieważ przykładają tak dużą wagę do tych trzech obszarów, to prawdopodobnie wpłynie to na Twoje relacje w pracy z nimi.

Entuzjazm

Ludzie ze stylem i przykładają dużą wagę do **Entuzjazmu** i zwykle zachowują optymistyczne nastawienie. Ponieważ ekscytują się nowymi możliwościami, to mogą być bardzo ekspresyjni, przekazując swoje pomysły. Możesz docenić ich ciepło, ale prawdopodobnie masz problemy z ich żywym podejściem.

Działanie

Ponadto priorytetowo traktują **Działanie**, dlatego skupiają się na szybkich postępach w kierunku ekscytujących rozwiązań. Ponieważ zwykle mają szybkie tempo, to mogą chcieć zaczynać od razu bez poświęcania dużo czasu na rozważanie konsekwencji. Ponieważ jesteś bardziej ostrożna, to możesz mieć problemy z odnalezieniem się w ich spontanicznym podejściu.

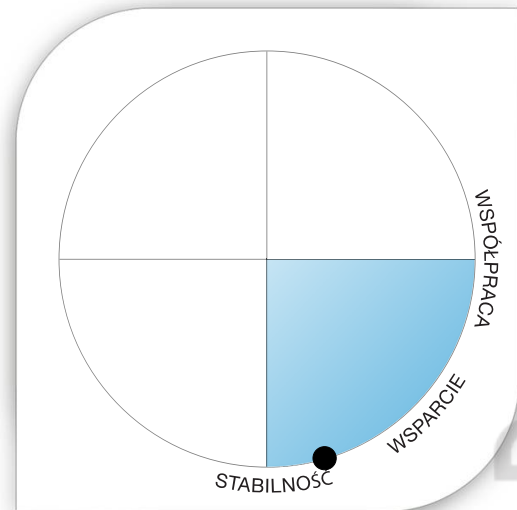
Współpraca

Co więcej, osoby ze stylem i również traktują priorytetowo **Współpracę**. Lubią poznawać nowych ludzi i prawdopodobnie mają talent do angażowania wszystkich i budowania ducha zespołu. Doceniają pracę zespołową i często gromadzą grupę do wspólnej pracy nad projektami. Ponieważ zwykle jesteś bardziej zainteresowana samodzielną pracą, to możesz nie odnaleźć się w ich tendencji do promowania współpracy.

Teraz wyobraź sobie, że regularnie masz styczność z kimś ze stylem S. Podobnie jak Ty, jest on uczynny, więc prawdopodobnie okaże się, że z łatwością współpracujesz z nim przy projektach. Wydaje się zrównoważony i wspierający, a kiedy zadajesz mu pytanie, zawsze jest cierpliwy i chętny do pomocy.

Podziela Twoją koncentrację na stabilności, więc prawdopodobnie doceniasz to, że nie naciska na żadne szalone pomysły w ostatniej chwili. Jest lubiany przez wszystkich i zawsze można liczyć na jego konsekwentne wykonywanie pracy. W rzeczywistości w całym biurze jest znany ze swojej rzetelności i podobnie jak Ty, stara się zachować spokój i równowagę grupy.

Co więcej, ma tendencję do niewyróżniania się i może się zawstydząć, gdy ktoś wylewnie go chwali. I chociaż nie podzielasz jego silnego pragnienia współpracy, prawdopodobnie szanujesz jego troskę o innych. Czasami jednak może życzyłabyś sobie, żeby martwił się mniej o to, czy wszyscy są uwzględnieni.



Dla Ciebie ludzie ze stylem S mogą wydawać się:

- ✓ Opiekunicy
- ✓ Delikatni
- ✓ Troskliwi
- ✓ Niezawodni

Jaka jest Motywacja ich Zachowania?

Jak widać z mapy, osoby ze stylem S traktują priorytetowo Wsparcie, Stabilność i Współpracę. Ponieważ przykładają tak dużą wagę do tych trzech obszarów, to prawdopodobnie wpłynie to na Twoje relacje w pracy z nimi.

Wsparcie

Osoby ze stylem S przywiązują dużą wagę do zapewnienia **Wsparcia**. Zwykle są dobrymi słuchaczami, dlatego często są postrzegani jako cierpliwi i uczynni. Nie wahają się pomóc, kiedy tylko mogą, i cenią sobie ciepłe i bezproblemowe środowisko. Prawdopodobnie łatwo jest Ci odnaleźć się w ich pomocnym podejściu i prawdopodobnie Wasza dwójka zrobi wszystko, co potrzeba, aby zaspokoić potrzeby wszystkich.

Stabilność

Ponadto priorytetowo traktują **Stabilność**, dlatego często koncentrują się na utrzymaniu przewidywalnego, uporządkowanego środowiska. Ponieważ są ostrożni, to prawdopodobnie są metodyczni i unikają szybkich zmian, gdy tylko jest to możliwe. Ponieważ również unikasz ryzyka i pochopnych decyzji, to prawdopodobnie doceniasz ich preferencję stabilności i ostrożności.

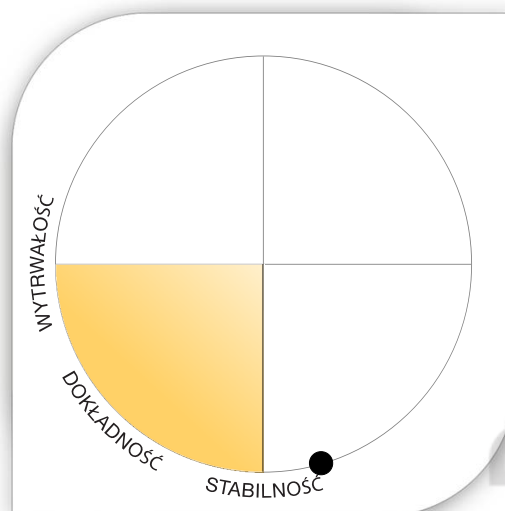
Współpraca

Ponadto osoby ze stylem S traktują również priorytetowo **Współpracę**. Lubią pracować z innymi w zaufanym, ciepłym otoczeniu i mogą zrobić wszystko, aby ludzie czuli się włączeni i zaakceptowani. Ponieważ skupiasz się bardziej na samodzielnej pracy, to możesz uważać, że ich pragnienie przyjaznej pracy zespołowej jest niepotrzebne lub przynosi efekt przeciwny do zamierzonego.

Wyobraź sobie, że regularnie masz styczność z kimś ze stylem C. Podobnie jak Ty, nie jest bardzo towarzyska i prawdopodobnie możesz się odnaleźć w jej poświęceniu dla robienia rzeczy dobrze. Ponieważ chce jakości i dokładności, ma tendencję do zamykania się w swoim biurze na długie okresy czasu, sprawdzając swoją pracę dwa lub trzy razy, zanim jest z niej zadowolona. Prawdopodobnie szanujesz jej wysokie standardy.

Ta koleżanka wydaje się podzielać Twoją niezawodną naturę. Podobnie jak Ty, chce stabilnego środowiska, w którym może zapewnić wiarygodne wyniki, i zapewne doceniasz to, że przed działaniem dokładnie się zastanawia. Ponadto, ponieważ lubi analizować ryzyko, mało prawdopodobne jest, aby dążyła do odważnych pomysłów lub drastycznych zmian, które mogą sprawić, że oboje czujecie się niekomfortowo.

Co więcej, chociaż nie jest to typowe dla kogoś ze stylem SC, zwykle podzielasz jej gotowość do kwestionowania pomysłów. Podobnie jak Ty, ma tendencję do wskazywania błędów i zadawania wielu sceptycznych pytań. Możesz jednak myśleć, że wydaje się uparta lub nieustępliwa, gdy Wasza dwójka się nie zgadza.



Dla Ciebie ludzie ze stylem C mogą wydawać się:

- ✓ Systematyczni
- ✓ Wiarygodni
- ✓ Analityczni
- ✓ Bezstronni

Jaka jest Motywacja ich Zachowania?

Jak widać z mapy, osoby ze stylem C traktują priorytetowo Dokładność, Stabilność i Wyzwanie. Ponieważ przykładają tak dużą wagę do tych trzech obszarów, to prawdopodobnie wpłynie to na Twoje relacje w pracy z nimi.

Dokładność

Osoby ze stylem C przywiązują dużą wagę do **Dokładności**. Ponieważ chcą zapewniać doskonałe wyniki, mają tendencję do racjonalnej analizy opcji i oddzielania emocji od faktów. Cenią sobie precyzję, w wyniku czego często zadają szczegółowe lub sceptyczne pytania. Ponieważ zwykle podzielasz ich logiczne podejście, to prawdopodobnie odnajdujesz się w ich nacisku na tworzenie solidnych rozwiązań.

Stabilność

Ponadto traktują priorytetowo **Stabilność**. Ponieważ cenią sobie kontynuację i powściągliwość, nie czują się komfortowo podejmując szybkie lub ryzykowne decyzje i wolą poświęcić czas na dokonywanie świadomego wyboru. Zazwyczaj analizują wszystkie opcje i często podejmują decyzje obiecujące przewidywalne wyniki. Ponieważ podzielasz ich pragnienie zapewnienia niezawodnych wyników, to prawdopodobnie łatwo jest Ci odnaleźć się w ich ostrożnym podejściu.

Wyzwanie

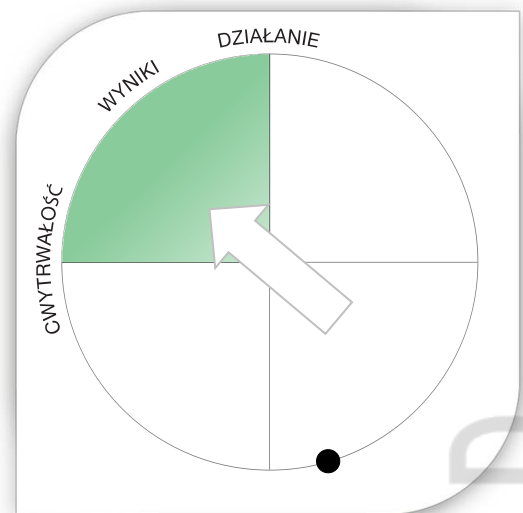
Ponadto osoby ze stylem C również priorytetowo traktują **Wyzwanie**. W dążeniu do znalezienia najbardziej usprawnionej lub produktywnej metody wykonywania zadań mogą otwarcie kwestionować pomysły i wskazywać wady, które inni mogli przegapić. Ponieważ często podzielasz ich tendencje do podważania założeń, to możesz łatwo odnaleźć się w ich sceptycznym podejściu.

Podczas Próby Nawiązania Kontaktu

Hanna, ludzie ze stylem D lubią od razu przechodzić do rzeczy, a to może wpływać na sposób, w jaki oboje odnosicie się do siebie. Prawdopodobnie chętnie podejmują proste działania, a Ty podzieliłaś ich priorytet do Wyników, co jest rzadkością dla osób ze stylem SC. Jednak Ty jesteś skłonna do bycia taktowną i uczynną, więc to oni mogą dominować w rozmowach z Tobą. Chociaż mogą nie postrzegać tego jako problemu, Ty możesz czuć się przez nich nieco zastraszona. Jednocześnie mogą stawać się sfrustrowani, jeśli wydajesz się wahać odezwać.

Dlatego próbując nawiązać kontakt z osobami mającymi styl D, należy wziąć pod uwagę następujące strategie:

- Pamiętaj, że doceniają bezpośrednie podejście, więc nie bój się mówić im, co myślisz.
- Bądź przygotowany na ich szczerość.
- Podkreślaj swoje wspólne uznanie dla wymiernych rezultatów.



Kiedy Problemy Muszą Zostać Rozwiązane

Ludzie ze stylem D podejmują szybkie, stanowcze decyzje, aby robić postępy i poruszać się do przodu. Jednak dla Ciebie jest bardziej prawdopodobne, że przyjmiesz ostrożne podejście do rozwiązywania problemów. Ponieważ oni podejmują odważne decyzje i mogą mieć bardzo silną wolę, to mogą się stawać niecierpliwi przy Twoim roztropnym rozważaniu potencjalnych rozwiązań. A ponieważ Ty unikasz ryzykownych ruchów, to oni mogą odrzucać Twoje obawy, zakładając, że po prostu chcesz całkowicie unikać zmian.

Dlatego przy rozwiązywaniu problemów z ludźmi, którzy mają styl D, weź pod uwagę następujące strategie:

- Bądź gotowa poruszać się do przodu szybciej, gdy zajdzie taka potrzeba.
- Unikaj nadmiernej ostrożności i strachu przed zmianami.
- Zastanawiaj się nad ich pomysłami, które początkowo mogą wydawać się zbyt odważne lub śmiałe.

Kiedy Sprawy Stają się Napięte

Chociaż nie jest to typowe dla kogoś ze stylem SC, to podzielasz skłonność współpracowników ze stylem D do kwestionowania pomysłów, więc możesz być chętna do wskazywania problemów. Ponieważ jednak czujesz się niekomfortowo z agresją i w sytuacjach obciążonych emocjonalnie, to możesz się wycofać, gdy oni stają się zbyt szczyrzy lub kłótlivi. W rezultacie mogą błędnie odczytywać Twoją uległość jako zgodę, zakładając, że sytuacja została rozwiązana, podczas gdy Ty nadal odczuwasz rozgoryczenie.

Dlatego, gdy sprawy stają się napięte u ludzi, którzy mają styl D, rozważ następujące strategie:

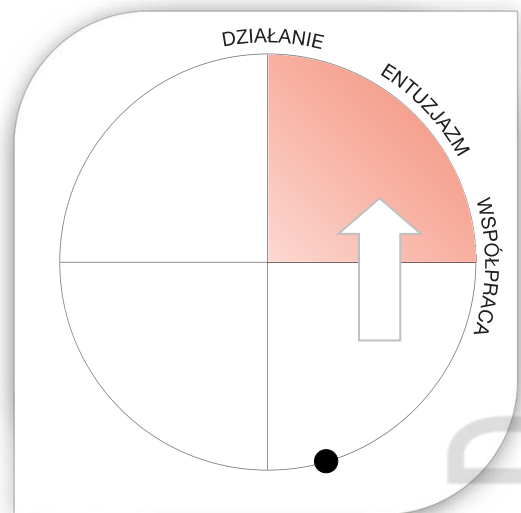
- Unikaj zastraszania ich asertywnością.
- Przekazuj swoje punkty bezpośrednio i obiektywnie.
- Pamiętaj, że odwzajemnią się, gdy rzucisz im wyzwanie, i mogą być bardziej agresywni.

Podczas Próby Nawiązania Kontaktu

Hanna, ponieważ osoby ze stylem i są wyjątkowo kontaktowe, to prawdopodobnie bardziej niż Ciebie interesuje ich współpraca. Chcą tworzyć żywego ducha zespołu, podczas gdy Ty prawdopodobnie lepiej reagujesz na logikę i konsekwencję. W rezultacie mogą postrzegać Cię jako osobę powściągliwą lub bezstronną, a ich dążenie do współpracy i kontaktów towarzyskich może czasami powodować, że czujesz się niekomfortowo.

Dlatego próbując nawiązać kontakt z osobami, które mają styl i, weź pod uwagę następujące strategie:

- Doceniaj wartość ich zainteresowania środowiskami zorientowanymi na zespół.
- Okazuj szacunek dla ich spontaniczności, dużej energii i optymizmu.
- Koncentruj się na pozytywach i unikaj dystansowania się.



Kiedy Problemy Muszą Zostać Rozwiązane

Osoby ze stylem i polegają w dużej mierze na intuicji i często angażują się i działają szybko w obliczu problemu. Z tego powodu Twoja tendencja do unikania szybkich decyzji, szczególnie w obliczu poważnych zmian, może wydawać się im zbyt ostrożna. Co więcej, ich skłonność do wybierania innowacyjnych rozwiązań może kolidować z Twoimi preferencjami dotyczącymi bezpieczniejszych i bardziej przewidywalnych odpowiedzi.

Dlatego przy rozwiązywaniu problemów z osobami posiadającymi styl i należy wziąć pod uwagę następujące strategie:

- Pokazuj im, że jesteś otwarta na kreatywne rozwiązania.
- Wykorzystuj ich energię, gdy sytuacja wymaga szybkiego rozwiązania.
- Równoważ swoje pragnienie stabilności z możliwościami, jakie daje Ci śmiałe podejście.

Kiedy Sprawy Stają się Napięte

Ponieważ osoby ze stylem i chcą utrzymywać przyjazne relacje, to podzielają Twoją tendencję do początkowego ignorowania problemów i unikania napiętych sytuacji. Są jednak bardziej ekspresyjni niż Ty, więc mogą stawać się emocjonalni i atakować w trakcie konfrontacji. Ponieważ prawdopodobnie bardziej zależy Ci na utrzymaniu harmonii, możesz po prostu im ustąpić. W rezultacie możesz nie rozwiązywać konfliktu i czuć się rozżalona.

Dlatego, gdy sytuacja staje się napięta w przypadku osób, które mają styl i, rozważ następujące strategie:

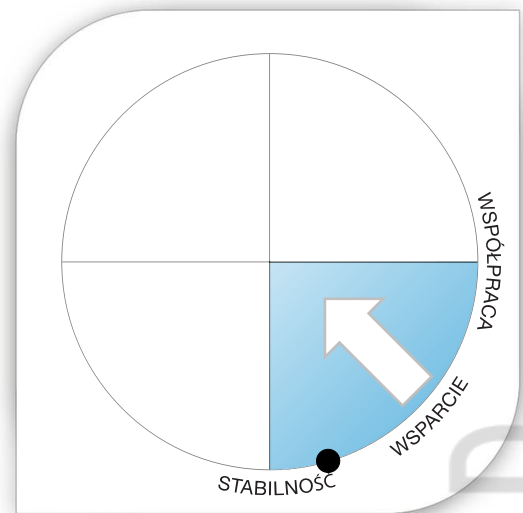
- Unikaj zbyt szybkiego ulegania ich żądaniom lub zbyt szybkiego wycofywania się ze sporu.
- Nie ukrywaj swoich opinii tylko po to, by zachować spokój.
- Dawaj im do zrozumienia, że rozwiązywanie sporów pomoże Wam utrzymać dobre relacje w przyszłości.

Podczas Próby Nawiązania Kontaktu

Hanna, osoby ze stylem S cenią sobie współpracę i przyjazną interakcję, a to może wpływać na sposób, w jaki odnosicie się do siebie. Ponieważ wolisz pracować bardziej systematycznie i niezależnie, to prawdopodobnie jesteś mniej zainteresowana współpracą niż oni. Co więcej, jesteś trochę bardziej powściągliwa niż oni zwykle, i czasem mogą się martwić, że Twoje obojętne podejście sugeruje dezaprobatę.

Dlatego próbując nawiązać kontakt z osobami mającymi styl S, należy wziąć pod uwagę następujące strategie:

- Zdobywaj ich zaufanie, okazując zainteresowanie ich pomysłami i opiniami.
- Pamiętaj, że być może będziesz musiał zapytać kilka razy, zanim zaczną mówić o tym, co tak naprawdę im przeszkadza.
- Unikaj pozostawiania na uboczu, ponieważ mogą to potraktować personalnie.



Kiedy Problemy Muszą Zostać Rozwiązane

Podobnie jak Ty, ludzie ze stylem S mają tendencję do ostrożnego przemyślenia problemów, często wahając się przed podjęciem decyzji. Jest to prawdopodobnie szczególnie prawdziwe, gdy Wasza dwójka stoi w obliczu szybkich, nieprzewidywalnych zmian. W rezultacie sytuacje mogą pozostawać bez rozwiązania zbyt długo. Co więcej, oboje możecie nie zdołać brać pod uwagę nietestowanych lub odważnych rozwiązań, a to może uniemożliwić wzrost i innowacje.

Dlatego przy rozwiązywaniu problemów z osobami, które mają styl S, należy wziąć pod uwagę następujące strategie:

- Ustalaj konkretny termin, aby uniknąć opóźnień w podejmowaniu decyzji, i znajdź sposoby na wspólne szybsze podejmowanie drobnych decyzji.
- Zastanawiaj się nad ryzykiem, ale pamiętaj, że czasami śmiały pomysł może przynieść bardziej satysfakcjonujące wyniki.
- Dziel się swoimi obawami, ale staraj się nie rozwodzić nad wszystkim, co może pójść nie tak.

Kiedy Sprawy Stają się Napięte

Ponieważ ludzie ze stylem S chcą wspierać innych, to unikają powodowania problemów i denerwowania ludzi wokół siebie. Oboje nie jesteście chętni do bezpośredniego rozwiązywania problemów, więc otwarty konflikt jest prawdopodobnie rzadki między Wami. Jednak Wasza wspólna niechęć do radzenia sobie z napięciem i konfrontacją z problemami może prowadzić do sytuacji, w których komunikacja całkowicie się psuje i rośnie ukryta wrogość.

Dlatego, gdy sprawy stają się napięte u ludzi, którzy mają styl S, rozważ następujące strategie:

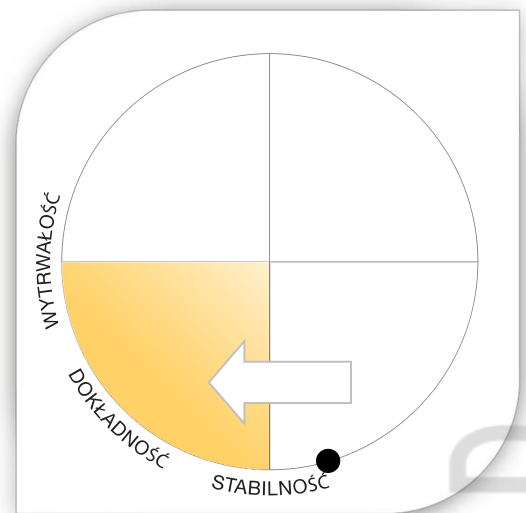
- Przyjmij bardziej bezpośrednie podejście, aby zapobiec nasileniu się złych uczuć.
- Pokazuj im, że chcesz szybko i spokojnie poradzić sobie z konfliktem.
- Nie zakładaj, że ich milczenie oznacza, że sprawa została rozwiązana.

Podczas Próby Nawiązania Kontaktu

Hanna, osoby ze stylem C często wolą koncentrować się na faktach niż uczuciach, a to może wpływać na sposób, w jaki odnosicie się do siebie nawzajem. Ponieważ chcą mieć wystarczająco dużo czasu, aby wykonywać rzeczy właściwie, mogą doceniać Twoją tendencję do dawania ludziom przestrzeni i unikania wywierania na nich presji. Jednocześnie, ponieważ koncentrują się bardziej na logice niż na relacjach, a Ty nie jesteś skłonna, aby naciskać na większą otwartość, to komunikacja między Wami może być bardziej powściągliwa i ugrzeczniona.

Dlatego próbując nawiązać kontakt z osobami, które mają styl C, rozważ następujące strategie:

- Dawaj sobie czas na lepsze poznanie się, aby uniknąć nieporozumień, które mogą wynikać z braku dialogu.
- Rozmawiaj z nimi na temat obiektywnych, opartych na faktach aspektów pomysłów i projektów.
- Informuj ich, kiedy potrzebujesz więcej komunikacji w celu śledzenia projektów.



Kiedy Problemy Muszą Zostać Rozwiązane

Jeśli chodzi o rozwiązywanie problemów, to osoby ze stylem C chcą dokładnie rozważyć wszystkie potencjalne konsekwencje przed podjęciem decyzji, a Wasza dwójka może spędzać dużo czasu na rozważaniu opcji. Wasza wspólna ostrożność i uporządkowane podejście może powodować, że będziecie powstrzymywać się od podejmowania decyzji, szczególnie gdy rozwiązanie wymaga znacznych zmian. W rezultacie możecie mieć problem z ruszeniem do przodu w procesie rozwiązywania problemów.

Dlatego przy rozwiązywaniu problemów z osobami mającymi styl C należy wziąć pod uwagę następujące strategie:

- Ustalaj termin znalezienia rozwiązania.
- Równoważ swoje poczucie ostrożności z potrzebą pilności.
- Dołączaj do nich w dokładnej analizie, ale pamiętaj o przestrzeganiu harmonogramu.

Kiedy Sprawy Stają się Napięte

Ponieważ osoby ze stylem C często postrzegają konflikt jako spór co do tego, kto ma rację, zwykle chcą uniknąć bezpośredniej agresji i skupić się na faktach. Chociaż jest to niezwykle dla kogoś ze stylem SC, to dzielisz ich priorytet wyzwania, więc Wasza dwójka może podchodzić do konfliktu w podobny sposób. Mimo to oboje zawsze staracie się unikać konfliktu, gdy tylko jest to możliwe. A ponieważ żadne z Was prawdopodobnie nie zainicjuje konfrontacji, to może nie dojść do omówienia trudnych problemów. Zamiast tego, Wasza dwójka często ukryje swoje prawdziwe uczucia i pozwoli, aby taka sytuacja trwała.

Dlatego, gdy sprawy stają się napięte u ludzi, którzy mają styl C, rozważ następujące strategie:

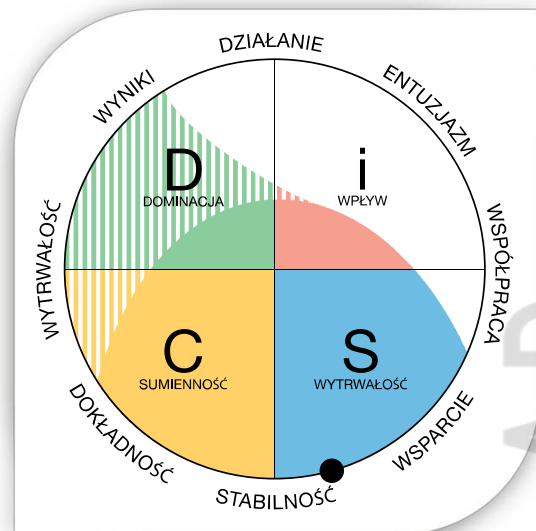
- Zajmuj się konfliktem bezpośrednio, a nie pozwalaj na pozostawienie złych odczuć.
- Dawaj im czas na przedstawienie ich stanowiska, ale unikaj ulegania tylko po to, aby zapobiec nieprzyjemnej rozmowie.
- Wykorzystuj Waszą wspólną tendencję do kwestionowania pomysłów, aby uwydatnić konflikt i móc wypracować jego rozwiązanie.

Hanna, biorąc pod uwagę wszystko, czego nauczyłaś się o swoim stylu, poniżej znajdują się **trzy kluczowe strategie**, które mogą pomóc Ci pracować bardziej efektywnie ze wszystkimi ludźmi w miejscu pracy.

1 Uznawaj Wartość Nawiązywania Kontaktów

Zwykle jesteś nieco skryta w wyniku czego możesz nie zdołać nawiązywać ważnych kontaktów z ludźmi w miejscu pracy. Ludzie, którzy są ekspresyjni i towarzyscy, mogą łatwiej nawiązywać kontakty. Otwierając się i udostępniając swoje emocje, możesz zyskać wiarygodnych sojuszników, którzy pomogą Ci osiągnąć cele w organizacji.

- Zastanawiaj się, w jaki sposób nawiązywanie kontaktów z innymi może prowadzić do poprawy wyników projektu i silniejszych relacji dla Ciebie.
- Zastanawiaj się, czy możesz być bardziej ekspresyjna w niektórych sytuacjach, co może ułatwić innym nawiązanie z Tobą kontaktu.



2 Zwiększaj swoje Poczucie Pilności

Najprawdopodobniej wolisz spokojne, stałe tempo, które pozwala zapewnić niezawodną kontynuację. Jednak prawdopodobnie współpracujesz z innymi ludźmi, którzy chcą się poruszać szybko i odważnie. Uważaj, aby Twoje preferencje dotyczące mierzalnego postępu nie hamowały pilności i pasji, które mogą pomóc w doprowadzeniu grupy do wielkich osiągnięć.

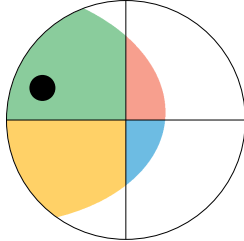
- Rozważaj praktyczne drogi na skróty zamiast polegać wyłącznie na rutynach i sprawdzonych metodach.
- Zastanawiaj się, czy możesz podjąć większą inicjatywę, niż czekanie na pojawienie się problemów, przed rozpoczęciem działania.

3 Pokazuj Większą Gotowość do Pracy jako Części Zespołu

Ponieważ często lubisz korzystać z własnego osądu i kontrolować cykl pracy, to możesz preferować pracę niezależną. Jeśli jednak ludzie uznają, że nie interesuje Cię praca zespołowa, to będą rzadziej zwracać się do Ciebie o Twój wkład i może to utrudnić przepływ pomysłów w Twojej grupie. Wykazując większą otwartość na współpracę, możesz skorzystać z talentów ludzi wokół ciebie.

- Zapraszaj ludzi do dzielenia się opiniami i pamiętaj, że prośba o wkład jest oznaką rozważnego podejmowania decyzji.
- Koncentruj się na budowaniu sieci komunikacyjnej, która pomoże Ci podejmować trafne decyzje i zarządzać błędami.

Styl DC



Wyzwanie
Wyniki
Dokładność

Cele: Niezależność, osobiste spełnienie

Ocenia innych przez: Kompetencje, zdrowy rozsądek

Oddziałuje na innych przez: Wysokie standardy, determinację

Nadużywa: Dosadności; sarkastycznej lub protekcyjnej postawy

Pod presją: Staje się zbyt krytyczny

Obawia się: Nieosiągnięcia swoich standardów

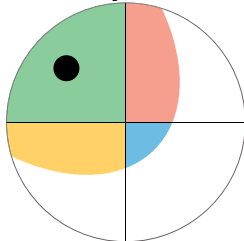
Zwiększa skuteczność poprzez: Ciepło, taktowną komunikację

Hanna, ludzie ze stylem DC dają pierwszeństwo Wyzwaniu, więc chcą zbadać wszystkie opcje i upewnić się, że zastosowano najlepsze możliwe metody. W rezultacie mogą być bardzo kwestionujący i krytyczni wobec pomysłów innych osób. Może Ci być łatwo odnaleźć się w tym, ponieważ nie boisz się kwestionować opinii i zadawać pytań.

Ponadto oni traktują także priorytetowo Wyniki, dlatego są często bardzo bezpośredni i prostolinijni. Gdy skupiają się na wynikach, mogą przeoczyć uczucia innych. Masz również tendencję do bycia zmotywowaną, więc prawdopodobnie możesz się odnaleźć w ich chęci wyników.

Wreszcie, Ci ze stylem DC również traktują priorytetowo Dokładność. Ponieważ chcą kontrolować jakość swojej pracy, wolą pracować niezależnie i mogą skupić się na oddzieleniu emocji od faktów. Ponieważ lubisz też utrzymywać wysokie standardy, prawdopodobnie możesz odnaleźć się w ich obiektywnym, analitycznym podejściu.

Styl D



Wyniki
Działanie
Wyzwanie

Cele: Ogólne wyniki, zwycięstwo

Ocenia innych przez: Zdolność do osiągnięcia wyników

Oddziałuje na innych przez: Asertywność, upieranie się, rywalizację

Nadużywa: Potrzeby wygrywania, co prowadzi do sytuacji wygrana / przegrana (ang. win/lose situation)

Pod presją: Staje się niecierpliwy i wymagający

Obawia się: Wykorzystywania, sprawiania wrażenia słabego

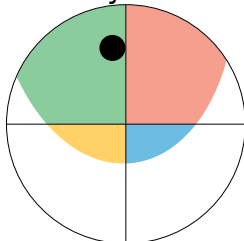
Zwiększa skuteczność poprzez: Cierpliwość, empatię

Ludzie ze stylem D to osoby o silnej woli, które dają pierwszeństwo Wynikom. Ponieważ chcą się wyróżnić, to stale szukają nowych wyzwań i możliwości. Najprawdopodobniej możesz dobrze odnaleźć się w ich zorientowanej na cel naturze, a czasem nawet możesz z nimi konkurować.

Ponadto priorytetowo traktują też Działanie, dlatego często koncentrują się na szybkim i zdecydowanym osiągnięciu swoich celów. Ponieważ mają tendencję do bardzo szybkiego tempa, lubią, gdy ludzie przechodzą do rzeczy. Może Ci być trudno odnaleźć się w ich odważnym stylu, ponieważ prawdopodobnie wolisz pracować w bardziej umiarkowanym tempie.

Co więcej, osoby ze stylem D również traktują priorytetowo Wyzwanie. Ponieważ chcą kontrolować wyniki, często kwestionują i są niezależni. Ponieważ również masz tendencję do kwestionowania status quo, to prawdopodobnie odnajdziesz się w tej tendencji, ale czasami możesz się z nimi nie zgadzać.

Styl Di



Działanie
Wyniki
Entuzjazm

Cele: Szybkie działanie, nowe możliwości

Ocenia innych przez: Zaufanie, wpływ

Oddziałuje na innych przez: Urok, odważne działanie

Nadużywa: Niecierpliwości, egoizmu, manipulacji

Pod presją: Staje się agresywny, obezwładnia innych

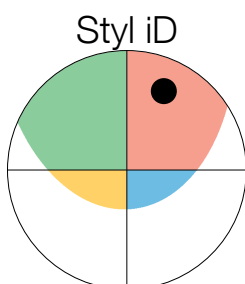
Obawia się: Utraty władzy

Zwiększa skuteczność poprzez: Cierpliwość, pokorę, rozważanie pomysłów innych osób

Ludzie ze stylem Di dają pierwszeństwo Działaniu i prawdopodobnie wydają się żadni przygód i odważni. Ponieważ łatwo się nudzą, to osoby te często szukają wyjątkowych zadań i stanowisk przywódczych. Wolisz utrzymywać stabilniejsze tempo, więc możesz się nie odnaleźć w ich energicznym podejściu.

Ponadto priorytetowo traktują także Wyniki, dlatego często pracują nad szybkim osiągnięciem swoich celów. Choć są rywalizujący, mogą również używać uroku, aby przekonać innych do pomóżenia im w odniesieniu sukcesu. Ponieważ również jesteś zorientowana na Wyniki, to potrafisz uszanować ich dążenie do odniesienia sukcesu.

Wreszcie, osoby ze stylem Di również traktują priorytetowo Entuzjazm, więc mogą wydawać się uroczy i zabawni ze względu na ich dużą energię. Prawdopodobnie wykorzystują swoje podekscytowanie, aby zainspirować innych i stworzyć pełne życia środowisko. Możesz mieć problemy w odnalezieniu się w ich ożywionym podejściu.



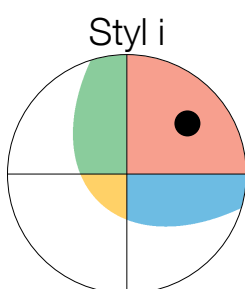
Styl iD
Działanie
Entuzjazm
Wyniki

Cele: Ekscytujące przełomy
Ocenia innych przez: Umiejętność twórczego myślenia, charyzmę
Oddziałuje na innych przez: Odwagę, pasję
Nadużywa: Impulsywności, otwartości
Pod presją: Staje się impulsywny, ostro krytykuje innych
Obawia się: Sztywnych środowisk, utraty aprobaty lub uwagi
Zwiększa skuteczność poprzez: Koncentrację na szczegółach, cierpliwość, słuchanie innych

Hanna, osoby ze stylem iD dają pierwszeństwo Działaniu, więc zwykle koncentrują się na szybkim dążeniu do swoich celów. Lubią utrzymywać szybkie tempo i prawdopodobnie swobodnie podejmują decyzje na gorąco. Możesz mieć trudności z nadążaniem za ich szybkim tempem.

Ponadto priorytetowo traktują Entuzjazm i mogą się wydawać ludźmi z dużą energią którzy lubią gromadzić innych wokół wspólnego celu. Najprawdopodobniej zachowują optymistyczne nastawienie i wnoszą autentyczny optymizm do ich pracy. Możesz myśleć, że ich wysoki poziom entuzjazmu jest nieco rozpraszający.

Co więcej, osoby ze stylem iD również dają pierwszeństwo Wynikom, więc mogą się wydawać ambitni i zorientowani na cel. Najprawdopodobniej lubią wykorzystywać relacje w celu uzyskania nowych osiągnięć. Chcesz także wyników, więc prawdopodobnie możesz odnaleźć się w ich ambicji.



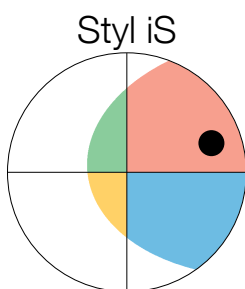
Styl i
Entuzjazm
Działanie
Współpraca

Cele: Popularność, aprobatą, emocje
Ocenia innych przez: Otwartość, umiejętności społeczne, entuzjazm
Oddziałuje na innych przez: Urok, optymizm, energię
Nadużywa: Optymizmu, pochwały
Pod presją: Staje się niezorganizowany, staje się nadmiernie ekspresyjny
Obawia się: Odrzucenia, niebycia słyszany
Zwiększa efektywność poprzez: Bycie bardziej obiektywnym, finalizację zadań

Ludzie ze stylem i dają pierwszeństwo Entuzjazmowi i zwykle zachowują optymistyczne nastawienie. Są podekscytowani nowymi możliwościami i mogą być bardzo ekspresyjni, przekazując swoje pomysły. Możesz docenić ich ciepło, ale prawdopodobnie masz problemy z ich żywym podejściem.

Ponadto priorytetowo traktują Działanie, dlatego często koncentrują się na szybkich postępach w kierunku ekscytujących rozwiązań. Ponieważ zwykle są szybcy, to mogą być skłonni do rozpoczynania bez poświęcania dużo czasu na rozważanie konsekwencji. Ponieważ jesteś bardziej ostrożna, to możesz mieć problemy z odnalezieniem się w ich spontanicznym podejściu.

Co więcej, osoby ze stylem i również cenią Współpracę. Zwykle lubią poznawać nowych ludzi i mogą mieć talent do angażowania wszystkich i budowania ducha zespołu. Ponieważ zwykle jesteś bardziej zainteresowana samodzielną pracą, to możesz nie odnaleźć się w ich tendencji do promowania współpracy.



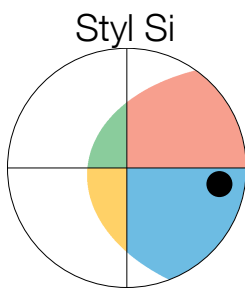
Styl iS
Współpraca
Entuzjazm
Wsparcie

Cele: Przyjaźń
Ocenia innych przez: Umiejętność dostrzegania dobra w innych, ciepło
Oddziałuje na innych przez: Ugodowość, empatię
Nadużywa: Cierpliwości wobec innych, pośredniego podejścia
Pod presją: Odbiera krytykę osobiście, unika konfliktów
Obawia się: Naciskania na innych, bycia nielubianym
Zwiększa efektywność poprzez: Uznanie wad innych osób, stawianie czoła problemom

Ludzie ze stylem iS dają pierwszeństwo Współpracy, aby czerpać radość ze współpracy z innymi osobami w jak największym stopniu. Ponieważ chcą, aby wszyscy czuli się włączeni, poświęcają czas i energię, angażując ludzi. Ponieważ doceniasz możliwości samodzielnej pracy, możesz się nie odnaleźć w ich nacisku na starania zespołowe.

Ponadto priorytetowo traktują Entuzjazm i prawdopodobnie pozytywnie wpływają na swoją pracę i relacje. Są beztróscy i zachęcający i często lubią przekazywać swój optymistyczny duch innym. Zwykle jesteś mniej wyrazista niż oni i możesz mieć problem z odnalezieniem się w ich beztróskim podejściu.

Co więcej, osoby ze stylem iS również cenią Wsparcie, więc zazwyczaj są elastycznymi osobami, które chcą tego, co najlepsze dla grupy. Kiedy inni zmagają się z czymś, zwykle okazują troskę i oferują bezkrytyczne wsparcie. Ponieważ podzielasz ich pragnienie pomagania innym, prawdopodobnie możesz odnaleźć się w ich cierpliwym i akceptującym podejściu.



Styl Si
Współpraca
Wsparcie
Entuzjazm

Cele: Akceptacja, bliskie relacje

Ocenia innych przez: Otwartość na innych, przystępność

Oddziałuje na innych przez: Okazywanie empatii, bycie ciepłym

Nadużywa: Życzliwości, osobistych kontaktów

Pod presją: Unika konfliktu, stara się uszczęśliwić wszystkich

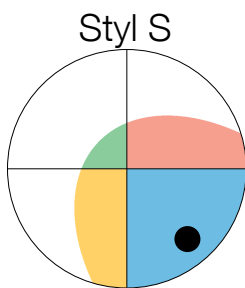
Obawia się: Bycia zmuszonym do wywierania presji na innych, stawiania czoła agresji

Zwiększa efektywność poprzez: Mówienie „nie”, jeśli to konieczne, rozwiązywanie problemów

Hanna, ludzie ze stylem Si dają pierwszeństwo Współpracy i lubią angażować innych w podejmowanie decyzji. Najprawdopodobniej starają się budować ducha zespołu i są mniej zainteresowani indywidualnymi osiągnięciami. Ponieważ wolisz pracować samemu, to możesz mieć problemy ze zrozumieniem ich silnego zainteresowania staraniami grupowymi.

Ponadto priorytetowo traktują też Wsparcie, dlatego zwykle przywiązują dużą wagę do potrzeb innych. Ponieważ mają uczynny charakter, często są skłonni odłożyć na bok własne opinie i potrzeby, aby pomagać innym. Ponieważ prawdopodobnie podzielasz ich zainteresowanie uczuciami innych ludzi, to możesz łatwo odnaleźć się w ich tendencji dbania o innych.

Co więcej, osoby ze stylem Si również cenią Entuzjazm i zwykle wydają się być radośni. Zwykle widzą pozytywne aspekty w większości sytuacji i zachęcają do pomysłów innych ludzi. Najprawdopodobniej masz problem w odnalezieniu się w ich ekspresyjnym stylu.



Styl S
Wsparcie
Stabilność
Współpraca

Cele: Harmonia, stabilność

Ocenia innych przez: Niezawodność, szczerłość

Oddziałuje na innych przez: Dostosowywanie się do innych, konsekwentne działanie

Nadużywa: Skromności, pasywnego oporu, kompromisu

Pod presją: Ustępuje, unika ujawniania prawdziwych opinii

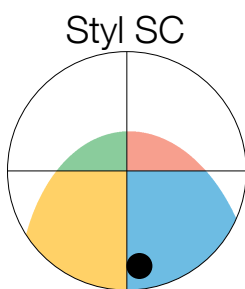
Obawia się: Zawodzenia ludzi, szybkiej zmiany

Zwiększa efektywność poprzez: Pokazywanie pewności siebie, ujawnianie prawdziwych uczuć

Ludzie ze stylem S przykładają dużą wagę do zapewniania Wsparcia. Zwykle są dobrymi słuchaczami, dlatego często są postrzegani jako cierpliwi i uczynni. Prawdopodobnie łatwo jest Ci odnaleźć się w ich pomocnym podejściu i prawdopodobnie Wasza dwójka zrobi wszystko, co potrzeba, aby zaspokoić potrzeby wszystkich.

Ponadto traktują priorytetowo także Stabilność, dlatego często koncentrują się na utrzymaniu przewidywalnego, uporządkowanego środowiska. Ponieważ zwykle są ostrożni, mogą stosować metodyczne tempo i unikać szybkich zmian, gdy tylko jest to możliwe. Ponieważ również unikasz ryzyka i pochopnych decyzji, to prawdopodobnie doceniasz ich preferencję stabilności i ostrożności.

Ponadto ludzie ze stylem S również traktują priorytetowo Współpracę. Ponieważ cenią sobie ufne, ciepłe środowisko, to mogą zrobić wszystko, aby ludzie czuli się włączeni i zaakceptowani. Ponieważ skupiasz się bardziej na samodzielnej pracy, to możesz uważać, że ich pragnienie przyjaznej pracy zespołowej jest niepotrzebne lub przynosi efekt przeciwny do zamierzonego.



Styl SC
Stabilność
Wsparcie
Dokładność

Cele: Spokojne środowisko, ustalone cele, stały postęp

Ocenia innych przez: Niezawodność, realistyczną perspektywę, a nawet temperament

Oddziałuje na innych przez: Dyplomację, samokontrolę, konsekwencję

Nadużywa: Chęci pozwalania innym na prowadzenie, pokory

Pod presją: staje się nieelastyczny, utrudnia spontaniczność, stosuje się do zasad

Obawia się: Presji czasu, niepewności, chaosu

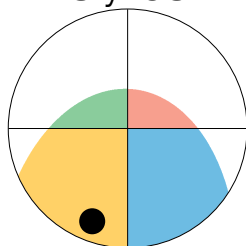
Zwiększa efektywność poprzez: Inicjowanie zmian, wypowiedzianie się

Ludzie ze stylem SC przywiązują dużą wagę do Stabilności i osiągania spójnych wyników. Ponieważ zwykle są ostrożni, to mogą preferować pracę w przewidywalnym środowisku, które nie przyniesie wielu niespodzianek. Ponieważ podzielasz ich pragnienie stabilności, prawdopodobnie docenisz ich ostrożne, metodyczne podejście.

Ponadto traktują priorytetowo też Wsparcie, więc zazwyczaj są skłonni do dostosowywania się i poświęcenia własnych potrzeb i preferencji, gdy jest to konieczne. Najprawdopodobniej są zwykle ciepłymi i dyplomatycznymi i raczej nie stają się zbyt emocjonalni, kiedy są naciskani. Ponieważ podzielasz ich chęć niesienia pomocy innym, prawdopodobnie łatwo jest Ci się odnaleźć w ich ciepłym, uczynnym podejściu.

Co więcej, osoby ze stylem SC również cenią Dokładność. Mają tendencję do systematycznej pracy w celu zapewnienia wysokiej jakości pracy i skutecznych rozwiązań, a czasem mogą być dość analityczni. Prawdopodobnie dobrze odnajdujesz się w ich zainteresowaniu tworzeniem solidnej, bezbłędnej pracy.

Styl CS



Stabilność
Dokładność
Wsparcie

Cele: Stabilność, wiarygodne wyniki

Ocenia innych przez: Precyzyjne standardy, uporządkowane metody

Oddziałuje na innych przez: Praktyczność, dbałość o szczegóły

Nadużywa: Tradycyjnych metod, poczucia ostrożności

Pod presją: Wycofuje się, staje się niezdecydowany

Obawia się: Emocjonalnie nacechowanych sytuacji, dwuznaczności

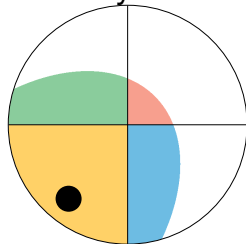
Zwiększa efektywność poprzez: Wykazywanie elastyczności, bycie zdecydowanym, pokazywanie pilności

Hanna, osoby ze stylem CS dają pierwszeństwo Stabilności, dlatego prawdopodobnie wydają się uporządkowane i precyzyjne. Ponieważ wolą być dobrze przygotowani, mają tendencję do unikania ryzyka i dokonywania szybkich zmian. Ponieważ podzielasz ich zainteresowanie stabilnym środowiskiem, możesz doceniać ich tendencję do skupiania się na stałym postępie.

Ponadto kładą również duży nacisk na Dokładność, dlatego zwykle spędzają czas na doskonaleniu swoich pomysłów, zanim posuną się do przodu. Najprawdopodobniej przed podjęciem decyzji polegają na danych i zwykle przyjmują obiektywne podejście. Ponieważ podzielasz ich tendencję do cenięcia dokładnych wyników, możesz doceniać ich ostrożne, metodyczne podejście.

Co więcej, osoby ze stylem CS również cenią Wsparcie i zazwyczaj są chętni do pomagania, gdy ich wiedza jest potrzebna. Zwykle są też zrównoważeni i cierpliwi zarówno wobec ludzi jak i trudnych sytuacji. Ponieważ podzielasz ich uczynne podejście, to zarówno Ty jak i oni możecie nie dbać o własne potrzeby, aby uniknąć wprowadzenia zamieszania.

Styl C



Dokładność
Stabilność
Wyzwanie

Cele: Dokładność, obiektywne procesy

Ocenia innych przez: Specjalistyczną wiedzę, systematyczne procesy

Wpływa na innych przez: Logikę, wygórowane standardy

Nadużywa: Analizy, powściągliwości

Pod presją: Przytłacza innych logiką, staje się sztywny

Obawia się: Bycia w błędzie, silnego wyrażania emocji

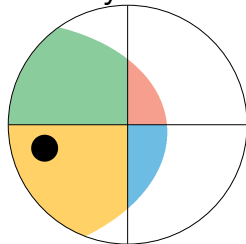
Zwiększa efektywność poprzez: Przyjmowanie uczuć innych, wykraczanie poza dane

Osoby ze stylem C przywiązują dużą wagę do Dokładności. Ponieważ chcą zapewniać doskonale wyniki, to mają tendencję do racjonalnej analizy opcji i oddzielania emocji od faktów. Ponieważ zwykle podzielasz ich logiczne podejście, to prawdopodobnie odnajdujesz się w ich nacisku na tworzenie solidnych rozwiązań.

Ponadto traktują także priorytetowo Stabilność. Ponieważ cenią sobie kontynuację i powściągliwość, nie czują się komfortowo podejmując szybkie lub ryzykowne decyzje i wolą poświęcać czas na dokonywanie świadomego wyboru. Ponieważ podzielasz ich pragnienie zapewnienia niezawodnych wyników, to prawdopodobnie łatwo jest Ci odnaleźć się w ich ostrożnym podejściu.

Co więcej, ludzie ze stylem C również dają pierwszeństwo Wyzwaniu. W dążeniu do znalezienia najbardziej usprawnionej lub produktywniej metody wykonywania zadań mogą otwarcie kwestionować pomysły i wskazywać wady, które inni mogliby przegapić. Ponieważ często podzielasz ich tendencję do podważania założeń, to możesz łatwo odnaleźć się w ich sceptycznym podejściu.

Styl CD



Wyzwanie
Dokładność
Wyniki

Cele: Dobre wyniki, racjonalne decyzje

Ocenia innych przez: Kompetencje, użycie logiki

Oddziałuje na innych przez: Surowe standardy, zdecydowane podejście

Nadużywa: Szczerości, krytycznego podejścia

Pod presją: Ignoruje ludzkie uczucia, idzie naprzód niezależnie

Obawia się: Niepowodzenia, braku kontroli

Zwiększa efektywność poprzez: Współpracę, zwracanie uwagi na potrzeby innych

Ludzie ze stylem CD dają pierwszeństwo Wyzwaniu i mogą wydawać się sceptyczni i zdeterminowani. Najprawdopodobniej nie zaakceptują pomysłów bez zadawania wielu pytań i lubią odkrywać problemy, które mogą mieć wpływ na wyniki. Dzielisz ich tendencję do kwestionowania nowych pomysłów, więc możesz łatwo odnaleźć się w ich ambitnym podejściu.

Ponadto traktują także priorytetowo Dokładność i skupiają się na logicznym myśleniu w celu stworzenia najlepszych rozwiązań. Zwykle unikają pozwalania emocjom na przeszkadzanie im w podejmowaniu racjonalnych decyzji. Ponieważ podzielasz ich analityczne podejście, to możesz łatwo odnaleźć się w ich podkreślaniu obiektywności i logiki.

Co więcej, osoby ze stylem CD również cenią Wyniki i zwykle są zdeterminowane, aby skutecznie osiągać wysokiej jakości wyniki. Najprawdopodobniej są również gotowi przejąć projekty w razie potrzeby i zwykle można na nich liczyć, jeśli chcemy, żeby wszystko poszło dobrze. Ponieważ zwykle podzielasz ich zainteresowanie dobrymi wynikami, prawdopodobnie doceniasz ich determinację do osiągnięcia sukcesu.