
A riport címzettje:

Kovács Gábor
2011-09-26

A riport tartalma:

Bevezetés
Természetes viselkedési stílus
Munkakörnyezeti preferenciák
Potenciális erősségek
Hozzájárulás a csapathoz
Felvett viselkedési stílus
Változáshoz való viszony
Hatékonyság növelése
Az egyéni teljesítmény motivátorai
Egyéni fejlesztési javaslatok
Hatékony vezetés
Kommunikációs tanácsok
Kommunikációs tilalomfák
A DISC stílusok erőssége
Grafikus profil
Természetes stílus tulajdonságok
Felvett stílus tulajdonságok
DISC kerék

A riportot készítette:
Psidium Onlinetesztek
Budapest, HU
www.psidium.hu
szilvia.kozak@psidium.hu

Minden embernek meg van a maga felismerhető és kiismerhető viselkedési stílusa. Ez az alapján írható le, hogy az egyes emberek munkájuk teljesítése közben hogyan gondolkodnak, milyen úton oldják meg a felmerült problémákat, fejezik ki érzelmeiket és hogyan kommunikálnak másokkal.

A DISC azokat a külsőleg megfigyelhető viselkedési formákat azonosítja és ismerteti, amelyeket a különböző stílusú emberek jelenítenek meg mások felé munkakörnyezetükben. Ez a riport a munkakörnyezetben tanúsított viselkedést tárgyalja a William M. Marston által kialakított viselkedési modell alapján, mely az ún. DISC-modellként ismert. Marston modelljének helytállóságát az elmúlt több mint 40 év alatt több millió ember adatai támasztották alá.

Marston Viselkedési Modelljével a leggyakrabban összekapcsolt kifejezések: Dominancia, Befolyásolás, Stabilitás és Szabálytisztelet. Ezek a faktorok erősségükben és működésükben függetlenek lehetnek egymástól, de együttesen is meghatározhatják a viselkedést. A faktorok közti összefüggések írják le a személy és a munkakörnyezete közti viszonyt. A DISC riport ismerteti, hogy az egyén DISC-alapú viselkedési stílusa milyen hatással bír munkakörnyezetében.

Az eredmények elemzése alapján készült riport célja, hogy segítse a vezetőket és más személyeket az egyén viselkedési stílusának mélyebb megértésében. Hasznos betekintést nyújt a személy viselkedésének erősségeibe és lehetséges fejlesztendő területeibe. A DISC riport alapján olyan stratégiák és módszerek is kidolgozhatók, amelyek segítségével fokozható az egyén munkahelyi kapcsolatokban (például az ügyfelekkel, vezetőkkel, beosztottakkal és más munkatársakkal szemben) tanúsított rugalmassága.

MEGJEGYZÉS: Amennyiben a riport munkahelyi kiválasztás során kerül alkalmazásra, fontos tudni, hogy a riport nem arra lett kialakítva, hogy bárkit is egy adott pozícióba történő felvételre vagy elutasításra javasoljon. Abban nyújthat segítséget a kiválasztási interjú lebonyolító szakembereknek, hogy megfelelő interjúkérdéseket alakítsanak ki a jelöltek részére. A végső döntés nem alapulhat pusztán ezen a riporton, vagy más hasonló riporton! Ezt a riportot és minden más kiválasztási riportot a hatályban lévő jogszabályokkal összhangban lehet csak alkalmazni.

Mindnyájan rendelkezünk egy természetes viselkedési stílussal, amelyet magunkkal hozunk munkakörnyezetünkbe. A DISC a kérdőívre adott válaszai alapján áttekintést nyújt a személy viselkedési stílusáról. A riport leírja, hogy a személy milyen viselkedéses preferenciákkal rendelkezik munkakörnyezetében. Ahhoz, hogy alaposan átlássa és megértse a személy természetes viselkedési stílusát, körültekintően olvassa át a riport ezen részét!

D = Dominancia - Hogyan oldja meg Gábor a problémákat?

Gyakran fogad el olyan munkákat vagy tisztségeket, amelyek nagyobb lehetőséget kínálnak az előmenetelre és a fejlődésre. Jó kifejező készséggel rendelkezik, úgyhogy a többiek nehezen tudnak ellentmondani neki. Azonban, amikor mások tanácsot, vagy útbaigazítást kérnek tőle, meglehetősen segítőkész tud lenni. Célja: gyors megoldást nyújtani a probléma, vagy a helyzet megoldásához; eredményeket felmutatni. Gábor gyakran vállalja magára a változás kezdeményezését, miközben bírálja mások erőfeszítéseit. Gábor filozófiája: Nem feladni, küzdeni a győzelemig. Gábor így áll hozzá az üzleti kihívásokhoz és lehetőségekhez. Gábor gyakran anélkül hoz döntéseket, hogy kellő mennyiségű információt kapna másoktól. Gábor gyakran akarja túlszárnyalni ellenfelét, amikor csak képes rá. Kényelmetlenül érezhetik magukat azok, akik látszólag nem fejtenek ki ugyanakkora erőfeszítést, mint Gábor. Ne várjuk el tőle, hogy majd karba tett kézzel fog ülni miután befejezett egy projektet vagy elért egy célt. Ösztönzőleg hat rá, ha mások elismerik nagyszerű teljesítményét. Egy távlati cél kitűzése még nagyobb teljesítményre sarkallhatja. Gábor nyílt, rámenős stílusával képes másokat kihozni a sodrából. A vele való kommunikáció során másoknak határozott, egyenes beszédet kellene használniuk. Megvan az a képessége, hogy előre lássa a problémákat és megoldásai javára válnak szervezetének. Képes több tucat lehetőséget számba venni, és megtalálni a legcélravezetőbb elképzeléseket.

I = Befolyásolás - Milyen Gábor kapcsolatteremtő készsége?

Meglehetősen könnyen ad másoknak közvetlen visszajelzést a teljesítményről, és elvárja, hogy azt készségesen elfogadják. Szabadon ki akarja beszélni magát, és ellenszegül azoknak, akik megpróbálják beléfojtani a szót. Gábor az egyenes kommunikációt kedveli. Ellenszegül azoknak, akik korlátozni akarják a beszédben. Gábor számára fontos, hogy legyen egy meghatározott kommunikációs hálózat, mely mindenki számára világos, és amelyben mindenki tudja a helyét. Őszinteségével nyeri meg mások támogatását. Ha kihívást jelentő problémákkal kell szembenéznie, Gábor számára fontos, hogy legyen ideje magában végiggondolni a dolgokat, hogy megoldást találjon. Gábor célja az, hogy rávegye az embereket elképzeléseik és érvelésük megbízhatóságának bizonyítására. Anélkül teszi mindezt, hogy le akarná rombolni, amit mások mondanak. Mások Gábor problémamegoldó megközelítését logikusnak és szigorúnak tartják. Tárgyilagos és elfogulatlan tényekkel támasztja alá érvelését, mert az ítéletmentes.

S = Kitartás - Hogy reagál Gábor a változásokra?

Szükségesnek tartja, hogy beazonosítsa azokat a kompetens embereket, akik el tudják végezni a munkát. Megvizsgálja mások véleményét, ötleteit és terveit, és ha helyesnek tartja azokat, megdicséri. Gábor kijön a sodrából, ha azt látja, hogy mások feladják a feladatot vagy a projektet. Gábor folyamatosan keresi az új és eltérő dolgokat. Mindig többet csinál, és még többet akar csinálni. A napi tevékenységeket nem találja izgalmasnak, ezért másoktól várja el azok teljesítését. Ne várjuk el, hogy Gábor képes legyen hosszú ideig az irodájában vagy az asztalánál ülni, hacsak nem sokféle dologgal foglalkozhat. Szüksége van arra, hogy mozoghasson, amikor csak szükségét érzi. Gábor gyakran mondogathatja: "Történjen már valami." Nyughatatlaná válhat, ha teljesen elakad amiatt, hogy másokra kell várnia. Gábor erőfeszítést tesz annak érdekében, hogy mások tekintettel legyenek a

személyes szabadság iránti igényére. Szerinte mindenki maga felelos azért, hogy a személyes szabadságról alkotott elképzeléseivel tisztában legyen és kifejezésre jutassa azokat.

C = Szabálytisztelet - Mennyire módszeres, szabályozott vagy független Gábor?

Gábor hozzáértő módon hozza meg ítéleteit a szabályok és előírások értelmezésekor. Saját tapasztalatai és ismert tények alapján kezd bele valami újba, vesz egy új terméket vagy fizet elő új szolgáltatásra. Rossz néven veszi a korlátozásokat, szabályokat és irányelveket. Csak akkor követi mások útmutatását, ha azzal egyetért, de szívesebben tartja magát a saját szabályaihoz, előírásaihoz. Gábor hajlamos arra, hogy szembeszálljon a hagyományos megoldási módokkal, így gyakran összeütközésbe kerül másokkal az elfogadott és az elvárt módszerek miatt. Könnyen "szárnyra kap", illetve akkor érzi magát elemében, ha a maga módján dolgozhat. Az individualizmus szószólójaként minden alkalmat és lehetőséget felkutat. Gábor szívesen megkérdőjelezi mások gondolatait, vezetését vagy kreativitását. Messzire elmegy, hogy megértsen egy helyzetet, amennyiben lehetősége van a szituációnak a saját gondolkodásmódja szerinti átrendezésére.

A legtöbb emberben megvan az a képesség, hogy rugalmasan, az adott körülményekhez igazítsa viselkedését, így többféle munkakörnyezetben is produktív lehet. A személy olyan munkakörnyezettel rendelkezik, ahol a leginkább kényelemben érzi magát. Ez olyan munkakörnyezet, ahol a legtöbbet képes kihozni magából. A kiemelt faktorok körvonalazzák a személy számára kívánatos munkakörnyezetet.

A számára ideális munkakörnyezet:

- Ahol lehetősége van dönteni arról, hogy mit is kell tenni.
- Ahol lehetősége van rutinoktól mentesen dolgozni.
- Ami lehetőséget teremt logikai gondolkodásmódjának használatára.
- Ami nagymértékű szabadságot biztosít.
- Ahol nem kötik a tradíciók.
- Ahol a papírmunkát és a feladatok nyomonkövetését mások végzik.
- Ahol nem kell bevonódnia a munka minden társas aspektusába.
- Ami elegendő időt teremt, amit csendben vagy egyedül tölthet, hogy megvizsgálhassa a probléma vagy feladat minden aspektusát.
- Ahol a saját maga vagy mások által kapott eredményeket ellenőrizheti, újrvizsgálhatja.
- Ami lehetőséget ad olyan emberekkel együtt dolgozni, akik hozzá hasonlóan tempósan szeretik intézni az ügyeket.
- Ahol lehetősége van új és másfajta elképzeléseken, problémákon, feladatokon dolgozni.
- Ami kiszámíthatatlan, lehetőségekkel teli és izgalmas.

Minden szervezet életében fontos az a képesség, hogy mennyire képes kiaknázni az egyes munkatársakban rejlő viselkedési erősségeket. A DISC riport feltárja azokat a potenciális viselkedési vonásokat és adottságokat, amelyeket a személy magával hoz munkakörnyezetébe. Ez az információ segítséget fog nyújtani számára és a szervezet számára a benne rejlő viselkedési erősségek maximális kiaknázásában.

- Az értekezletekre erős hatást gyakorol.
- Hatékony önérvényesítő készség jellemzi.
- Kész a nehéz döntések meghozatalára.
- A különböző elképzeléseket, gondolatokat, témákat egyaránt megkérdőjelezi, illetve támogatja.
- Önállóságot mutat.
- Önállóságával kitűnik.
- Objektív és logikus módon közelíti meg a problémákat.
- Nem pazarolja az időt felesleges társasági együttlétekre.
- Kedveli a technikai rendszereket és folyamatokat.
- Azt keresi, hogyan lehet a dolgokat újabb és jobb módon csinálni.
- Szeret haladó szellemű vállalatoknál és cégeknél dolgozni.
- Mindennapi kötelezettségei kapcsán energikusságot és vitalitást mutat.

A DISC riport jelen része azokat a pozitív viselkedéses vonásokat emeli ki, amelyekkel a személy hozzájárul a csapathoz. Minden egyes viselkedési stílusnak vannak olyan erősségei, amelyekből profitálhat a csapat. A DISC rávilágít azokra a viselkedésbeli erősségekre, amelyekkel a személy hozzá tud járulni a csapat munkájához. Ezen információkra alapozva olyan csapatba tudja helyezni a személyt, ahol maximálisan kiaknázzhatók erősségei a csapat és a szervezet számára.

- Olyan vezető, aki kihívások elé állítja a munkatársait, hogy jobb teljesítményre ösztökélje őket.
- Szeret elébe menni a nehézségeknek ahelyett, hogy takargatná a problémákat, kérdéseket.
- A csapatteljesítmény maximalizálására törekszik.
- Könnyedén ki fogja fejezni a csapat felé az előítéleteit és elfogultságát.
- Újszerű megközelítéssel fordul a kihívásokhoz, problémákhoz.
- Nyitott minden út felfedezésére, amikor egy kérdés vagy probléma megoldásáról van szó.
- Kiváló hibaelhárító lesz a csapat számára.
- Stílusára az "ördög ügyvédjének" szerepe jellemző.
- Az a csapattag lesz, aki szeret a koncepciókkal, elképzelésekkel, ügyekkel foglalkozni.
- Vitalitást és energiát hoz a csapatba.
- Sok új elképzelést és módszert fog hozni a probléma megoldására.
- Gyors gondolkodást és intuíciót fog a csapatba hozni.

Viselkedési stílusunkat képesek vagyunk a munkahely vélt vagy valós elvárásaihoz igazítani. A DISC riport jelen része azt mutatja be, hogyan igazodik a személy ezekhez az elvárásokhoz. Minél nagyobb a különbség a személy természetes és felvett stílusa között, annál inkább szükségét érzi, hogy munkakörnyezete vélt vagy valós elvárásaihoz igazodjon. A kis eltérések arra utalnak, hogy a személy kényelmesen érzi magát aktuális munkakörnyezetében, de a munkakört vagy a célokat érintő esetleges változások hatással lehetnek a természetes és a felvett stílus közötti különbségre.

D = Dominancia - Hogyan oldja meg Gábor a problémákat?

Különleges tehetsége van ahhoz, hogy tudja mi a legmegfelelőbb egy adott szituációban. Gábor gyorsan, magabiztosan cselekszik, nem rejt véka alá, hogy mi a tennivaló. Gyakran nyíltan kihívja azokat, akiknek ellenkező meglátásai vannak. Ha egyszer elhatározta magát, gyorsan dűlőre akarja vinni a dolgot; tudtára adva a többieknek, hogy mit kell tenniük. Nem esik nehezére, hogy az övétől eltérő elképzelésekkel, vagy nézetekkel rendelkező embereket provokálja. Szereti, ha aktív emberek veszik körül, és amikor mások éppen lazítanak, ő biztosan dolgozni fog. Ne számítsunk arra, hogy Gábor lazít vagy kényelmesen hátradol a karosszékében miután sikeresen befejezett egy projektet, vagy elért egy célt. Ösztönzöleg hat rá, ha elismerik nagyszerű teljesítményét. Tegyük egyre magasabbra a lécet, és egy további cél kitűzésével biztosítsuk számára a következő kihívást. Gábor időnként megsérthet másokat nyílt és erélyes stílusával. A vele együtt dolgozóknak szem előtt kell tartaniuk, hogy ő versengő egyéniség. Gábor előre látja a problémákat és megoldásai általában pozitívan befolyásolják a szervezet egészének működését. Képes átlátni a szóba jöhető választási lehetőségeket, és kialakítani a leghatékonyabb stratégiát.

I = Befolyásolás - Milyen Gábor kapcsolatteremtő készsége?

Ha mások túl kritikusak vele szemben, érzelmileg eltávolodik, és egyedül akar lenni. Szereti, ha van ideje elvonulni, hogy mélyen végiggondolja a dolgokat. Gábor, és a hozzá hasonló stílusú emberek nem bocsátkoznak feltételezésekbe, vagy találgatásokba, ha problémamegoldásról van szó. Azokkal szemben könnyedén gyanakvóvá válik, akik kétségbe vonják döntéseit, szándékait vagy hatáskörét. Gábor egy logikus gondolkodó, aki elképzeléseit óvatosan fogalmazva adja elő. Megbeszélések alkalmával kérjük fel arra, hogy foglalja össze az eddig megtett lépéseket, és a tapasztalatokat. Gábor biztos akar lenni abban, hogy az emberek tisztában vannak azzal, hogy miképpen képezik a döntések alapjait. A problémákat és a vitás kérdéseket Gábor az előzetes tapasztalatok alapján szereti megközelíteni. Megkérdez másokat arról, hogy voltak-e már hasonló szituációban, és ha igen mi történt és milyen eredménnyel.

S = Kitartás - Hogy reagál Gábor a változásokra?

Reálisan tudja, hogy mire képes. Hamar megfelel a változás okozta követelményeknek és keresi az új, izgalmas kihívásokat. Gábor gyorsan reagál a változásokra és fogékony az új ötletekre és módszerekre. Képes gyorsítani a munkavégzésén, ha a helyzet megkívánja. Szüksége van arra, hogy egyszerre több projektben vehessen részt, de elvárja a többi csapattagtól, hogy a feladat befejezéséért felvállalják a felelősséget. Könnyen és gyorsan alkalmazkodik új környezethez, vagy szituációhoz. Ha csoportja választás elé kerül, Gábor szívesen felvállalja a döntéshozatalt. Gábor találékonysága és a problémákhoz való hozzáállása gyakran nem mindennapi gondolkodást tükröz. Ritkán fordul elő, hogy egy feladat, projekt után nem rögtön a következőn kezd el gondolkodni. Az aktuális projektek annak függvényében alakulnak, hogy mi volt az utolsó világmegváltó ötlete, elképzelése. Gábor élvezzi, ha számos dolgot végezhet párhuzamosan. Azt szereti, ha mentes a kötöttségektől. Ez azt jelenti, hogy

például legalább annyit lehet látni az asztaltól, irodájától távol, mint annak közelében. Gyakran mondhatja: "Ne álljunk egyhelyben, csináljunk már valamit!" Gábor frusztrálttá válhat, ha arra kell várnia, hogy mások megértsék vagy utolérjék. Gábor véleménye szerint mindenkinek a tudomására kell hozni, és hangot kell adnia az ő személyes szabadság, függetlenség és autonómia iránti igényét.

C = Szabálytisztelet - Mennyire módszeres, szabályozott vagy független Gábor?

Gyakran ellentámadásba lendül, ha mások támadják. Az együttműködés hamis látszatát kelti vezetőiben azzal, hogy úgy tűnik, követi az általuk megszabott szabályokat és előírásokat. Képes arra, hogy ne vegye figyelembe azokat a körülményeket, amikre nincsen ráhatása. Ez képessé teszi őt arra, hogy az előtte álló feladatra koncentráljon. Döntéseit óvatosan hozza meg, melyek biztosítják az eredményes döntéshozatalhoz szükséges folyamatokat és rendszereket. Ez ad neki egyfajta önbizalmat, miszerint a lehető legjobb döntést hozta meg. Gyakran határozatlanságként értelmezik mások Gábor azon képességét, hogy egy téma minden aspektusát végiggondolja. Valójában azonban Gábor csupán igyekszik minden szempontot figyelembe véve a legmegfelelőbb demokratikus döntést meghozni.

Minden viselkedési stílus más szempontból közelít és máshogyan reagál a változásra. A DISC riport jelen része az Ön felettesének/mentorának nyújthat segítséget abban, hogy hogyan érdemes Önnel egy munkahelyi változást végrehajtani.

- Tegyen összehangolt erőfeszítést, hogy megértesse a stratégiai változásokat.
- Tényekkel és megalapozott érvekkel hártson el minden ellenvetést.
- Gratuláljon neki a profizmusáért, hogy ilyen könnyen tudott alkalmazkodni a szükséges változásokhoz.
- Legyen felkészülve rá, hogy ő valószínűleg vitatkozni fog a változás bevezetéséről, de nem azért, mert nem látná a szükségességét, hanem mert az "ördög ügyvédje" szerepét játssza.
- Ha kell, szánjon rá időt, hogy elmagyarázza neki milyen eredménye lenne annak, ha nem vezetnék be a tervezett változást.
- Emlékezzon rá, hogy ő sokkal inkább dönt a saját véleménye alapján, mint mások nézetei szerint.
- Legyen tisztában vele, hogy ő tudni akarja a változás igazi okait.
- Arra koncentráljon, ami a változáshoz szükséges, ne pedig arra, hogy mi az, ami a változást kiváltotta.
- Ne őt kérje, hogy legyen a változás vezető egyénisége, mert ahhoz túl direkt és nyers a kommunikációja a többi csapattaggal szemben.
- Úgy mutassa be a változás szükségességét, mint ami a számára kedvelt változatosság lehetőségét teremti meg.
- Ne felejtse el, hogy türelmetlenné válhat azokkal szemben, akikben nincs meg ugyanaz a sürgettség érzés a változásokhoz való alkalmazkodással kapcsolatban, mint benne.
- Hajlík rá, hogy a számára nem kívánatos, de a változás bevezetéséhez szükséges feladatokat átadja másoknak.

Az emberek szeretik, ha van bebeszólásuk abba, hogy hogyan vezessék őket. A riport jelen része azon viselkedési szükségletek területeit világítja meg, amelyek segítséget nyújtanak a személynek, hogy a legtöbbet hozza ki magából. Felettesével/mentorával együttesen kidolgozhatnak egy személyes fejlesztési tervet. Egy olyan tervet, mely lehetőséget nyújt, hogy a vezetőséggel együttesen határozza meg az egyéni teljesítményt leginkább fokozó eljárásokat.

Ami Gábor számára szükséges:

- Mások szükségletei iránti tudatosság és érzékenység.
- A munkájával járó stressz levezetése.
- Találjon az eredményeihez méltó versenytársakat.
- Olyan felettes, aki toleránsan kezeli nála azt, hogy hajlamos a kereteket feszegetni.
- A munkateljesítménnyel kapcsolatos elvárások írásbeli rögzítése, hogy a feladat elvégzése maradjon érdeklődése középpontjában.
- Legyen lehetőség a létező problémák új megoldásainak felfedezésére.
- Legyen tudatában a munkájával kapcsolatos társas szükségleteknek.
- Lehetőség a kérdések tisztázására.
- Másoktól jövő őszinte viselkedés, mely mentes a megalapozatlan hízelgésektől és dicséretektől.
- Legyen türelmes azokkal, akik nem a rá jellemző lelkesedéssel és buzgalommal vetik bele magukat a munkába.
- Gondolkodjon el azon, hogyan tud kevésbé kritikus lenni saját és mások teljesítményével, tevékenységével.
- Vegye észre, hogy túlfeszítheti saját és munkatársai fizikai képességeinek határait.

Minden motiváció belülről fakad. Minden egyes viselkedési stílust más motívumok, szükségletek és vágyak vezérelnek. A teljesítmény akkor növekszik, ha a munkakörnyezet garantálni tudja a megfelelő motivátorokat. Az ezen az oldalon felsorolt motivátorok közül egyesek adottak, mások nem. Segítséget nyújthat a személy számára, ha tisztában van vele, melyek azok a motivátorok, amelyek fontosak számára, de jelenleg nem adottak mindennapi munkája során.

Amit Gábor preferál:

- Amikor van lehetősége olyan javaslatokat adni másoknak, melyeket azok követni is akarnak.
- Amikor az új ötletek, problémák és megoldandó feladatok folyamatos kihívást jelentenek.
- Amikor van egy "küzdőtér", ahol versenyezni lehet.
- Amikor lehetősége van arra, hogy delegálja, átruházza a munka aprólékos részét másoknak.
- Amikor nem neki kell rendszeresen jelentéseket írnia a felettesének.
- Amikor lehetősége van mások külső közbeavatkozása nélkül megoldani bizonyos helyzeteket, problémákat.
- Amikor lehetőség van arra, hogy önállóan alakíthassa a dolgokat.
- Amikor lehetőség van arra, hogy inkább dolgokkal foglalkozzon többet, mint emberekkel.
- Amikor keményfejű, eredmény-orientált vezetője lehet.
- Az olyan munkakörnyezet, amelyben lehetősége van együtt dolgozni különböző emberekkel, különböző helyeken.
- Az olyan munka, ami általános.
- Amikor gyorsan változó a munkakörnyezet és az egyik projekt követi a másikat.

Mindannyiunk hajlamos magát pozitív színben látni. Miközben a személy számos erősséggel rendelkezik, van néhány olyan terület, amelyek fejlesztése tovább növelhetné hatékonyságát. A DISC riport jelen része azon területek fejlesztésével kapcsolatban nyújt tanácsokat, amelyek lelassíthatják, vagy hátráltathatják a személyt céljai elérésében.

Amire Gábor hajlamos lehet:

- Teljesíthetetlenül magas szintet követelhet meg.
- Alkalmi hallgatóság lehet.
- Gyakran ellenáll annak, hogy egy csapat része legyen, kivéve, ha ő lehet a vezető.
- Úgy érzi, hogy a papírmunka nem mindig szükséges.
- Mindig kifejezi álláspontját, még akkor is, ha nem szükséges.
- Inkább belsőleg motivált az eredmények elérésére, a megszokott módszerekkel kevésbé motiválható.
- Olyannyira direkt stílusú és lényegre törő lehet, hogy úgy tűnik, mintha mások érzéseit egyáltalán nem is venné figyelembe.
- Megpróbálja túlhangsúlyozni a tényeket és nem apellál kellő mértékben az érzelmekre.
- Hevesebb lehet, mint azt a szituáció megkövetelné.
- Nehézséget okoz számára a prioritizálás, mert hajlamos arra, hogy túl sok feladata, projektje legyen folyamatban egyszerre.
- Nyugtalan természete és alacsony monotónia-tűrése miatt bomlasztó lehet.
- Nem ért vagy nem értékeli másokat, akik nem olyan aktívak, mint ő maga.

Minden viselkedési stílus máshogy szereti, ha irányítják. A DISC riport jelen része azt mutatja meg az Ön felettesének, hogy hogyan tud Önnel a leghatékonyabban együtt dolgozni. használják ezeket a javaslatokat a vezetéshez, motiváláshoz és a kommunikációban is a munkahelyi teljesítmény növelése érdekében.

- Állítsa kihívások elé, miközben egyidejűleg elkerüli a közvetlen versenyhelyzetet!
- Amikor csak lehetséges, adja meg neki a döntési lehetőséget azokban a kérdésekben, amelyek hatással vannak rá!
- Számoljon azzal az igényével, hogy szeret erőteljesen érvelni saját álláspontja mellett!
- Emlékeztesse, hogy milyen következményekkel járhat, ha nem tartja magát a szabályokhoz és bevett eljárásokhoz!
- Ne hezitáljon és ne legyen bizonytalan a vele folytatott kommunikáció során!
- Ha az Ön kérése eltér attól, ahogy szerinte intézni kellene a dolgokat, elképzelhető, hogy idegessé válik vagy vitázni fog.
- Az olyan munkakörnyezetet kedveli, ahol van ideje koncentrálni, átgondolni a dolgokat.
- A dolgok valódi értelmét akarja megtalálni, minden külső érzelmi befolyásolástól függetlenül.
- Közlendőjében gyakran érződik a szarkazmus és a humor.
- Olyan munkakörnyezetben szeret dolgozni, ahol nem rutinszerűen történnek a dolgok.
- Azt szereti, ha mások kellően tempósan kommunikálnak vele.
- A projektek, részfeladatok elvégzésére szabjon meg számára konkrét határidőket!

A kapcsolatok építéséhez, a megfelelő hatékonyság eléréséhez és a motiváció fenntartásához a kommunikáció a kulcs. A személyllyel folytatott kommunikáció az alább kiemelt javaslatok betartásával lesz a leghatékonyabb. A javaslatok megfogadása lehetőséget nyújt a kommunikáció hatékonyságának fejlesztésére, a kapcsolat erősítésére, a bizalom kiépítésére és a munkateljesítmény növelésére.

Hogyan kommunikáljon Gábor felé::

- Mutasson felé eredményességet tükröző önértékesítőképeséget.
- Ne a szituáció egyéni jellegét hangsúlyozz, hanem az eredményességet segítse.
- A kötelezettségeiről négyszemközt tárgyaljon vele.
- Az elvárásokat tisztázza vele írásban.
- Tárgyilagosan és érzelmektől mentesen kommunikáljon vele.
- Adjon neki opciókat és lehetőséget, hogy válasszon.
- Legyen tömör és rövid.
- A javaslatokat, információkat, adatokat és részleteket írásban nyújtsa neki.
- Tartsa kordában a saját érzelmeit.
- Legyen tömör és hatékony, térjen gyorsan a lényegre.
- A kommunikáció irányát tartsa a legfontosabb területeken.
- A célokat és határidőket foglalja írásba.

Mindannyian tisztában vagyunk vele, mit is szeretnénk, mások hogyan kommunikáljanak velünk. Tudatában vagyunk azoknak a kommunikációs tévedéseknek és hibáknak, amelyeket mások követnek el velünk szemben, miközben velünk kommunikálnak. Tisztában vagyunk vele, hogy mit nem szeretnénk ha mondana vagy tenne a másik az interakció során. Ha a személlyel folytatott kommunikáció során arra törekszük, hogy minimalizálja vagy teljesen kiiktassa a lent kiemelt kommunikációs akadályokat, az nagyban csökkentheti a stressz és frusztráció mértékét, amelyet az adott viselkedési stílussal rendelkező személlyel folytatott kommunikáció válthat ki. A kapcsolatok építéséhez, a megfelelő hatékonyság eléréséhez és a motiváció fenntartásához a kommunikáció a kulcs.

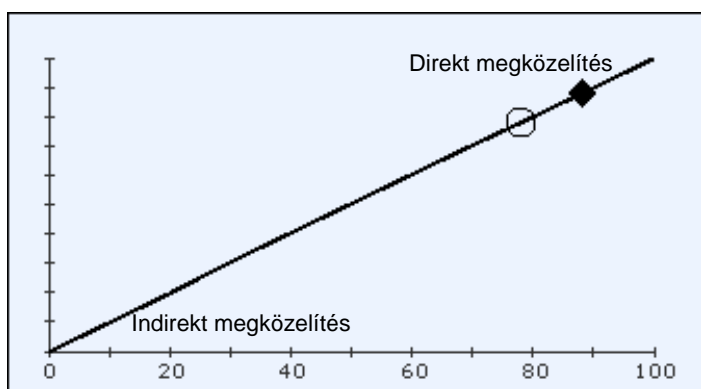
Hogyan ne kommunikáljon Gábor felé:

- NE mondja neki, hogy megcsinálja, "amikor majd lehet".
- NE követelje, illetve ragaszkodjon ahhoz, hogy megcsináljon valamit.
- NE időzzön el a probléma elméleti vagy történeti nézőpontjainál.
- NE legyen mérges, ha ő az "ördög ügyvédjének" szerepét játssza.
- NE hagyja, hogy félreértse az Ön elutasító válaszát egy beleegyezőre.
- NE fogalmazzon túlságosan bonyolult módon a beszélgetések és magyarázatok során.
- NE felejtse el részletes adatokat, tényeket, ábrákat adni.
- NE próbálja meg ösztönözni, hogy vállaljon el egy feladatot tényszerű okok nélkül.
- NE csak röviden mondja el azt az információt, ami a döntéshozatalhoz szükséges.
- NE legyen összefüggéstelen az információkkal és a folyamatokkal kapcsolatban.
- NE töltsön annyi időt a részletekkel, ami ahhoz kellene, hogy a saját ötleteit átmenjenek.
- NE felejtse el, hogy gyakran független gondolkodásmódú.

Mindenkinek meg van a maga természetes és felvett stílusa, melyek befolyásolják a problémákról, emberekről, munkatempóról vagy szabályokról alkotott felfogását. Az ezen az oldalon található információk segítségével mélyebben megértheti a természetes és a felvett stílushoz köthető viselkedéses válaszokat az alábbi területekre vonatkozóan: problémák megoldása, mások befolyásolása, tempó és változások, valamint a szabályokhoz és módszerekhez fűződő viszony.

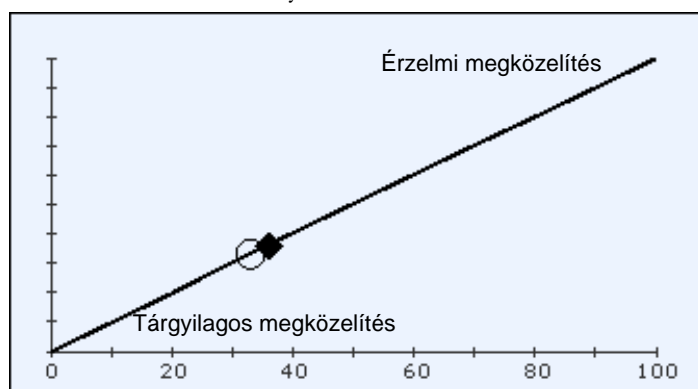
A négyszög a természetes stílus, a kör pedig a felvett stílus mértékét mutatja az egyes DISC dimenziók mentén.

Dominancia-Problémák



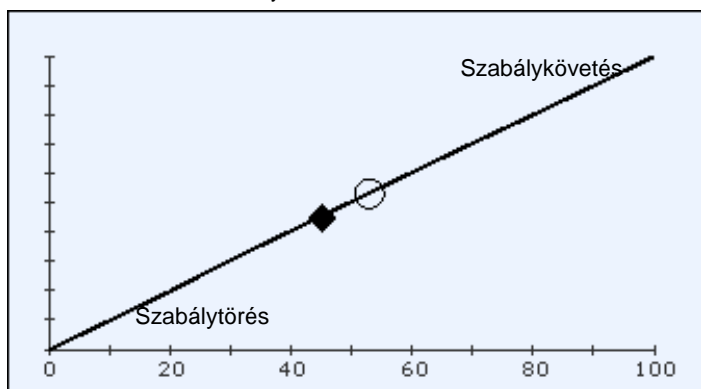
Négyszög: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

Befolyásolás-Emberek



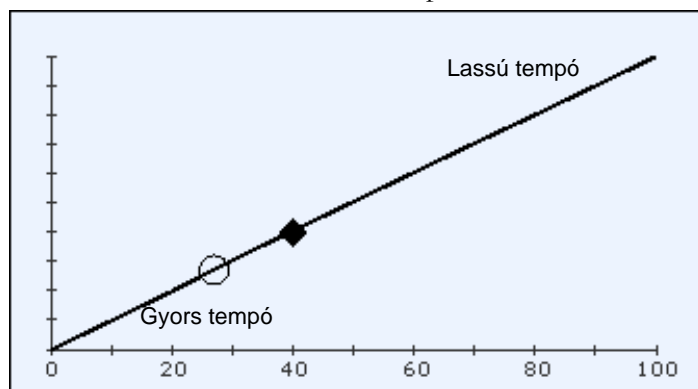
Négyszög: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

Szabálytiszteltet-Módszerek



Négyszög: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

Stabilitás-Tempó



Négyszög: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

DISC Személyes Akcióterv

Név _____

Dátum _____

Az alábbiakban néhány lehetséges fejlesztési területet talál, ami talán Önnek is segítség lehet. Nézze át őket, és karikázzon be 3-at, amelyben úgy érzi, Önnek is érdemes lenne fejlődnie a teljesítményének maximalizálása érdekében. Következő lépésként nézze át a riportját és azonosítsa a valós fejlesztési területeket.

Kommunikáció Delegálás Döntés Önfegyelem Időgazdálkodás Emberek fejlesztése
 Teljesítmény értékelés Személyes fejlődés Karrier célok Mások motiválása Személyes célok

Fejlesztési célok
<ul style="list-style-type: none"> • • •
Várható eredmények
<ul style="list-style-type: none"> • • •
Kit érdemes bevonni
<ul style="list-style-type: none"> • • •
Cél dátumok
<ul style="list-style-type: none"> • • •
A fejlődés jelzői
<ul style="list-style-type: none"> • • •
Lehetséges akadályozó tényezők
<ul style="list-style-type: none"> • • •

Természetes viselkedési stílus

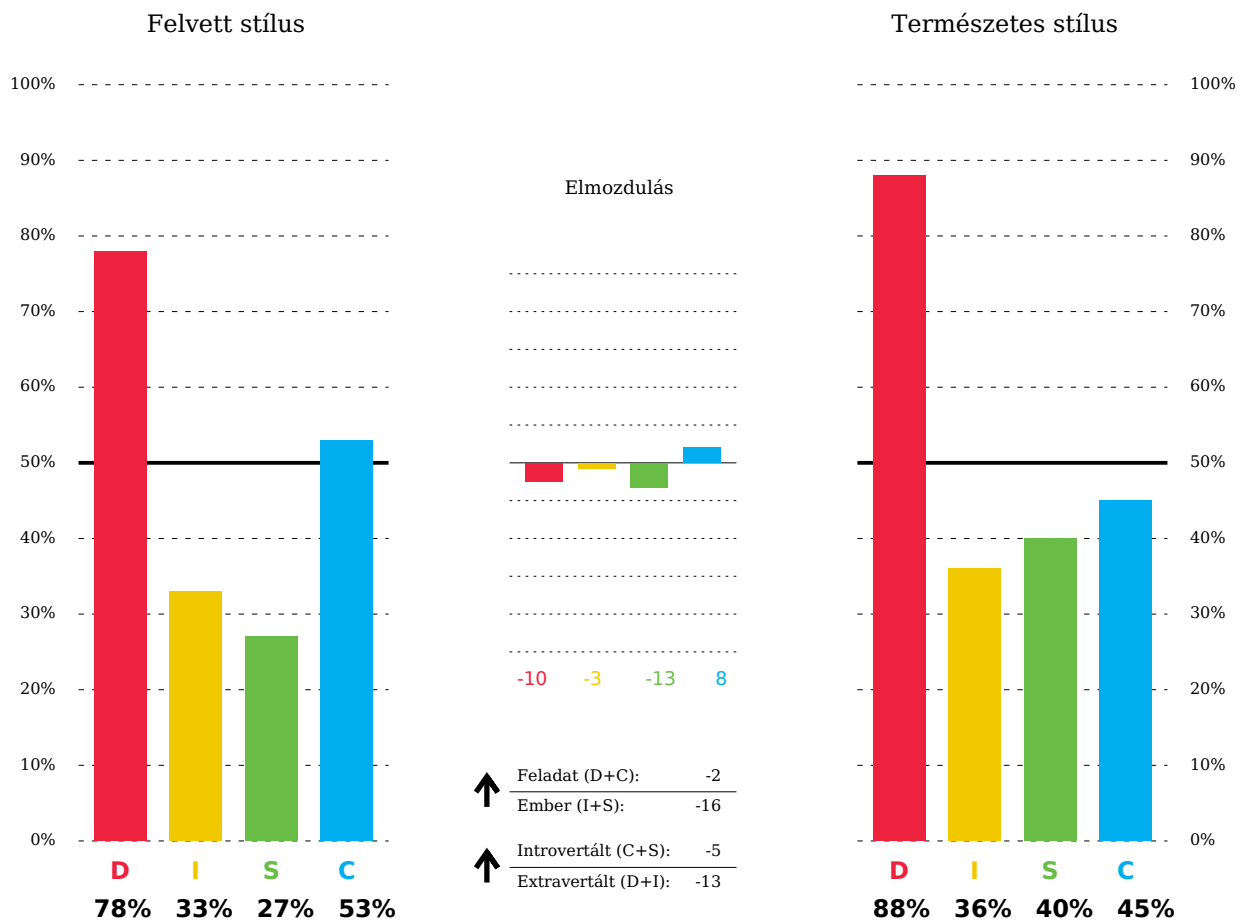
A természetes stílus azokra a viselkedési válaszokra vonatkozik, amelyek a személy „igazi arcára” jellemzők. Gyakran úgy is fogalmazzuk, hogy ez a személy alapvető stílusa. Az esetek többségében a természetes stílus stabil, idővel nem változik nagy mértékben.

Felvett viselkedési stílus

A felvett stílus a személy viselkedési választ tükrözi munkakörnyezetére. Azt a viselkedési mintát takarja, amelyről azt gondolja a személy, hogy a legnagyobb eséllyel segíti munkakörnyezetében sikereihez. A személy karrierje során új munkakörökbe kerülhet, és ezzel párhuzamosan viselkedését mindig az aktuális munkakör igényeihez igazítja.

A profil grafikus bemutatása

Kovács Gábor



Ezen az oldalon olyan tulajdonságok szerepelnek, amelyek a személy viselkedési stílusához köthetők a DISC-modell alapján. Az itt található kifejezések arra utalnak, hogy a személy hogyan szeret spontán módon viselkedni munkája során az alábbi témákhoz kapcsolódóan: problémák megoldása, másokkal való kapcsolatok kialakítása, a munkakörnyezet tempója és különböző szabályok, módszerek kiépítése és betartása.

Dominancia	Befolyásolás	Kitartás	Szabálytisztlet
Problémák	Kapcsolatépítés	Tempó	Módszerek

Kihívást kereső	Megnyerő	Kitartó	Lelkiismeretes
Önközpontú	Ösztönző	Békés	Maximalista
Nagyravágyó	Felpezsdítő	Higgadt	Elővigyázatos
Hajthatatlan	Bőbeszédű	Stabil	Minőségorientált
Irányító	Meggyőző	Óvatoskodó	Precíz
Erélyes	Ismerkedős	Türelmes	Aprólékos
Eltökélt	Élénk	Kényelmes	Akkurátus
Merész	Kifejező	Megnyugtató	Megfontolt
Célorientált	Nyitott	Lépésenként haladó	Körütekintő
Döntésképes	Vidám	Megbízható	Szorgalmas
Asszertív	Bizalomteli	Figyelmes	Szervezett
Vállalkozó	Szívélyes	Kiegyensúlyozott	Rendszerető
Magabiztos	Társasági	Biztonságra törekvő	Alapos
Elszánt	Barátságos	Nyugodt	Diplomatikus
Határozott	Kellemes	Mérsékelt	Tapintatos
Szilárd	Merengő	Fesztelen	Diszkrét
Visszafogott	Tárgyilagos	Rugalmas tempójú	Megengedő
Mértéktartó	Józan	Változtatgató	Eredeti
Egyeztető	Ésszerű	Spontán	Találékony
Megegyezést kereső	Elmélkedő	Ötletszerű	Leegyszerűsítő
Kompromisszumkész	Távolságtartó	Dinamikus	Független
Engedékeny	Átgondolt	Nyugtalan	Nem-konvencionális
Vezethető	Realista	Gyors	Rendszertelen
Elfogadó	Csendes	Kísérletező	Kockázatvállaló
Eltéríthető	Tartózkodó	Szesélyes	Öntörvényű
Szerény	Hallgató	Pörgős	Individualista
Beleegyező	Bizalmatlan	Kapkodó	Radikális
Konfliktuskerülő	Szkeptikus	Heves	Szabályszegő
Szolgáltatékész	Visszahúzó	Nyughatatlan	Vakmerő
Bizonytalan	Zárkózott	Impulzív	Kockázatkereső

Ezen az oldalon olyan tulajdonságok szerepelnek, amelyek a személy viselkedési stílusához köthetők a DISC-modell alapján. Az itt található kifejezések arra utalnak, hogy a személy minek próbál megfelelni viselkedésével munkája során az alábbi témákhoz kapcsolódóan: problémák megoldása, másokkal való kapcsolatok kialakítása, a munkakörnyezet tempója és különböző szabályok, módszerek kiépítése és betartása.

Dominancia	Befolyásolás	Kitartás	Szabálytisztlet
Problémák	Kapcsolatépítés	Tempó	Módszerek

Kihívást kereső	Megnyerő	Kitartó	Lelkiismeretes
Önközpontú	Ösztönző	Békés	Maximalista
Nagyravágyó	Felpezsdítő	Higgadt	Elővigyázatos
Hajthatatlan	Bőbeszédű	Stabil	Minőségorientált
Irányító	Meggyőző	Óvatoskodó	Precíz
Erélyes	Ismerkedős	Türelmes	Aprólékos
Eltökélt	Élénk	Kényelmes	Akkurátus
Merész	Kifejező	Megnyugtató	Megfontolt
Célorientált	Nyitott	Lépésenként haladó	Körütekintő
Döntésképes	Vidám	Megbízható	Szorgalmas
Asszertív	Bizalomteli	Figyelmes	Szervezett
Vállalkozó	Szívélyes	Kiegyensúlyozott	Rendszerető
Magabiztos	Társasági	Biztonságra törekvő	Alapos
Elszánt	Barátságos	Nyugodt	Diplomatikus
Határozott	Kellemes	Mérsékelt	Tapintatos
Szilárd	Merengő	Fesztelen	Diszkrét
Visszafogott	Tárgyilagos	Rugalmas tempójú	Megengedő
Mértéktartó	Józan	Változtatgató	Eredeti
Egyeztető	Ésszerű	Spontán	Találékony
Megegyezést kereső	Elmélkedő	Ötletszerű	Leegyszerűsítő
Kompromisszumkész	Távolságtartó	Dinamikus	Független
Engedékeny	Átgondolt	Nyugtalan	Nem-konvencionális
Vezethető	Realista	Gyors	Rendszertelen
Elfogadó	Csendes	Kísérletező	Kockázatvállaló
Eltéríthető	Tartózkodó	Szesélyes	Öntörvényű
Szerény	Hallgató	Pörgős	Individualista
Beleegyező	Bizalmatlan	Kapkodó	Radikális
Konfliktuskerülő	Szkeptikus	Heves	Szabályszegő
Szolgáltatékész	Visszahúzó	Nyughatatlan	Vakmerő
Bizonytalan	Zárkózott	Impulzív	Kockázatkereső

A Természetes stílus és a Felvett stílus közötti távolság mértéke a spontán és az elvárások szerinti viselkedés közötti különbség nagyságára utal. Amennyiben közelebb van egymáshoz a két stílus, az azt jelenti, hogy kevés energiát von el a személytől a Felvett stílus fenntartása, azonban ha távol esnek egymástól, az hosszútávon jelentős frusztrációhoz, demotiváltsághoz, enerváltsághoz vezethet a személy életében.

- Természetes stílus
- Felvett stílus

Kovács Gábor

