



«Больше, чем DISC»

DISC

Базовая версия

Иванов Иван Иванович

10.10.2022



Содержание

Введение.....	3
Общая характеристика.....	4
Идеальная рабочая обстановка.....	6
Ценность для организации.....	7
Вопросы, рекомендуемые для интервью.....	8
Графики стилей поведения.....	9
Ролевое колесо.....	10



Введение

Исследования в области поведения показывают, что наиболее эффективны те люди, которые понимают себя, свои сильные и слабые стороны. Поэтому они могут разрабатывать стратегии, позволяющие справляться с требованиями окружающей их среды.

Поведение человека — обязательная и неотъемлемая часть его сущности. Другими словами, многое из нашего поведения проистекает от «природы» (врождённое), и многое приходит из «воспитания» (приобретённое). Всё это является универсальным языком того, «как мы действуем», или нашим наблюдаемым поведением.

В данном отчёте мы измеряем четыре фактора нормального поведения.

Это то:

- D** Как вы реагируете на проблемы и трудности.
- I** Как вы, по вашему мнению, влияете на других.
- S** Как вы реагируете на темп окружения.
- C** Как вы реагируете на правила и процедуры, установленные другими.

В этом отчёте анализируется стиль поведения, а именно, то, в какой манере действует человек. Верен ли отчёт на 100%? И да, и нет, и может быть. Мы оцениваем только поведение и лишь формулируем утверждения, касающиеся поведенческих сфер с выраженными тенденциями. Чтобы повысить точность, смело вносите комментарии или правки в любое из утверждений отчёта, которое, возможно, имеет или не имеет к вам отношение, но только после того, как уточните мнение друзей и коллег.



Общая характеристика

В отчёте, основанном на ответах респондента, подобраны общие характеристики, дающие широкое понимание его рабочего стиля. Эти характеристики описывают базовое естественное поведение, которое Иван проявляет в работе. А именно, данное описание отражает, **КАК ОН ПРЕДПОЧЕЛ БЫ ВЫПОЛНЯТЬ СВОЮ РАБОТУ**, если ему предоставить свободу действий. Используйте эти общие характеристики для лучшего понимания естественного стиля поведения, которым обладает Иван

Иван полон энтузиазма, и обычно его бывает трудно вывести из себя. Его цель — иметь и заводить множество друзей. На работе ему хорошо удаётся поддерживать со всеми дружеские отношения. Иван пытается влиять на окружающих через личные отношения и будет оказывать многочисленные услуги, чтобы эти отношения наладить. Ему нравится развивать людей и строить организации. Иван верит, что результата можно добиться только вместе с другими людьми. Он предпочитает «командный подход». Иван — общительный человек, чувствует себя комфортно с незнакомцами. Его могут считать человеком доброй воли. Иван может иметь склонность соглашаться, чтобы избежать конфронтации. Иван как руководитель, старший или лидер группы может использовать своё умение работать с людьми для повышения уровня вовлеченности и активности членов группы. Иван стремится к популярности и общественному признанию. Ему нравится общаться с людьми в благоприятной обстановке. Иван даёт качественную вербальную и невербальную обратную связь, что побуждает людей быть открытыми, доверять ему и воспринимать его как человека чуткого и готового помочь.

Решения принимаются после сбора фактов и подтверждающих данных. Иван предпочитает не применять к людям дисциплинарных мер. Он может уклоняться от применения прямых дисциплинарных мер, поскольку хочет сохранить дружеские отношения. Иван любит, чтобы его вовлекали в процесс принятия решений.



Общая характеристика

Продолжение

Из-за своей доверчивости и стремления заслужить чужое одобрение Иван может неверно судить о способностях других людей. Иван хорошо решает проблемы, связанные с людьми.

Для него важно использовать свои навыки работы с людьми, чтобы «помогать» людям договариваться. Он стремится обращать внимание на всё то, что объединяет группу, а не концентрироваться на различиях. Иногда Иван может испытывать недостаток фактов и цифр, которые необходимы для обоснования его идей. Иван может неэффективно распоряжаться своим временем, поскольку любит поговорить с людьми. С большинством людей Иван чувствует себя комфортно и может быть с ними совершенно неформальным и расслабленным. Даже имея дело с незнакомцами, Иван постарается их раскрепостить. Иван судит о других по их умению говорить и проявлять теплоту. Иван склонен маскировать свою прямолинейность дружеским тоном и обычно воспринимается окружающими как дружелюбный и доверчивый человек. Иван позитивно относится к окружающим. Он может не понимать, почему остальные люди по-другому воспринимают жизнь!



Идеальная рабочая обстановка

В этом разделе дано определение идеальной рабочей обстановки, которая соответствует естественному стилю поведения такого человека, как Иван. Не очень гибкие люди будут чувствовать себя комфортно только в тех рабочих условиях, которые описаны в данном разделе. Гибкие же люди осознанно подстроят своё поведение, и им будет комфортно в любой обстановке. Используйте этот раздел, чтобы определить, какие конкретно задачи и обязанности Иван выполняет с удовольствием, а какие, наоборот, его угнетают.

- ✔ Работа над новыми продуктами и идеями.
- ✔ Работа, не требующая составления объёмных и детальных отчётов.
- ✔ Демократичный руководитель, с которым он может сотрудничать.
- ✔ Свобода перемещения.
- ✔ Работа с руководителем, который принимает быстрые решения.
- ✔ Поддерживать команду оперативностью реагирования.
- ✔ Отсутствие контроля и необходимости уделять внимание деталям.



Ценность для организации

В этом разделе отчёта указаны конкретные способности и стиль поведения, которые Иван привносит в работу. С помощью этих описаний можно качественно определить его роль в организации. В дальнейшем организация может разработать систему, которая позволит получать конкретную пользу от такого человека, как Иван, и интегрировать его в команду.

- ✔ Понимает необходимость соблюдения установленных сроков.
- ✔ Компанейский человек.
- ✔ Обладает способностью одновременно заниматься различными видами деятельности.
- ✔ Ориентирован на людей.
- ✔ Разрешает конфликты путем переговоров.
- ✔ Обладает способностью быстро и часто менять тактику.
- ✔ Почти никогда не унывает.
- ✔ Творчески подходит к решению проблем.



Вопросы, рекомендуемые для интервью

1. Опишите свои карьерные цели:
2. Как вы планируете достичь этих целей?
3. Как вы считаете, что может помешать вам достичь успеха?
4. Что вы ожидаете от своего руководителя?
5. Как вы определяете свои приоритеты?
6. Каковы ваши самые значимые достижения?
7. Как вы ведёте себя с людьми, которые вам не нравятся?



Графики стилей поведения

График 1

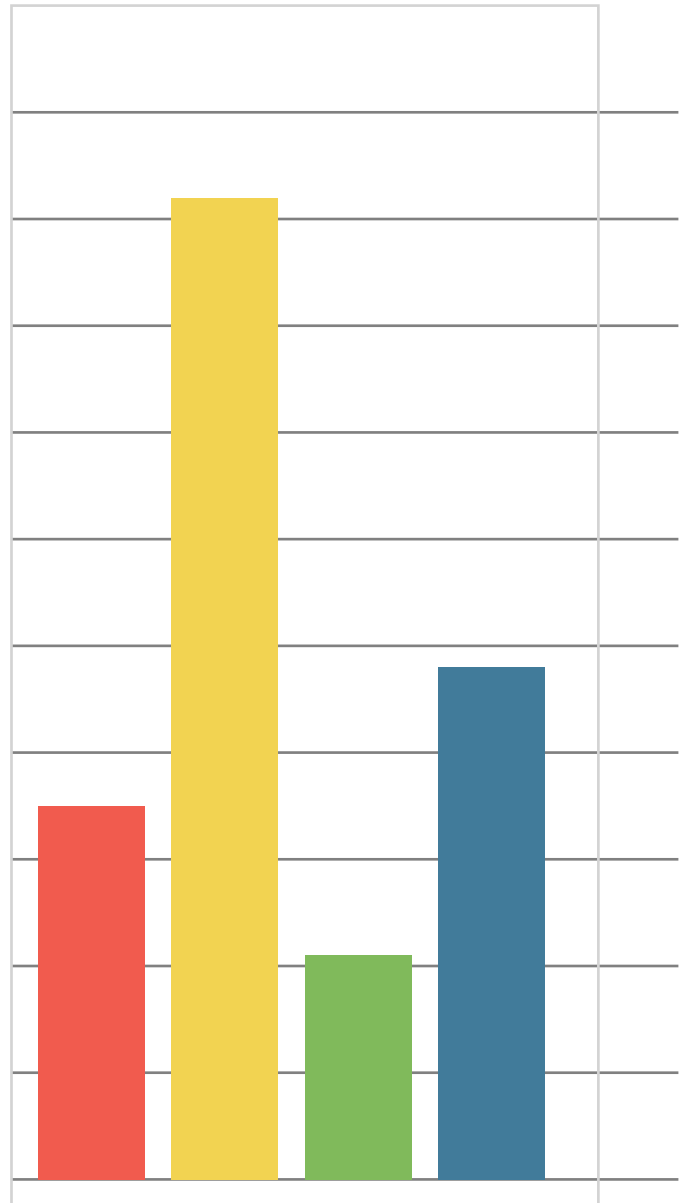
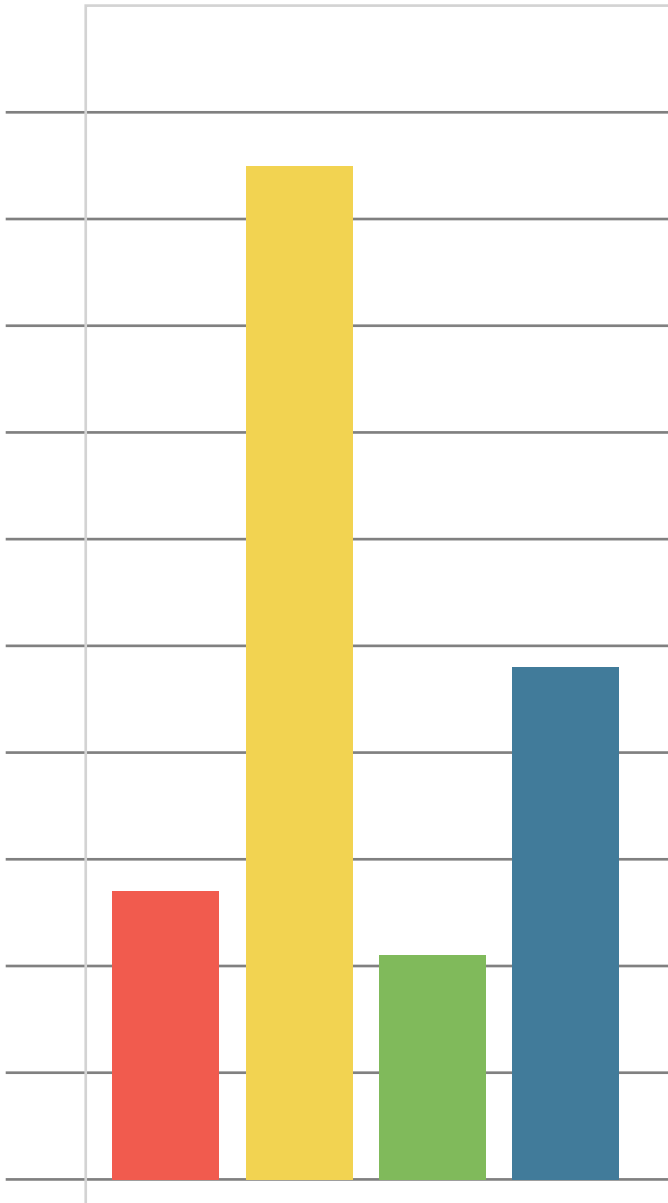
График 2

Адаптированный стиль по DISC

Естественный стиль по DISC

D I S C

D I S C



27 95 21 48

35 92 21 48

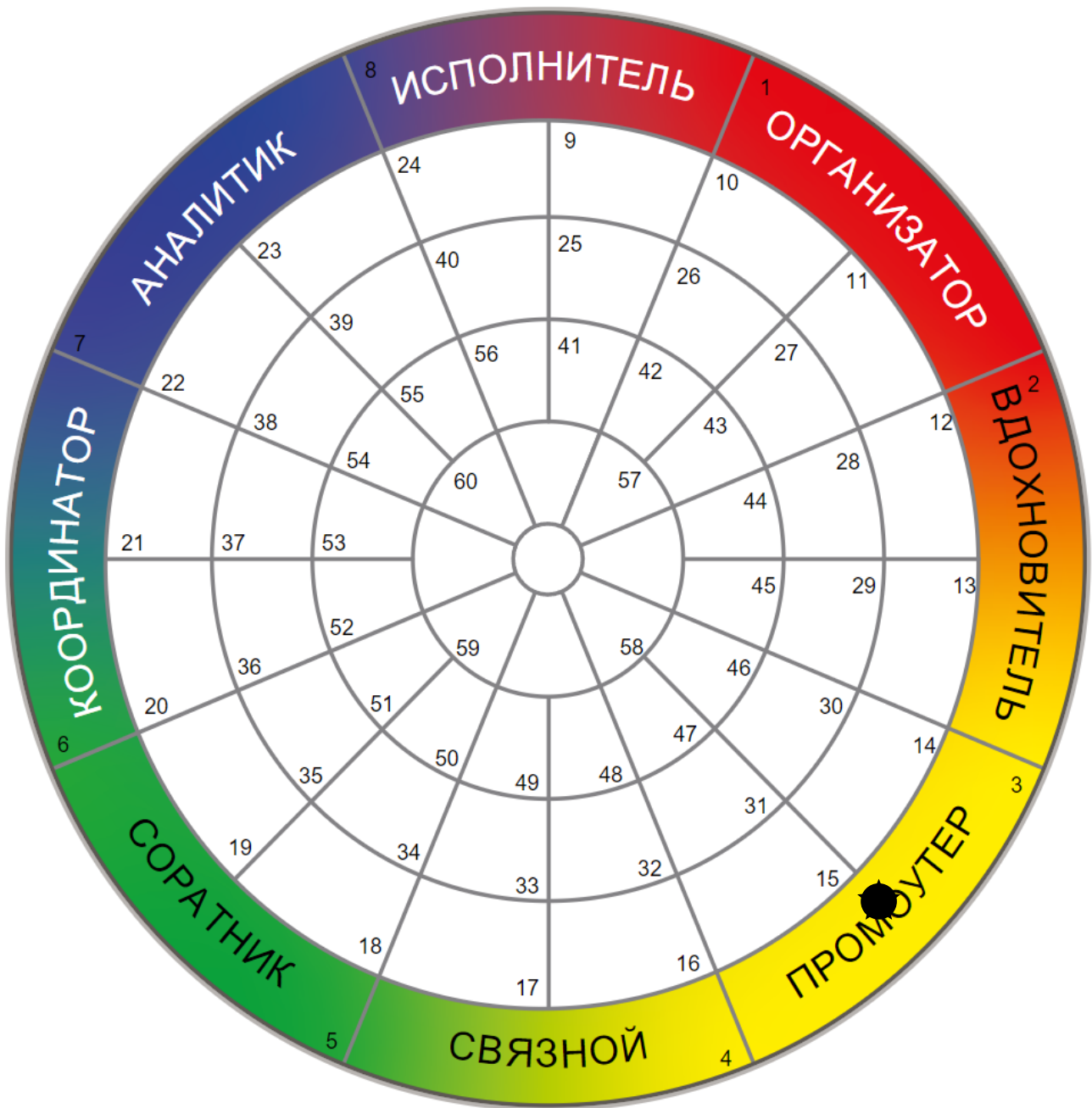


Ролевое колесо

Ролевое колесо — мощный инструмент, получивший популярность во всём мире. В дополнение к полученному вами тексту о вашем стиле поведения Колесо даёт визуальное представление, что позволяет:

- а) Увидеть свой естественный стиль поведения (кружок).
- б) Увидеть свой адаптированный стиль поведения (звёздочка).
- в) Обратить внимание на степень адаптации своего поведения.

Обратите внимание, как на следующей странице на Колесе расположены маркеры Естественного стиля поведения (кружок) и Адаптированного стиля (звёздочка). Если они находятся в разных секторах, это означает, что вам приходится адаптироваться в поведении. И чем дальше они находятся друг от друга, тем больше вы адаптируете своё поведение. Если вся ваша команда уже прошла диагностику стилей поведения, было бы полезно встретиться и создать общее Колесо, где будут отмечены Естественные и Адаптированные стили поведения каждого из вас. Это позволит сразу увидеть возможные зоны конфликта. И то, где можно улучшить коммуникацию, взаимопонимание и добиться большего уважения друг к другу.



★ Адаптированный стиль: 3 ПРОМОУТЕР

● Естественный стиль: 3 ПРОМОУТЕР