



«Больше, чем DISC»

DISC

Универсальная версия

Иванов Иван Иванович

05.10.2022



Содержание

| | |
|---|----|
| Введение..... | 3 |
| Общая характеристика..... | 4 |
| Ценность для организации..... | 6 |
| Как общаться с респондентом..... | 7 |
| Рекомендации для улучшения навыков общения..... | 9 |
| Идеальная рабочая обстановка..... | 10 |
| Восприятие поведения..... | 11 |
| Индикаторы поведения..... | 12 |
| Естественный и адаптированный..... | 13 |
| Адаптированный стиль..... | 15 |
| Мотивирующие факторы..... | 16 |
| Принципы управления..... | 17 |
| Области совершенствования..... | 18 |
| План развития..... | 19 |
| Ранжирование поведенческих характеристик..... | 20 |
| Графики стилей поведения..... | 24 |
| Шкалы факторов DISC..... | 25 |
| Ролевое колесо..... | 26 |



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 усваивает перспективы, не очевидные для других. Его творческий ум позволяет ему видеть «большую картину» целиком. Иван ценит людей, которые являются командными игроками, и будет поощрять тех, кто лоялен. Временами Иван может быть проницательным, аналитичным, склонным к спорам. Иван серьёзно относится к установленным срокам и раздражается, если сроки откладываются или срываются. Иван — инициатор, которому нравятся новые проекты. Он чувствует себя наиболее комфортно, когда вовлекается в широкий спектр деятельности. Когда не остаётся трудностей, Иван может терять интерес к проекту. Он может быть уже готов к другому сложному проекту. Иван мало времени уделяет деталям, если только не увидит, что они важны для достижения его целей. Иван обладает повышенным самолюбием и может казаться эгоистом. Иван хорошо относится к людям, но временами может казаться холодным и резким. Он может концентрироваться на результатах проекта и иногда не может найти время, чтобы проявить чуткость к окружающим. Иван ориентирован на достижение целей и стремится к результатам. Он является тем членом команды, который будет удерживать внимание окружающих на задаче. Иван легко делится своим мнением относительно решения рабочих проблем.

Иван будет работать сверхурочно, пока не решит сложную проблему. После того, как решение будет найдено, Иван может заскучать, выполняя последующую рутинную работу. Ему иногда нужно содействие, чтобы завершить самые важные проекты. Иван может иметь в работе так много проектов, что нуждается в помощи окружающих. Иван обладает уникальной способностью энергично браться за трудные задачи и последовательно решать их до приемлемого результата.



Общая характеристика

Продолжение

Решая проблемы, Иван проявляет логику, проницательность и критичность. Иван воздерживается от эмоций при принятии решений. Это позволяет ему принимать объективные решения.

В общении Иван обычно холоден и прямолинеен. Кто-то может считать его неприятливым и грубоватым. Его креативный и активный ум может мешать ему эффективно общаться с окружающими. Иван может представлять информацию в форме, которая не всегда понятна некоторым людям. Его привлекают люди, которые предлагают помимо своей другие точки зрения. Эти варианты могут помочь ему принять решения, но своё мнение Иван всё же ставит выше остальных точек зрения. Ему может не хватать терпения слушать и общаться с более медленными людьми. Его привлекают люди, которые по существу излагают свой вопрос. В этом случае Иван может быстрее оценить ситуацию или принять решение. Иван мастерски задает содержательные вопросы и извлекает информацию. Однако для некоторых людей ему, возможно, стоит тактичнее формулировать вопросы. Иван не стремится к конфликтам, однако войдёт в конфронтацию с теми, кто стоит на его пути к успеху.



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.

- ✔ Является агентом изменений, который стремится к более быстрым и эффективным подходам.
- ✔ Склонен к спонтанным действиям.
- ✔ Будет вступать в организации, чтобы представлять там компанию.
- ✔ Обладает способностью одновременно заниматься различными видами деятельности.
- ✔ Почти никогда не унывает.
- ✔ Оперативность реагирования.
- ✔ Понимает необходимость соблюдения установленных сроков.
- ✔ Побуждает действовать.



Как общаться с респондентом

Большинство людей знают, какой стиль коммуникации для них комфортен, и остро воспринимают то, как с ними общаются. Многие считают, что этот раздел чрезвычайно важен и полезен для эффективного межличностного общения. На этой странице приведены рекомендации, как общаться с таким человеком, как Иван. Прочитайте каждое утверждение и определите 3–4 рекомендации, наиболее значимые для общения с ним. Советуем выделить цветным маркером самое важное по поводу того, как ПОМОЧЬ общению, и ознакомить с этими пунктами тех, с кем Иван контактирует чаще всего.

Как помочь общению

- ✔ Создавать правила, чтобы им следовать.
- ✔ Говорить с ним на его профессиональном языке.
- ✔ Мотивировать и убеждать, ссылаясь на цели и результаты.
- ✔ Приходить подготовленным — со всеми требованиями, задачами и вспомогательными материалами «в одном пакете».
- ✔ Представлять проекты в письменном виде и с чёткими сроками.
- ✔ Создавать и обеспечивать такие условия, в которых он может эффективно действовать.
- ✔ Быть конкретным и не полагаться на случай.
- ✔ Выражать мысли ясно, конкретно, коротко и по делу.











Как общаться с респондентом

Продолжение

В этом разделе отчёта приводится перечень действий, способных НАВРЕДИТЬ общению с таким человеком, как Иван. Изучите вместе с ним каждый пункт и определите, какие методы общения будут ему неприятны и снизят его эффективность. Поделившись такой информацией, обе стороны могут договориться о тактике взаимодействия, которая подходит всем.

Как навредить общению

-  Задавать риторические или бесполезные вопросы.
-  Держаться покровительственно.
-  Позволять ему сменить тему до окончания обсуждения.
-  Забывать про контроль.
-  Говорить слишком медленно или излишне концентрироваться на деталях.
-  Пытаться строить личные отношения.
-  В случае несогласия с ним переходить на личности.
-  Рассчитывать на то, что ваши слова были услышаны.



Рекомендации для улучшения навыков общения

В этом разделе даются рекомендации, которые позволят респонденту улучшить общение с окружающими. Рекомендации включают краткое описание различных типов людей, с которыми Иван может взаимодействовать. Научившись взаимодействовать с людьми в комфортном для них стиле, Иван будет эффективнее общаться с ними. Вероятно, Иванне сразу сумеет проявить достаточную гибкость, и ему потребуется практика, чтобы научиться подстраивать свою манеру общения под собеседника, особенно если тот будет от него отличаться. Именно гибкость и способность понимать потребности других людей – признак мастерства в общении

| Соответствие | Доминирование |
|--|---|
| <p>При общении с человеком зависимым, чётким, консервативным, стремящимся к совершенству, старательным, сговорчивым:</p> <ul style="list-style-type: none">✔ Готовьте свой «вопрос» заранее.✔ Говорите по делу.✔ Будьте прилежны и реалистичны.✘ Проявлять легкомыслие, небрежность, панибратство или шуметь.✘ Слишком давить или назначать нереалистичные сроки.✘ Быть неорганизованным или неаккуратным. | <p>При общении с человеком амбициозным, напористым, решительным, волевым, независимым и ориентированным на достижение цели:</p> <ul style="list-style-type: none">✔ Излагайте информацию ясно, конкретно, кратко и придерживайтесь сути✔ Говорите по делу.✔ Приходите подготовленным – со всеми вспомогательными материалами «в одном пакете».✘ Говорить о вещах, не относящихся к делу.✘ Прибегать к уловкам, чего-то недоговаривать✘ Производить впечатление неорганизованного человека. |
| Постоянство | Влияние |
| <p>При общении с человеком терпеливым, предсказуемым, надёжным, постоянным, расслабленным и скромным:</p> <ul style="list-style-type: none">✔ Начинайте разговор с вопросов личного характера – «растопите лёд»✔ Представьте свой вопрос в мягкой, неагрессивной форме.✔ Задавайте вопросы с «как?», чтобы узнать его мнение.✘ Стремительно переходить к делу.✘ Доминировать или требовать.✘ Вынуждать их быстро реагировать на поставленные вами задачи | <p>При общении с человеком харизматичным, полным энтузиазма, дружелюбным, демонстративным и обходительным:</p> <ul style="list-style-type: none">✔ Создайте тёплую и дружескую атмосферу.✔ Не слишком вдавайтесь в детали(представьте их в письменном виде).✔ Задавайте вопросы «из области чувств», чтобы узнать его мнение или получить комментарии.✘ Проявлять резкость, холодность или что-то скрывать✘ Контролировать беседу.✘ Злоупотреблять фактами, цифрами, альтернативами или абстрактными понятиями. |



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.

- ✔ Поддерживать команду оперативностью реагирования.
- ✔ Окружение, в котором можно выразить свои идеи и точку зрения.
- ✔ Среда, в которой приветствуется всё инновационное и прогрессивное.
- ✔ Работа над новыми продуктами и идеями.
- ✔ Оценка, основанная на результатах работы, а не на процессе.
- ✔ Отсутствие ограничительных правил и порядков.
- ✔ Работа с руководителем, который принимает быстрые решения.



Восприятие поведения

Поведение и чувства человека мгновенно передаются другим людям. Этот раздел даёт дополнительную информацию о том, как Иван воспринимает себя, и как при определённых условиях окружающие могут воспринимать его поведение. Понимание этого раздела даст такому человеку, как Иван, возможность создать себе репутацию, которая позволит ему управлять ситуацией.



Иван обычно воспринимает себя так — он человек:

- ✓ новаторский
- ✓ соперничающий
- ✓ позитивный
- ✓ упорный
- ✓ уверенный
- ✓ побеждающий



В ситуациях умеренного давления, напряжения, стресса или усталости Иван может восприниматься окружающими как человек:

- ⊗ требующий
- ⊗ раздражительный
- ⊗ эгоистичный
- ⊗ настойчивый



В ситуациях экстремального напряжения, стресса или усталости Иван может восприниматься окружающими как человек:

- ⊗ резкий
- ⊗ самоуправный
- ⊗ контролирующий
- ⊗ категоричный



Индикаторы поведения

В отчёте, основанном на ответах, которые дал Иван, выделены слова, описывающие его поведение. Они описывают, как он решает проблемы, преодолевает трудности, влияет на людей, реагирует на изменения и на установленные другими людьми правила и регламенты.

| | | | |
|----------------------|----------------------|-----------------------|---------------------|
| Ведущий | Вдохновляющий | Расслабленный | Осторожный |
| Амбициозный | Притягательный | Пассивный | Тщательный |
| Новаторский | Полный энтузиазма | Терпеливый | Уточняющий |
| Волевой | Побуждающий | Собственнический | Систематичный |
| Целеустремленный | Убедительный | Предсказуемый | Прилежный |
| Соперничающий | Уравновешенный | Последовательный | Незацикленный |
| Решительный | Оптимистичный | Постоянный | Рассудительный |
| Предприимчивый | Доверяющий | Стабильный | Дипломатичный |
| Доминирование | Влияние | Постоянство | Соответствие |
| Расчётливый | Вдумчивый | Мобильный | Устойчивый |
| Сотрудничающий | Опирающийся на факты | Активный | Независимый |
| Сомневающийся | Расчётливый | Непоседливый | Своевольный |
| Осторожный | Скептический | Нетерпеливый | Упрямый |
| Приятный | Логичный | Устойчивый к давлению | Несистематичный |
| Скромный | Недоверчивый | Жажущий | Вольный |
| Миролюбивый | Сухой | Гибкий | Самоуправный |
| Ненавязчивый | Проницательный | Импульсивный | Непреклонный |



Естественный и адаптированный

Естественный стиль поведения, который демонстрирует Иван, и который проявляется в решении проблем, общении с людьми, отношении к переменам и правилам, не всегда может соответствовать требованиям среды. Этот раздел содержит важную информацию о том, как в напряжённой ситуации и в условиях стресса Иван адаптируется к среде.

| Проблемы – Трудности | |
|--|---|
| Естественный <p>В своем подходе к решению проблем Иван проявляет амбициозность, волю и стремление преодолеть все препятствия. Иван склонен принимать решения без колебаний или почти без колебаний.</p> | Адаптированный <p>В сложившейся ситуации Иван не видит необходимости менять свой подход к решению проблем и сложных задач.</p> |
| Люди – Контакты | |
| Естественный <p>Иван убеждает людей на основе фактов и логики. Он воспринимает всё слишком буквально и прямолинейно. Иван может пытаться влиять на своё окружение, используя аналитический и объективный подход.</p> | Адаптированный <p>Иван не видит необходимости менять подход к тому, как влиять на окружающих и склонять их к своей точке зрения. Он считает, что его естественный стиль поведения отвечает требованиям среды.</p> |



Естественный и адаптированный

Продолжение

| Темп – Постоянство | |
|--|---|
| Естественный Иван ориентирован на разнообразие деятельности и проявляет потребность как можно быстрее переключаться с одного вида работы на другой. Обычно он чётко осознаёт необходимость срочных действий. Иван стремится к переменам, хотя бы ради самих перемен. | Адаптированный Иван полагает, что его естественный стиль поведения – это то, что нужно окружению. Он довольтвуется тем, что у него есть при таком уровне затраченных усилий и постоянства. Иногда Иван хотел бы, чтобы мир «притормозил». |
| Правила – Ограничения | |
| Естественный Иван, отчасти, человек широких взглядов, но сознаёт и понимает, к каким последствиям приводит нарушение правил. Он в состоянии взвешенно подходить к пересмотру процедур. Ему жизненно необходимо знать, что он хорошо выполняет свою работу. | Адаптированный Иван почти не испытывает дискомфорта при сравнении своего естественного и адаптированного стилей поведения. Разница между стилями незначительна, и Иван не видит особой необходимости менять своё поведение. |



Адаптированный стиль

Иван считает, что сложившаяся рабочая обстановка требует от него поведения, которое описано в этом разделе. Если приведённые утверждения НЕ соотносятся с рабочими требованиями, выясните, почему он адаптирует своё поведение.

- ✔ Быстро реагировать в критических ситуациях или в условиях перемен, одновременно проявляя стремление добиться немедленных результатов.
- ✔ Быстро переключаться с одного вида деятельности на другой.
- ✔ Умело справляться с разноплановыми обязанностями.
- ✔ Работать без жёсткого контроля.
- ✔ Осознавать важность правил и процедур, но не обязательно зависеть от них.
- ✔ Проявлять настойчивость в доведении работы до конца.
- ✔ Действовать, не имея аналогичного опыта, и уметь реагировать на изменения в ежедневном рабочем процессе.
- ✔ Уметь видеть «общую картину», не упуская при этом из вида детали.



Мотивирующие факторы

Данный раздел отчёта был сформирован на основе анализа желаний такого человека, как Иван. Людей мотивирует желаемое; однако, как только человек получает то, что хочет, мотивация сразу пропадет. Иван и Вы, вместе, изучите все утверждения в данном разделе и выделите цветом те, которые в настоящий момент совпадают с его «желаниями».

Иван хочет (и это его мотивирует):

- Иметь возможность высказывать свои идеи и демонстрировать навыки.
- Иметь больше времени.
- Широкого спектра деятельности.
- Получать награды и поощрения.
- Распоряжаться своей судьбой.
- Получать оценку не только достигнутых результатов, но и качества его работы и затраченных им усилий.
- Считаться лидером.
- Отвечать на новые вызовы, решать новые проблемы.



Принципы управления

В этом разделе представлены потребности, которые необходимо удовлетворить, чтобы Иван мог работать с оптимальной эффективностью. Некоторые потребности может удовлетворить он сам, другие должно удовлетворять руководство. Человеку трудно оставаться мотивированным, если его базовые представления о том, как им управлять, не удовлетворены. Иван и вы, вместе, просмотрите весь список и определите 3 или 4 самых важных для него утверждения. В этом случае он сможет принять участие в формировании своего личного видения, как им лучше управлять.

Такому человеку, как Иван Иванович, нужно:

- ✔ Письменное уведомление о критериях или правилах.
- ✔ Понимать, что его манера говорить всё как есть приведет к тому, что некоторые люди будут работать хуже, а не лучше.
- ✔ Понимать свою роль в команде: он — член команды или руководитель.
- ✔ Лично договариваться об обязательствах.
- ✔ Отпуска или периоды сниженной активности.
- ✔ Устанавливать сроки завершения работы.
- ✔ Улыбаться, расслабляться и проявлять больше теплоты к другим членам команды.
- ✔ Не слишком болезненно или критично воспринимать незначительные ошибки коллег.



Области совершенствования

В этом разделе приведён перечень возможных ограничений такого человека, как Иван. Имейте в виду, что их необходимо рассматривать с учётом специфики его должности. Иван и Вы, вместе, просмотрите весь список и вычеркните те ограничения, которые к нему не относятся. Выделите цветом от 1 до 3 ограничений, которые мешают его результативности и разработайте план действий по устранению или снижению их влияния.

Иван склонен:

- ✔ Срывать проекты из-за присущей ему нетерпеливости и неприятия однообразия.
- ✔ Испытывать проблемы с делегированием — не умеет ждать и делает всё сам.
- ✔ Не понимать, какие сложности могут возникнуть у более медлительных людей, если они столкнутся с его стилем работы.
- ✔ Предъявлять к себе и другим настолько высокие требования, что их чаще всего бывает невозможно выполнить.
- ✔ Обвинять, отпираться и защищать свою позицию, даже если в этом нет необходимости.
- ✔ Не доводить начатое до конца из-за того, что постоянно хватается за новые проекты.
- ✔ Брать на себя слишком много, слишком рано и слишком быстро.
- ✔ Сопrotивляться работе в команде, если его не рассматривают в качестве лидера.



План развития

Ниже перечислены области, которые Иван, может быть, захочет совершенствовать. Обведите от 1 до 3 областей и разработайте планы развития для достижения желаемых результатов. Просмотрите отчёт на предмет областей, которые, возможно, требуют развития.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Коммуникация (умение слушать) | <input type="checkbox"/> Управление временем |
| <input type="checkbox"/> Делегирование | <input type="checkbox"/> Карьерные цели |
| <input type="checkbox"/> Принятие решений | <input type="checkbox"/> Личные цели |
| <input type="checkbox"/> Поддержание дисциплины | <input type="checkbox"/> Мотивирование других |
| <input type="checkbox"/> Оценивание результативности | <input type="checkbox"/> Развитие других |
| <input type="checkbox"/> Обучение | <input type="checkbox"/> Семья |

Область: _____

1.

2.

3.

Область: _____

1.

2.

3.

Область: _____

1.

2.

3.

Дата начала: _____ Контрольная дата: _____

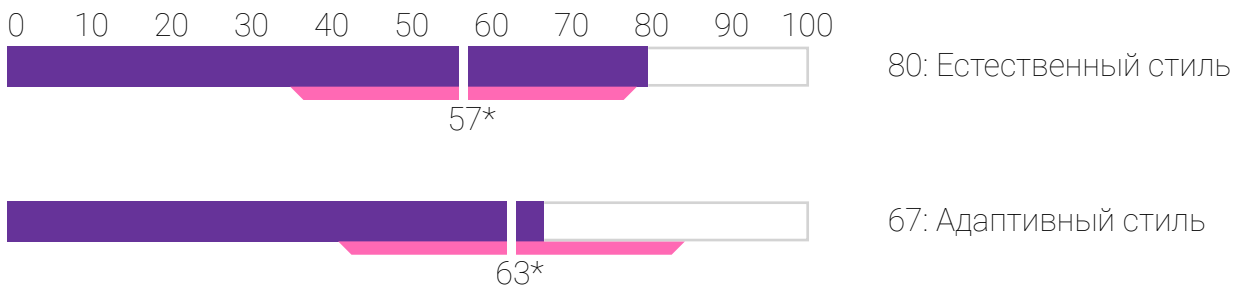


Ранжирование поведенческих характеристик

Шкалы показывают ранжирование 12 поведенческих характеристик, наиболее востребованных в деловой обстановке. Это поможет такому человеку, как Иван, понять, какие из его характеристик помогают или мешают добиться наибольшей эффективности.

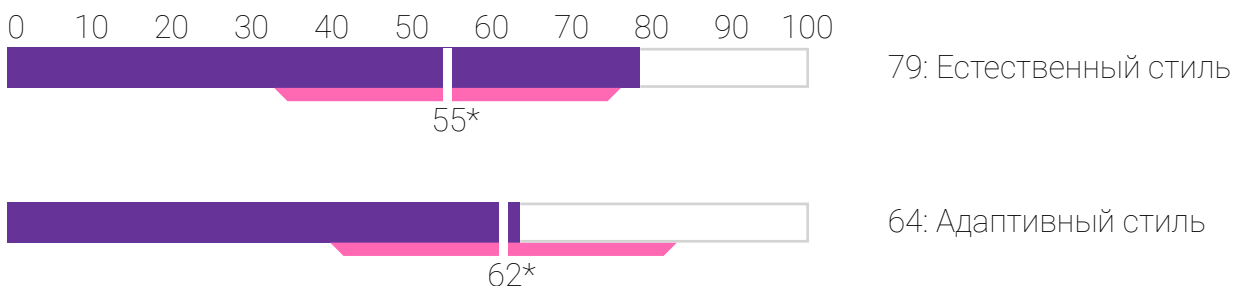
1. Анализ –

Составлять, подтверждать и систематизировать информацию.



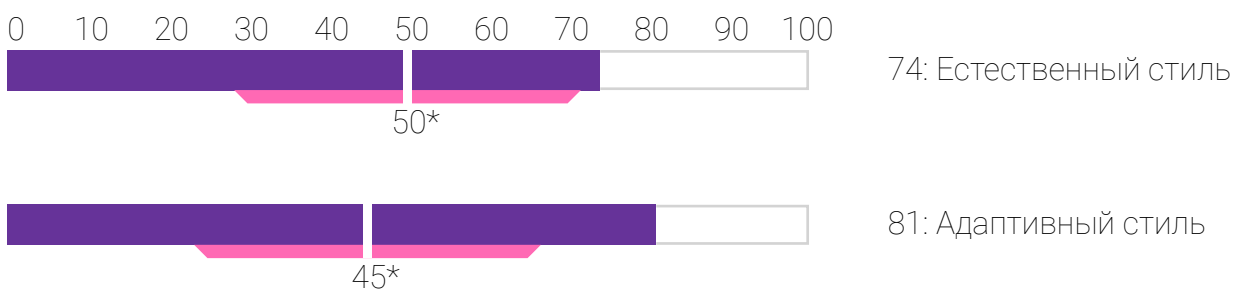
2. Организованное рабочее пространство -

Устанавливать и соблюдать конкретные правила в ежедневной деятельности.



3. Оперативность реагирования -

Принимать срочные меры.





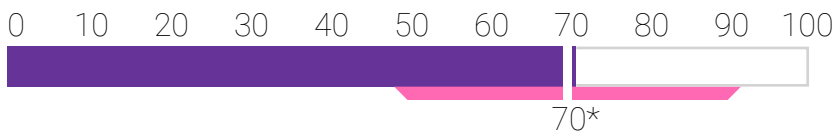
Ранжирование

Продолжение

Шкалы показывают ранжирование 12 поведенческих характеристик, наиболее востребованных в деловой обстановке. Это поможет такому человеку, как Иван, понять, какие из его характеристик помогают или мешают добиться наибольшей эффективности.

4. Стремление быть первым –

Стремиться побеждать или получать преимущество.



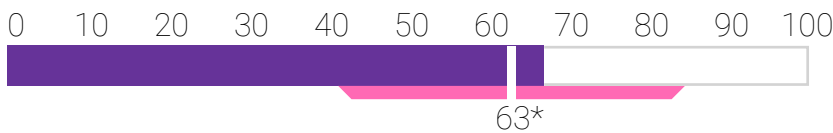
71: Естественный стиль



79: Адаптивный стиль

5. Настойчивость -

Доводить задачи до конца, несмотря на трудности или сопротивление.



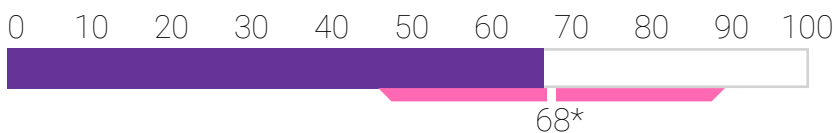
67: Естественный стиль



57: Адаптивный стиль

6. Следование правилам –

Придерживаться правил, инструкций или существующих методов.



67: Естественный стиль



56: Адаптивный стиль



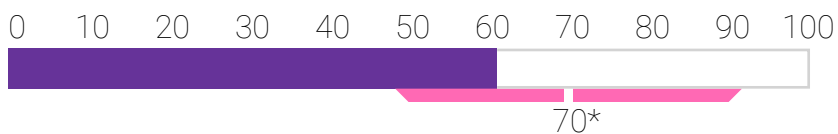
Ранжирование

Продолжение

Шкалы показывают ранжирование 12 поведенческих характеристик, наиболее востребованных в деловой обстановке. Это поможет такому человеку, как Иван, понять, какие из его характеристик помогают или мешают добиться наибольшей эффективности.

7. Последовательность -

Работать с предсказуемым результатом в повторяющихся ситуациях.



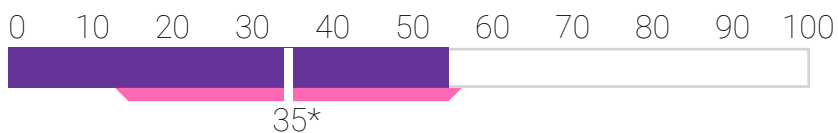
61: Естественный стиль



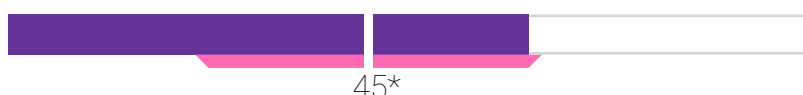
50: Адаптивный стиль

8. Универсальность -

С лёгкостью адаптироваться к различным ситуациям.



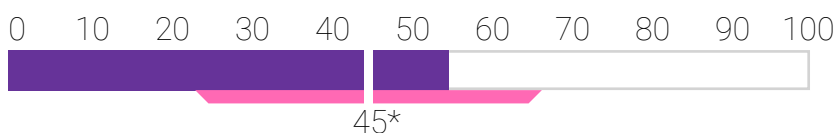
55: Естественный стиль



65: Адаптивный стиль

9. Готовность к частым изменениям -

Быстро переключаться с одной задачи на другую.



55: Естественный стиль



65: Адаптивный стиль



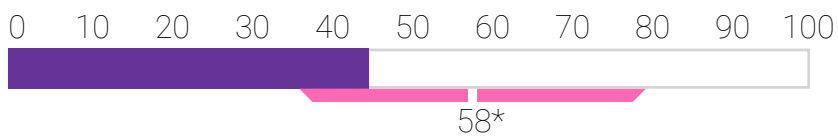
Ранжирование

Продолжение

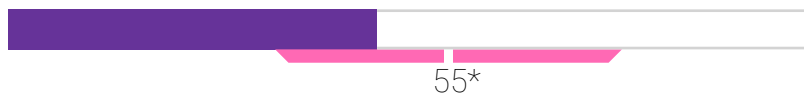
Шкалы показывают ранжирование 12 поведенческих характеристик, наиболее востребованных в деловой обстановке. Это поможет такому человеку, как Иван, понять, какие из его характеристик помогают или мешают добиться наибольшей эффективности.

10. Ориентированность на клиента –

Выявлять и удовлетворять ожидания клиентов.



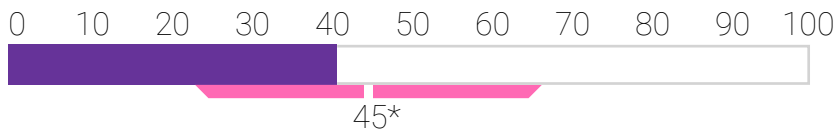
45: Естественный стиль



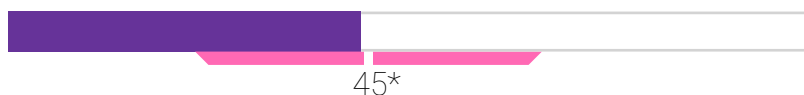
46: Адаптивный стиль

11. Ориентированность на людей -

Строить отношения с широким кругом людей.



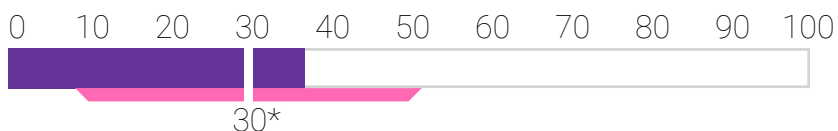
41: Естественный стиль



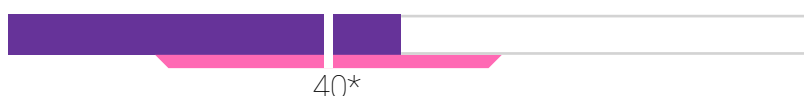
44: Адаптивный стиль

12. Взаимодействие -

Часто взаимодействовать и общаться с окружающими.



37: Естественный стиль



49: Адаптивный стиль

* - малиновая шкала - 68% респондентов, цифра - среднее значение по ним.



Графики стилей поведения

График 1

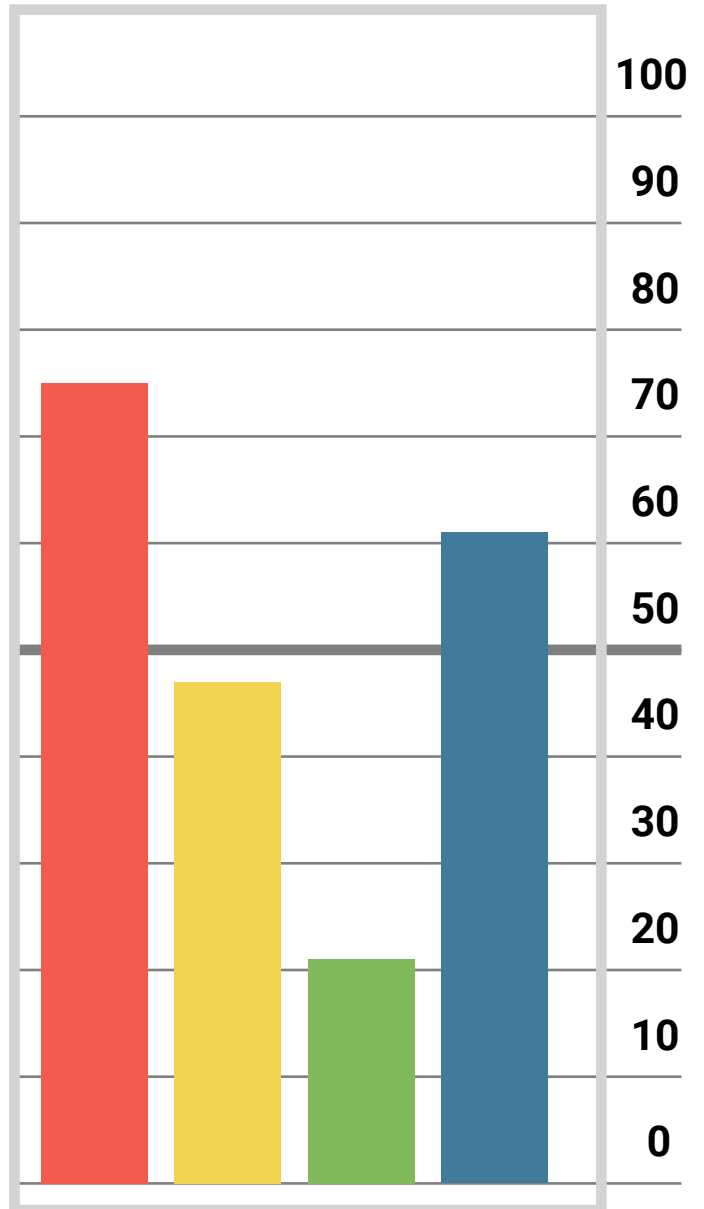
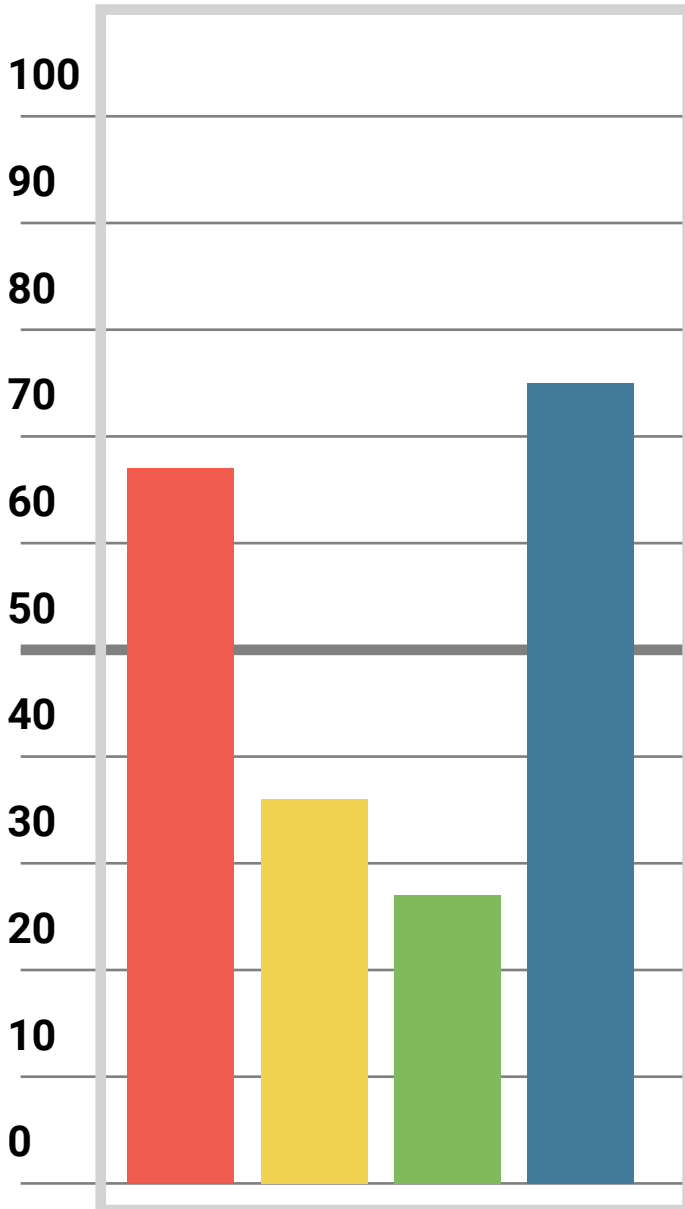
График 2

Адаптированный стиль по DISC

Естественный стиль по DISC

D I S C

D I S C



67 36 27 75

75 47 21 61



Ролевое колесо

Ролевое колесо — мощный инструмент, который получил популярность во всём мире. В дополнение к тексту о стиле поведения такого человека, как Иван Иванович, ролевое колесо даёт наглядное представление, что позволяет:

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

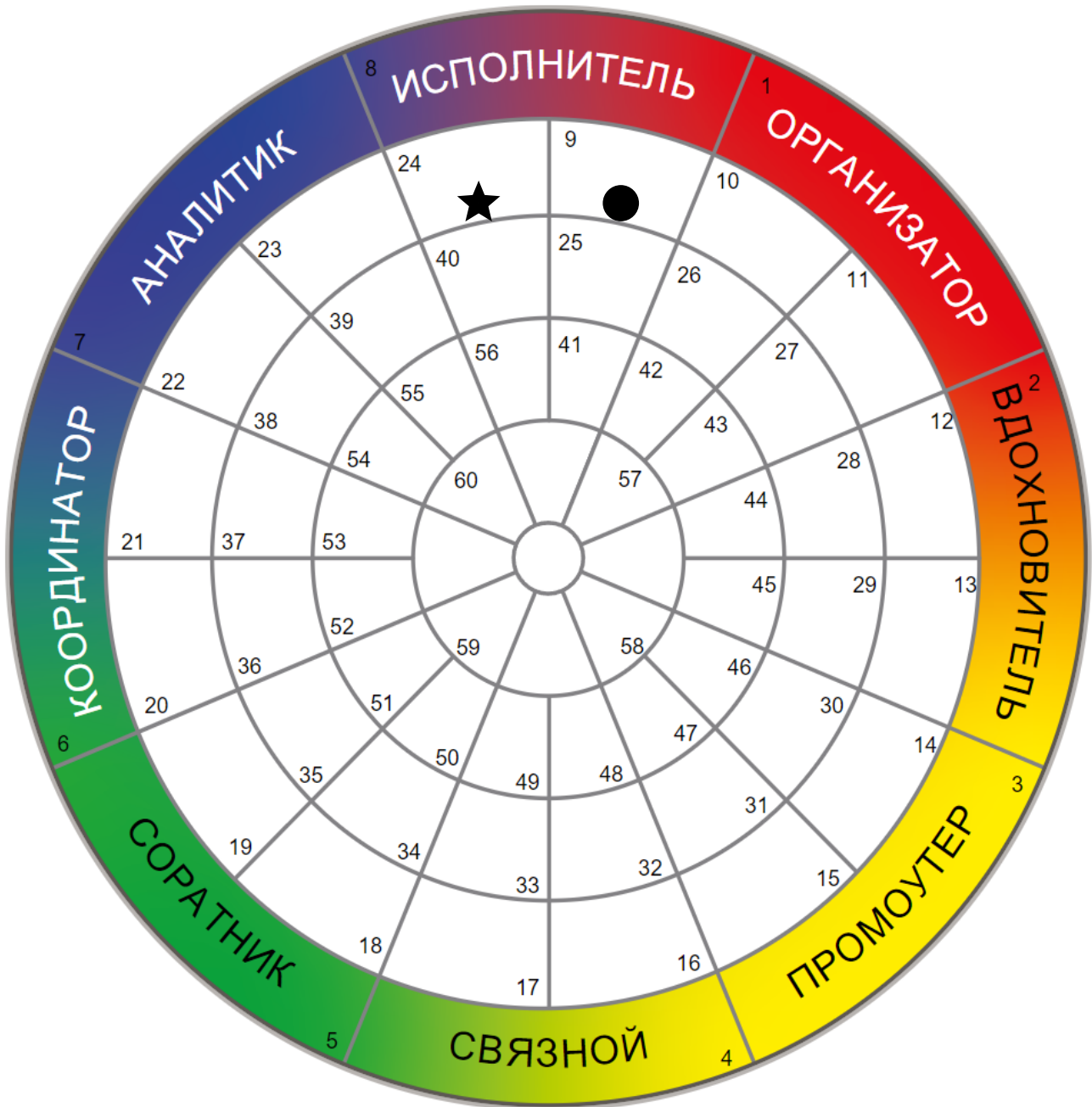
Обратите внимание на расположение маркеров естественного и адаптированного поведения на ролевом колесе на следующей странице: если они находятся в разных секторах, то это означает, что такому человеку, как Иван Иванович, приходится адаптировать своё поведение. И чем дальше они находятся друг от друга, тем больше ему приходится адаптировать его поведение. Если вся Ваша команда уже прошла диагностику стилей поведения, было бы крайне полезно создать общее для команды ролевое колесо, где будут нанесены естественные и адаптированные стили поведения каждого члена команды. Это позволит наглядно определить возможные зоны конфликтов, а также области, где можно улучшить коммуникацию, добиться большего взаимопонимания и уважения друг к другу.



Ролевое колесо

Иванов Иван Иванович

05.10.2022



★ Адаптированный стиль: 24 АНАЛИЗИРУЮЩИЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ

● Естественный стиль: 9 ОРГАНИЗУЮЩИЙ ИСПОЛНИТЕЛЬ