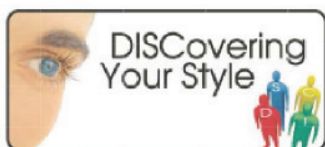




A riport címzettje:
Kiss Gábor
09/18/2009

A riport tartalma

Természetes viselkedési stílus
Munkakörnyezeti preferenciák
Potenciális erősségek
Hozzájárulás a csapathoz
Grafikus profil



A riportot készítette:
Psidium Onlineteszték
Budapest, HU
www.psidium.hu
agnes.kovacs@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 interjút 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 viselkedési 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?

Tiszteletben tartja, amikor mások hangot adnak véleményüknek. Elég erős meggyőződéssel rendelkezik, de valahogy mégis enged másoknak, amikor azok határozottan kiállnak sajátjuk mellett. Inkább azt szereti, ha mások gondoskodnak egy projekt vagy program irányításáról. Szívesebben dolgozik egy sor bizonyított irányelv, bevett szabály és eljárás szerint. Gábor nem vállal nagy kockázatot, és alaposan át fogja gondolni, hogy mi szól a döntése ellen, és mi mellette. Mivel a legtöbb esetben Gábor hozzáállása konzervatív és tradicionális a célkitűzések meghatározásában, nem fog olyan kérdésekben döntést hozni, melyek kívül esnek a szakterületén.

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. Arra törekszik, hogy a csapatában mindenki számára világos és érthető legyen a kommunikáció mikéntje. Gábor számára fontos mások támogatásának megnyerése, ezt őszinteségével igyekszik elérni. Ha kihívást jelentő problémákkal kell szembenéznie, Gábor számára fontos, hogy legyen ideje magában végiggondolni a dolgokat, hogy megoldást találjon. Arra van szüksége, hogy az emberek tényekkel és adatokkal támasszák alá mondanivalójukat. Nem célja, hogy lerombolja mások az elméleteit vagy elképzeléseit, Gábor csak biztos akar lenni azok megbízhatóságában és érvényességében. Gábor általában objektív és elfogulatlan. A tényeken alapuló ítéletmentes világszemléletet kedveli. Addig elemzi az információ lényegét, amíg meg nem találja a probléma igazi okát.

S = Kitartás - Hogy reagál Gábor a változásokra?

Szükségesnek tartja, hogy beazonosítsa azokat a kompetens és alkalmas embereket, akik el tudják végezni a munkát. Gábor a problémamegoldás során duplán ellenőrzi mások véleményét, és akkor dicsér meg másokat, ha következtetéseiket igazoltnak tartja. Gábor frusztrálttá válhat, ha mások csökkentik az iramot vagy feladják a projektet, mielőtt befejeznék azt. Gábor mellett dolgozva nem lehet unatkozni. Gyakran frusztrálja azokat, akik nem tudják felvenni vele a tempót. Folyamatosan keresi az újabb izgalmas ötleteket, projekteket. Gábor szívesen foglalkozik párhuzamosan több feladattal. Igényli, hogy kellő szabadsággal rendelkezzen, mintsem hogy adott helyen adott ideig kelljen ülnie egyhelyben. Gábor számára nehézséget jelent, ha másokra kell várnia. Filozófiája: "Ne álljunk egyhelyben, csináljunk már valamit!" Gábor szerint minden embertől elvárható, hogy tudomást szerezzen arról és ki is fejezze a rá jellemző személyes szabadságot, függetlenséget és autonómiát.

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

Gábor tudatosan magas követelményeket támaszt magával és másokkal szemben is. Keményen dolgozik azért, hogy megfeleljen mások elvárásainak. Minden apró részletre összpontosít a munka vagy projekt minőségi teljesítése érdekében. Gábor mások igényei helyett nagyobb hangsúlyt fektet a szabályok, előírások és irányelvek betartására. Nagy hangsúlyt fektet a munkafegyelmére. Gábor elhivatott módon teljesíti az elvárt eredményeket

és ez gyakran nehezen elviselhető azok számára, akik nem ennyire eltökéltek. Gábor úgy gondolja, hogy a személyközi kapcsolatokban felmerülő problémákat konvencionális módon, diplomatikusan kell megoldani a csoportban, kerülve a konfrontációt. Zavaró lehet mások számára, hogy nem osztja meg velük az információkat. Gábor megközelítése szerint a probléma megoldása gondolkodás útján érhető el. Szereti felkutatni a problémát, logikusan végiggondolni azt és kidolgozni egy jól átgondolt tervet. Visszautasíthatja az olyan projektek vagy gondolatok támogatását, melyek szerinte nem megalapozottak.

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::

- Ami lehetőséget teremt arra, hogy eleget tegyen a saját magas elvárásainak.
- Ami olyan feladatokat nyújt, amiken egyedül dolgozhat.
- Ahol pusztán logika alapján, érzelmi bevonódás nélkül dolgozhat.
- Ahol nem kell harciasnak vagy konfrontatívnak lennie.
- Ahol a csapatnak tagja lehet és nem pedig annak vezetője.
- Ami biztosítja a projekt különböző lépéseinek prioritását meghatározó útmutatást és iránymeghatározást.
- Ahol láthatja az előrelépést a problémák, feladatok megoldása terén.
- Ahol kiaknázhathatja innovációs képességét és találékonyságát.
- Ahol megmutathatja szakértelmét.
- Ahol könnyen válthat egyik feladatról a másikra.
- Ahol inkább generalista lehet, mintsem specialista.
- Ahol egy támogató csapattal dolgozhat hosszú órákon keresztül, melyben a közös célhoz mindenki hozzájárul.

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.

- A legnagyobb tökéletességért küzd.
- Pontos nyilvántartást vezet.
- Szorosan ragaszkodik a szervezeti szabályzathoz és eljárásokhoz.
- Gondolkodik mielőtt cselekszik.
- A problémák elkerülése érdekében számol a kockázatokkal is.
- Elősegíti a munkahelyi összhangot.
- Óvatosan osztja meg nézeteit a csapaton belül.
- Nem pazarolja az időt felesleges társasági együttlétekre.
- Szellemessége és humora fanyar és metsző lehet.
- Megvan a kapacitása hozzá, hogy egyszerre számos dologgal foglalkozzon.
- Kedveli az új és változatos megbízásokat.
- Szellemes megjegyzéseket és csípős visszavágásokat tesz.

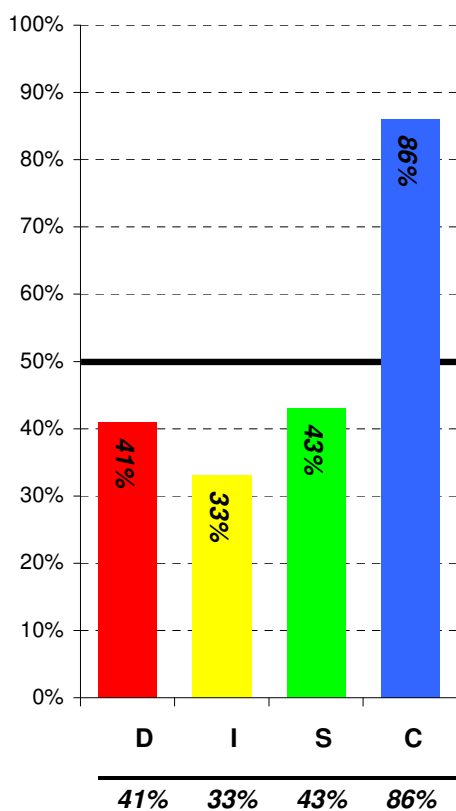
A DISC riport jelen része azokat a pozitív viselkedéses vonásokat emeli ki, amelyekkel a személy hozzájárul a csapathoz. Minden egyes viselkedési stílusnak vannak olyan erősségei, amelyekből profitálhat a csapat. A DISC rávilágít azokra a viselkedésbeli erősségekre, amelyekkel a személy hozzá tud járulni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

- Többre tartja az együttműködést, mint a versengést.
- Kiválóan képes megszervezni, hogyan oldják meg az adott problémát, feladatot vagy helyzetet.
- A csapat tagjaként elképzeléseit és tetteit óvatosság jellemzi.
- Gyakorlati megközelítést fog a csoportba vinni a problémák megoldása terén.
- Szakértő a lehetőségek felmérése, és a többiek képességének megítélése terén.
- Legerősebb motivációja a mérsékletesség.
- Stílusára az "ördög ügyvédjének" szerepe jellemző.
- A többiekhez objektíven és reálisan áll hozzá.
- Ugyanolyan kritikusan fogja bírálni a saját teljesítményét, mint ahogy másokét értékeli.
- Szereti, ha egyszerre több és összetettebb problémát kell megoldania.
- Az elvégzett munkamennyiséggel példát állít a többi csapattag számára.
- Az a csapattag lesz, aki nem hagyományos módon gondolkodik.

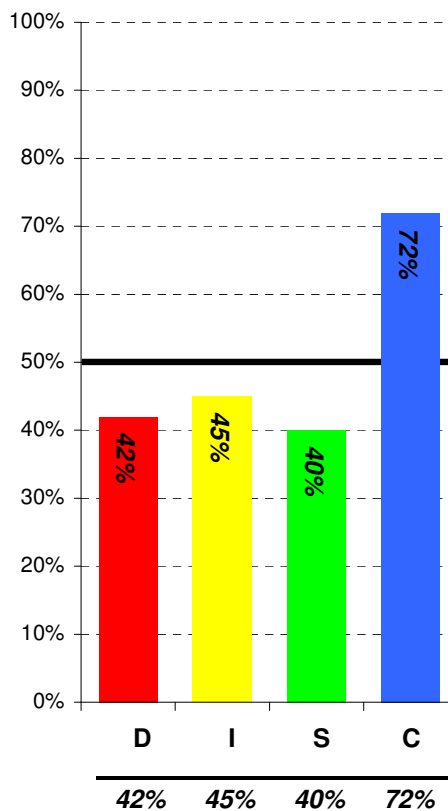
Felvett stílus és Természetes stílus

Kiss Gábor

Felvett



Természetes



DISC kerék

Kiss Gábor

KG Természetes Stílus

▲ Felvett Stílus

DISC kerék



Copyright © by Essential Insights, LLC. Minden jog fenntartva

