



DISC Self

Оценка стилей поведения

Отчет для: **Sample Report**

Стиль поведения: **CI/CS**

Дата: **3/26/2025**



Содержание

Введение в онлайн-отчет DISCstyles	3
Часть I Концепция модели DISC	
Обзор поведенческих стилей.....	4
ТЕМПЕРАМЕНТ И ПРЕДПОЧТЕНИЯ КАЖДОГО ПСИХОТИПА.....	5
Более глубокий взгляд на четыре сектора DISCstyles	6
Общение с психотипами DISCstyles.....	7
Часть II Понимание себя	
Общие характеристики.....	9
Обзор вашего психотипа	10
Словесный эскиз: Адаптированный стиль поведения.....	11
Словесный эскиз: врожденная манера поведения.....	12
Ваша персональная eGraph.....	13
Ваша поведенческая модель	14
Советы по общению с данными психотипами	15
Ваши мотивы: желания и потребности	16
Что вы вносите в организацию	17
Ваше поведение и потребности в условиях стресса	18
Потенциальные области для улучшения	19
12 стереотипов поведения.....	20
Краткое описание вашего стиля	25
ЧАСТЬ III ПОНИМАНИЕ ДРУГИХ И АДАПТИВНОСТЬ	
Вступление	26
Что такое адаптивность?	27
Признание манеры поведения другого человека	28
Общение с человеком другого психотипа	29
Напряженность между различными психотипами	29
Видоизменить прямоту и открытость	30
Чтобы изменить темперамент и приоритеты.....	31
Приспособление к различным ситуациям.....	32
Сфера применения	36
Что дальше?	39

Почему важна



Точность этой оценки, проверенная независимым экспертом?

Недавний обзор показал, что значительное большинство оценок, доступных сегодня, отсутствовали в исследованиях и отчетах, подтверждающих их точность. Из того небольшого меньшинства, которое заявило о представлении отчетности, значительное большинство таких исследований проводилось в частном порядке; часто самим поставщиком оценки, а не объективной и научно квалифицированной третьей стороной. Тем не менее, мы показываем пример в этой нерегулируемой отрасли. Как мы это делаем?

Представив наши оценки объективной, независимо проведенной батарее тестов: конструктивную валидность, надежность и разрозненное воздействие - все это квалифицированным научным органом (*Институтом стандартов оценки*). Наша цель? Обеспечение доверия и уверенности наших пользователей посредством выполнения наиболее точных и защищаемых оценок. На последней странице данного отчета можно

ознакомиться с более подробной информацией по теме и мерах, которые мы приняли для обеспечения высокой точности данной оценки.

Представляем вашему вниманию онлайн-отчет DISCstyles™

ВСТУПЛЕНИЕ

Модель DISC - это простая, практичная, легко запоминаемая и универсальная модель. Она заостряет внимание на отдельных моделях наблюдаемого поведения на публике; измеряет интенсивность характеристик при помощи шкалы непосредственного и открытого поведения для каждого из четырех стилей: **доминирования, влияния, стабильности и ответственности.**

Используя модель, легко определить и понять, к какому стилю относится человек, распознать и познавательно приспособиться к различным стилям, а также разработать механизм более эффективного общения с людьми других типов.

КАК ИСПОЛЬЗОВАТЬ ЭТОТ ОТЧЕТ

Отчет о модели поведения DISC разделен на 3 части. Первая часть знакомит читателя с поведенческой моделью DISC, вторая часть поможет определить свой собственный стиль и третья часть определяет методы применения сильных сторон своего стиля или изменения своих слабых с целью удовлетворения потребностей других.

- **Часть I** ориентируется на понимании каждого из четырех секторов модели и выявлении типовых характеристик, включая тенденции поведения каждого стиля.
- **Часть II** посвящена пониманию себя; она раскрывает информацию о ваших склонностях, которые позволяют вам выделяться на фоне других.
- **Часть III** изучает и исследует адаптивность и предлагает действенные рекомендации для вас и других людей, которые взаимодействуют с вами

Посредством этого персонализированного и комплексного отчета вы будете располагать инструментами, которые помогут вам проявить свои лучшие качества, развить и улучшить свои сильные стороны, одновременно признавая, улучшая и изменяя свои недостатки. Поскольку мы с легкостью видим и слышим эти модели поведения, мы сможем впоследствии быстро и точно “считывать” других людей и использовать свои знания для улучшения навыков общения и развития отношений с окружающими.

Обратите внимание: описания моделей поведения, упомянутые в этом отчете, являются только **предрасположенностью** для вашей группы поведения и могут относиться либо совсем не относиться к вам лично.

Часть I Концепция модели DISC

ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ СТИЛИ

Предыдущие и современные исследования показывают более десятка различных моделей нашей манеры поведения, но многие из этих различий имеют одну общую нить: все они сгруппированы на **четыре основные категории**.

Четыре психотипа поведенческой модели DISC, **четыре стиля поведения - это доминирование, влияние, стабильность и ответственность**. Ни один из психотипов не является "лучшим". Каждый из них имеет свои уникальные сильные стороны и возможности для постоянного совершенствования и роста.

DISCstyles™ изучает поведение людей в окружающей среде и оценивает их предпочтения и склонности, используя шкалу **непосредственного и открытого** отношения, которое проявляется в каждом стиле.

ОПИСАНИЕ КАЖДОГО СТИЛЯ ПОВЕДЕНИЯ

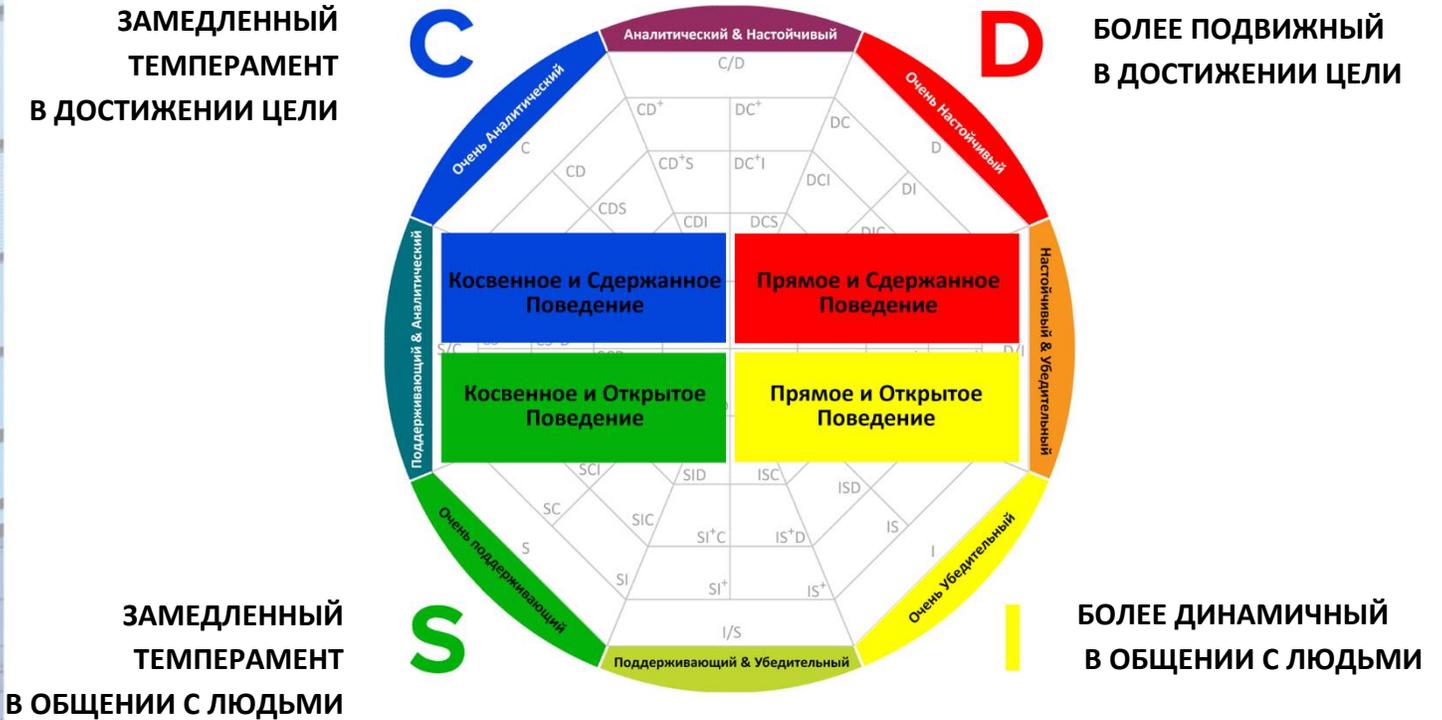
ДОМИНИРОВАНИЕ	ВЛИЯНИЕ	СТАБИЛЬНОСТЬ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
Решительный Амбициозный Отважный Прямолинейный Известный своими новаторскими идеями Упорный Авантюрного склада Человек, разрешающий проблемы Нацеленность на результат	Обаятельный Уверенный Убедительный Восторженный Вызывающий вдохновение Оптимистично настроенный убедительно Компанейский Доверчивый	Отзывчивый Дружелюбный Хороший слушатель терпеливо Раскованный Искренний Уравновешенный Непокколебимый Командный игрок	Пунктуальный Педантичный Аналитический склад ума Исполнительный Обходительный Дипломатичный Скрупулезный Человек, предпочитающий найти факты Цель

НЕПОСРЕДСТВЕННОСТЬ И ОТКРЫТОСТЬ КАЖДОГО ПСИХОТИПА ТЕМПЕРАМЕНТ И ПРЕДПОЧТЕНИЯ КАЖДОГО ПСИХОТИПА

СТИЛЬ	НАКЛОННОСТИ
ДОМИНИРОВАНИЕ	Склоняется к руководству и защите
ВЛИЯНИЕ	Склоняется к прямоте и открытости
СТАБИЛЬНОСТЬ	Склоняется к нерешительности и открытости
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	Склоняется к нерешительности и защите

СТИЛЬ	НАКЛОННОСТИ
ДОМИНИРОВАНИЕ	Быстрый темп и ориентированность на задачу
ВЛИЯНИЕ	Быстрый темп и ориентированность на людей
СТАБИЛЬНОСТЬ	Медленный темп и ориентированность на людей
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ	Медленный темп и ориентированность на предметы

ТЕМПЕРАМЕНТ И ПРЕДПОЧТЕНИЯ КАЖДОГО ПСИХОТИПА



Темперамент и предпочтения представляют собой два основных источника напряженности между указанными психотипами и их манерой поведения.

- Люди психотипа "D" (доминирование) и "C" (ответственность) и люди, у которых преобладает "I" (влияние) и "S" (Стабильность) имеют разный **темперамент**: "D" и "I" действуют быстрее, а "S" и "C" - медленнее.
- У психотипов "D" и "I" и "S" и "C" разные **приоритетные задачи и предпочтения**: "D" и "C" ориентированы на задачи, а "I" и "S" - на людей.
- **"D" и "S" и "I" и "C" имеют различия как в ТЕМПЕРАМЕНТЕ, ТАК И В ПРИОРИТЕТНЫХ НАПРАВЛЕНИЯХ.**

Более глубокий обзор всех четырех психотипов DISCStyles™

Ниже приведена диаграмма, которая поможет вам понять некоторые характеристики каждого из четырех основных секторов модели DISC, чтобы вы могли более эффективно взаимодействовать с каждым стилем. Хотя поведенческий стиль является лишь частичным описанием личности, понимание психотипа весьма полезно для описания того, как человек ведет себя на публике и как его воспринимают в личных, социальных и рабочих ситуациях.

	ВЫСОКАЯ СТЕПЕНЬ ДОМИНИРОВАНИЯ	ВЫСОКАЯ СТЕПЕНЬ ВОЗДЕЙСТВИЯ	ВЫСОКАЯ СТЕПЕНЬ СТАБИЛЬНОСТИ	ВЫСОКАЯ СТЕПЕНЬ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
Склонен действовать	решительно	убедительно	терпеливо	вдумчиво
В случае конфликта этот психотип	требует действий	атакует	действует в соответствии с правилами	стремится избежать его развития
Нуждается в	контроле	разрешении	рутинных действиях	стандартных действиях
Первичное стремление	Независимость	Взаимодействие	Стабильность	Приличия
Приоритетные задачи	Бросает вызов	Держит связь с людьми	Планирует действия	Организованно подходит к вопросам
Чувствует себя комфортно	Проявляя решительность	Проявляя дружелюбие в обществе	Являясь частью команды	Упорядочивая и планируя дела
Сильные стороны личности	Человек, разрешающий проблемы	Вдохновитель	Сторонник	Организатор
Перегруженность сильных сторон	Загруженность переживаниями относительно целей, а не людей	Говорит не думая	Прокрастинация в восприятии изменений	Чрезмерный анализ всего происходящего
Личные границы	Слишком прямолинейный и переживающий	Слишком неорганизованный и нестандартно действующий	Слишком нерешительный и посредственный	Слишком дотошный и бесстрастный
Личные потребности	Контроль, разнообразие	Одобрение, меньше структурированной деятельности	Заведенный порядок, гармония	Нравственная норма, логика
Личный страх	Потери	Отторжения	Внезапных перемен	Оказаться неправым
Слабое место	Привлечение к ответственности	Выполнение взятых на себя обязательств	Принятие потребности в переменах	Борьба за принятие решений без чрезмерного анализа
Работа над собой	Сочувствие, терпение	Контроль эмоций Доведение дела до конца	Проявление напористости при давлении	Меньше проявлять обо всем беспокойство
Степень зрелости	Отказ от контроля	Объективное восприятие отказа	Постоять за себя в случае конфронтации	Не бросаться защищать себя при критике со стороны
В стрессовой ситуации может проявить	Диктаторские качества Придирчивость	Сарказм Легкомыслие	Покорность Нерешительность	Отрешенность Своенравность
Меры, предпринимаемые ввиду	Последствия или результаты Достижения	Признание Комплименты	Совместимость Участие	Пунктуальность, точность Качество результатов

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С DISCStyles™

Как общаться с людьми **ДОМИНИРУЮЩЕГО** стиля поведения

Характеристики психотипа D:	СЛЕДОВАТЕЛЬНО, ВАМ НЕОБХОДИМО:
Всегда стремятся быть № 1	Покажите им, как надо побеждать, раскройте для них новые возможности
Логически мыслят	Проявляйте умение делать умозаключения
Предпочитают факты и ключевые моменты	Предоставьте им точные данные
Стремятся к результатам	Договоритесь о цели и границах, об оказании поддержки или сойдите с их пути
Поддерживают личный выбор	Дайте им возможность "поступать так, как они хотят" в пределах разумного
Им нравятся изменения	Вносите разнообразие в рутину
Предпочитают делегировать полномочия	Изыщите возможности изменить направление нагрузки
Хотят, чтобы окружающие отметили их достижения	Похвалите их работу
Чувствуют потребность нести за что-то ответственность	Дайте им возможность взять на себя инициативу, когда это уместно, но укажите также и ориентиры
Склонны к конфликтам	Если необходимо, убежденно аргументируйте по спорным вопросам, подкрепленным фактами; не спорьте с переходом на "личности"

Как общаться с людьми **ВЛИЯТЕЛЬНОГО** стиля поведения

Характеристики психотипа I:	СЛЕДОВАТЕЛЬНО, ВАМ НЕОБХОДИМО:
Ждут одобрения и обращают внимание на внешний вид	Покажите им, что вы восхищаетесь ими и любите их
В поисках увлекательных людей и приключений	Ведите себя оптимистично и давайте настройку на позитив
Думают на эмоциональном подъеме	Поддерживайте их чувства, если это возможно
Хотят быть в курсе общих ожиданий	Избегайте деталей, сосредоточьтесь на "общей картине"
Им требуется вовлеченность и контакт с людьми	Взаимодействуйте и участвуйте вместе с ними
Любят изменения и новизну	Вносите разнообразие в рутину; старайтесь не давать им участвовать в длительных повторных видах деятельности
Хотят, чтобы их заметили другие	Часто хвалите их за личные заслуги
Часто нуждаются в помощи для организации порядка	Организируйте дела сообща
В поисках действий и стимула	Поддерживайте быстрый, живой темп активности
Окружают себя оптимизмом	Поддерживайте их идеи, не пытайтесь найти изъян в их мечтах; покажите им свои положительные стороны
Хотят всегда слышать от других, как хорошо они выглядят	Упомяните их достижения, прогресс и проявите свою искреннюю признательность

Как общаться с людьми **СТАБИЛЬНОГО** стиля поведения

Характеристики психотипа S:	СЛЕДОВАТЕЛЬНО, ВАМ НЕОБХОДИМО:
Склонен к стабильности	Покажите им, как можно свести риски к минимуму
Логически мыслят	Покажите, как можно рассуждать
Склонны к сбору документации и фактов	Предоставьте им сведения и доказательства
Нравится принимать личное участие	Покажите, насколько они вам интересны
Им необходимо знать пошаговую последовательность действий	Предоставьте им план и/или 1-2 инструкции, в которых вы лично "проходите все шаги до конца"
Хотят, чтобы другие заметили их терпеливую настойчивость	Похвалите их за их настойчивость в доведении дела до конца
Избегают рисков и изменений	Предоставьте им личные гарантии
Не любят конфликтовать	Действуйте дружелюбно, сосредоточьтесь на общих интересах или необходимой поддержке
Приспосабливаются к другим	Позвольте им оказать услугу или поддержать других
Стремятся к спокойствию и покою	Обеспечьте расслабляющую, дружелюбную атмосферу
Любят работать в команде	Предоставьте им возможность работы в команде
Всегда ждут оценки своей работы, похвал и признания	Признайте добродушие их манер и усилия в соответствующих ситуациях

Как общаться с людьми **ОТВЕТСТВЕННОГО** стиля поведения

Характеристики психотипа C:	СЛЕДОВАТЕЛЬНО, ВАМ НЕОБХОДИМО:
Интересуется активным подходом	Ищите к ним подход окольным путем, безобидным способом
Логически мыслят	Продемонстрируйте свои умозаключения
Ищут информацию	Предоставьте им данные в письменном виде
Необходимо быть в курсе процесса	Предоставьте им пояснения и обоснования
Действуют и используют с осторожностью	Предоставьте им возможность думать, спрашивать и проверять до того, как принять решение
Предпочитают делать все сами	При делегировании полномочий, прежде чем принимать решения, они должны проверить процедуры, а также другие виды достижений и производительность
Хотят, чтобы другие заметили их пунктуальность	Хвалите их за тщательность и справедливость, если уместно
Склонны контролировать качество	Дайте им выполнять оценку и участвовать в процессе, если есть возможность
Избегают конфликтов	Тактично попросите разъяснений и помощи, которая может понадобиться
Необходимость быть правым	Дайте время, чтобы найти лучший или "верный" ответ, в пределах доступного
Нравится созерцать	Спрашивайте у них "почему" и "каким образом"

Первый шаг к налаживанию и созданию более тесных отношений - это восприятие и ориентированность. Понимая, насколько мы похожи и насколько мы отличаемся друг от друга, мы можем, взаимодействуя, сделать когнитивный выбор для создания более сильных, более активных отношений.

Часть II Понимание себя

Общие характеристики

Ниже приведено общее описание поведенческих тенденций всех психотипов. Эта информация представляет собой основу для последующего отчета и обеспечивает понимание и осмысление ваших результатов. Время от времени мы делимся идеями о том, как можно использовать свои сильные стороны, в каких случаях это возможно, и как добиться наивысших достижений.

Вы хотите, чтобы ваше рабочее место было аккуратным и хорошо организованным. Когда рабочее пространство содержится в чистоте, вы можете четко сосредоточиться на текущей работе.

Ваши ответы указывают на то, что вы цените безопасность эффективных мер и методик и стремитесь их поддерживать или улучшать до самых высоких стандартов. Это также может означать, что вы тратите больше времени на размышления о различных процессах и методах, чем другие члены команды, и, как следствие, можете прогнозировать действия для тех, кто не уверен в силах. Они обращаются к вам, так как уверены в том, что вы знаете ответ, но вы можете задаться вопросом, почему они вообще не ознакомились с процедурой.

Вы устанавливаете высокие стандарты производительности для себя и других и ожидаете, что все будут соответствовать этим стандартам. У вас удивительно хорошие навыки контроля качества и высокая степень терпения. Сочетание этих черт позволяет вам прицельно выше некоторых коллег. Вы подаете пример действиями, не делегируя их и оставляя их решать вопросы.

Вы очень добросовестны и внимательны в работе над детальными проектами и сложными заданиями. Другие члены команды могут зависеть от вас и ваших усилий, направленных на успех проекта. Некоторые члены команды могут не осознавать всей проделанной вами работы и всех усилий, которые вы вложили в проект, потому что многое осталось за кадром. Чтобы сохранить собственное чувство выполненного долга, убедитесь, что другие члены команды знают, что вы делаете для них за кулисами. Ваша скромность может стать серьезным испытанием, но вы должны найти время и место, чтобы убедиться, что ваши усилия будут признаны.

Sample, по вашему результату, вы можете увязнуть в деталях в процессе принятия решения, думая, что может появиться больше информации, которая может повлиять на выбор. Правда в том, что если ждать, почти всегда появится еще информация; однако есть время, когда следует прекратить сбор данных и принять решение. Помните об этом, когда сталкиваетесь с серией решений, основанных на данных.

Вы склонны судить других по стандартам и предпочитаете, чтобы вас оценивали по определенным критериям, желательно изложенным в письменной форме. Для вас вещи более ясны и четко определены, когда они представлены в письменном виде. Когда приходит время оценки, вы предпочитаете составить список конкретных критериев или колонку с конкретными и однозначными критериями.

Ваши результаты указывают на то, что вы обладаете даром убеждения, уделяя особое внимание деталям, используя факты, данные и логику, а не эмоции. Люди могут рассчитывать на то, что вы представите логичную и обоснованную версию. Это основной ваш вклад в коллектив или организацию, когда находитесь за столом принятия решений.

Вы склонны принимать решения медленно и тщательно, только после рассмотрения всех результатов и вклада других. Вы склонны принимать решения медленно и осторожно, только после рассмотрения всех переменных и мнений других. Из множества моделей поведенческих реакций вы относитесь к меньшинству (положительное меньшинство), которое проявляет осторожность и осознанно принимают решения, когда дело доходит до важных вопросов. Мы подчеркиваем слово "важный", так как вы довольно быстро принимаете рутинные решения.

Обзор психотипов

Модель DISC дает описание человека с учетом наблюдаемой со стороны манеры поведения; стиль, характер или природа такого поведения может дать представление окружающим людям о ваших предпочтениях в общении и о возможных вариантах взаимодействия с ними и вашей реакции на них.

В данном отчете вы найдете информацию, которая позволит вам выявлять (наблюдать и оценивать) свои поведенческие реакции в различных ситуациях. Вы можете изучить свои реакции на различные ситуации и обстоятельства, включая действия и реакции других людей, определяя, тем самым, наиболее эффективную стратегию взаимодействия или направление действий.

Ваша манера поведения: Формалист

Формалисты привносят замечательную способность проявлять внимание к деталям, точность и сохранение стабильности в рамках их полномочий. При постановке четких ожиданий, сроков выполнения и предоставлении качественных ресурсов Формалисты демонстрируют качественные результаты. Они осторожно идут на риск и делают шаг вперед, только когда факты, детали и логика указывают на это. Хотя они могут и не быть красноречивыми, за их решениями скрывается глубокое критическое мышление. Их необходимо поощрять более открыто делиться своими идеями и анализом с другими.

Далее вы можете ознакомиться с некоторыми ключевыми аналитическими выводами в отношении поведенческой реакции, которые стоит иметь в виду и делиться ими с другими, чтобы упрочить ваши отношения.

- **Личное направление:** Сосредоточенность на достижении целей последовательным и надежным образом
- **Сильные стороны:** Будет поддерживать и ориентироваться на высококачественные результаты, включая важные детали, чтобы достичь целей
- **Общие характеристики:** Им движет осознание важности деталей и контроля задач и проектов
- **Вклад в команду:** Основательный, детальный и продуманный вклад в усилия и цели других
- **Как ладит с членами команды:** Сосредоточен на стабильности и точности выполненных задач
- **В состоянии стресса:** Может принимать участие в слишком осторожных маневрах и слишком часто возвращаться к переговорам
- **Иметь в виду:** Может слишком полагаться на старые методы выполнения задач и колебаться при использовании новых методов
- **Дополнительные примечания:** Высокая степень точности и контроля, но может застрять в деталях, используя их как подушку безопасности



Словесный "эскиз" - адаптированная манера поведения

Модель DISC - это характерный инструмент, движимый мотивационными факторами, основанный на том понятии, что эмоции и поведение не бывают ни "хорошими", ни "плохими". Скорее всего, поведение раскрывает потребности, которые и обуславливают манеру поведения. Следовательно, если мы сможем тщательно наблюдать за действиями людей, нам будет легче "считывать" их и предугадывать их вероятные мотивационные факторы и потребности.

В этой диаграмме указан ваш адаптированный график по модели DISC в виде "словесного эскиза". Используйте примеры, чтобы дать объяснение тому, почему вы делаете то, что вы делаете, и что для вас имеет значение, когда вы сталкиваетесь с (D) преобладающим количеством проблем, (I) влиянием на вас посторонних лиц, (S) стабильностью темпа жизни или отношений или (C) ответственностью за все, что происходит с вами. Расскажите подробнее о конкретных потребностях, которые движут вами в каждой сфере, которую мы рассматриваем. Если шкала интенсивности по модели DISC находится на уровнях 1 и 2, ваши эмоции и потребности противоположны тем, которые находятся на уровнях 5 и 6 в этой же области.

	D	I	S	C
DISC Фокус	Проблемы/Вызовы	Люди/Контакты	Темп/Последовательность	Процедуры/Ограничения
Потребности	Проблемы для решения, Полномочия	Социальные отношения, Дружественная обстановка	Системы, Команды, Стабильная среда	Правила, которым нужно следовать, Данные для анализа
Эмоции	Гнев, Нетерпение	Оптимизм, Доверие	Терпение, Невыраженность	Страх, Беспокойство
СТрахи	Быть использованным / отсутствие контроля	Быть обделенным вниманием/потеря социального одобрения	Внезапное изменение/потеря стабильности и безопасности	Подвергающийся критике/потеря точности и качества
6	Спорный Дерзкий Требовательный Решительный Властный Эгоцентричный	Эмоциональный Увлеченный Общительный Импульсивный Оптимистичный Убедительный	Успокаивающий Верный Терпеливый Мирный Спокойный Командный игрок	Точный Консервативный Строгий Искатель фактов Точный Систематичный
5	авантюрист Любитель рисков Прямолинейный Настойчивый	Очаровательный Влиятельный Социальный Доверчивый	стабильный совместный Собственник Расслабленный	добросовестный Вежливый Сосредоточенный Высокие стандарты
4	напористый конкурентоспособный решительный самостоятельный	уверенный дружелюбный щедрый уравновешенный	собранный осознанный стабильный надежный	аналитический чистый чувствительный тактический
3	продуманные риски умеренный задающийся вопросами неподозревающий	контролирующий дискриминирующий рациональный отражающий	осторожный стремящийся гибкий подвижный	отдельная личность уверенный в себе человек упрямый упорный
2	мягкий ищет согласия ненавязчивый взвешивает за и против	раздумывающий основывается на фактах логичный уходящий	недовольный энергичный нервный импульсивный	автономный независимый строгий упрямый
1	легко соглашающийся осторожный консервативный раздумывающий скромный зжатый	интроспективный пессимистичный тихий задумчивый сдержанный подозрительный	активный настроенный на перемены находящий промахи нетерпеливый беспокойный спонтанный	произвольный дерзкий бесстрашный упорный бунтующий саркастичный



Словесный "эскиз" - врожденная манера поведения

Модель DISC - это характерный инструмент, движимый мотивационными факторами, основанный на том понятии, что эмоции и поведение не бывают ни "хорошими", ни "плохими". Скорее всего, поведение раскрывает потребности, которые и обуславливают манеру поведения. Следовательно, если мы сможем тщательно наблюдать за действиями людей, нам будет легче "считывать" их и предугадывать их вероятные мотивационные факторы и потребности.

В этой диаграмме указана ваша схема врожденной манеры поведения по модели DISC в виде словесного "эскиза". Используйте примеры, чтобы дать объяснение тому, почему вы делаете то, что вы делаете, и что для вас имеет значение, когда вы сталкиваетесь с (D) преобладающим количеством проблем, (I) влиянием на вас посторонних лиц, (S) стабильностью темпа жизни или отношений или (C) ответственностью за все, что происходит с вами. Расскажите подробнее о конкретных потребностях, которые движут вами в каждой сфере, которую мы рассматриваем. Если шкала интенсивности по модели DISC находится на уровнях 1 и 2, ваши эмоции и потребности противоположны тем, которые находятся на уровнях 5 и 6 в этой же области.

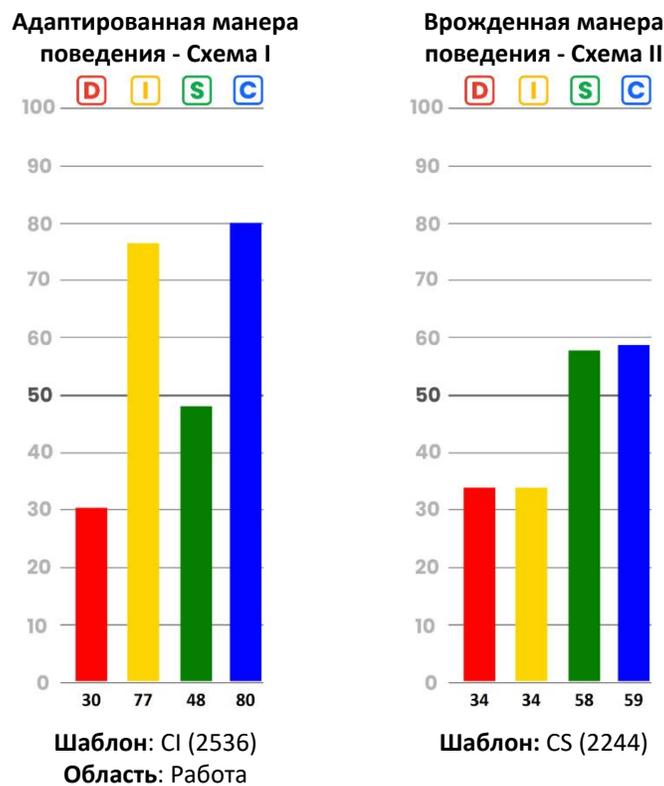
	D	I	S	C
DISC Фокус	Проблемы/Вызовы	Люди/Контакты	Темп/Последовательность	Процедуры/Ограничения
Потребности	Проблемы для решения, Полномочия	Социальные отношения, Дружественная обстановка	Системы, Команды, Стабильная среда	Правила, которым нужно следовать, Данные для анализа
Эмоции	Гнев, Нетерпение	Оптимизм, Доверие	Терпение, Невыраженность	Страх, Беспокойство
СТрахи	Быть использованным / отсутствие контроля	Быть обделенным вниманием/потеря социального одобрения	Внезапное изменение/потеря стабильности и безопасности	Подвергающийся критике/потеря точности и качества
6	Спорный Дерзкий Требовательный Решительный Властный Эгоцентричный	Эмоциональный Увлеченный Общительный Импульсивный Оптимистичный Убедительный	Успокаивающий Верный Терпеливый Мирный Спокойный Командный игрок	Точный Консервативный Строгий Искатель фактов Точный Систематичный
5	авантюрист Любитель рисков Прямолинейный Настойчивый	Очаровательный Влиятельный Социальный Доверчивый	стабильный совместный Собственник Расслабленный	добросовестный Вежливый Сосредоточенный Высокие стандарты
4	напористый конкурентоспособный решительный самостоятельный	уверенный дружелюбный щедрый уравновешенный	собранный осознанный стабильный надежный	аналитический чистый чувствительный тактичный
3	продуманные риски умеренный задающий вопросы неподозревающий	контролирующий дискриминирующий рациональный отражающий	осторожный стремящийся гибкий подвижный	отдельная личность уверенный в себе человек упрямый упорный
2	мягкий ищет согласия ненавязчивый взвешивает за и против	раздумывающий основывается на фактах логичный уходящий	недовольный энергичный нервный импульсивный	автономный независимый строгий упрямый
1	легко соглашающийся осторожный консервативный раздумывающий скромный закатый	интроспективный пессимистичный тихий задумчивый сдержанный подозрительный	активный настроенный на перемены находящий промахи нетерпеливый беспокойный спонтанный	произвольный дерзкий бесстрашный упорный бунтующий саркастичный

Электронные кривые DISCstyles для Sample Report

Ваша адаптированная манера поведения говорит о том, что вы склонны использовать характерные черты вашего психотипа в выбранной вами области. CI

Работа Ваша схема врожденной манеры поведения говорит о том, что вы склонны использовать качества, характерные вашему психотипу, самым непринужденным образом. CS

Ваша адаптированная манера поведения - это ваша схема, отображаемая слева. Это ваше восприятие качеств, характерных манере поведения, которые, по вашему мнению, вы должны использовать в выбранной вами области (работа, общество или семья). Схема может меняться в зависимости от того, меняете вы роли или ситуации. Схема справа - это ваша врожденная манера поведения; здесь демонстрируется **интенсивность вашего инстинктивных реакций и мотивационных факторов**. Зачастую это лучший показатель ваших "искренних проявлений" и вашего "спонтанного рефлекса", инстинктивного стереотипа поведения. Именно так вы действуете, когда чувствуете себя комфортно в домашней обстановке и не пытаетесь произвести впечатление. Те же качества вы проявляете в стрессовых ситуациях. Эта схема носит, как правило, последовательный характер, даже в различных обстоятельствах.



Если ячейки совпадают, это говорит о том, что вы склонны проявлять стереотипные поведенческие реакции в любых обстоятельствах. Если ваша адаптированная манера поведения отличается от вашей врожденной манеры, это может способствовать возникновению стрессовой ситуации, если такое несоответствие наблюдается в течение длительного периода времени. Тогда вам приходится проявлять характеристики, некомфортные или не свойственные вам.

Четырехзначные числа (под схемами) представляют номера ваших сегментов в порядке, присвоенном моделью DISC, и определяют прилагательные, выделенные цветом на страницах словесных набросков. Чем выше или ниже значение каждого пункта D, I, S, C на вашей схеме, тем больше или меньше ваше поведение влияет на ваши достижения на работе и отношения с окружающими людьми. Осознав это, вы можете варьировать свои реакции и манеру поведения для получения большей эффективности. Вы можете измениться? Несомненно! Вы меняетесь каждый день в зависимости от ситуации. Тем не менее, постоянное изменение характерных привычек приходит только с осознанием и с практикой.

Панель поведенческих штампов

Рассмотрим восемь поведенческих зон. Каждая зона определяет различную комбинацию поведенческих черт. Второстепенные показатели описывают характеристики и качества, присущие другим людям, относящимся к вашему психотипу. Схемы по внешним краям показывают, что один фактор (DISC) вашего психотипа будет доминировать над тремя другими. По мере того как вы продвигаетесь к центру панели, два, а в конечном итоге и три качества сходятся, смягчая или сглаживая интенсивность ваших стереотипных показателей в определенной поведенческой зоне. Знак + (плюс) указывает на то, что предыдущий показатель вашего стереотипного поведения выше, что приближает вас к этой поведенческой зоне (т.е., CD+S: оценка психотипа D сильнее, чем в CDS, поэтому она строится ближе к поведенческой зоне D).

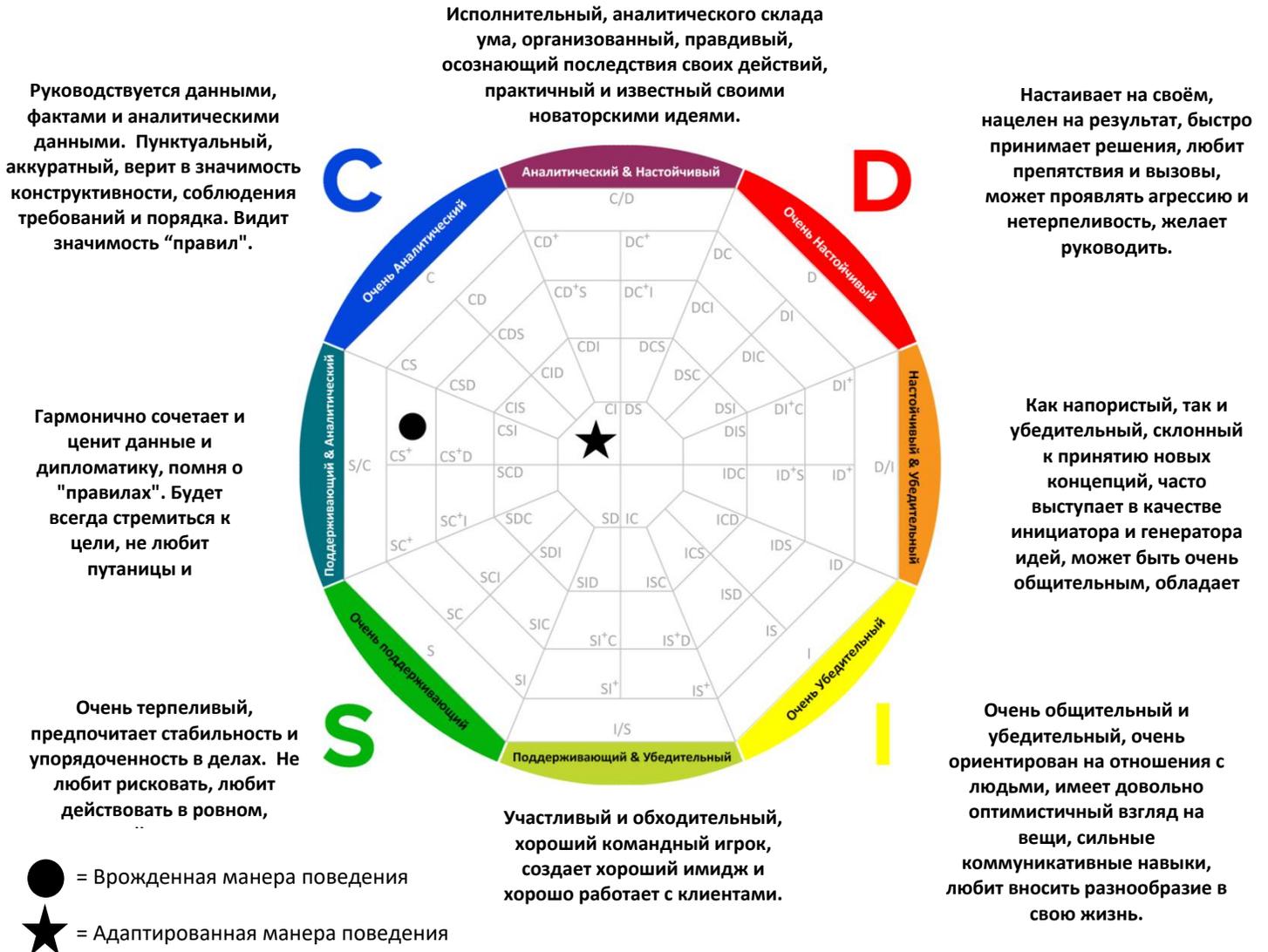
УСЛОВНОЕ ОБОЗНАЧЕНИЕ ОЧКОВ

D = Доминирование: как вы справляетесь с проблемами и сложными ситуациями

I = Влияние: как вы общаетесь с людьми

S = Стабильность: насколько вы темпераментны и последовательны

C = Ответственность/законопослушность/конструктивность: как вы справляетесь с требованиями и ограничениями



Советы по общению с данными психотипами

Приведенные ниже идеи и предложения могут помочь другим людям, взаимодействующим с вами, понимать и быть в курсе ваших предпочтений в общении. Чтобы эффективно использовать эту информацию, поделитесь ею с другими, а также обсудите их предпочтения.

Проверьте два наиболее важных аспекта общения с вами (Что можно и что нельзя), и перенесите их на страницу оценки вашего стереотипного поведения.

При общении с Sample, НАДО:

- Подготовить заранее всю необходимую информацию, так как Sample' точно будет подготовлен ко встрече.
- Прописывать индивидуальные обязанности и задачи.
- Заверить Sample, что не будет никаких неожиданных сюрпризов.
- Быть уверенным, что индивидуальные зоны ответственности ясны и что нет никаких двусмысленностей.
- Перечислять плюсы и минусы ваших предложений.
- Излагать свои идеи и мнения в неагрессивной манере.
- Быть откровенным, открытым и терпеливым.

При общении с Sample, НЕЛЬЗЯ:

- Не доводить дело до конца. Если вы говорите, что собираетесь что-то сделать, обязательно сдержите свое обещание.
- Быть неясным относительно своих ожиданий от группы.
- Оставлять вопросы в подвешенном состоянии или надеяться, что они решатся сами собой.
- Быть грубым, резким или слишком торопливым в своей речи.
- Принимать решения за Sample.
- Давать обещания, которые не можете сдержать.
- Спешить с решением вопроса или с процессом принятия решения.

Ваши мотивационные факторы: желания и потребности

Мотивация - это порыв или готовность делать что-либо. Все люди действуют по какому-либо порыву души; тем не менее, у каждого - свой мотив. Проще говоря, у каждого имеется свой мотив, свой порыв и свое побуждение к действиям.

Наше поведение также обусловлено нашими потребностями. Каждый психотип имеет свои потребности. Если какой-либо человек испытывает стресс, ему может понадобиться время в одиночестве, в то время как другой человек, в такой же стрессовой ситуации, может нуждаться в общении с друзьями, с компанией. У каждого имеются свои способы удовлетворения своих потребностей. Чем полнее удовлетворяются наши потребности, тем легче и эффективнее работает человек.

Выберите два самых важных желания и две самые важные потребности и перенесите их на страницу обзора вашего стереотипного поведения.

Вас, как правило, мотивирует:

- Признательность за компетентность и трудовую этику, проявляемые в течение длительного времени.
- Полное обоснование комплексных мер и действий, влияющих на вашу рабочую среду.
- Высокие стандарты контроля качества, соблюдаемые всеми работниками компании, а не горсткой отдельных лиц.
- Понимание того, что продукты и услуги самого высокого качества.
- Задачи, которые выполняются правильно с первого раза, чтобы ошибки не нужно было исправлять позже.
- Достаточно времени на адаптацию к переменам, чтобы не нарушить уклад и процессы.
- Ссылка на некоторые проверенные события, имевшие успех в прошлом.

Люди с таким же стереотипным набором качеств, как у вас, как правило, нуждаются:

- Повышенная срочность использования возможностей.
- В возможности повышения эффективности определенных методов или процедур.
- В методе, который должен быть представлен новым группам людей или бизнес-объединениям.
- В достаточном времени для эффективного планирования, особенно до внесения изменений.
- В уверенности в том, что ваш вклад важен для успеха команды.
- В уверенности в том, что долгие часы, которые вы посвящаете проектам, стоят того, для достижения успешного результата.
- В уверенности в принятии оптимальных и просчитанных рисков.

Что вы вносите в организацию

Здесь содержится полезная информация для работы или совместной работы в команде или в семейном проекте. Речь идет о ваших талантах и свойствах, которые вы используете в своей работе. Когда вы используете их в среде, в которой вы можете наиболее эффективно работать, вы, скорее всего, будете мотивированы на достижение больших целей. Вполне возможно, что вы не всегда находитесь в том месте, где вы можете проявить свои лучшие качества. Мы рекомендуем вам поговорить с вашим непосредственным руководителем и узнать, что можно внести или внедрить на рабочем месте, чтобы сохранить и улучшить вашу мотивацию. Обратите внимание на две наиболее важные сильные стороны, два наиболее важных рабочих показателя и два наиболее важных фактора окружающей среды и перенесите их на страницу обзора вашего психотипа.

Ваши сильные стороны:

- Вы особенно тщательно следите за тем, чтобы в проекте не было невыясненных вопросов по вине остальных работников.
- У вас отличный, внимательный, аналитический способ слушания.
- Вы строго соблюдаете стандарты и процедуры контроля качества.
- Вы сохраняете высокую точность при этом сохраняете сроки выполнения проекта.
- Вы терпеливо работаете с другими членами команды и демонстрируете подробные методы выполнения проекта.
- Вы предоставляете объективный, ориентированный на реальность взгляд на системы, внутренний регламент и организационные операции.
- Вы серьезно относитесь к своим обязанностям и используете свой авторитет искренне и сознательно.

Ваша преимущественная манера работы:

- Вы склонны судить о других на работе по объективным стандартам и предпочитаете, чтобы вас оценивали таким же образом.
- В проектах, связанных с работой, вы, как правило, сдерживаете свои эмоции. Вы можете не так открыто говорить на собрании команды или организации, если вас не попросят об этом, или если тема имеет большое значение для вас лично.
- Вы тщательно учитываете все переменные и входные данные в проекте. Этот процесс занимает немного больше времени, но дает качественный результат.
- Вы должны быть хорошо осведомлены о конкретных деталях, относящихся к вашей сфере полномочий и ответственности.
- Вы можете увязнуть в деталях из-за вашей склонности слишком долго держать "ворота данных" открытыми. Вы всегда беспокоитесь о том, что может появиться дополнительная информация, которая может повлиять на направление принятия решения.
- Несомненно, вы чувствительны ко времени, внимательно следите за часами работы и четко понимаете сроки.
- Вы устанавливаете высокие стандарты производительности для себя и других и ожидаете, что все будут соответствовать этим стандартам.

Как правило, вы наиболее эффективны в коллективе, где имеется:

- Идентификация с командой или большей организацией.
- Узкоспециализированные задания и технические зоны ответственности.
- Безопасная рабочая среда
- Свобода от принятия решений в условиях давления.
- Четкое распределение полномочий и сферы ответственности с минимально неясными задачами.
- Рабочее место относительно свободное от межличностных конфликтов и неприязни.
- Устоявшаяся практика, процедуры и протоколы.

Стиль С

В условиях стресса - восприятие, стереотипное поведение и потребности в С

Стресс неизбежен. Восприятие нашего поведения может оказать значительное влияние на нашу продуктивность - как на наше восприятие себя, так и восприятие нас другими. Наша манера поведения в стрессовой ситуации может создать впечатление, которое не соответствует нашим намерениям. Ниже приведены описания восприятия другими людьми могут иногда показаться несколько обостренными (особенно если мы проявляем свои сильные качества в избытке, что становится нашей слабой стороной или пределом). Чем точнее вы осознаете это, тем быстрее вы сможете изменить свой стереотип поведения и максимально улучшить собственную продуктивность и гарантировать, что окружающие воспринимают вас так, как вам надо.

Потенциальное восприятие своей личности:

- Поступает правильно с первого раза и навсегда
- Предпочитает конкретику, а не обобщения
- Эмоционально стабильный и держит чувства под контролем
- Скромный и добросовестный в работе

В состоянии стресса окружающие могут воспринимать:

- Проявляет нерешительность под давлением
- Слишком много мыслей 'по книге'
- Не открыт для новых идей
- Слишком подозрительно относится к другим

В состоянии стресса вам нужно:

- Гарантии того, что вы правы.
- Понимание принципов и деталей
- Точность до мелочей

Ваше характерное поведение в конфликтной ситуации:

- Вы склонны удерживать в своем сознании конфликты или противоречивые взгляды, ища доказательства своей правоты или новый верный взгляд на вещи, который соответствует точкам зрения двух сторон.
- Вы испытываете дискомфорт в случае открытого конфликта, агрессии и гнева. Вы сделаете все возможное, чтобы избежать этих ситуаций и избежать людей, с которыми у вас имеются разногласия.
- Вы часто прибегаете к различным косвенным методам манипулирования окружением, чтобы сделать его более благоприятным для своего положения. Вы можете прибегнуть к малоизвестным правилам и способам, буквальному соблюдению правил и других косвенных подходов.

Стратегии сглаживания конфликтов и повышения гармонии:

- Будьте более открыты для друзей и коллег, делитесь с ними своими чувствами, потребностями и заботами.
- Отстаивайте себя перед руководителями, друзьями и коллегами, но не избегайте их и не притворяйтесь, что идете вместе с ними.
- Обязательно поделитесь аргументами, лежащими в основе ваших решений. Если вы не сделаете этого, вы покажетесь самовольным.

Потенциальные области для улучшения

У каждого человека есть трудности, ограничения или слабости. Зачастую, это просто избыточное проявление наших сильных сторон, которое может превратиться в слабые стороны. Например, прямолинейность психотипа D может быть сильной стороной в определенных условиях, но при чрезмерном ее проявлении такие люди склоняются к властности.

По мере того, как вы изучаете способы совершенствования для лучшего взаимодействия с обществом, мы рекомендуем вам сосредоточиться не более чем на двух качествах одновременно, практиковать и укреплять их, а затем выбрать другую область для оценки и улучшения.

Обратите внимание на две наиболее важные стороны, которые вы намерены улучшить, и перенесите их на страницу обзора вашего стереотипного поведения.

Потенциальные области для улучшения:

- Вы могли бы проявить чуть больше спонтанности и относиться к себе чуть менее серьезно.
- Вы можете чрезмерно зависеть от нескольких человек, которые разделяют схожие взгляды, что приведет к исключению из команды тех, кто может внести ценный вклад.
- Вы можете выиграть, проявляя больше уверенности в себе. Повышенное чувство срочности в выполнении задач в более сжатые сроки может стать вашим преимуществом.
- Некоторые могут воспринимать вас как жесткого, негибкого и чрезмерно строгого в отношении формальностей и вариантов человека.
- Вы тратите больше времени, чем необходимо, на определенные вещи из опасения, что вас сочтут недостаточно подготовленным.
- Иногда вы можете использовать факты, цифры и детали в качестве "щита безопасности", чтобы избежать конфронтации или враждебности.
- Вас могут считать медлительным в плане принятия решений и нерешительным, когда дело доходит до изменений.

12 тенденций в стиле поведения - Резюме

Первостепенные психотипы - **D, I, S и C** - находятся под влиянием трех других при проявлении своих поведенческих наклонностей. Вы - не просто **один** из этих психотипов; вы - результат сочетания всех четырех и их влияния друг на друга. Оценивают следующие поведенческие тенденции на основе степени сочетаемости и воздействия психотипов друг на друга. Здесь кратко изложены все 12 поведенческих наклонностей. Далее вы детально ознакомитесь с информацией о каждом результате изучения.

Поведение	Врожденный	Адаптивный
Определение приоритетов <i>Как этот человек определяет порядок работы с делами или задачами с учетом установленных формальностей и структур?</i>	Правила (C)	Правила (C)
Умеет логически мыслить <i>Как этот человек использует факты для обдумывания и решения проблем?</i>	Работает с фактами (C)	Оперативный
Стойкий к переменам <i>Как этот человек сопротивляется переменам?</i>	C неохотой принимает изменения (S)	Оперативный
Принятие продуманных решений <i>Как этот человек подходит к решениям и действиям?</i>	Сдержанный (S)	Импульсивный (I)
Точность до мелочей <i>Как человек ориентирован на верные и точные действия?</i>	Оперативный	Пунктуальность (C)
Уверен в себе <i>Как этот человек работает в команде?</i>	Оперативный	Готовый к сотрудничеству (I)
Достигает взаимопонимания <i>На чем концентрируется человек при взаимодействии с другими?</i>	Оперативный	Сконцентрирован на отношения (I)
Согласованность рабочего процесса <i>Как этот человек концентрируется на процессе, желая довести дело до конца?</i>	Оперативный	Точный (C)
Личная мотивация <i>Как этот человек движется вперед к целям?</i>	Мотивация со стороны (S)	Оперативный
Взаимодействие между заказчиком и командой <i>Как этот человек взаимодействует с клиентами и заинтересованными сторонами внутри и вне организации?</i>	Поддерживающий (S)	Вовлекающий (I)
Дает инструкции <i>Как этот человек диктует направления и ожидания?</i>	Сдержанный и дотошный (C)	Сдержанный и дотошный (C)
Открытый <i>Как этому человеку комфортно выражать себя?</i>	Внутренне организован (C)	Оперативный

12 стереотипов поведения - Подробные сведения и диаграммы

По каждому из 12 стереотипов составлена диаграмма и отдельное описание врожденной и приобретенной манеры поведения.

Эти оценки и описания позволяют выявить наиболее заметные сочетания качеств психотипов и способы их проявления с учетом комбинации стереотипного характера поведения разных психотипов модели DISC.

Примечания к толкованию:

- Наблюдаемая частота:** поведенческие наклонности представлены в порядке от наиболее часто наблюдаемых до наименее часто наблюдаемых.
 - HI** - четко наблюдается в большинстве ситуаций, чаще выявляется
 - HM** – часто наблюдается во многих ситуациях
 - MOD**- может наблюдаться или не наблюдаться в зависимости от ситуации
 - LM**- иногда наблюдается в некоторых ситуациях
 - LOW** - отсутствие стереотипных манер поведения в большинстве ситуаций
- Направление очков** - если диаграмма **смещается вправо или влево**, таким образом демонстрируется вероятность проявления вами своих поведенческих наклонностей. Если диаграммы находятся ближе к центру, то в результате получается уравновешивающий поведенческий эффект, который будет зависеть от ситуации.
- Общее сравнение популяции** - **синий прямоугольник** представляет общую популяцию в этой поведенческой тенденции. Примерно 68% людей набирают очки в пределах этого диапазона.

	Ситуационный
<p align="center">Определение приоритетов</p> <p>Врожденный(HM): Вы часто сосредоточены на соблюдении регламента в отношении порядка и действий для гарантии высококачественных результатов, уделяя значение точности, порядку и скрупулезности. Скорее всего, вы отдадите предпочтение правилам, а не результатам. Хотя правила и формальности являются ключевым компонентом успеха и должны иметь приоритет, убедитесь, что вы понимаете, каким должен быть конечный результат.</p> <p>Приобретенный(HM): В соответствии с природным темпераментом</p>	<p align="center">Результаты (D) Правила (C)</p>
<p align="center">Умеет логически мыслить</p> <p>Врожденный (HM): Вы часто полагаетесь на данные и факты, когда хотите убедиться в том, что ваши решения основаны на правилах, и будете стремиться проверить себя, чтобы сделать полные и точные выводы. Вы, скорее всего, продумываете все тщательно и взвешиво, часто взвешивая риски и изучая факты и данные для принятия решений. Помните о том, что мозг и сердце вместе представляют собой отличную команду.</p> <p>Приобретенный (MOD): Вы можете в какой-то степени полагаться на свои чувства и отношения с другими в принятии решений и выбирать то, что, вероятно, будет приемлемым, но будете стремиться подкрепить свои суждения фактами и проверкой достоверности. Рассуждая, вы, скорее всего, полагаетесь на взвешенный подход логики и эмоций, и смотрите на обстоятельства с логической точки зрения, а также обращаете внимание на то, что кажется правильным.</p>	<p align="center">Мыслит интуитивно (I) Работает с фактами (C)</p>

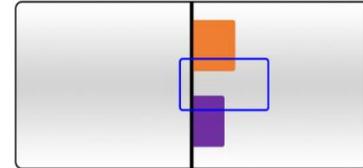
Ситуационный

Стойкий к переменам

Врожденный (HM): В какой-то мере вы ориентированы на перемены до тех пор, пока имеете возможность подготовиться к ним и воспринять связанные с ними ожидания, а также причины необходимых корректировок. Вы, скорее всего, будете реагировать/взаимодействовать в случае изменений, сначала давая другим понять и воспринять их, а затем составляя план успешной ориентации в предстоящих событиях. У вас не всегда будет время на комплексную подготовку, поэтому гибкость и открытость могут быть вашим преимуществом.

Приобретенный (MOD): В зависимости от уровня риска и ожидаемого результата вы можете не спеша принимать изменения или оставаться преданным своим собственным мыслям и идеям во время перемен. Бывают моменты, когда вы активно приспосабливаетесь к изменениям, участвуете в них, а иногда вам кажется, что было бы полезно получить больше информации и строить больше планов. Вы, скорее всего, останетесь в числе сторонников до тех пор, пока это будет иметь смысл.

Вводит изменения (D) С неохотой принимает изменения (S)

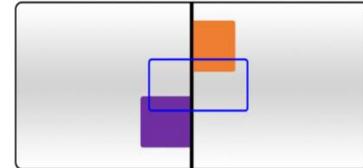


Принятие продуманных решений

Врожденный (HM): Вы часто тщательно и осторожно оцениваете риски и выгоды, взвешивая все «за» и «против», чтобы подготовиться к результату. Вы, скорее всего, будете принимать решения взвешенно и вдумчиво, прежде чем двигаться вперед. Бывают моменты, когда уместно делать то, что кажется правильным. Не позволяйте логическому мышлению брать над вами верх.

Приобретенный (LM): Вы действуете, в какой-то мере, импульсивно, с упором на интуицию и чувства, а не тратите время на тщательное изучение рисков и последствий. Вы, скорее всего, будете принимать решения спонтанно и эмоционально, доверяя своей интуиции и полагаясь на то, что кажется вам правильным. Иногда важно понять, имеет ли смысл то, что вы делаете, а не просто приносит удовольствие.

Импульсивный (I) Сдержанный (S)

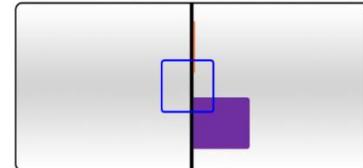


Точность до мелочей

Врожденный (MOD): Ваши планы - это комбинация тщательного анализа для обеспечения качественных результатов, а также комплексных мер и процессов, которые позволяют двигаться вперед в устойчивой среде. Вы, вероятно, осознаете как предсказуемость, так и точность при составлении планов. Используя взвешенное планирование, вы получите удовольствие от получения положительных результатов.

Приобретенный (HM): Вы часто отдаете приоритет тщательному и целенаправленному обеспечению высококачественных результатов, уделяя большое внимание корректности, структуризации, порядку и безошибочной точности во всем, что вы делаете. Вы, скорее всего, сосредоточитесь на том, чтобы поступать и действовать по правилам. Хотя правильный подход может существенно повлиять на успех, также в процессе планирования важно учесть такие качества, как надежность и единообразие.

Предсказуемость (S) Пунктуальность (C)

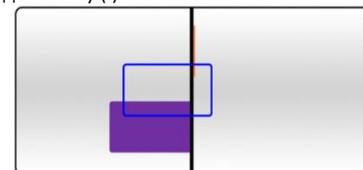


Уверен в себе

Врожденный (MOD): Вы находите баланс между результатами и взаимодействием, добиваясь того, чтобы все действия были эффективными, но также вовлекая других, чтобы итог получился максимально эффективным. Вы, вероятнее всего, будете действовать продуктивно и эффективно независимо от того, работаете ли вы самостоятельно или в сотрудничестве с другими, в зависимости от обстоятельств и переменных факторов работы.

Приобретенный (LM): Вы очень предусмотрительны в отношении вовлечения в процесс других людей, предпочитая достигать результатов вместе, что может повлиять на эффективность. Вы, скорее всего, будете отлично выполнять свою работу, сотрудничая с другими. Имейте в виду, что слишком интенсивное взаимодействие может привести к некоторой отсрочке в производительности или эффективности.

Готовый к сотрудничеству (I) Управляющий (D)





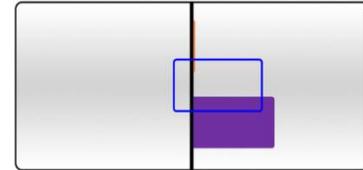
Ситуационный

Достигает взаимопонимания

Врожденный (MOD): Ваши отношения продиктованы как желанием установить социальные связи с другими людьми, так и желанием выполнить работу и достичь результатов. Если вы можете предусмотреть и обеспечить и то и другое одновременно, будет отлично!

Приобретенный (HM): Вы отчасти общительны и, скорее всего, уделяете большое внимание построению отношений и установлению связей, а не на достижению цели или выполнению задачи. Не забывайте, что есть вещи, которые иногда требуют внимания.

Сконцентрирован на результате (D) Сконцентрирован на отношениях (I)

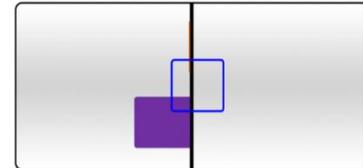


Согласованность рабочего процесса

Врожденный (MOD): Ваш ход развития и последующие действия гармонично сбалансированы между сохранением систематичности и устойчивости и соблюдением стандартов качества, чтобы гарантировать, что то, что вы делаете, достоверно и надежно. Бывают случаи, когда вы обрабатываете информацию, а затем следуете ей, делая одинаковый упор на точность и последовательность. Эти два фактора, если найти между ними баланс, дадут отличные результаты.

Приобретенный (LM): Ваши шаги и последующие действия часто обусловлены соблюдением стандартов качества, чтобы быть уверенным в том, что вы точно и достоверно выполняете свою работу. Вы, скорее всего, будете обрабатывать поступающую к вам информацию и сконцентрируете на ней свое внимание. Бывают случаи, когда соответствие обстоятельствам имеет такое же значение, что и пунктуальность. Не забудьте найти между ними баланс.

Точный (C) Последовательный (S)

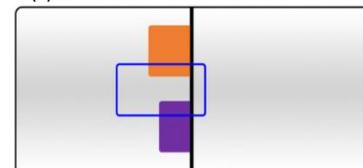


Личная мотивация

Врожденный (LM): Проявляя твердость духа, вы остаетесь отчасти устойчивым, участливым и менее эмоциональным, учитывая последствия отношений, прежде чем приступить к действиям. Скорее всего, вы будете вынуждены действовать, основываясь на ожиданиях других, что может означать, что вы берете на себя больше, чем вам приличествует, или слишком нагружаете себя, берете на себя неподъемный груз.

Приобретенный (MOD): Ваш настрой держится на балансе между подходом само-мотивации и мотивации других, и вы ориентированны на достижение результатов с осознанием рисков и последствий своих действий. Скорее всего, вами движет как желание удовлетворить свои собственные потребности и мотивации, так и поддержка и помощь другим в этом процессе.

Мотивация со стороны(S) Мотивированный(D)



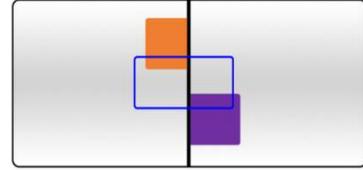
Ситуационный

Взаимодействие между заказчиком и командой

Врожденный (LM): Вы, скорее всего, отдадите все силы на поддержку и нахождение рядом с людьми, которым требуется поддержка, часто заботясь о них и их потребностях так, чтобы повысить степень доверия и уверенности в ваших действиях. Вы, скорее всего, сделаете все возможное, чтобы убедиться в том, что о других заботятся также и они получают то, что им нужно. Важно также не упускать детали в отношении потребностей бизнеса.

Приобретенный (HM): Вы, в какой-то мере, привлекательны, обаятельны, обходительны и влиятельны, часто устанавливаете контакт с другими людьми таким образом, что повышается степень доверия между вами и уверенности. Вы, скорее всего, все силы отдаете на то, чтобы построить отношения, наладить дружеские связи с людьми таким образом, чтобы они захотели вернуться к работе непосредственно с вами. Иногда деловые отношения должны оставаться только деловыми отношениями.

Поддерживающий (S) Вовлекающий (I)

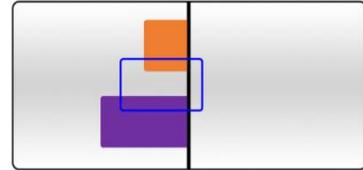


Дает инструкции

Врожденный (LM): Вы, скорее всего, будете точно следовать установленным правилам в отношении структуризации действий и формальностей, гарантируя корректность и соответствие большинству принципов и протоколов. Иногда для достижения наилучших результатов можно слегка отклониться от курса.

Приобретенный (LM): В соответствии с природным темпераментом

Сдержанный и дотошный (C) Любит командовать (D)

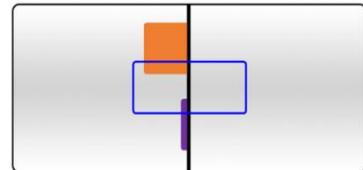


Открытый

Врожденный (LM): Вы чувствуете себя более комфортно, когда вы сосредоточены на внутренней организации, деталях и точности до мелочей, выделяя время на планирование и анализ последствий, прежде чем действовать. Вы, вероятнее всего, чувствуете себя более уверенно, работая с данными, информацией и процедурами, гарантирующими безошибочность и точность. Помните, что бывают моменты, когда построение отношений с другими людьми также может сподвигнуть вас на другие дела.

Приобретенный (MOD): Ваш комфорт держится на балансе между вашей способностью взаимодействовать с другими людьми и строить личные отношения, сохраняя при этом внимание на структуре, деталях и точности, и вы можете добиваться сохранения последовательного темпа или внимания. Вы можете быть уверены как в социальных отношениях, так и в информации, подпирющей вашу точку зрения.

Внутренне организован (C) Общительный (I)





Сводная информация о манере поведения Sample Report

Взаимодействие - это обоюдный процесс. Предложите другим участникам выполнить онлайн-оценку своих собственных качеств DISCstyles, а затем поделиться полученными результатами друг с другом. Обсуждая предпочтения, потребности и желания людей, с которыми вы работаете, общаетесь и живете, вы можете улучшить эти отношения и перенести нарождающиеся стрессовые отношения в более эффективное русло, просто понимая и применяя информацию DISCstyles. Заполните приведенную ниже таблицу с предыдущих страниц данного отчета.

ЧТО МОЖНО И ЧТО НЕЛЬЗЯ ДЕЛАТЬ ПРИ ОБЩЕНИИ

1. _____
2. _____

ВАШИ МОТИВЫ: ЖЕЛАНИЯ

1. _____
2. _____

ВАШИ МОТИВЫ: ПОТРЕБНОСТИ

1. _____
2. _____

ВАШИ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

1. _____
2. _____

ВАШ ПРЕДПОЧТИТЕЛЬНЫЙ СТИЛЬ РАБОТЫ

1. _____
2. _____

ЭФФЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

1. _____
2. _____

ПОТЕНЦИАЛЬНЫЕ ОБЛАСТИ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ

1. _____
2. _____

ЧАСТЬ III ПОНИМАНИЕ ДРУГИХ И АДАПТИВНОСТЬ

Понимание собственной манеры поведения - это только первый шаг к совершенствованию взаимоотношений. Чтобы начать использовать силу поведенческих стереотипов в реальности, вам нужно понимать, как применять информацию к другим людям и в других ситуациях. Хорошие отношения можно довести до совершенства, а сложные отношения можно улучшить.

Окружающие хотят, чтобы с ними обращались в соответствии с их манерой поведения, а не с вашей.

Как правило, люди ошибаются, думая, что другие взаимодействуют и думают так же, как они, и многие из нас выросли, веря в Золотое правило: относиться к другим так, как вы хотели бы, чтобы относились к вам. Вместо этого мы поощряем еще одно практическое правило - то, что доктор Тони Алессандра называет **платиновым правилом**: **относиться к другим так, как они хотят, чтобы относились к ним**. Этот метод требует стратегической корректировки, подходящей для каждого конкретного случая, и корректировки своего собственного поведения, чтобы люди чувствовали себя более непринужденно с вами, а ситуация получила **адаптивный** характер.

Важно помнить, что приспособить свою манеру поведения не всегда легко! На это может понадобиться некоторое время, это может оказаться сложным процессом или неприменимым в определенных ситуациях. Не торопитесь. Постепенно практикуйте, проявляя терпение и усердие, и вы увидите преимущества отношений.

АДАПТИВНОСТЬ

ЭТОТ РАЗДЕЛ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ:

- Что такое адаптивность?
- Как определить стиль поведения другого человека?
- Общение с человеком другого психотипа
- Как адаптироваться к различным стереотипам поведения
 - Видоизменение прямолинейности/иносказания
 - Видоизменение открытости/сдержанности
 - Видоизменение размеренности и приоритетов
- Приспособление к различным ситуациям
 - На рабочем месте
 - В сфере продаж и обслуживания
 - В социальных сетях
 - В условиях обучения
- Сфера применения

Что такое адаптивность?

Адаптивность, или приспособляемость, основана на двух качествах: **гибкости и природной способности**. **Гибкость** - это ваша **готовность**, а **природная способность** - это ваша **способность** корректировать свои методы или стратегию в зависимости от конкретных потребностей ситуации или отношений в определенный момент. Это то, что вы **сознательно** выбираете и применяете к себе (к своим манерам, установкам и привычкам), а не ожидаете этого от других.

*Мы проявляем гибкость каждый раз, когда мы замедляемся для соответствия темпераменту **C** или **S**; или когда мы более активны, чтобы соответствовать **D** или **I**. Также приспособляемость обнаруживается тогда, когда люди психотипа **D** или **C** тратят время на построение отношений с людьми психотипа **S** или **I**, или когда **I** или **S** сосредотачиваются на фактах или идет нога в ногу с **D** или **C**.*

Адаптивность не означает "подражание" манере поведения другого человека. Это означает, что вам следует слегка видоизменить свою манеру выражения открытости, прямолинейности, темперамента и приоритета в отношении предпочтений другого человека, сохраняя при этом свою собственную уникальность. Люди, умеющие приспособляться к обстоятельствам, знают, как вести переговоры о взаимоотношениях так, чтобы каждый выиграл от этого.

Ваш уровень адаптивности влияет на то, как другие оценивают свои отношения с вами. Повышая свою способность проявить гибкость в отношениях, вы повышаете кредит доверия к вам; если вы снижаете свой уровень адаптивности, прямо пропорционально снижается и уровень доверия к вам. Способность к адаптивности позволяет вам более продуктивно взаимодействовать со сложными людьми и помогает вам избегать или управлять стрессовыми ситуациями.

Важные моменты:

- Адаптивность важна для **всех** успешных отношений.
- Ни один психотип, естественно, не является более гибким, чем другой.
- Адаптивность - это личный выбор:
 - Вы можете проявить гибкость в отношениях с одним человеком, и не проявить ее - с другими.
 - Вы можете проявить гибкость в отношениях с определенным человеком сегодня и быть менее гибким по отношению к нему же, но завтра.
- Люди часто приспособляются к окружающим людям и обстановке в профессиональной жизни, чем в социальной и личной.
 - Мы склонны быть более гибкими на работе и с людьми, которых меньше знаем.
 - Мы склонны меньше проявлять гибкость дома и с людьми, которых мы лучше знаем.

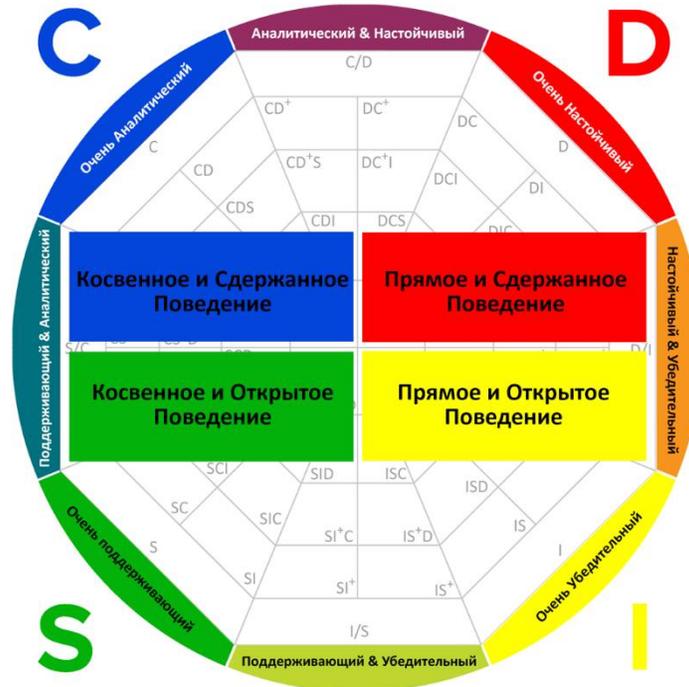
Рекомендации:

Гибкость в своем крайнем проявлении может показаться безвкусной и двуличной. Человек, чересчур быстро и всегда приспособляющийся ко всем ситуациям, вряд ли будет в состоянии избежать стресса и низкой производительности. Существует также риск напряженных отношений ввиду стресса, связанного с поведением в "чужом" теле. Обычно это временное явление и может стоить попробовать проявить такую гибкость для достижения взаимопонимания с другими. С другой стороны, никто не будет считать вас жестким и бескомпромиссным только лишь потому, что вы настаиваете на том, чтобы вести себя в соответствии со своим собственным темпераментом и приоритетами.

Признание манеры поведения другого человека

2 вопроса:

1. Являются ли они **ПРЯМОЛИНЕЙНЫМИ** или **НЕРЕШИТЕЛЬНЫМИ** в общении?
(Прямота - *первый* признак манеры поведения. Прямолинейность - справа, нерешительность - слева).
2. **СДЕРЖАННЫ** ли они в общении или **ОТКРЫТЫ**? (Открытость - *второй* показатель манеры поведения. Открытые - внизу, сдержанные - сверху).



Когда мы сочетаем свою природную склонность к прямолинейной или нерешительной манере поведения с природной склонностью к сдержанности или открытости, мы формируем основу для построения каждого из четырех различных стилей поведения:

D = люди, для которых характерно проявление *прямоты и сдержанного поведения*, определяя доминирующий стиль.

I = люди, которые демонстрируют прямооту и открытость, определяя психотип влияния.

S = люди, которые демонстрируют *нерешительное и открытое поведение*, определяя психотип стабильности.

C = Люди, которые демонстрируют *нерешительность* со сдержанностью, определяя психотип ответственности.

Интенсивность прямолинейности или нерешительности, открытости или сдержанности в поведении показана в квадранте, который вы строите. Схемы, расположенные ближе к краю, отражают **большую интенсивность**, а схемы, расположенные ближе к центру, отражают **умеренную интенсивность** обоих качеств.

Общение с человеком другого психотипа

С психотипом D	С психотипом I	С психотипом S	С психотипом C
<ul style="list-style-type: none"> Покажите им, как надо побеждать Проявите умение делать умозаключения Предоставьте краткие данные Согласуйте цели и границы Вносите разнообразие в рутину Похвалите их работу Предоставьте им возможность руководить, влиять на результаты 	<ul style="list-style-type: none"> Покажите им, что вы восхищаетесь ими и любите их. Будьте оптимистичны Поддерживайте их чувства и идеи Избегайте деталей Сосредоточьтесь на общей картине Взаимодействуйте и участвуйте с ними - делайте это вместе Признавайте их, хвалите и говорите комплименты 	<ul style="list-style-type: none"> Покажите, как ваша идея снижает риск Проявите к ним интерес Хвалите их за то, что они доводят дело до конца Давайте личные заверения Обеспечьте расслабляющую, дружелюбную, стабильную атмосферу Действуйте дружелюбно, ориентируйтесь на общие интересы Предоставьте возможности для более основательного вклада и совместной работы 	<ul style="list-style-type: none"> Подбирайте к ним ключ окольными путями, не напрямую Покажите свои умозаключения, логическое мышление, приведите данные в письменном виде Позвольте им думать, спрашивать и проверять до того, как принять решение. Спросите их: "Почему" и "Как"? Обеспечить возможности для определения точных, достоверных данных и планирования качественных результатов

Напряженность между различными психотипами

ТЕМПЕРАМЕНТ <i>Прямота, быстрый темп против нерешительности и более медленного темпа</i>	Приоритетность <i>, ориентированность на задачу против открытости, ориентированности на людей</i>	ТЕМПЕРАМЕНТ И ПРИОРИТЕТНОСТЬ <i>Прямолинейный, активный, сдержанный, ориентированный на выполнение конкретных задач против нерешительный, медлительный, открытый, ориентированный на людей</i>
<p>Высокое значение S + Высокое значение I (нижний левый и нижний правый квадрант).</p>	<p>Высокое значение D + Высокое значение I (правый верхний против нижний правый квадрант)</p>	<p>Высокое значение S + Высокое значение D (нижний левый против верхний правый квадрант)</p>
<p>Высокое значение C + Высокое значение D (верхний левый против верхний правый квадрант)</p>	<p>Высокое значение C + Высокое значение S (верхний левый против нижний левый квадрант)</p>	<p>Высокое значение C + Высокое значение I (верхний левый против нижний правый квадрант)</p>

Видоизменить прямоту и открытость

ПРЯМОЛИНЕЙНОСТЬ/НЕРЕШИТЕЛЬНОСТЬ

С психотипом D ПРЯМОЛИНЕЙНОСТЬ	С психотипом I ПРЯМОЛИНЕЙНОСТЬ	С психотипом S НЕРЕШИТЕЛЬНОСТЬ	С психотипом C НЕРЕШИТЕЛЬНОСТЬ
<ul style="list-style-type: none"> ● Используйте сильный, уверенный голос ● Используйте прямые утверждения, а не окольные вопросы ● Открыто встречайте конфликтную ситуацию, бросайте вызов и отстаивайте свой выбор, если уместно. ● Уделяйте безраздельное внимание 	<ul style="list-style-type: none"> ● Принимать решения в более быстром темпе ● Будьте оптимистичны, позитивны, дружелюбны ● Сами начинайте разговоры ● Давайте рекомендации ● Не конфликтуйте с человеком, но открыто встречайте конфликт лицом к лицу. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Принимайте решения медленнее ● Избегайте споров и конфликтов ● Совместно принимайте решения ● Будьте приятны и постоянны ● Отвечайте осторожно и разумно 	<ul style="list-style-type: none"> ● Не прерывайте ● Ищите и признавайте чужое мнение ● Воздержитесь от критики, вызова или напористости - особенно, в отношении личности

СДЕРЖАННЫЙ/ОТКРЫТЫЙ

С психотипом D СДЕРЖАННЫЙ	С психотипом I ОТКРЫТЫЙ	С психотипом S ОТКРЫТЫЙ	С психотипом C СДЕРЖАННЫЙ
<ul style="list-style-type: none"> ● Переходите прямо к задаче, работайте с сотрудниками нижнего звена ● Придерживайтесь повестки дня ● Не тратьте время зря ● Используйте деловой язык ● Передавайте признание ● Прислушивайтесь к их предложениям 	<ul style="list-style-type: none"> ● Делитесь чувствами, проявляйте больше эмоций ● Реагируйте на выражение своих чувств ● Проявляйте персональное уважение ● Будьте готовы отклониться от повестки дня 	<ul style="list-style-type: none"> ● Выделите время на развитие отношений ● Общайтесь больше, расслабляйтесь и становитесь ближе ● Используйте дружественный язык ● Проявляйте к ним интерес ● Проявляйте признательность в частном порядке 	<ul style="list-style-type: none"> ● Поддерживайте логическую, фактическую ориентацию ● Признавайте их мышление ● Уменьшайте уровень энтузиазма и языка тела ● Отвечайте формально и вежливо

Чтобы изменить темперамент и приоритеты

ТЕМПЕРАМЕНТ

С психотипом D БЫСТРЫЙ	С психотипом I БЫСТРЫЙ	С психотипом S МЕДЛЕННЫЙ	С психотипом C МЕДЛЕННЫЙ
<ul style="list-style-type: none"> ● Будьте хорошо подготовлены, организованы ● Быстро переходите к делу ● Говорите, двигайтесь в более активном темпе ● Не тратьте время впустую ● Уделяйте безраздельное время и внимание ● Следите за переключением внимания и вносите разнообразие в презентацию 	<ul style="list-style-type: none"> ● Не торопитесь с заданиями ● Радуйтесь вместе с ними ● Говорите, двигайтесь в более быстром темпе ● Часто меняйте тему разговора ● Четко резюмируйте о деталях ● Будьте оптимистичны, позитивны ● Уделяйте им внимание 	<ul style="list-style-type: none"> ● Развивайте доверие с течением времени, не принуждайте их ● Говорите, двигайтесь в более медленном темпе ● Сосредоточьтесь на устойчивом подходе ● Выделите время для выполнения поставленных задач ● Дайте им пошаговые процедуры/инструкции ● Будьте терпеливы, не торопите их 	<ul style="list-style-type: none"> ● Будьте готовы отвечать на вопросы ● Говорите, двигайтесь в более медленном темпе ● Сердечно здоровайтесь и немедленно приступайте к выполнению задания (никаких светских разговоров) ● Дайте время подумать, не торопитесь принимать поспешные решения.

ПРИОРИТЕТ

С психотипом D ЗАДАНИЕ	С психотипом I ЛЮДИ	С психотипом S ЛЮДИ	С психотипом C ЗАДАНИЕ
<ul style="list-style-type: none"> ● Переходите сразу к делу ● Предоставьте варианты и позвольте им принимать решение ● Позвольте им ставить цели и задачи ● Обеспечьте контроль на высоком уровне 	<ul style="list-style-type: none"> ● Найдите время для общения ● Проявите инициативу, чтобы представиться или начать разговор. ● Будьте открыты и дружелюбны, а также проявляйте энтузиазм и активность ● Дайте им вести разговор ● Делайте предложения, которые позволят им хорошо выглядеть ● Не требуйте много последующих действий, подробностей или долгосрочных обязательств. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Познакомьтесь с ними лично ● Найдите к ним дружелюбный подход, но на профессиональном уровне ● Вовлекайте их, сосредоточившись на том, как их работа влияет на них и их отношения. ● Помогите им расставить приоритеты ● Будьте осторожны, не критикуйте лично, придерживайтесь конкретики и акцента на предмете 	<ul style="list-style-type: none"> ● Проявите логику и практичность ● Следуйте правилам, регламентам и процедурам ● Помогите им установить реалистичные сроки и параметры ● Предоставьте все плюсы и минусы и полную историю ● Выделите время для обмена информацией и данными ● Будьте открыты для тщательного анализа

Гибкость в различных ситуациях: НА РАБОТЕ

ДОМИНИРОВАНИЕ

ПОМОГИТЕ ИМ:

- Более реалистично оценивать риски
- Проявляйте больше осторожности и обдуманности перед принятием решений
- Следовать соответствующим правилам, предписаниям и ожиданиям
- Признавать и добиваться вклада других
- Поделиться с другими причинами принятия решений
- Развивать внимание и отзывчивость к эмоциям

ВЛИЯНИЕ

ПОМОГИТЕ ИМ:

- Расставить приоритеты и организовать деятельность
- Ознакомиться с заданиями до их завершения
- Смотреть на людей и задачи более объективно
- Избегать чрезмерного использования и принятия советов
- Делать записи

СТАБИЛЬНОСТЬ

ПОМОГИТЕ ИМ:

- Использовать ярлыки и отбрасывать ненужные шаги
- Следить за их ростом
- Избегать выполнения дел таким же образом
- Осознать, что существует несколько подходов к решению задач
- Стать более открытыми для некоторых рисков и изменений
- Проявлять искреннюю признательность
- Говорить громче и озвучивать свои мысли и чувства

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

ПОМОГИТЕ ИМ:

- Делиться своими знаниями и опытом с другими
- Постоять за себя в общении с людьми, которых они предпочитают избегать
- Придерживаться реалистичных сроков и параметров
- Смотреть на людей и задачи менее серьезно и критически
- Сбалансировать свою жизнь как взаимодействием, так и задачами
- Продолжать выполнять задания, меньше проверки
- Поддерживать высокие ожидания в отношении высокоприоритетных предметов, а не всего, что окружает

Адаптация в различных ситуациях: В СФЕРЕ ПРОДАЖ И СЕРВИСНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ

ДОМИНИРОВАНИЕ

- Планируйте и будьте готовы, организованы, работайте в быстром темпе и всегда по существу вопроса
- Встречайте их профессионально и по-деловому
- Изучайте и исследуйте их цели и задачи – чего они хотят достичь, как они в настоящее время мотивированы и что они хотели бы изменить
- Предлагайте решения с четко определенными и согласованными последствиями, а также вознаграждения, которые непосредственно связаны с их целями
- Переходите к делу
- Предоставьте опции и позвольте им принять решение, если это возможно

ВЛИЯНИЕ

- Проявите инициативу, представившись в дружеской и неформальной манере, и будьте открыты для новых интересующих их тем
- Поддерживайте их мечты и цели
- Подкрепите свои идеи историями и эмоциональными описаниями, которые они могут соотнести со своими целями или интересами
- Четко обобщите детали и направьте их на достижение взаимоприемлемых целей и шагов действий
- Обеспечьте стимулы для принятия более быстрых решений
- Предоставьте им отзывы

СТАБИЛЬНОСТЬ

- Познакомьтесь с ними ближе, выбирайте не агрессивные подходы, а более приятные и дружелюбные, но с учетом профессиональности
- Развивайте доверие и дружбу относительно медленными темпами
- Попросите их определить свои собственные эмоциональные потребности, а также свои задачи или бизнес-ожидания
- Вовлеките их, сосредоточившись на человеческом факторе... то есть, на том, как что-то влияет на них и их отношения с окружающими
- Не торопите их и дайте им личные, конкретные гарантии, если это уместно
- Общайтесь с ними последовательно и регулярно

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- Подготовьтесь так, чтобы вы могли ответить на как можно больше их вопросов как можно скорее
- Сердечно приветствуйте их, но быстро приступайте к выполнению задания; не начинайте с личных или светских разговоров
- Оттачивайте свои навыки на практике, действуя логически
- Задавайте вопросы, которые показывают четкое направление и которые вписываются в общую схему вещей
- Документируйте, как и почему что-то применяется
- Дайте им время подумать, не подталкивайте их к поспешному решению
- Расскажите им все "за" и "против" и всю историю целиком
- Следуйте до конца и выполняйте то, что обещаете

Адаптация в различных ситуациях: В СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ

ДОМИНИРОВАНИЕ

- Дайте им знать, что вы не собираетесь тратить их время впустую
- Выражайте открытость и принимайте ее
- Прислушайтесь к их предложениям
- Подведите итоги своих достижений и успехов
- Уделяйте им свое время и безраздельное внимание
- Цените и признавайте их, когда это только возможно

ВЛИЯНИЕ

- Сосредоточьтесь на позитивном, оптимистичном, теплом подходе
- Прислушайтесь к своим личным чувствам и переживаниям
- Отвечайте открыто и дружелюбно
- Избегайте негативных или беспорядочных обсуждений проблем
- Делайте предложения, которые позволят им хорошо выглядеть
- Не требуйте много последующих действий, подробностей или долгосрочных обязательств
- Уделите им свое внимание и время

СТАБИЛЬНОСТЬ

- Сосредоточьтесь на более медленном, устойчивом подходе
- Избегайте споров и конфликтов
- Реагируйте чутко и разумно
- В частном порядке признайте их успехи, делая определенные искренние комплименты
- Позвольте им выполнять конкретные задачи
- Покажите им пошаговые процедуры
- Ведите себя приятно и оптимистично
- Дайте им ощущение стабильности и минимум изменений

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- Используйте логический подход
- Выслушайте их опасения, рассуждения и предложения
- Отвечайте формально и вежливо
- Негативные дискуссии - в норме, пока они не направлены в отношении личности
- В частном порядке признайте их и их мышление
- Сосредоточьтесь на том, насколько вы довольны их процедурами
- Требуйте идеи и предложения
- Покажите им то, что вы делаете, а не то, что вы говорите

Адаптация в различных ситуациях: В УСЛОВИЯХ ОБУЧЕНИЯ

ДОМИНИРОВАНИЕ

- Любит быстро учиться; может быть разочарован замедленным темпом
- Имеет собственную внутреннюю мотивацию по часам, учится по своим причинам, а не по чужим
- Может понравиться структурировать свой собственный дизайн обучения
- Не страшится самостоятельного обучения
- Определяет собственные цели
- Может иметь короткий промежуток внимания

ВЛИЯНИЕ

- Любит учиться в группе
- Часто взаимодействует с окружающими людьми
- Реагирует на внешнюю мотивацию, похвалу и поощрение
- Нуждается в структурировании дел от инициатора; может потерять счет времени
- Нуждается в советах, "что делать" и "когда это делать"
- Могут превысить сроки, если оставить их на их усмотрение, и обучение может быть завершено с опозданием

СТАБИЛЬНОСТЬ

- Балансирует между индивидуальной и групповой работой
- Проявляет терпение к детальным или техническим процессам
- Любит вести дневник и доводить дело до конца
- Предпочитает четкие инструкции
- Хочет быть в курсе результатов работ и ожиданий
- Может нуждаться в помощи в расстановке приоритетов задач при длительном задании; может принимать критику лично

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

- Предпочитает индивидуальную работу групповому взаимодействию
- Принимает более обезличенное обучение, например дистанционное или онлайн
- Имеет высокие ожидания от собственной деятельности
- Будут структурировать свою собственную деятельность только с четко определенными целями и результатами
- Подчеркивает детали, глубокое мышление и теоретические основы обучения
- Может чрезмерно увязнуть в деталях, особенно если учебная среда испытывает давление

Сфера применения

Практика гибкого подхода

Проведите время дома и на работе с людьми, которых вы знаете и которым доверяете, которые отличаются от вас. Исследуйте способы более эффективного общения с ними. Попросите поддержки и обратной связи, когда пробуете новые способы общения. Не забудьте напомнить им, что это навык, который вы создаете, чтобы они не удивлялись, когда вы ведете себя по-другому, и могли предоставить полезную обратную связь!

- **Практика определения их стереотипного поведения на основе** наблюдаемого поведения
- **Пробуйте видоизменить свою прямоту и открытость в разговоре с ними**
- **Пробуйте видоизменить свой темперамент и приоритеты**
- **Попросите отзыв** о вашем эффективном общении с ними
- **Не жалейте времени на размышление** о своем опыте и о том, что сработало или не сработало для вас и для них
- **Подумайте**, что вы должны повторить, и что вам нужно изменить дальше, чтобы общаться в более эффективном ключе.

Когда вы начнете чувствовать себя более комфортно с гибкостью и потребностями каждого психотипа, попробуйте поработать аналогично с другими!

Гибкие виды деятельности

Выберите отношения, в которых все не так гладко, как вам хотелось бы. Возьмите на себя обязательство потратить время на то, чтобы понять манеру поведения другого человека, и сделайте несколько шагов, чтобы адаптировать свое поведение к улучшению отношений.

- 1.** Определите поведенческий стиль другого человека, используя 2 вопроса:
Проявляют ли они ПРЯМОТУ или НЕРЕШИТЕЛЬНОСТЬ в общении?
СДЕРЖАННЫ или ОТКРЫТЫ они в общении?
- 2.** Освежите их манеру поведения и подумайте, как адаптировать свою прямоту и открытость при работе с ними.
- 3.** Чтобы глубже понять напряженность, которая может существовать в отношениях, обратите внимание на разницу в предпочтениях в темпе и приоритетах и измените их соответственно.
- 4.** Практикуйте подход к ним так, как, по вашему мнению, они хотят, чтобы с **НИМИ обращались**. Помните, что поначалу это может показаться неудобным, но при постоянной практике проявления гибкости вы получите поразительные результаты.



Упражнение на напряжение между психотипами

Даже если вы испытываете самое высокое уважение к человеку, в отношениях между разными психотипами может возникнуть напряжение. Если это связано с поведением, может помочь применение платинового правила® - Относитесь к другим так, как они хотят, чтобы вы относились к ним. Выполните это упражнение, чтобы получить представление о том, как сгладить напряженные отношения. Если вы чувствуете себя комфортно, вы можете обсудить с другим человеком способы снятия напряжения.

<p>Моя манера поведения: _____</p> <p>Мой темперамент: _____</p> <p>Мои приоритеты: _____</p>	<p>ОТНОШЕНИЯ</p> <p>Ф.И.О.: Джон Доу</p> <p>Манера поведения: High I</p> <p>Темперамент: активный</p> <p>Приоритеты: ориентированность на людей</p> <p>Разница: темперамент и приоритеты</p> <p>Стратегия: будьте более представительными, общительными, оптимистичными с Джоном, не замедляйте темп</p>
---	---

ОТНОШЕНИЕ 1	ОТНОШЕНИЯ 2
<p>Ф.И.О.: _____</p> <p style="text-align: center;">Манера</p> <p>поведения: _____</p> <p>Темперамент: _____</p> <p>Приоритеты: _____</p> <p>Разница: _____</p> <p>Стратегия: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p>Ф.И.О.: _____</p> <p style="text-align: center;">Манера</p> <p>поведения: _____</p> <p>Темперамент: _____</p> <p>Приоритеты: _____</p> <p>Разница: _____</p> <p>Стратегия: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Создать команду DISC

Разве не было бы удивительно иметь команду DISC, где все участники демонстрировали свои лучшие качества, и каждая наша цель нашла поддержку человеком, опытным в тех областях, с которыми мы боремся?

Учитывая сильные стороны и стереотипное поведение на рабочем месте для каждого психотипа, кто был бы идеальным членом команды DISC?

	ДОМИНИРОВАНИЕ	ВЛИЯНИЕ СТИЛЬ	СТАБИЛЬНОСТЬ СТИЛЬ	ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	Контроль Ведущий Лидирующий	Убедительный Мотивирующий Развлекающий	Прислушивающийся Командная работа Последующие действия	Планирование Систематизация Согласование
ПОВЕДЕНИЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ	Эффективный Занятой Управляющий	Взаимодействующий Активный Личный	Дружелюбный Целенаправленный Искренний	Формальный Функциональный Организованно подходит к вопросам
ЧЛЕН КОМАНДЫ				

Для предстоящего проекта подумайте, как ваша команда DISC может достичь высоких результатов!

- Распределите обязанности с учетом сильных сторон
- Определите, какие возможности или проблемы существуют или могут возникнуть
- Дайте каждому члену команды возможность продемонстрировать свои навыки и опыт
- Регулярно проверяйте и обсуждайте в коллективе текущие дела
- Обеспечьте обратную связь относительно ролей, сильных сторон, потребностей и любой необходимой дополнительной поддержки

Что дальше?

Данный отчет содержит информацию о вашем поведенческом стиле и стилях, с которыми вы столкнетесь в других. В Разделе "Применение" этого отчета есть много предложений по применению данной информации. Сделайте следующий шаг и выполните упражнения. Не кладите этот отчет на полку или в папку. Знание собственного стиля - это только начало. Вы должны уметь применять эту информацию для улучшения всех ваших отношений.

Постоянно используйте этот отчет в качестве справочного инструмента. Он содержит много информации и не предназначен для разового чтения. Экспериментируйте, вводите изменения в свою манеру поведения, и изучите результаты. Вы можете удивиться!

Оговорка

Нет никаких гарантий, явных или подразумеваемых, в отношении онлайн-оценки DISCstyles. Вы берете на себя полную ответственность, а авторы и оценивающая компания, а также их агенты, дистрибьюторы, сотрудники, представители, связанные или аффилированные компании, и их правопреемники, а также компании, требующие от вас завершения оценки DISCstyles (далее по тексту - "ГРУППА") не несут ответственности за (I) использование и применение оценки DISCstyles, (II) адекватность, точность, толкование или применимость оценки DISCstyles, и (III) результаты, или информацию по использованию или применению оценки DISCstyles.

Вы отказываетесь от любых требований или прав на предъявление претензий к Группе либо от собственного права или за счет прав предъявлять претензии к Группе со стороны третьих лиц. Вы обязуетесь защитить и возместить убытки Группе в связи с любыми претензиями, обязательствами, требованиями или исками третьих лиц.

Вышеуказанный отказ и возмещение применяются к любым претензиям, правам требования, ответственности, требованию или иску в связи с телесными повреждениями, имущественным ущербом или любым другим ущербом, убытками или ответственностью, прямо или косвенно возникающими в результате или каким-либо образом связанными с оценкой DISCstyles, или использованием, применением, достаточностью, точностью, интерпретацией, пригодностью или управлением оценкой DISCstyles, или результатами или информацией, полученными в результате любого использования или применения оценки DISCstyles, и основанными на договорном обязательстве или деликтной ответственности (включая халатность) или иным образом.

Ни в коем случае Группа не несет ответственности за упущенную выгоду или другие косвенные убытки, а также за любые претензии к вам со стороны третьих лиц, даже если один или несколько членов Группы были предупреждены о возможности такого ущерба.

(продолжение на странице 2)

Как обеспечить точность оценки? Независимое и квалифицированное тестирование по стандартам, установленным APA и ЕЕОС

"... эта оценка модели DISC имеет один из самых высоких баллов Кронбаха на рынке DISC"

- Институт Стандартов Оценки

Прошлое и настоящее индустрии оценки

Оценки использовались с середины 20-го века. Первоначально они были основаны на данных Fortune 500, рассчитывались высококвалифицированными докторами наук и производились только группой надежных разработчиков. С появлением интернета в 1990-х годах возможность производить, выводить на рынок и продавать оценки стало экспоненциально проще и дешевле. С тех пор она превратилась в своего рода "глобальную кустарную индустрию" с сотнями новых разработчиков оценки, производящих тысячи различных оценок. Каждый разработчик претендует на то, чтобы его оценки стали научными инструментами высокой точности - продаваемыми, перепродаваемыми и используемыми отдельными лицами и организациями всех видов; включая многие из наших крупнейших институтов, таких как Fortune 500, крупнейшие университеты, мировые правительства и даже военные ведомства. Пугает то, что эта "глобальная кустарная индустрия", которая производит данные, на которые полагаются миллионы, не регламентируется; ничто не гарантирует, что ее потребители получают то, что им говорят и продают. Нет требований, гарантий, законов или правил, гарантирующих потребителю получение научного инструмента высокой точности - или даже то, что утверждают разработчики и продавцы.

Решение? Независимое и поддающееся проверке тестирование квалифицированным учреждением

Институт стандартов оценки (ASI) обеспечивает наши оценки объективным тестированием и отчетностью, которые соответствуют стандартам, установленным **Американской психологической ассоциацией (APA)** и **Комиссией по равным возможностям трудоустройства (ЕЕОС)**. Этот набор тестов является добровольным и прозрачным. Наша цель? Гарантия профессиональной ценности и научной точности этой оценки перед пользователями. Эти отчеты доступны по запросу и включают в себя:

Конструктивная валидность (стандарты APA)

Конструктивная валидность является одним из самых центральных понятий в психологии. Она отражает степень репрезентации исследуемого психологического конструкта. Исследователи обычно устанавливают конструктивную валидность меры, соотнося ее с рядом других мер и утверждая на основе паттерна корреляций, что мера связана с этими переменными теоретически предсказуемыми способами.

Надежность - Альфа Кронбаха (стандарты APA)

Этот метод считается одним из самых надежных показателей надежности и представляет собой самую высокую "планку" для сравнения. Читатели должны отметить, что Альфа Кронбаха - это метод, выбранный для этого инструмента из-за его высоких стандартов. Читателю предлагается сравнить представленные здесь коэффициенты надежности с результатами других поставщиков, а также спросить у этих поставщиков, какие формулы надежности они использовали для вычисления своих коэффициентов надежности. Альфа Кронбаха - это мера, используемая для оценки надежности или внутренней согласованности набора шкал или тестовых элементов. Другими словами, надежность любого измерения относится к степени, в которой оно является последовательной мерой концепции, и Альфа Кронбаха является одним из способов измерения силы этой последовательности.

Неодинаковое воздействие (Руководство ЕЕОС)

Работодатели часто используют тесты и другие процедуры для отбора кандидатов на работу и сотрудников для продвижения по службе. Использование тестов и других процедур отбора может быть очень эффективным средством определения квалификации кандидатов или сотрудников. Тем не менее, использование этих инструментов может также нарушить руководящие принципы ЕЕОС, если они непропорционально исключают людей из защищенной группы по классовому, расовому, половому или другому признаку. Важно отметить, что закон действительно допускает процедуры отбора лучших кандидатов на основе требований, связанных с работой. Если процедура отбора оказывает неодинаковое воздействие на основе расы, цвета кожи, религии, пола или национального происхождения, работодатель обязан доказать, что процедура отбора связана с работой и соответствует бизнес-необходимости. Если дискриминация существует, то оспариваемая политика или практика должны быть связаны с навыками, необходимыми для успешного выполнения работы.