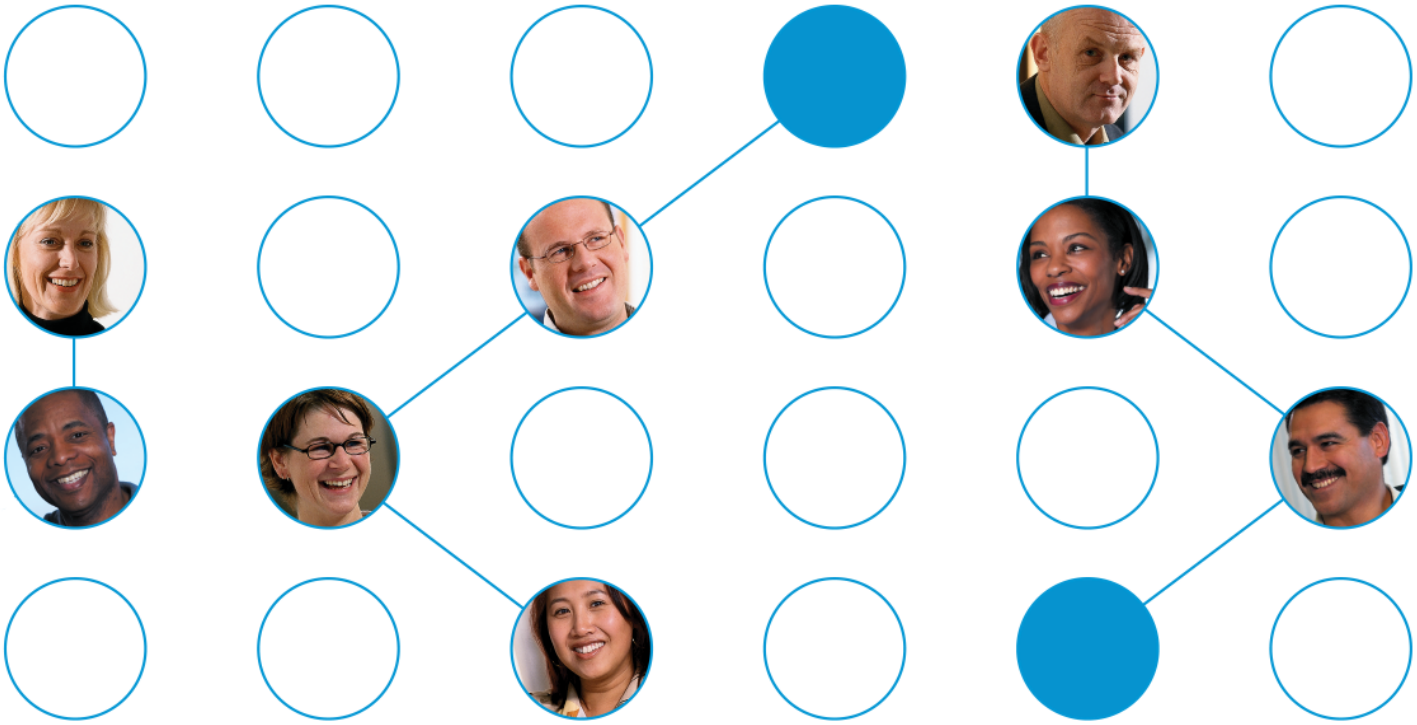
DiSC Classic 2.0



ipb partners

Responento Vardas
2026/10/15

Šią ataskaitą pateikė:

IPB Partners
hello@ipbpartners.eu
www.ipbpartners.eu

WILEY

Įvadas

DiSC® Classic 2.0

Sveikiname! Jūs ką tik baigėte pirmąjį *DiSC® Classic* etapą. Dabar galėsite geriau suprasti save ir padidinti efektyvumą.

Jūsų ataskaita yra suskirstyta į keturias pagrindines dalis:

I dalis apibūdina Jus ir Jums būdingą elgsenos stilių, remiantis Jūsų atsakymais į *DiSC Classic*. Pirmiausia Jūs pamatysite DiSC diagramą, t.y. Jūsų atsakymų suformuotą pagrindą. Po to 1-oje pakopoje sužinosite, kokia yra Jūsų aukščiausia DiSC dimensija ir kokie Jūsų polinkiai, poreikiai, pageidaujama aplinka bei efektyvaus darbo strategijos. 2-oje pakopoje Jūs turėsite galimybę susipažinti su savo intensyvumo indeksu ir giliai pažvelgti į savo galimai stiprias bei silpnas savybes. 3-ia pakopa Jums padės suprasti, kaip Jūsų D, I, S ir C dimensijos derinasi tarpusavyje, sudarydamos Jūsų individualų klasikinį profilio tipą.

II dalis apima DiSC modelį ir pateikia keturių DiSC dimensijų aprašymus su kiekvienai iš jų būdingais polinkiais, poreikiais, pageidaujama aplinka bei efektyvaus darbo strategijomis.

III dalis apžvelgia visus 15 klasikinių profilių tipus.

IV dalis pateikia rezultatus, kuriais yra pagrįsta Jūsų ataskaita, bei duomenų analizę.

Kai skaitysite ataskaitą, prisiminkite, kad jokia *DiSC Classic* dimensija ar tipas nėra nei geresnis, nei blogesnis už kitus; čia nėra nei teisingų, nei neteisingų atsakymų. Ataskaita tiesiog atspindi Jūsų individualią reakciją į aplinką. Vieną kartą perskaitę ataskaitą, paimkite rašiklį ir išbraukite Jums netinkančius atsakymus bei paryškinkite Jums tinkančius, tokiu būdu prisitaikydami ataskaitą konkrečiai sau.

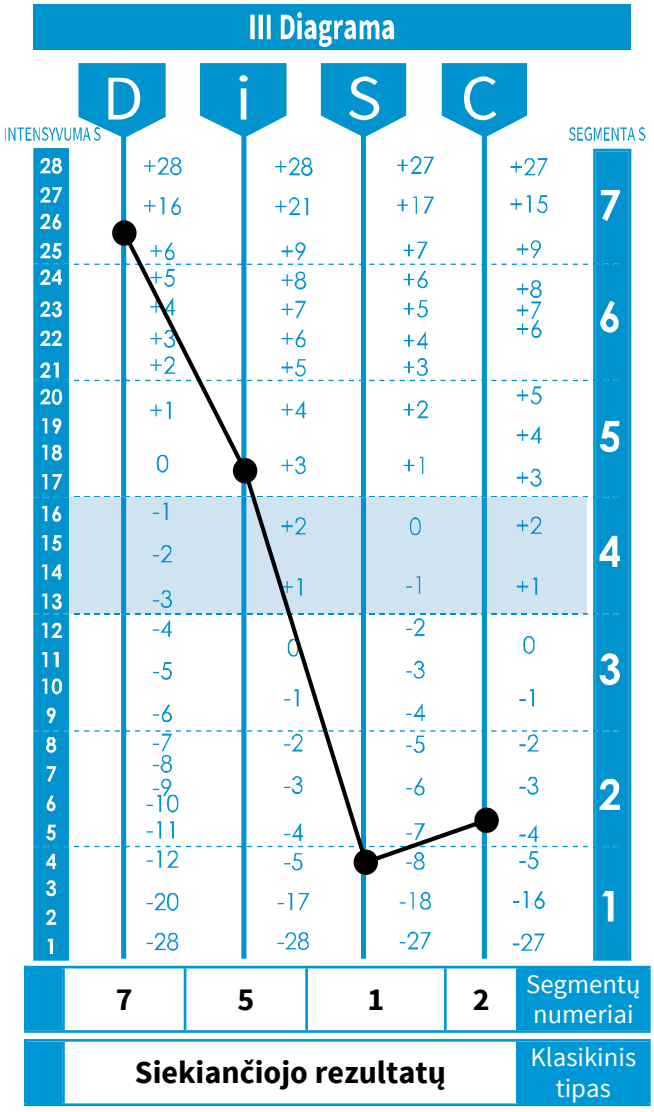
Taigi pradėkime.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Jūsų DiSC® diagrama

DiSC® Classic 2.0

Žemiau yra Jūsų DiSC® diagrama, kurioje, atsižvelgiant į Jūsų atsakymus, parodyti Jūsų rezultatai visose DiSC dimensijose. Visos tolesnės aiškinimo pakopos remiasi šiais rezultatais. Skaitykite toliau ir sužinosite apie savo aukščiausią DiSC dimensiją (dimensijas), savo galimai stiprias ir silpnas puses bei savo klasikinį profilio tipą.



© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

I pakopa: Jūsų aukščiausia DiSC dimensija

I dalis

DiSC® Classic 2.0

Remiantis Jūsų atsakymais į aplinkos suvokimo klausimus ir įvertinus, kaip stipriai Jūs jaučiatės galįs kontroliuoti aplinką, Jūsų stipriausia dimensija yra Dominavimas (D). Perskaitykite Dominavimo aprašymą ir palyginkite, kaip tai atitinka Jūsų savęs vertinimą. Po to susipažinkite su kitomis dimensijomis, aprašytomis 14 puslapyje.

Dominavimas (D)

Jūs surinkote daug taškų Dominavimo dimensijoje. Taigi, kad pasiektumėte rezultatų, Jūs esate linkę formuoti savo aplinką, nugalėdami pasipriešinimą.

Žmonės, stiprūs Dominavimo dimensijoje ("stiprūs D"), mėgsta imtis veiksmų, kad pasiektų trokštamų rezultatų. Jie ieško galimybių žengti į priekį ir siekti asmeninių laimėjimų, dažnai net valdžios ir vadovaujančių pozicijų. Dažniausiai pagrindinis žmonių, stiprių Dominavimo dimensijoje, siekis yra kontrolė, rezultatai ir nevaržoma laisvė priimti greitus sprendimus, kai to reikalauja susiklosčiusi situacija.

“Stiprių D“ nebaugina problemiški klausimai ir problemų sprendimas netgi tada, kai tenka suabejoti tikrąja padėtimi. Žmonės, stiprūs Dominavimo dimensijoje, lengvai imasi įvairios veiklos ir aprėpia daug įvairių darbų. Iš tiesų jiems geriausiai sekasi dirbti tuomet, kai užduotys būna sunkios ar net tenka keisti įprastą pasaulėžiūrą.

Kad „stiprių D“ darbas būtų ypač kokybiškas, jie privalo solidarizuotis su grupe ir pasirinkti sau tinkamą tempą. Tačiau tai gali būti nelengva, nes žmonės, stiprūs Dominavimo dimensijoje, nemėgsta, kai kiti juos kontroliuoja ar riboja. Viršininkai ir bendradarbiai gali juos papildyti, padėdami sukurti aplinką, kurią, esant būtinybei, galima prognozuoti.

Kadangi rizikos apskaičiavimas ir atsargumo priemonių taikymas nėra jų stiprioji pusė, žmonės, stiprūs Dominavimo dimensijoje, pasielgtų išmintingai, šalia savęs turėdami kolegų, pasižyminčių šiomis savybėmis. Situacijos "už" ir "prieš" įvertinimas jiems taip pat nėra būdingas, nes „stipriems D“ labiau patinka ne svarstyti, o veikti. Taigi kitų pagalba šioje srityje tikrai būtų vertinga. Žmogus, stiprus Dominavimo dimensijoje, visada, jei įmanoma, turėtų išsakyti priežastis, dėl kurių yra priimtas vienoks ar kitoks sprendimas.

“Stipriems D“ neretai sunku suvokti, jog reikia pasikliauti aplinkiniais, tačiau žmonių, suprantančių kitų poreikius, pagalba jiems gali būti priimtina. Be abejonės, būtų labai gerai, jei žmonės, stiprūs Dominavimo dimensijoje, išmoktų dažniau atsipalaiduoti.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

II etapas: Jūsų intensyvumo indeksas

DiSC® Classic 2.0

I dalis

Mes visi turime tam tikrų stiprių savybių, kurių dėka esame vertingi ir unikalūs bei norime jaustis naudingi savo aplinkoje, kad žmonės vertintų šias mūsų stipriąsias savybes. Tačiau jei piktnaudžiausime bet kokia stipriąja savybe ar naudosime ją netinkamai, ji gali virsti silpnąja savybe. Žemiau esančiuose stulpeliuose perskaitykite paryškintus žodžius. Tai žodžiai, apibūdinantys kiekvienos dimensijos stiprų, vidutinį ir silpną elgesį. Tada perverskite puslapį ir perskaitykite savo intensyvumo indekso aprašymą bei informaciją apie tai, kaip daugiau sužinoti apie savo galimai stiprias ir silpnas savybes.

D	i	S	C
28 egocentriškas	28 entuziastingas	28 pasyvus	28 perfekcionistas
27 tiesus	27 visuomeniškas	27 kantrus	27 kruopštus
26 bebaimis	26 įtikinantis	26 ištikimas	26 renkantis duomenis
25 valdingas	25 impulsyvus	25 nuspėjamas	25 diplomatiškas
24 reikalaujantis	24 emocionalus	24 komandos žmogus	24 sisteminantis
23 kategoriškas	23 aukštinantis save	23 romus	23 besielgiantis pagal įprastas normas
22 rizikuotojas	22 patiklus	22 savininkiškas	22 pagarbus
21 mėgstantis nuotykius	21 įtakingas	21 pernelyg patenkintas	21 atsargus
20 ryžtingas	20 malonus	20 neveiklus	20 santūrus
19 smalsus	19 mėgstantis kompaniją	19 atsipalaidavęs	19 keliantis aukštus reikalavimus
18 pasitikintis savimi	18 dosnus	18 slepiantis jausmus	18 analizuojantis
17 konkuruojantis	17 šaltakraujis	17 apgalvojantis	17 jautrus
16 greitas	16 žavus	16 bičiuliškas	16 brandus
15 pasitikintis savo jėgomis	15 pasitikintis	15 stabilus	15 išsisukinėjantis
14 apgalvotai rizikuojantis	14 įtikinantis	14 paslankus	14 "veikiantis pats"
13 savikritiškas	13 stebintis	13 mėgstantis bendrauti	13 įsitikinęs savo teisumu
12 nepretenzingas	12 diskriminuojantis	12 budrus	12 per daug pasitikintis savimi
11 nepakankamai vertinantis save	11 apmąstantis	11 uolus	11 atkaklus
10 realistas	10 remiasi faktais	10 kritiškas	10 savarankiškas
9 pasveria už ir prieš	9 logiškas	9 nepatenkintas	9 griežtas
8 nuolankus	8 susitvardantis	8 nenuorama	8 tvirtas
7 konservatyvus	7 mėgstantis vienumą	7 karštakošis	7 užsispyręs
6 taikus	6 įtarus	6 nenustygstantis	6 savavaliaujantis
5 romus	5 pesimistas	5 orientuotas į pokyčius	5 maištingas
4 ramus	4 laikosi nuošaliai	4 priekabus	4 nepaklūstantis
3 abejojantis	3 užsisklendęs	3 spontaniškas	3 nenuolaidus
2 priklausomas	2 drovisi dėl savęs	2 nusivylęs faktine padėtimi	2 netaktiškas
1 drovus	1 užsidaręs	1 aktyvus	1 sarkastiškas

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Kituose keturiuose puslapiuose yra paaiškinti žodžiai, pažymintys Jūsų intensyvumo lygį kiekvienoje DiSC® dimensijoje.

D dimensija

Žmones, turinčius tokius pačius rezultatus D dimensijoje kaip ir Jūs, dažnai galima apibūdinti šiais būdvardžiais. Apveskite tuos, kuriuos laikote savo stipriosiomis savybėmis, ir paryškinkite potencialias tobulėjimo sritis.

Egocentriškas: Stipri priešprieša ar blaškantys įvykiai dažniausiai nepaveikia Jūsų tvirtai sutelktų pastangų siekti savo planų įgyvendinimo. Dėmesys, nukreiptas į save, gali būti naudingas komandai, kai biurokratija ar sutarimo stoka kliudo Jūsų kolegoms siekti tikslo. Tačiau nepamirškite, kad pernelyg didelė dėmesio koncentracija į save gali būti suvokiama kaip nuobodumas ar perdėtas jautrumas sau.

Tiesus: Daugelis žmonių vertina šią savybę, nes jiems nereikia spėlioti, ką Jūs bandote pasakyti. Taip pat Jūs galite įkvėpti kitus, per daug santūrius, jog pastarieji laisvai dalytųsi savo nuomonėmis ar mintimis. Tačiau jei būsite pernelyg stačiokiškas, galite žeisti kitus ir sulaukti priešingų rezultatų, bendraudami su Jus supančiais žmonėmis.

Bebaimis: Dažniausiai Jūs savęs neribojate, viską darydami pagal tuos pačius senus šablonus. Iš tiesų Jūs nebijote "sudrumsti vandenį" ar net apversti viską aukštyn kojomis, jei tam yra būtinybė. Tai gali būti įkvepiantis pavyzdys žmonėms, vengiantiems pasinaudoti atsiradusia proga ar bijantiems išbandyti naujus dalykus. Tačiau nepamirškite nuolat kontroliuoti savo drąsą, kad nepradėtumėte elgtis neapdairiai ir taip neatstumtumėte savo bendradarbių.

Valdingas: Jūsų orientacija į tikslą ir ryžtas gali teigiamai pasitarnauti galutiniams komandos ar organizacijos rezultatams. Tačiau, jei Jūs neįsiklausysite į kitų žmonių nuomonę ir jos nevertinsite tada, kai reikalingas sutarimas, galite susidurti su nepasitenkinimu ar net stipriu pasipriešinimu.

Reikalaujantis: Dažnai tai reiškia, jog Jūs darote spaudimą kitiems, norėdami pasiekti planuojamų rezultatų. Tai gali būti vertinama kaip stiprioji savybė, kai kartu su komanda siekiate bendro tikslo ar turite atlikti darbą iki nustatyto termino. Tik nepradėkite ignoruoti žmonių jausmų ir netapkite arogantiškas.

Kategoriškas: Darbo aplinkoje tai gali reikšti, jog Jūs nepriimate atsakymo "ne". Tai gali būti traktuojama kaip stiprioji savybė, jei darbe reikia atremti neigiamą poveikį ar išsaugoti kokybės standartus, kai procesui užbaigti skirta labai nedaug laiko. Tačiau nebūkite perdėtai arogantiški ar visiškai nepalenkiami.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

I dimensija

Žmones, turinčius tokius pačius rezultatus I dimensijoje kaip ir Jūs, dažnai galima apibūdinti šiais būdvardžiais. Apveskite tuos, kuriuos Jūs laikote savo stipriosiomis savybėmis, ir paryškinkite potencialias tobulėjimo sritis.

Įtakingas: Sugebėjimas įkvėpti kitus ir išjudinti juos darbui - tai savybė, būdinga geram lyderiui. Šie įgūdžiai leidžia Jums vadovauti kitiems ar veikti jų vardu, kai pastarieji patys negali to padaryti. Tačiau tai reikėtų suvokti kaip pareigą išlikti teisingam ir atskaitingam, kad kiti žmonės nebūtų klaidinami ar vertinami netinkamai.

Malonus: Linksmas ir malonus būdas leidžia Jums prisitaikyti beveik prie kiekvienos situacijos ar žmogaus ir sėkmingai dirbti bendro tikslo vardan. Tačiau jei Jūs niekada nesidalysite savo tikrosiomis mintimis bei asmenine nuomone, bijodamas pasirodyti sunkiai sugyvenamas, rizikuosite tapti žmogumi, neturinčiu savo nuomonės ar stokojančiu argumentų.

Mėgstantis kompaniją: Jūs nesate žmogus, vengiantis gyvo bendravimo su aplinkiniais. Dažniausiai Jus galima pastebėti veiklos sūkuryje, kai atsiranda didelė gausa idėjų, kuriomis būtina dalytis. Tai sveikintina savybė, ypač bendraujant su užsisklendusiais žmonėmis, kuriems reikalinga Jūsų pagalba, kad šie gerai jaustųsi kolektyve. Tačiau minėta savybė yra visai netinkama, kuomet užduotį reikia atlikti griežtai nustatytu laiku ar kai visas dėmesys turi būti sutelktas tik į vykdomą darbą.

Dosnus: Darbo aplinkoje tai gali reikšti, jog skiriate pakankamai laiko ir energijos, už tai nieko nesitikėdamas. Tai patraukli savybė, puikiai padedanti siekti bendro tikslo. Tačiau reikia tausoti savo laiką bei energiją ir laiku pasakyti "ne", jei vykdomi keli projektai iš karto, o Jūs esate įtrauktas į juos vykdančiųjų sąrašą.

Šaltakraujis: Ši savybė gali būti susijusi su Jūsų pasitikėjimu savimi, susiklosčius neįprastoms situacijoms, susidūrus su naujais žmonėmis ar problemomis. Jūs retai priešinatės ir dažniausiai ramiai reaguojate į visa, ką sutinkate savo kelyje, taigi dažniausiai užsitarnaujate pagarbą ir patraukiate kitus sekti Jūsų pavyzdžiu. Tačiau jei neparodysite suprantą kitų žmonių rūpesčius, rizikuojate prarasti patikimo asmens statusą.

Žavus: Jūsų gebėjimas lengvai patraukti kitų dėmesį ir palenkti juos savo pusėn, tai sumaniai derinant su emociniu supratingumu ir mokėjimu vadovauti, turi didžiulį potencialą. Tačiau neturėtumėte piktnaudžiauti savo žavesiu, siekdami manipuliuoti ar pasinaudoti kitais žmonėmis.

Pasitikintis: Jūsų stiprus pasitikėjimas savo gebėjimu atlikti darbą įkvepia Jūsų kolegas rizikai, ir tai gali skatinti siekti naujų sėkmės aukštumų. Darbas su pasitikinčiais žmonėmis teikia pasitenkinimą, jeigu jų pasitikėjimas savimi netampa pasipūtėliškas ar savimeiliškas, nes tada žmonės gali susierzinti ar jaustis nematomi.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

S dimensija

Žmones, turinčius tokius pačius rezultatus S dimensijoje kaip ir Jūs, dažnai galima apibūdinti šiais būdvardžiais. Apveskite tuos, kuriuos Jūs laikote savo stipriosiomis savybėmis, ir paryškinkite potencialias tobulėjimo sritis.

Karštakošis: Tai reiškia, kad dažniausiai Jūs priimate greitus sprendimus dėl veiksmų krypties. Susidūrus su sunkiais klausimais darbo aplinkoje, toks ryžtingumas yra sveikintinas. Tačiau, jeigu sprendimą priimsite per greitai, nesurinkęs visos reikalingos informacijos, tai gali duoti priešingų rezultatų.

Nenustygstantis: Nenustygstantis žmogus nuolat ieško naujų iššūkių ar idėjų. Tai teigiamas šio bruožo aspektas. Naujų horizontų paieška gali būti naudinga visai komandai, nes tai projektus daro įdomius. Tačiau, nukrypus į kraštutinumus, nuolat nenustygstanti prigimtis gali sukelti nepasitenkinimo ir kartėlio jausmą.

Orientuotas į pokyčius: Norėdami nepakliūti į sąstingio spąstus, turėtumėte naudotis šia savybe, verčiančia Jus nuolat ieškoti naujų idėjų ir sprendimų. Tačiau būkite atsargus, kad netaptumėte tiek daug orientuotas į pokyčius, jog imtumėte nepastebėti teigiamų tradicinės elgsenos aspektų.

Priekabus: Pastebėję klaidų ar trūkumų, kurių kiti nepastebėjo, Jūs visiškai išnaudojate šią savybę ir jos teigiamą potencialą. Blogoji pusė būtų ta, jog rizikuojate tapti cinišku ar smulkmenišku žmogumi. Dėl to kolegos gali vengti dalytis savo mintimis ar dirbti išvien su Jumis.

Spontaniškas: Turbūt pastebėjote, jog geriausios Jūsų idėjos gimsta įkvėpimo ir veiklos protrūkyje. Būtent tuomet Jūs sugalvojate puikių sprendimų erzinančioms problemoms spręsti ir neleidžiate veiklai užgesti ar nublankti. Tačiau tais atvejais, kai darbas turi būti atliekamas, remiantis nusistovėjusia tvarka ar sistema, tai Jus gali erzinti.

Nusivylęs faktine padėtimi: Kūrybinius laimėjimus dažnai gimdo nusivylimas faktine padėtimi, Jūs dažnai ieškote naujų kelių, kad įveiktumėte buvusius barjerus. Stenkitės suvaldyti savo susierzinimą, jeigu atsiranda kliūčių Jūsų pastangomis ką nors keisti. Tai padėtų išvengti nesutarimų su aukštesnes pareigas užimančiais asmenimis.

Aktyvus: Naudojant teigiamas šio bruožo puses nesudėtinga viską atlikti laiku ir užbaigti projektus. Tačiau efektyvumas gali nukentėti, jei veiksite aklai ir paskubomis, vietoj to, kad viską kruopščiai apgalvotumėte ir apsvarstytumėte.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

C dimensija

Žmones, turinčius tokius pačius rezultatus C dimensijoje kaip ir Jūs, dažnai apibūdinti šiais būdvardžiais. Apveskite tuos, kuriuos Jūs laikote savo stipriosiomis savybėmis, ir paryškinkite potencialias tobulėjimo sritis.

Tvirtas: Laikymasis tvirtų principų gali būti kokybiško darbo pagrindu. Neatsisakydami esminių idealų, Jūs galite įkvėpti kitus laikytis Jūsų siūlomų aukštų standartų. Tačiau nepalenkiama pozicija gali sukelti nesusipratimų, ir naujovės pradėtų strigti.

Užsispyręs: Susidūrę su kliūtimis, Jūs dažniausiai atkakliai laikotės savo planų. Jūsų užsispyrimas gali padėti sėkmingai įgyvendinti sudėtingus projektus. Tačiau atsisakymas leistis į kompromisus gali duoti priešingų rezultatų, ypač jei tai kliudys užbaigti darbą.

Savavaliaujantis: Šis bruožas gali būti Jūsų stipriąja savybe, kuomet reikia palaikyti kolegų energiją ir budrumą bei skatinti jų kūrybiškumą. Tačiau tai virstų trūkumu, jei tapsite nenuspėjamas, - žmonės nebenorės, jog dirbtumėte kartu.

Maištingas: Jums dažnai patinka atmesti įprastus mąstymo stereotipus. Ignoruodami tradicinius barjerus, Jūs galite rutulioti naujas mintis ir taikyti pažangiausius metodus. Tačiau jei Jūsų maištas taps nuolatine reakcija į bet kokią situaciją, gali kilti problemų.

Nepaklūstantis: Galbūt Jus dažnai gaubia nepriklausomybės aura. Šis noras nepasiduoti kolegų spaudimui duoda puikių rezultatų, jeigu sugebate konstruktyviai kritikuoti. Tačiau būkite atsargūs, kad Jūsų principingumas nevirstų atviru nepaklusnumu.

Nenuolaidus: Galbūt Jums sunku nusileisti kitų nuomonei ar tylomis sutikti. Tokia nuostata yra naudinga, kai kyla pavojus, jog svarbūs tikslai gali žlugti. Tačiau tai bus kliuviniu, jei Jūsų užsispyrimas trukdys tobulėti.

Netaktiškas: Galbūt Jūs dažnai vadinate daiktus tikraisiais vardais, neatitinkančiais visuomenės normų, todėl niekada nekyla abejonių dėl Jūsų pozicijos ar nuomonės. Tai privalumas, kai darbas reikalauja atviro bendravimo, tačiau bus trūkumas, jeigu Jūsų žodžiai žeis ar atstums kitus žmones.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Įvairūs keturių žmogaus dimensijų (dominavimo, įtakingumo, pastovumo ir analizavimo) deriniai sukuria įvairius profilio tipus. Tyrimais buvo nustatyta 15 dažniausiai pasitaikančių unikalių tipų. Po to buvo atlikti papildomi teoriniai bei klinikiniai tyrimai, kurie padėjo sukurti kiekvieno klasikinio profilio tipo aprašymą, leidžiantį žmonėms suprasti ir aprašyti savo elgsenos stilius.

Jūsų Klasikinis profilio tipas yra Siekiančiojo rezultatų tipas tipas. Perskaitykite žemiau esantį aprašymą ir paryškinkite tas vietas, kurios geriausiai atspindi tai, kaip Jūs save vertinate.

Siekiančiojo rezultatų tipas

Motyvacija

Kaip siekiantis rezultatų žmogus Jūs linkęs greitai mąstyti ir rodyti pasitikėjimą savimi. Dažniausiai esate ryžtingas ir atkaklus, Jūsų asmenybėje ryškiai atsispindi Jūsų individualizmas. Neretai Jūs atsiskleidžiate kaip dominuojanti asmenybė, o aplinkiniai Jus apibūdina kaip tvirtą ir tiesų žmogų.

Dažnai Jūs galite siekti pozicijų, suteikiančių Jums reikšmės ir valdžios. Be to, tikriausiai mėgaujatės konkurencingomis situacijomis ar galimybe užimti pirmaujančias pozicijas. Tikriausiai noriai prisiimate atsakomybę, Jus nelengva įbauginti. Kadangi esate linkęs išsakyti savo tikruosius jausmus, Jums turbūt nėra sunku parodyti savo valdžią ir asmenybės jėgą.

Jūsų polinkis būti labai nepriklausomam Jums dažnai gali suteikti pasipūtusio žmogaus įvaizdį, ypač kai tampate nekantrus ar išdidus. Kraštutiniais atvejais Jūsų santykiai su žmonėmis gali atrodyti nesupratingi ar netgi beširdžiai.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Jūsų darbo įpročiai

Tikriausiai Jūs ieškote naujų būdų savo sugebėjimams išbandyti ir rezultatų siekimo menui ištobulinti. Specifinės užduotys dažniausiai Jus intriguoja, o naujos galimybės dažnai patraukia Jūsų dėmesį. Dėl šios priežasties Jūs tikriausiai vengiate pastovios tvarkos ar nuspėjamo darbo. Iš tiesų Jūs turbūt vertinate sunkias užduotis, verčiančias siekti konkretaus tikslo.

Greitas tempas beveik visad palaiko Jūsų nuotaiką ir padeda sutelkti energiją. Taigi galbūt Jūs niekinamai žiūrite į lėtą ar metodišką darbą. Be to, tiesioginė kontrolė ir daug laiko atimančios smulkmenos dažniausiai Jus erzina. Kai tik įmanoma, Jūs tikriausiai stengiatės visiškai išvengti ribojančių faktorių. Turbūt dažnai išreiškiate didelį pasitenkinimą užbaigęs darbą, nepriklausomai nuo to, kaip gerai Jūs jautėtės jį atlikdamas.

Tikriausiai Jūs uoliai verčiate save siekti aukštų rezultatų. Susidūręs su kliūtimis, Jūs tikriausiai esate atkaklus, o įgyvendindamas gerus sprendimus dažniausiai nesileidžiate į kompromisus. Be abejonės, toks atkaklumas dažnai naudingas Jūsų organizacijai.

Jūs esate linkęs labai vertinti savo nepriklausomybę ir tikriausiai norite dirbti vienas. Taigi komitetai bei grupinis darbas turbūt nėra Jums labiausiai tinkama aplinka. Nors patekęs į komandinę aplinką Jūs dažnai jaučiatės nekaip, tikriausiai nedaug svyruojate, kai norite įtikinti žmones, kad jie paremtų Jūsų pastangas. Toks elgesys atrodo įprastas tada, kai Jums reikia pagalbos atliekant kasdienius darbus.

Dažniausiai Jūs darote įtaką savo kolegoms, vien tik panaudodamas savo charakterio jėgą. Jūs turbūt būnate gana nekantrus ar priekabus, kai aplinkiniai, Jūsų nuomone, nerodo entuziazmo ar dirba lėtai. Kita vertus, Jūs vertinate bendradarbius, galinčius gerai ir greitai atlikti užduotis bei pasiekti patikimų rezultatų. Tuomet jie užsitarnauja Jūsų pagarbą.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Esminiai jūsų bruožai

Kadangi daugelį projektų vertinate kaip situaciją, kurioje reikia varžytis, Jūs galite įsivelti į konfliktus su savo kolegomis. Jūs tikriausiai jaučiate stiprų norą būti žmogumi, kuris viską atlieka geriausiai ir yra nenuginčijamas nugalėtojas. Tačiau Jums gali būti naudinga suvokti, kad dauguma darbų nėra tos situacijos, kuriose galima arba laimėti, arba pralaimėti.

Jūsų stiprus nepriklausomybės troškimas reiškia, jog dažnai nesugebate gerai įsilieti į komandą. Neretai Jūs galite net nenorėti dalyvauti grupės veikloje. Žmonėms Jūsų pozicija kartais gali atrodyti arogantiška ar globėjiška, ir šis įspūdis tik dar sustiprės, jei leisite sau būti ypač kritiškas savo kolegoms. Jūs galėtumėte ištaisyti padėtį, jei atsižvelgtumėte į savo kolegų nuomonę ir susilaikytumėte nuo beatodairiško jų indėlio nevertinimo. Būtų naudinga parodyti nuoširdų rūpestį savo kolegomis. Be to, reikėtų vertinti žmonių idėjas bei sprendimus kaip potencialius problemų sprendimo būdus.

Tikriausiai Jūs skubate nurodyti trūkumus ar klaidas, kliudančius gauti norimų rezultatų. Neretai tai gali būti Jūsų pasiteisinimas, kai imate vadovauti situacijai. Tačiau kartais Jūs galite prisiimti atsakomybę už projektą, netgi jei ir neturite įgaliojimų tai daryti. Viena tokio elgesio priežasčių galėtų būti ta, jog Jūs nenorite būti laikomas „silpnu žaidėju“. Taip pat Jūs galite baimintis, kad Jūsų kolegos Jumis pasinaudos, jei jiems bus suteikta tokia proga.

Vietoj to, kad peržengtumėte ribas ar viršytumėte savo įgaliojimus, Jums galėtų būti naudingiau išsakyti savo mintis. Dažnai užkirstumėte kelią konfliktams, jei pateiktumėte loginių paaiškinimų. Taip pat Jūs galėtumėte padidinti savo efektyvumą, jei būtumėte kantresnis ir nuolankesnis.

Tikriausiai Jūs esate individualistas ir savimi pasitikintis žmogus, kurio atkaklumas turbūt duoda gerų rezultatų organizacijai.

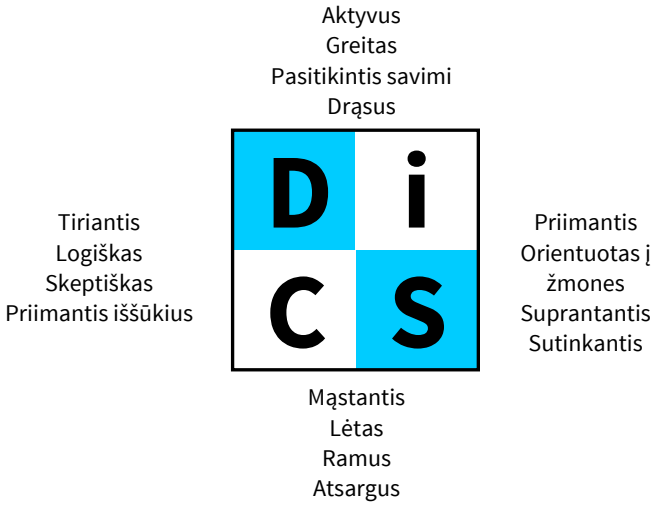
© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

DiSC Classic remiasi keturių kvadrantų modeliu, patikimai apibūdinančiu keturis žmogaus elgsenos stilius: dominavimą (D), įtakingumą (I), pastovumą (S) ir analizavimą (C). Kai kuriems žmonėms yra būdingas vienas stilius, kitiems - du, o dar kitiems - netgi trys.

Kuo Jūsų DiSC stilius skiriasi nuo kitų DiSC stilių? Kas yra bendra su kitais DiSC stiliais? Čia paaiškintas DiSC modelis padės Jums suprasti šiuos svarbius klausimus. Žemiau esančiame kvadratėlyje kiekvienas DiSC stilius turi ką nors bendro su greta jo esančiais stiliais. Kaip matote, C ir S stiliaus žmonės yra linkę laikyti save silpnesniais už savo aplinką. Tai yra, jie gali būti labiau linkę prisitaikyti prie savo aplinkos, nes jiems atrodo, kad jie tegali labai menkai ją kontroliuoti. Kita vertus, D ir I stiliaus žmonės yra linkę laikyti save stipresniais už savo aplinką. Kitaip tariant, jie gali būti atkaklesni, kadangi jie jaučiasi galį stipriau kontroliuoti tai, kas juos supa. Be to, D ir C stiliaus žmonės yra linkę aplinką laikyti nepalankia (arba nedraugiška ir priešiška), o I ir S stiliaus žmonės aplinką laiko palankia (arba draugiška ir palaikančia).



Žemiau pateiktas pavyzdys smulkiau paaiškina DiSC modelį. Pasitelkiant labiau pastebimus veiksmus, būdingus žmogaus elgsenai, apibūdinami keturi stiliai. Jūs pastebėsite, kad C ir S stiliaus žmonės yra linkę mąstyti ir nėra labai greiti, tuo tarpu D ir I stiliaus žmonės yra aktyvesni ir greitesni. Be to, D ir C stiliaus žmonės yra smalsūs ir daug dėmesio skirti loginiam požiūriui, o I ir S stiliaus žmonės dažniausiai yra palankiai nusiteikę kitų atžvilgiu ir dėmesį sutelkia į žmones.



© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

DiSC dimensijos

DiSC® Classic 2.0

II dalis

Žemiau esančioje lentelėje pateikta visų keturių DiSC® dimensijų apžvalga. Perskaitykite visus dimensijų aprašymus, kad geriau suprastumėte kitus žmones, panašius arba nepanašius į Jus.

D DOMINAVIMAS

Akcentuojamas aplinkos formavimas, įveikiant pasipriešinimą, kuris kliudo pasiekti rezultatus.

APIBŪDINIMAS

Šis žmogus yra linkęs

- pasiekti rezultatus iš karto
- imtis iniciatyvos
- priimti iššūkius
- daryti greitus sprendimus
- išsiaiškinti esamą padėtį
- imtis vadovavimo
- įveikti sunkumus
- spręsti problemas

Šiam žmogui reikia aplinkos, kurioje egzistuoja

- jėga ir valdžia
- prestižas ir iššūkiai
- asmeninių pasiekimų galimybė
- plati veiklos sfera
- vienareikšmiai atsakymai
- galimybė tobulėti
- laisvė dirbti nekontroliuojamam ir be vadovavimo
- veiklos gausa bei įvairovė

VEIKIMO PLANAS

Šiam asmeniui reikia žmonių, kurie

- pasveria "už" ir "prieš"
- pamatuoja riziką
- elgiasi atsargiai
- sukuria lengviau nuspėjamą aplinką
- tiria faktus
- pagalvoja prieš nuspręsdamas
- supranta kitų poreikius

Norint didesnio efektyvumo, šiam žmogui reikia

- gauti sudėtingas užduotis
- suvokti, kad jam reikia kitų žmonių
- darbo metodus grįsti praktine patirtimi
- retsykiais patirti sukrėtimą
- jaustis grupės dalimi
- išsakyti priežastis, dėl kurių yra padarytos tam tikros išvados
- žinoti apie numatytas nuobaudas
- nusistatyti sau tinkamą tempą ir daugiau ilsėtis

I ĮTAKINGUMAS

Akcentuojamas aplinkos formavimas, darant įtaką žmonėms ir juos įtikinant.

APIBŪDINIMAS

Šis žmogus yra linkęs

- bendrauti su žmonėmis
- sudaryti teigiamą įspūdį
- aiškiai reikšti mintis
- kurti motyvuojančią aplinką
- skleisti entuziazmą
- linksminti žmones
- optimistiškia žiūrėti į žmones ir situacijas
- būti tarp žmonių

Šiam žmogui reikia aplinkos, kurioje egzistuoja

- populiarumas, visuomeninis pripažinimas
- viešas sugebėjimų įvertinimas
- išraiškos laisvė
- kolektyvinė veikla po darbo
- demokratiški santykiai
- galimybė dirbti nekontroliuojamam ir nesileidžiant į smulkmenas
- galimybė išsakyti savo pasiūlymus
- nurodymai bei patarimai
- palankios darbo sąlygos

VEIKIMO PLANAS

Šiam asmeniui reikia žmonių, kurie

- sutelkia dėmesį į užduotį
- reikalauja faktų
- kalba be užuolankų
- vertina nuoširdumą
- ugdo sistemingą požiūrį
- mieliau dirba su daiktais nei su žmonėmis
- yra logiški
- savarankiškai užbaigia darbus

Norint didesnio efektyvumo, šiam žmogui reikia

- kontroliuoti savo laiką, jei D arba S yra silpni
- priimti objektyvius sprendimus
- praktiškai vadovauti
- realiau vertinti kitus
- nustatyti prioritetus ir terminus
- būti reiklesniu kitiems, jei D yra silpnas

C ANALIZAVIMAS

Akcentuojamas sąžiningas darbas esamoje situacijoje, užtikrinant kokybę ir tikslumą

APIBŪDINIMAS

Šis žmogus yra linkęs

- tvirtai laikytis svarbiausių nurodymų ir standartų
- kreipti dėmesį į esmines detales
- analitiškai mąstyti, sverti "už" ir "prieš"
- diplomatiškai elgtis su žmonėmis
- konfliktinėje situacijoje taikyti subtilius ar netiesioginius metodus
- tikrinti, ar viskas atlikta kruopščiai
- kritiškai analizuoti darbą
- taikyti sisteminį požiūrį į situacijas ar veiklą

Šiam žmogui reikia aplinkos, kurioje egzistuoja

- aiškus apibrėžimas, ko tikimasi iš jo darbo
- vertinama kokybė ir tikslumas
- santūri, dalykinė atmosfera
- galimybės pademonstruoti kompetenciją
- veiksnių, darančių įtaką darbui, kontrolė
- ypatingų sugebėjimų ir pasiekimų vertinimas

VEIKIMO PLANAS

Šiam asmeniui reikia žmonių, kurie

- deleguoja svarbias užduotis
- priima greitus sprendimus
- nepiktnaudžiauja įmonės politika
- eina į kompromisus su nepritariančiaisiais
- užima nepopuliarią poziciją
- pradeda ir palaiko diskusijas
- skatina komandinį darbą

Norint didesnio efektyvumo, šiam žmogui reikia

- kruopščiai planuoti
- tiksliai žinoti, kas įeina į jo pareigas ir kokie yra darbo tikslai
- suplanuoti, kada bus vertinami darbo rezultatai
- gauti konkrečius darbo vertinimus
- gerbti žmones ne mažiau nei savo pasiekimus
- išsiugdyti pakantumą konfliktinėms situacijoms

S PASTOVUMAS

Akcentuojamas bendradarbiavimas su kitais, atliekant užduotis esamoje situacijoje

APIBŪDINIMAS

Šis žmogus yra linkęs

- atlikti darbą pastoviu ir nuspėjamu būdu
- būti kantrus
- ugdyti specifinius įgūdžius
- padėti kitiems
- būti lojalus
- sugebėti klausytis
- mokėti elgtis su susijaudinusiais žmonėmis
- kurti stabilią, harmoningą darbo aplinką

Šiam žmogui reikia aplinkos, kurioje egzistuoja

- esamos padėties pastovumas, išskyrus tuos atvejus, kai pokyčiams yra rimtos priežastys
- nuspėjama įprastinė veikla
- atlikto darbo įvertinimas
- minimali darbo įtaka asmeniniam gyvenimui
- nuoširdus įvertinimas
- priklausymas grupei
- įprasti veiklos būdai
- kuo mažiau konfliktinių situacijų

VEIKIMO PLANAS

Šiam asmeniui reikia žmonių, kurie

- greitai reaguoja į netikėtus pasikeitimus
- nebijo prisiimtų darbų keliamų iššūkių
- užsiima daugiau nei vienu darbu
- nevengia savireklamos
- daro spaudimą kitiems
- jaučiasi patogiai, dirbdami nenuspėjamoje aplinkoje
- padeda nustatyti darbo prioritetus
- lanksčiai taiko įvairius darbo metodus

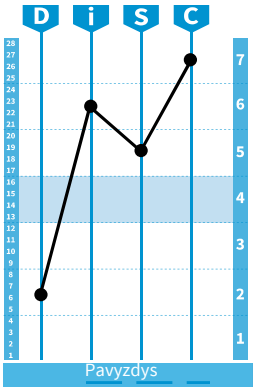
Norint didesnio efektyvumo, šiam žmogui reikia

- galimybės pasirengti pokyčiams
- asmeninės vertės pripažinimo
- suvokimo, kaip asmeninės pastangos prisideda prie bendro tikslo
- kolegų, pasižyminčių panašia kompetencija ir nuoširdumu
- žinoti bendro pobūdžio nurodymus, kaip atlikti darbą
- kad būtų skatinamas kūrybingumas

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Kituose 15 puslapių rasite visų 15 klasikinių profilio tipų aprašymus. Kiekviename jų tam tikras keturių DiSC® dimensijų derinys atspindi vienokį ar kitokį žmonių elgesį

Eksperto Tipas



Būdingi bruožai: nori nenusileisti kitiems įdėto darbo kiekiu ir kokybe

Siekiai: asmeninis augimas

Apie kitus sprendžia pagal: savidrausmę, užimamas pareigas bei karjerą

Kitiems daro įtaką: pasitikėjimu savo sugebėjimu įvaldyti naujus įgūdžius; "teisingų" procedūrų ir veiksmų nustatymu

Kuo naudingas organizacijai: geri techninių ir žmogiškųjų problemų sprendimo įgūdžiai; demonstruoja profesionalumą ir specialybės žinias

Per daug: skiria dėmesio asmeniniams tikslams; tikisi nerealių dalykų iš kitų

Stresinėje situacijoje: pasidaro santūrus; jautriai reaguoja į kritiką

Baiminasi: nuspėjamų situacijų; kad nebus pripažintas kaip "ekspertas"

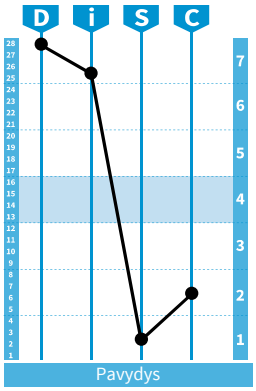
Padidintų efektyvumą, jeigu: nuoširdžiau bendradarbiautų bendram labui; svarbiausias užduotis deleguotų tinkamiems žmonėms

Ekspertai vertina profesionalumą konkrečiose srityse. Vedini troškimo "ką nors gerai daryti", jie atidžiai seka savo pačių darbo rezultatus. Nors jų tikslas yra būti "tikruoju" tam tikros srities specialistu, jie dažnai sukuria įspūdį, kad šiek tiek žino apie viską. Šis įvaizdis būna ypač stiprus, kai Ekspertai pradeda kalbėti apie savo žinias įvairiais klausimais.

Bendraudami su kitais, Ekspertai demonstruoja neįsitempusio, diplomatiško ir ramaus bendravimo stilių. Tačiau darbo aplinkoje, kai jie sutelkia dėmesį į tai, kad būtų įgyvendinti aukšti darbo kokybės reikalavimai, šis draugiškas požiūris gali greitai pasikeisti. Kadangi Ekspertai vertina savidrausmę, kitus žmones jie vertina pagal jų sugebėjimą sutelkti dėmesį į kasdieninį darbą. Jie daug tikisi iš savęs ir iš kitų, yra linkę išsakyti savo nepasitenkinimą.

Nors Ekspertai didžiausią dėmesį skiria organizuoto požiūrio į darbą formavimui ir savo sugebėjimų tobulinimui, jie turi padėti ir kitiems tobulinti įgūdžius. Be to, jie turi labiau vertinti tuos, kurie prisideda prie atliekamo darbo, nežiūrint to, kad jie gali naudoti ne tuos metodus, kurių Ekspertai pageidauja.

Įkvepiančiojo Tipas



Būdingi bruožai: toleruoja agresiją; menkina švelnių jausmų poreikį

Siekiai: kontroliuoti aplinką ar auditoriją

Apie kitus sprendžia pagal: savo jėgos, charakterio ir socialinės padėties primetimą

Kitiems daro įtaką: žavesiu, vadovavimu, įbauginimu; atsilyginimu

Kuo vertingas organizacijai: "išjudina žmones", inicijuoja, reikalauja, giria, drausmina

Per daug: taiko požiūrį "tikslas pateisina priemones"

Stresinėje situacijoje: pradeda manipuliuoti, tampa vaidingas arba agresyvus

Baiminasi: silpno elgesio; prarasti socialinį statusą

Padidintų efektyvumą, jei: rodytų daugiau nuoširdaus jautrumo; labiau norėtų padėti kitiems sėkmingai tobulėti

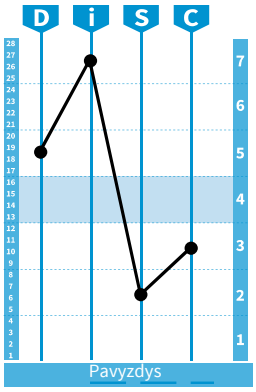
Įkvepiančio tipo žmonės sąmoningai stengiasi pakeisti kitų žmonių mintis ir veiksmus. Jie nori kontroliuoti savo aplinką. Jie sumaniai įžvelgia žmogaus motyvaciją ir ja manipuliuoja, kad nukreiptų jo elgesį numatyta linkme.

Įkvepiantys žmonės aiškiai suvokia, kokių rezultatų jie siekia, tačiau jie ne visada iš karto išsako tai žodžiais. Pageidaujamus rezultatus jie įvardija tik po to, kai paruošia kitą žmogų - siūlydami draugystę tiems, kuriems reikia pripažinimo, suteikdami įgaliojimus tiems, kurie siekia valdžios, užtikrindami saugumą tiems, kas nori nuspėjamos aplinkos.

Santykiuose su žmonėmis Įkvepiančio tipo žmonės gali būti žavūs. Siekdami pagalbos atliekant besikartojančius ar daug laiko užimančius darbus, jie gali būti įtaigūs. Žmonės dažnai jaučia prieštaringus jausmus, nes Įkvepiantys žmonės juos traukia ir tuo pačiu metu keistai atsiriboja nuo jų. Kartais žmonės jaučiasi tarsi Įkvepiantys žmonės manipuliuodami juos "išnaudoja". Nors kartais Įkvepiantys žmonės kelia žmonėse baimę ir ignoruoja jų sprendimus, dažniausiai bendradarbiai juos mėgsta, nes visada, kai tik tai įmanoma, jie pasitelkia savo neblogą sugebėjimą kalbėti, kad įtikintų kitus. Įkvepiantys žmonės tikrai nori įgyvendinti uždavinius bendradarbiaudami su žmonėmis ir juos įtikindami, o ne dominuodami.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Įtikinėjančiojo Tipas



Būdingi bruožai: pasitiki kitais; entuziastingas

Siekiai: autoritetas ir prestižas; statuso simboliai

Apie kitus sprendžia pagal: sugebėjimą viską išreikšti žodžiais; lankstumą

Kitiems daro įtaką: draugišku, atviru elgesiu; mokėjimu kalbėti

Kuo vertingas organizacijai: yra geras "pardavėjas"; deleguoja pareigas; šaltakraujis ir pasitikintis

Per daug: entuziastingas; stengiasi "parduoti"; optimistas

Stresinėje situacijoje: pradeda dvejoti, lengva įtikinti; susikaupia, kad gerai pasirodytų

Baiminasi: nusistovėjusios aplinkos; sudėtingų santykių

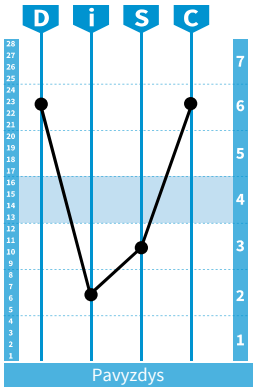
Padidintų efektyvumą, jeigu: gautų daugiau sunkių užduočių; skirtų daugiau dėmesio paslaugoms ir svarbiausioms detalėms, susijusioms su užduotimi; objektyviau analizuotų duomenis

Įtikinėjantys dirba su žmonėmis ir, siekdami įgyvendinti savo tikslus, stengiasi būti draugiški. Jie mėgsta draugiją, domisi žmonėmis ir sugeba užsikariauti įvairiausių žmonių pagarbą bei pasitikėjimą. Jie gali primesti savo mintis kitiems, sudominti žmones jomis ir padaryti juos savo klientais ar draugais. Šis sugebėjimas yra ypač naudingas, kai Įtikinėjantys siūlo save ar savo mintis, norėdami išsikovoti aukštas pareigas.

Įtikinėjantiems palankiausia aplinka yra dirbti su žmonėmis, gauti sudėtingas užduotis ir užsiimti įvairia darbine veikla, reikalaujančia judėti. Jie nori darbo užduočių, kurios suteiks jiems galimybę gerai pasirodyti. Teigiamai žiūrėdami į juos supantį pasaulį, Įtikinėjantys gali pernelyg optimistiškai vertinti projekto rezultatus ir kitų žmonių potencialą. Taip pat jie yra linkę pervertinti savo sugebėjimą pakeisti kitų žmonių elgesį.

Kadangi Įtikinėjantys nori, kad jų nevaržytų nusistovėjusi tvarka bei taisyklės, jie turi nuolat gauti analitinius duomenis. Atkreipus jų dėmesį į "smulkmenas", jie gali panaudoti šią informaciją ir subalansuoti savo entuziazmą bei realų situacijos vertinimą.

Kūrybingojo Tipas



Būdingi bruožai: toleruoja agresiją; nerodo savo jausmų

Siekiai: dominavimas; unikalūs pasiekimai

Apie kitus sprendžia pagal: asmeninius standartus; pažangias mintis, kaip atlikti darbą

Kitiems daro įtaką: sugebėjimu nustatyti sistemos kūrimo tempą ir novatoriškumu

Kuo vertingas organizacijai: inicijuoja ir kuria pokyčius

Per daug: stačiokiškas; kritiškas ar globėjiškas

Stresinėje situacijoje: įprasti darbai kelia nuobodulį; būna nepatenkintas, jei varžoma jo laisvė; veikia savarankiškai

Baiminasi: daryti nepakankamą įtaką; nesugebėti taikyti savo standartus

Padidintų efektyvumą, jei: būtų šiltesnis; taktiškiau bendrautų; efektyviau bendradarbiautų su komanda; pripažintų taikomas nuobaudas

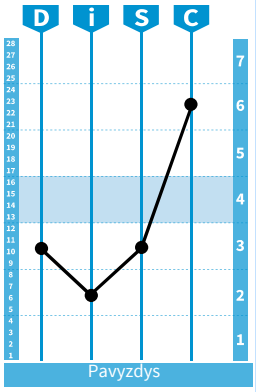
. Kūrybingi žmonės savo elgesyje dažnai demonstruoja dvi skirtingas jėgas. Jų troškimas gauti apčiuopiamus rezultatus persipina su tokiu pat stipriu tobulybės siekimu, o jų agresyvumą sušvelnina jautrumas. Nors jie galvoja ir reaguoja greitai, juos stabdo noras išanalizuoti visus galimus variantus prieš priimant sprendimą.

Sutelkę dėmesį į projektą, Kūrybingi žmonės yra įžvalgūs, inicijuoja pokyčius. Kūrybingo tipo žmonės siekia tobulybės ir pasižymi neblogais sugebėjimas planuoti, o jų daromi pokyčiai dažniausiai būna teisingi. Tačiau dėl to gali būti skiriama nepakankamai dėmesio santykiams tarp žmonių.

Kūrybingi žmonės nori laisvės, kad galėtų analizuoti, valdžios, kad galėtų peržiūrėti ir patikrinti rezultatus. Kasdieninius sprendimus jie gali priimti greitai, tačiau jie gali būti labai atsargūs, kai reikia priimti didesnius sprendimus: "Ar sutikti su paaukštinimu pareigose?", "Ar persikraustyti kitur?" Siekdami rezultatų ir tobulybės, Kūrybingi žmonės gali nekreipti dėmesio į socialinę padėtį. Taigi jie gali būti ramūs, abejingi arba stačiokiški.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Objektyviojo Tipas



Būdingi bruožai: netoleruoja agresijos

Siekiai: teisingumas

Apie kitus sprendžia pagal: sugebėjimą logiškai mąstyti

Kitiems daro įtaką: faktų, duomenų ir loginių argumentų naudojimu

Kuo vertingas organizacijai: nustato ir išaiškina; gauna, įvertina ir patikrina informaciją

Per daug: analizuoja

Stresinėje situacijoje: tampa neramus

Baiminasi: neracionalių veiksmų; pajuokos

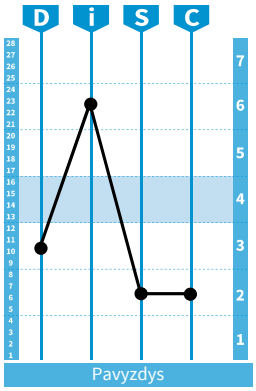
Padidintų efektyvumą, jeigu: labiau atsiskleistų; dažniau viešai aptartų savo požiūrį ir nuomonę

Objektyvaus tipo žmonės turi puikiai išvystytus kritinio mąstymo sugebėjimus. Darydami išvadas ir planuodami veiksmus, jie akcentuoja faktų svarbą, ką bedarytų, stengiasi, kad viskas būtų teisinga ir tikslu. Siekdami efektyviai tvarkyti savo darbinę veiklą, Objektyvieji dažnai derina intuityvią informaciją su surinktais faktais. Jeigu abejoja dėl savo veiksmų, jie kruopščiai pasirengia, kad išvengtų viešos nesėkmės. Pavyzdžiui, Objektyvieji įvaldo naujus įgūdžius ir tik tada juos panaudoja kolektyvinėje veikloje.

Objektyvūs mėgsta dirbti su žmonėmis, kurie, kaip ir jie patys, nori ramios darbo aplinkos. Kartais žmonės juos laiko droviais, nes jie gali būti linkę nuslėpti savo jausmus. Jie ypač blogai jaučiasi bendraudami su agresyviais žmonėmis. Nors Objektyvieji yra švelnaus būdo, jie jaučia stiprų poreikį kontroliuoti savo aplinką. Jie yra linkę tai daryti netiesiogiai, reikalaudami, kad kiti laikytųsi nustatytų taisyklių ir normų.

Objektyvaus tipo žmonėms svarbu, kad atsakymas būtų "teisingas", todėl jiems gali būti sunku priimti sprendimą dviprasmiškose situacijose. Kadangi Objektyvaus tipo žmonės yra linkę nerimauti, juos gali apimti "analizavimo paralyžius". Padarę klaidą, jie dažnai nesiryžta ją pripažinti. Vietoj to, jie pradeda ieškoti informacijos, galinčios paremti jų poziciją.

Organizuojančiojo Tipas



Būdingi bruožai: pasiruošęs pripažinti kitus

Siekiai: pritarimas, populiarumas

Apie kitus sprendžia pagal: sugebėjimą kalbėti

Kitiems daro poveikį: pagyrimais, galimybėmis, palankumu

Kuo vertingas organizacijai: sumažina įtampą; remia projektus ir žmones, taip pat ir save

Per daug: giria, optimistiškas

Stresinėje situacijoje: tampa nerūpestingas ir sentimentalus; tampa dezorganizuotas

Baiminasi: prarasti viešą pripažinimą ir savo vertę

Padidintų efektyvumą, jeigu: geriau valdytų laiką; būtų objektyvesnis; išsiugdytų geresnį būtinybės suvokimą; geriau valdytų emocijas; įvykdytų pažadus ir užduotis

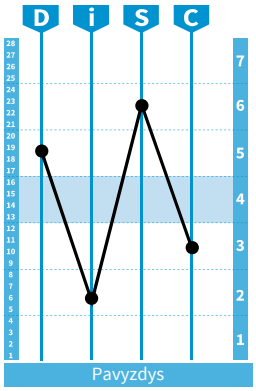
Organizuojantys turi platų pažįstamų ratą. Paprastai jie yra visuomeniški, gerai nusimano apie draugiškus santykius, lengvai susidraugauja. Jie retai sąmoningai sukelia priešiškas žmonių nuotaikas. Organizuojantys siekia palankios socialinės aplinkos, kurioje gali užmegzti ir palaikyti savo ryšius. Jie moka kalbėti, taigi puikiai pateikia savo mintis ir įkvepia entuziazmą dėl kitų žmonių projektų. Platus Organizuojančiojo pažįstamų ratas leidžia surasti žmones, kurie gali jiems padėti.

Kadangi Organizuojantys linkę užsiimti veikla bendraujant su kitais, užduoties atlikimas jiems gali būti mažiau įdomus. Jie gali nuolat stengtis surasti situacijas, kuriose reikia susipažinti su žmonėmis ir bendrauti, nors jų darbas gali reikalauti, kad darbą jie atliktų patys. Jie labai mėgsta susirinkimus, komitetus, konferencijas.

Dažniausiai Organizuojantys būna nusiteikę optimistiškai, taigi yra linkę pervertinti kitų sugebėjimus. Jie dažnai daro palankias išvadas, neįvertinę visų faktų. Patarimai ir nurodymai gali padėti jiems išmokti objektyvumo ir susitelkimo ties rezultatais. Jiems gali būti nelengva planuoti laiką. Nustatydami maksimalią pokalbio ar diskusijos trukmę, Organizuojantys gali priminti sau, kad yra būtina "baigti" kalbėti ir daryti darbą.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Pasiekiančiojo Tipas



Būdingi bruožai: darbštus ir stropus; neslepia nusivylimo

Siekiai: asmeninis augimas, kartais bendrų siekių sąskaita

Apie kitus sprendžia pagal: sugebėjimą pasiekti konkrečius rezultatus

Kitiems daro įtaką: atsakomybe už savo darbą

Kuo vertingas organizacijai: nusistato ir pasiekia svarbiausius rezultatus

Per daug: pasitiki savimi; įsitraukia į darbą

Stresinėje situacijoje: nusivilia, praranda kantrybę; tampa daugiau "vykdytoju" nei "deleguotoju"

Baiminasi: kad kiti su panašiais ar žemesniais darbo standartais nedarytų įtakos rezultatams

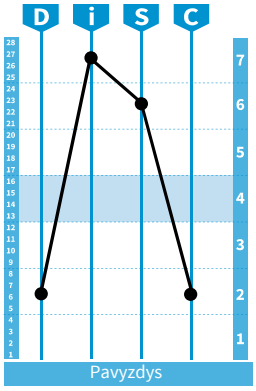
Padidintų efektyvumą, jei: mažiau svarstytų "arba, arba"; aiškiai nustatytų darbų prioritetus; pagalvotų apie alternatyvius būdus; būtų pasiruošęs daryti trumpalaikius kompromisus, siekdamas ilgalaikės naudos

Pasiekiančiųjų motyvacija yra daugiausiai vidinė, ją gimdo gerai suprantami asmeniniai tikslai. Jų pasišventimas savo tikslams neleidžia automatiškai priimti kolektyvinius tikslus. Pasiekiantiems reikia pagalvoti, kaip suderinti savo asmeninius siekius su organizacijos tikslais. Kontroliuodami savo gyvenimo kryptį, jie išsiugdo stiprų atsakomybės jausmą.

Pasiekiantieji rodo didelį susidomėjimą savo darbu, nuolat ir atkakliai stengiasi viską gerai užbaigti. Jie yra labai geros nuomonės apie savo darbą ir sudėtingose situacijose gali nesiryžti deleguoti darbus kitiems. Jie geriau viską atlieka patys, nes tada gali būti tikri, kad viskas bus atlikta gerai. Kai darbus deleguoja kitiems, jie yra linkę juos vėl susigrąžinti sau, jeigu viskas vyksta ne taip, kaip jie tikisi. Jie vadovaujasi mintimi: "Jei man pavyks, noriu, kad garbė atitektų man; jei man nepavyks - prisiimsiu kaltę."

Pasiekiantis turėtų daug daugiau bendrauti su kitais žmonėmis, kad pakeistų savo mąstymą ir negalvotų arba "Aš turiu viską padaryti pats", arba "Aš noriu, kad garbė atitektų man". Be kitų pagalbos jiems gali būti nelengva surasti naujus būdus pasiekti savo pageidaujamus rezultatus. Pasiekiantieji dirba labai efektyviai ir tikisi, kad pripažinimas prilygs įdėtoms pastangoms - didelis atlyginimas pelno siekiančiose organizacijose ar vadovaujančios pareigos kitose grupėse.

Patariančiojo Tipas



Būdingi bruožai: draugiškas; mylintis ir suprantantis

Siekiai: draugystė; laimė

Apie kitus sprendžia pagal: palankų požiūrį į kitus; sugebėjimą žmonėse ieškoti gero

Kitiems daro įtaką: asmeniniais santykiais; "atvirų durų" politika

Kuo vertingas organizacijai: išlieka pastovus ir nuspėjamas; susidraugauja su įvairiais žmonėmis; įsiklauso į kitų jausmus

Per daug: naudoja netiesioginius metodus; tolerantiškas

Stresinėje situacijoje: tampa pernelyg lankstus ir leidžiasi į labai artimus santykius; yra pernelyg patiklus, nediferencijuoja žmonių

Baiminasi: daryti spaudimą; būti apkaltintas dėl padarytos žalos

Padidintų efektyvumą, jei: skirtų daugiau dėmesio realiems terminams; rodytų daugiau iniciatyvos užbaigti darbą

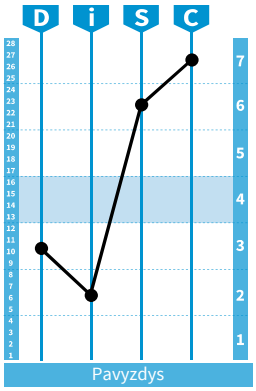
Patariantys ypač efektyviai sprendžia kitų problemas. Jų šiluma, įsijautimas į kitų problemas ir supratingumas daro žmonėms įspūdį. Jų optimizmas leidžia lengvai įžiūrėti gerąsias kitų savybes. Patariantys nori ilgalaikių santykių su kitais žmonėmis. Patariantys moka gerai klausytis ir noriai išklauso kitų problemas. Savo patarimus jie siūlo švelniai, neprimeta savo minčių kitiems.

Patariantys yra linkę būti perdėm tolerantiški ir kantrūs prastai dirbančių žmonių atžvilgiu. Stresinėse situacijose jiems gali būti sunku įveikti problemas, susijusias su darbo atlikimu. Dažniausiai Patariantys įsakinėja, reikalauja ar drausmina kitus, taikydami netiesioginius metodus. Vadovaudamiesi požiūriu, kad "svarbiausia yra žmonės", Patariantys mažiau dėmesio skiria užduočių atlikimui. Kartais jiems reikia pagalbos, kad galėtų nustatyti ir įgyvendinti realius terminus.

Kartais Patariantys kritiką prisiima kaip asmeninį įžeidimą, tačiau labai gerai reaguoja į dėmesį ar pagyrimus už gerai atliktus darbus. Jeigu Patariantys užima atsakingas pareigas, jie yra linkę daug dėmesio skirti darbo sąlygų kokybei ir adekvačiai vertina visus komandos narius.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Perfekcionisto Tipas



Būdingi bruožai: demonstruoja kompetenciją; santūrus ir atsargus

Siekiai: stabilumas; nuspėjami pasiekimai

Apie kitus sprendžia pagal: tikslius standartus

Kitiems daro įtaką: atidumu smulkmenoms; tikslumu

Kuo vertingas organizacijai: sąžiningas darbuotojas; laikosi standartų; kontroliuoja kokybę

Per daug: naudoja procedūras ir apsidraudimo metodus; priklauso nuo žmonių, produktų ir procesų, kurie pasiteisino praeityje

Stresinėje situacijoje: tampa taktiškas ir diplomatiškas

Baiminasi: priešiškumo

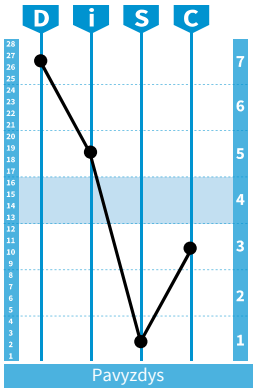
Padidintų efektyvumą, jeigu: būtų lankstesnis savo pareigose; būtų savarankiškesnis ir labiau pasikliautų kitais; labiau pasitikėtų savo verte

Perfekcionistai yra linkę sisteminti, tiksliai mąstyti. Tai - darbuotojai, kurie laikosi tvarkos tiek asmeniniame gyvenime, tiek darbinėje veikloje. Būdami labai sąžiningi darbuotojai, jie labai stropiai atlieka darbus, reikalaujančius dėmesio smulkmenoms ir tikslumo. Kadangi Perfekcionistai trokšta pastovių sąlygų ir iš anksto žinomos veiklos, jie geriausiai jaučiasi aiškiai apibrėžtoje darbo aplinkoje. Jie nori konkrečiai nustatytų reikalavimų darbui, terminų ir procedūrų vertinimo.

Priimant sprendimus, Perfekcionistai gali įklimpti smulkmenose. Jie sugeba priimti svarbius sprendimus, bet gali būti kritikuojami dėl to, kad sugaišta daug laiko rinkdami ir analizuodami informaciją. Nors Perfekcionistai nori išgirsti savo vadovų nuomonę, jie rizikuoja, kai turi faktus, kuriuos gali interpretuoti ir panaudoti darant išvadas.

Save ir kitus Perfekcionistai vertina pagal tai, kaip yra laikomasi tipinių veiklos procedūrų ir griežtų standartų, siekiant konkrečių rezultatų. Šis sąžiningas požiūris į standartus ir kokybę yra vertingas organizacijai. Vertindami save, Perfekcionistai gali pernelyg sureikšminti tai, ką jie daro, ir per mažai akcentuoti savo žmogiškąsias savybes. Todėl, išgirdę asmeninį pagyrimą, jie gali pagalvoti: "Ko šitas žmogus nori?" Priimdami nuoširdžius pagyrimus, Perfekcionistai padidintų pasitikėjimą savimi.

Siekiančiojo rezultatų Tipas



Būdingi bruožai: žodžiais išsako savo stiprų ego; demonstruoja tvirtą individualizmą

Siekiai: dominavimas ir nepriklausomybė

Apie kitus sprendžia pagal: sugebėjimą greitai atlikti užduotis

Kitiems daro įtaką: stipriu charakteriu; atkaklumu

Kuo vertingas organizacijai: atkaklumu; užsispyrimu

Per daug: nekantrus; konkuruojantis

Stresinėje situacijoje: tampa kritiškas ir priekabus; priešinasi komandiniam darbui; gali peržengti ribas

Baiminasi: kad kiti pasinaudos juo; lėtumo, ypač atliekant užduotis; būti pernelyg "minkštu"

Padidintų efektyvumą, jeigu: dažniau išsakytų savo samprotavimus; labiau atsižvelgtų į kitų požiūrį bei mintis dėl uždavinių ir problemų sprendimo; nuoširdžiau domėtųsi kitais; būtų kantresnis ir nuolankesnis

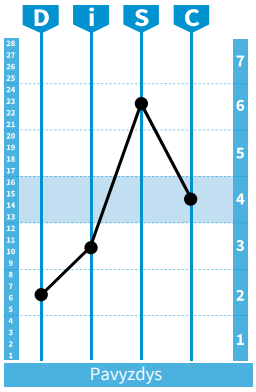
Siekiantys rezultatų demonstruoja pasitikėjimą savimi, kurį žmonės kartais gali vertinti kaip arogranciją. Jie aktyviai ieško progų išbandyti ir patobulinti savo sugebėjimą pasiekti rezultatą. Siekiantys rezultatų mėgsta sunkias užduotis, situacijas, kuriose reikia konkuruoti, specifines užduotis ir "svarbias" pareigas. Atsakomybę jie prisiima jausdami savo svarbą, o baigę demonstruoja pasitenkinimą.

Siekiantys rezultatų yra linkę vengti varžančių veiksnių, tokių, kaip tiesioginė kontrolė, daug laiko reikalaujančios smulkmenos ir kasdieninis darbas. Kadangi jie yra stiprūs ir tiesūs, jiems gali būti sunku su kitais žmonėmis. Siekiantys rezultatų vertina savo nepriklausomybę ir, dirbdami komandoje ar komitete, gali nenustygti vietoje. Nors paprastai jie mėgsta dirbti vieni, jie moka įtikinti kitus, kad šie jiems padėtų, ypač kai reikia atlikti kasdieninius darbus.

Siekiantys rezultatų greitai mąsto, yra nekantrūs ir priekabūs žmonėms, kurie mąsto lėtai. Kitus vertina pagal sugebėjimą pasiekti rezultatus. Siekiantys rezultatų yra ryžtingi ir atkaklūs net ir tada, kai susiduria su prieštaravimais. Kai reikia, jie kontroliuoja situaciją, nepriklausomai nuo to, ar jie yra už tai atsakingi, ar ne. Be kompromisų siekdami rezultatų, Siekiantys rezultatų gali būti stačiokiški ir beširdžiai.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Specialisto Tipas



Būdingi bruožai: apskaičiuotai nuosaikus; paslaugus kitiems

Siekiai: pastovi faktinė padėtis; kontroliuojama aplinka

Apie kitus sprendžia pagal: draugystės standartus; kompetenciją

Kitiems daro įtaką: darbo atlikimo pastovumu; dėmesiu kitiems

Kuo vertingas organizacijai: planuoja artimiausią veiklą; yra nuspėjamas, pastovus; išlaiko pastovų tempą

Per daug: kuklus; mažai rizikuoja; pasyviai reaguoja į naujoves

Stresinėje situacijoje: prisitaiko prie valdžią turinčių žmonių ir galvoja kartu su grupe

Baiminasi: pokyčių, dezorganizavimo

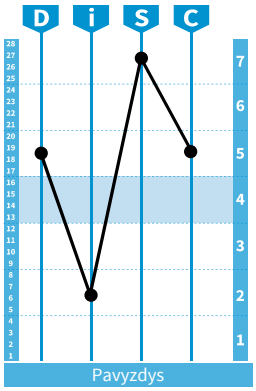
Padidintų efektyvumą, jeigu: daugiau viešai aptarinėtų savo mintis; pasitikėjimą savimi grįstų kitų nuomone; taikytų supaprastintus metodus

Specialistai gerai pritampa prie kitų. Jų nuosaiki, valdoma pozicija ir kuklus elgesys leidžia gerai dirbti su skirtingų elgsenos stilių žmonėmis. Specialistai yra dėmesingi, kantrūs, visada pasirengę padėti tiems, kuriuos jie laiko savo draugais. Darbe jie užmezga artimus santykius su gana nedidele grupele bendradarbių.

Jie stengiasi išlaikyti žinomus ir numatomus darbo metodus. Jiems geriausiai sekasi specializuotose srityse, savo darbą Specialistai planuoja nurodytomis kryptimis, jų darbo rezultatai yra nepaprastai pastovūs. Aplinkinių teigiamas įvertinimas padeda išlaikyti šį pastovų lygį.

Specialistai lėtai prisitaiko prie naujovių. Iš anksto sužinoję sąlygas, jie turi laiko pakeisti savo darbo metodus ir išlaikyti tą patį darbo kokybės lygį. Pradedant naujus projektus ir kuriant supaprastintus metodus, leidžiančius laiku atlikti darbą, Specialistams gali reikėti pagalbos. Baigtus darbus Specialistai dažnai padeda į šoną, kad vėliau dar kartą patikrintų. Specialistams reikia pagalvoti apie senų, nebenaudingų dokumentų sunaikinimą.

Tyrinėjančiojo Tipas



Būdingi bruožai: šaltakraujis; drausmingas

Siekiai: jėga per formalias valdžios roles ir pareigas

Apie kitus sprendžia pagal: faktinės informacijos naudojimą

Kitiems daro įtaką: nusistatymu; valios jėga

Kuo vertingas organizacijai: išsamiai atlieka visą darbą iki galo; ryžtingai atlieka darbus tiek vienas, tiek komandoje

Per daug: stačiokiškas; įtarinėja kitus

Stresinėje situacijoje: linkęs užgniaužti konfliktą savyje; jaučia pagiežą

Baiminasi: didelių žmonių grupių; atsakomybės siūlant abstrakčias idėjas

Padidintų efektyvumą, jeigu: būtų lankstesnis; labiau toleruotų kitus; turėtų daugiau asmeninių ryšių su kitais

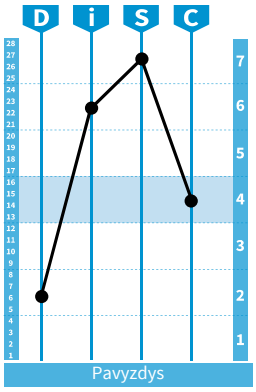
Objektyvūs ir logiški - Tyrinėjantys yra tikri šaltakraujai "tikrovės uostai". Dažniausiai jie yra santūrūs, ramiai ir tvirtai žengia savo nepriklausomu keliu užbrėžto tikslo link. Jiems gerai sekasi daugybė dalykų. Ir tai ne dėl to, kad Tyrinėjantys yra labai įvairiapusiški, o todėl, kad labai atkakliai siekia viską užbaigti iki galo. Jiems reikia aiškiai suformuluotų tikslų ar uždavinių, kad galėtų sudaryti tvarkingą planą ir organizuoti savo veiksmus. Kai projektas yra jau pradėtas, Tyrinėjantys atkakliai kovoja, kad galėtų įgyvendinti savo tikslus. Kartais būtina įsikišti, norint pakeisti jų pasirinktą kryptį. Todėl juos gali laikyti užsispyrusiais ir per daug pasitikinčiais savimi.

Tyrinėjantiems gerai sekasi atlikti sunkias technines užduotis, kur jie gali panaudoti faktus, leidžiančius interpretuoti situaciją ir daryti išvadas. Jie labiau reaguoja į logiką nei į emocijas. Jei reikia pasiūlyti idėją, jiems geriausiai sekasi, kai kalba apie konkretų daiktą.

Tyrinėjantys nelabai jaudinasi, ar žmonės yra patenkinti, jiems labiau patinka dirbti vieniems. Žmonės gali laikyti juos šaltais, šiurkščiais ir netaktiškais. Kadangi Tyrinėjantys vertina savo sugebėjimą mąstyti, jie sprendžia apie kitus pagal tai, kaip jie panaudoja faktus ir logiką. Kad geriau sektųsi bendrauti su žmonėmis, jiems reikia ugdyti supratimą apie kitus žmones, ypač jų jausmus.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Veikiančiojo Tipas



Būdingi bruožai: nori prieraišumo; nepripažįsta agresijos

Siekiai: pripažinimas grupėje

Apie kitus sprendžia pagal: pasiryžimą visus toleruoti ir įtraukti į darbą

Kitiems daro įtaką: supratingumu; draugiškumu

Kuo vertingas organizacijai: remia, subalansuoja, įsijaučia; akcentuoja paslaugas

Per daug: geras

Stresinėje situacijoje: pradeda įtikinėti, jei reikia, pasitelkdamas informaciją ar svarbias pažintis

Baiminasi: nesutarimų; konfliktų

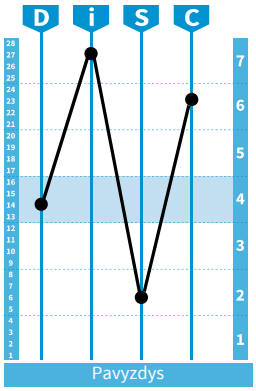
Padidintų efektyvumą, jei: geriau suvoktų, kas jis yra ir ką gali padaryti; būtų tvirtesnis ir atkakliau gintų savo nuomonę; geriau išmoktų sakyti "ne", kai to reikia

Darbe Veikiantieji daug dėmesio skiria tiek santykiams tarp žmonių, tiek darbiniams aspektams. Jie lengvai įsijaučia ir palaiko kitus, moka gerai klausytis, juos žino kaip žmones, mielai išklausančius kitus. Veikiančiųjų dėka žmonės jaučiasi reikalingi. Kadangi Veikiantieji reaguoja į aplinkinių poreikius, žmonės nebijo, kad Veikiantieji juos atstums. Veikiantieji siūlo savo draugystę ir yra pasirengę padaryti paslaugą kitiems žmonėms.

Veikiantieji turi puikų efektyvaus organizavimo ir darbų atlikimo potencialą. Jie natūraliai skatina harmoniją ir komandinį darbą. Jiems ypač gerai sekasi daryti kitiems tai, ką jiems yra sunku pasidaryti patiems sau.

Veikiantieji baiminasi konfliktų ir nesutarimų. Jų palaikantis elgesys gali sudaryti sąlygas kitiems toleruoti situaciją vietoj to, kad jie aktyviai spręstų problemas. Be to, Veikiančiojo polinkis vengti atviro susidūrimo su agresyviais žmonėmis gali būti vertinamas kaip "tvirtumo" stoka. Nors jie ir labai nori pritapti prie kitų, Veikiantieji yra pakankamai nepriklausomi.

Vertinančiojo Tipas



Būdingi bruožai: labai stengiasi gerai pasirodyti

Siekiai: "pergalė"

Apie kitus sprendžia pagal: sugebėjimą imtis iniciatyvos

Kitiems daro įtaką: konkuruojančiu pripažinimu

Kuo vertingas organizacijai: kartu su komanda įgyvendina tikslus

Per daug: naudoja valdžią, išradingumą

Stresinėje situacijoje: sunerimsta, tampa kritišku, pradeda nekantrauti

Baiminasi: "pralaimėjimo" ar "nesėkmės", kitų nepritarimo

Padidintų efektyvumą, jei: dažniau atliktų viską pats iki galo; rodydamas nepritarimą, daugiau įsijaustų į situaciją; pasirinktų tolygesnį darbo tempą

Vertinantys stengiasi, kad jų idėjos tarnautų praktiniams tikslams. Siekiant rezultatų, jie naudoja tiesioginius metodus. Vertinantys sugeba konkuruoti, tačiau, kadangi Vertinantys yra dėmesingi kitiems, žmonės juos greičiau laiko tvirtais nei agresyviais. Vertinantys nenurodinėja ir neįsakinėja - jie pasitelkia įtikinėjimą ir taip įtraukia į darbą kitus. Aplinkinių norą bendradarbiauti jie sužadina paaiškindami siūlomos veiklos esmę.

Vertinantys padeda kitiems suvokti, ką reikia daryti, norint pasiekti rezultatų. Paprastai Vertinantys remiasi išsamiu veiksmų planu, kurį jie sukuria tam, kad galėtų metodiškai siekti rezultatų. Trokšdami laimėti, Vertinantys gali tapti nekantrūs, ypač kai nesilaikoma jų nustatytų standartų arba kai reikia nuolat tikrinti atliktą darbą.

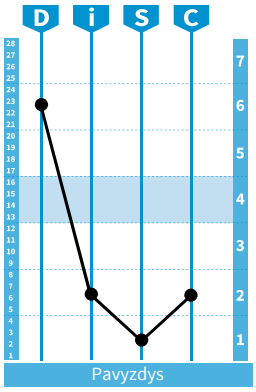
Vertinantys pasižymi geru kritiniu mąstymu. Savo kritiką jie išreiškia žodžiais, kurie kartais gali būti ganėtinai kandūs. Vertinantiems geriau sekasi kontroliuoti situaciją, jei jie atsipalaiduoja ir nusistato sau tinkamą tempą. Jiems padėtų aksioma: "Ne visada gali laimėti".

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

Klasikiniai profilio tipai

DiSC® Classic 2.0

Vystančiojo Tipas



Būdingi bruožai: svarbu patenkinti asmeninius poreikius

Siekiai: naujos galimybės

Apie kitus sprendžia pagal: sugebėjimą pasiekti Vystančiojo standartus

Kitiems daro įtaką: problemų sprendimo ieškojimu; primesdamas savo jėgos suvokimą

Kuo vertingas organizacijai: stengiasi nesuversti atsakomybės kitiems; ieško naujų ar novatoriškų problemų sprendimo būdų

Per daug: kontroliuoja žmones ir situacijas, siekdamas savo rezultatų

Stresinėje situacijoje: darbus atlieka vienas; tampa agresyvus, jei jaučia grėsmę savo individualumui ar nebelieka įdomių galimybių

Baiminasi: nuobodulio, nesuvaldyti situacijos

Padidintų savo efektyvumą, jei: būtų kantresnis, labiau įsijaustų; daugiau dalyvautų ir bendradarbiautų su kitais; viską atliktų iki galo ir skirtų daugiau dėmesio kokybės valdymui

Vystančiojo tipo žmonės yra stipria valia pasižyminčios asmenybės, nuolat siekiančios naujų horizontų. Pasitikintys savimi, savarankiškai mąstantys, jie nori patys rasti sprendimą. Beveik nepasiduodantys ribojančiai grupės įtakai, Vystančiojo tipo žmonės sugeba įveikti tradicinius metodus ir dažnai sugalvoja novatoriškus sprendimus.

Nors dažniausiai jų elgesys yra tiesus ir įtaigus, kartais Vystantys gali gudriai manipuliuoti žmonėmis ir situacijomis. Jei kartu su kitais žmonėmis jie turi dalyvauti situacijose, kurios riboja jų individualumą, Vystančiojo tipo žmonės gali tapti karingi. Jie atkakliai siekia trokštamų rezultatų ir padarys viską, ko reikia, kad įveiktų kliūtis į sėkmę. Be to, Vystantys daug tikisi iš kitų ir gali būti labai kritiški, jei jie neįgyvendina jų nustatytų reikalavimų.

Vystančiojo tipo žmones labiausiai domina jų pačių tikslų įgyvendinimas. Jiems reikia išbandymų ir galimybės tobulėti. Ypatingą dėmesį skirdami rezultatams, jie gali nepakankamai įsijausti į kitų žmonių problemas, o kitiems jie gali pasirodyti beširdžiai, nes nesvarstę atmeta kitų nerimą.

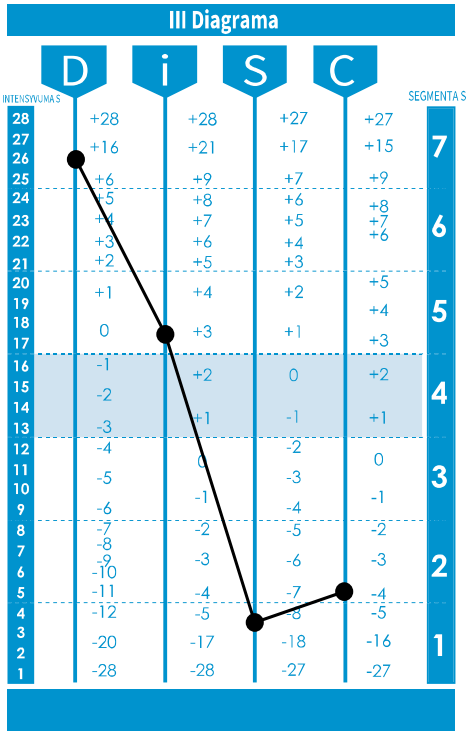
© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.

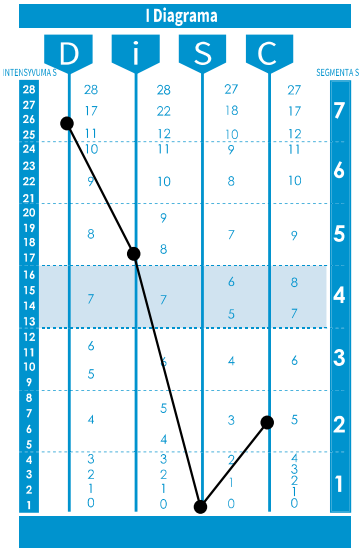
Rezultatai ir duomenų analizė

DiSC® Classic 2.0

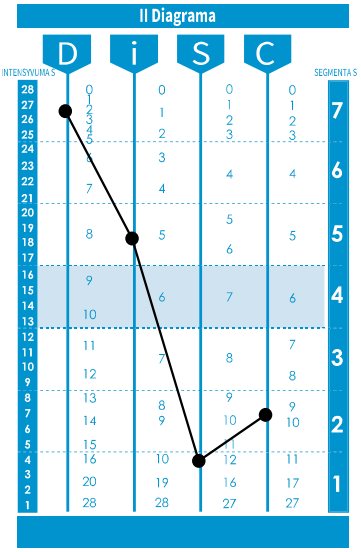
Čia yra trumpai aprašyta, kaip buvo sudaryta Jūsų asmeninė ataskaita. III diagrama – tai rezultatas, kuris buvo gautas, įvertinus Jūsų pasirinktus atsakymus „tiksliausiai“ ir „mažiausiai“. Jis buvo panaudotas, nustatant Jūsų aukščiausią DiSC dimensiją, intensyvumo rodiklį bei Jūsų klasikinį profilio tipą. Jeigu norėtumėte daugiau informacijos apie tai, kaip buvo sudaryta Jūsų asmeninė ataskaita, prašome pasikalbėti su savo konsultantu.

Vardas: Responento Vardas
Data:Lytis: 2007/03/13





Čia yra Jūsų atsakymai „labiausiai“ kiekvienai iš keturių pakopų



Čia yra Jūsų atsakymai „mažiausiai“ kiekvienai iš keturių pakopų

		D	I	S	C	N
SKAIČIAVIMO LENTELĖ	TIKSLIAUSIAI	15	8	0	5	0
	MAŽIAUSIAI	2	5	12	9	0
	SKIRTUMAS	13	3	-12	-4	

TRUMPAS PAAIŠKINIMAS

Stipriausia DiSC dimensija (dimensijos): Dominavimas (D)

Klasikinis tipas: Siekiančiojo rezultatų tipas

Segmentų numeriai: 7512

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės išsaugotos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti visą medžiagą ar jos dalį.