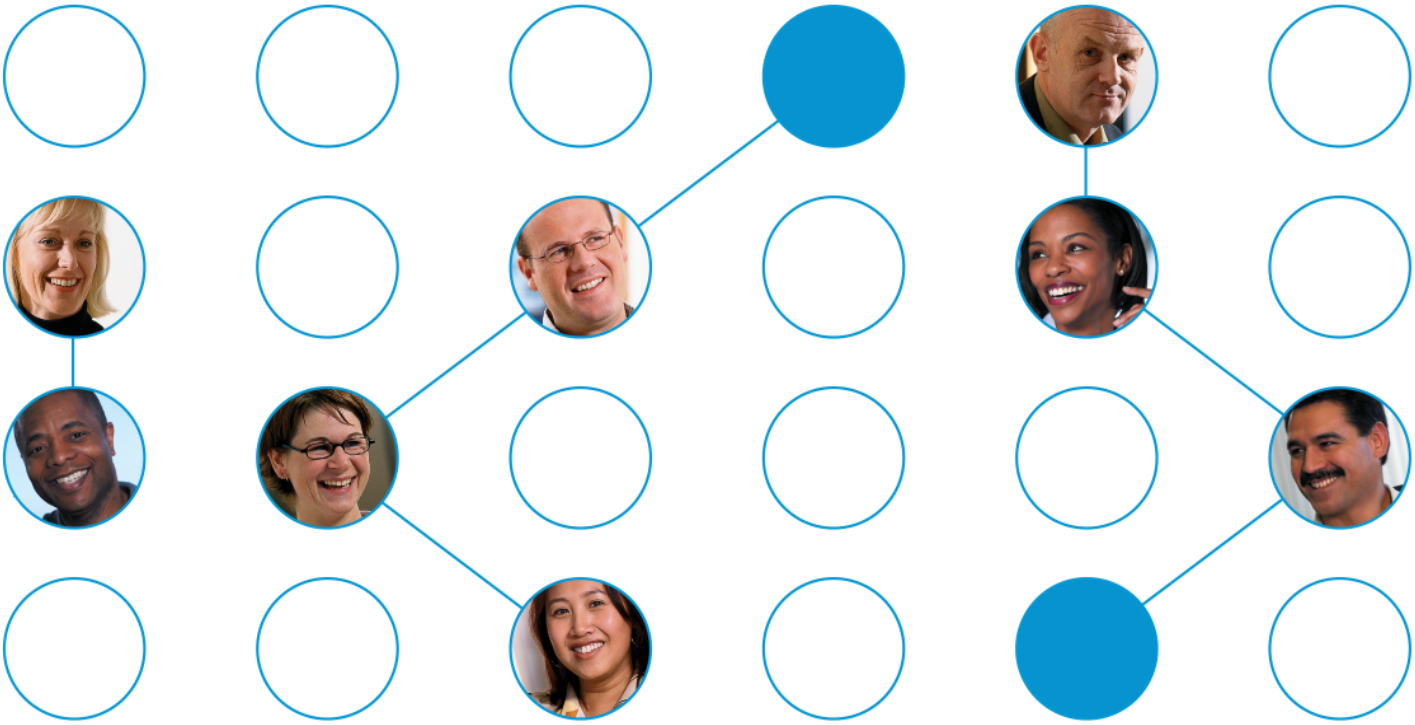
DiSC Classic 2.0



ipb partners

Jānis Bērziņš
15.10.2026

Šo profilu izveidoja:

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

WILEY

Pārskats

DiSC® Classic 2.0

Laipni lūdzam! Šis ir Jūsu profils *DiSC® Classic.* Jūs esat ceļā uz lielāku ticību saviem spēkiem un personiskās efektivitātes uzlabošanu.

Šim profilam ir četras sadaļas:

I sadaļa Tā veltīta Jūsu uzvedības stilam, kas konstatēts, ņemot vērā Jūsu atbildes anketā. Šīs sadaļas sākumā varat apskatīt sava uzvedības stila grafisko attēlu, bet tālāk sniegta informācija par Jūsu izteiktāko uzvedības tendenci/-ēm, vajadzībām, Jums vēlamāko vidi, kā arī aprakstītas stratēģijas, kā Jūs varētu palielināt savu efektivitāti darbā. 1. sadaļas 2. posmā sniegta t.s. intensitātes indeksa tabula, kurā ir atzīmētas Jums raksturīgākās īpašības. Šai tabulā iespējams uzzināt Jūsu potenciālās vājības un stiprās puses. 3. posmā Jūs atklāsiet, kā D, i, S un C uzvedības dimensijas ir kombinētas tieši Jūsu uzvedības stilā.

II sadaļa Tajā uzzināsiet, kas ir DiSC modelis. Šeit sniegta arī pārskata tabula par visām uzvedības dimensijām. Jums ir iespēja atzīmēt sev raksturīgāko un svītrot Jums neatbilstošāko.

III sadaļa Tā veltīta 15 klasisko uzvedības modeļu aprakstiem.

IV sadaļa Šai sadaļā atklāts, kā tika analizētas Jūsu atbildes anketā un veidots esošais rezultāts.

Neviena no uzvedības dimensijām nav labāka vai sliktāka par kādu citu. Nav iespējama pareiza vai nepareiza uzvedība. Šis profils rāda Jūsu īpašo attieksmi pret apkārt esošo vidi. Mēs iesakām - lasot proflu, lūdzu, atzīmējiet sev raksturīgāko un svītrojiet tos apgalvojumus, kas neatbilst Jums.

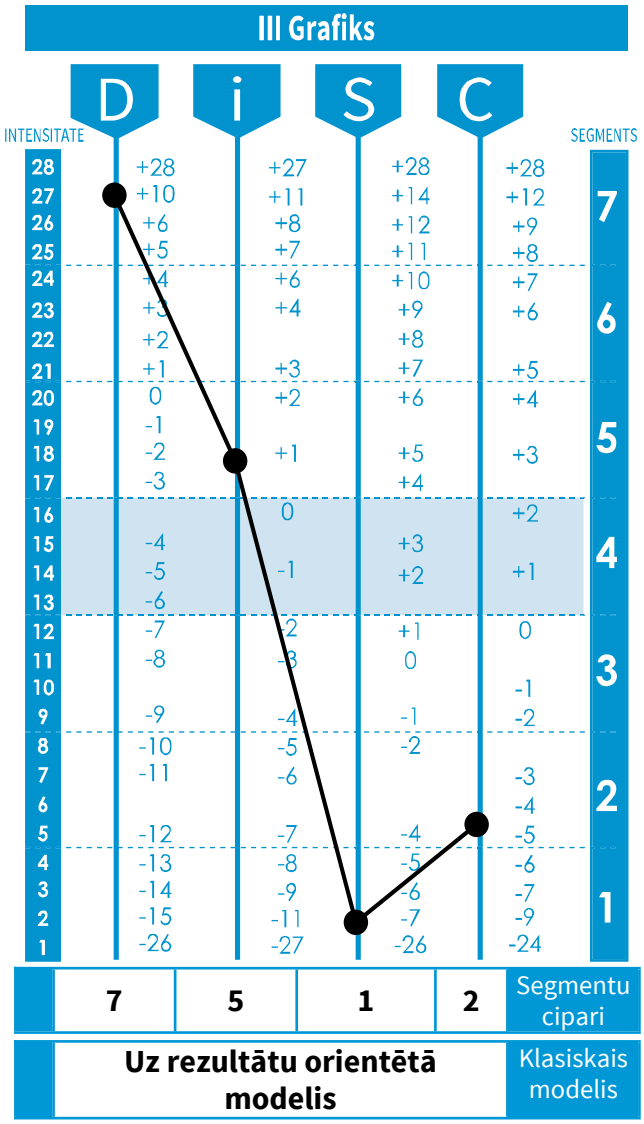
Sāksim!

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Jūsu DiSC® grafiks

DiSC® Classic 2.0

Šis ir Jūsu DiSC® grafiks, kas veidots, pamatojoties uz Jūsu atbildēm anketā. Visi pārējie šajā profilā atrodamie skaidrojumi rakstīti, ņemot vērā šeit atspoguļoto uzvedības tendenču kombināciju Jūsu uzvedības stilā. Nākamajās lappusēs lasiet par Jums izteiktākajām DiSC dimensijām, Jūsu potenciālajām vājībām un stiprajām pusēm.



© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Ņemot vērā Jūsu atbildes, Jums īpaši izteikta dominantā (D) uzvedības tendence. Izlasiet aprakstu par D dimensiju un pārliecinieties, cik daudz no rakstītā atbilst Jūsu domām par sevi. 14. lappusē iespējams izlasīt arī par pārējām uzvedības dimensijām.

Dominante (D)

Jūsu uzvedības stilā ir izteikta D dimensija. Tas nozīmē, ka Jums patīk veidot savu vidi, pārvarot šķēršļus, lai sasniegtu rezultātu.

Personām, kam ir izteikta D tendence (“augsts D”), patīk rīkoties, lai sasniegtu vēlamos rezultātus. Viņi meklē iespējas, lai virzītos uz priekšu un gūtu individuālus sasniegumus, un šīs personas bieži vien tiecas iegūt autoratīvu nostāju. Galvenie mērķi cilvēkiem ar izteiktu D ir kontrole un rezultāti, kā arī viņi vēlas pilnvaras pieņemt ātrus lēmumus, kad nepieciešams.

Konfliktu un problēmu risināšana "augstos D" nebiedē, pat ja tas nozīmē apdraudēt esošo stāvokli. Personām ar "augstu D" nesagādā problēmas dažādu aktivitāšu uzņemšanās un dažādu sfēru uzdevumu veikšana. Šīs personas strādā pat labāk, ja ir saņēmušas grūtu uzdevumu vai tiek apšaubīts viņu līdzšinējais pasaules skatījums.

Lai sasniegtu labākus darba rezultātus, "augstajiem D" vajadzētu vairāk iekļauties komandā un ievērot tās tempu. Tas var būt izaicinājums, jo personām ar "augstu D" nepatīk, ka citi viņus kontrolē vai ierobežo. Vadītāji un kolēģi var palīdzēt personām ar "augstu D", strukturizējot paredzamu darbu vidi.

Tā kā aprēķinātu risku uzņemšanās un rūpīgums nav "augstu D" stiprā puse, tad būtu lietderīgi komandā iekļaut cilvēkus, kuriem piemīt šīs īpašības. Tāpat arī plusu un mīnusu izvērtēšana nav personu ar "augstu D" dabā, jo viņi ir vairāk orientēti uz darbību, nevis apdomāšanu, tāpēc būtu vajadzīga palīdzība arī šajā jomā. Personām ar "augstu D" būtu pēc iespējas vairāk jāpauž izdarīto secinājumu iemesli.

Bieži vien personām ar "augstu D" ir grūti samierināties, ka dažkārt viņi ir atkarīgi no citiem, bet ja palīdz cilvēki, kas atzīst citu personu vajadzības, tas var kļūt pieņemams. Protams, personām ar "augstu D" palīdzēt var arī biežāka atslābināšanās.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

II posms: intensitātes indekss

DiSC® Classic 2.0

Katram ir savas labās īpašības un stiprās puses, kuru dēļ esam unikāli un neatkārtojami. Cilvēki parasti vēlas saņemt atzinību par savām priekšrocībām, kā arī tās efektīvi izmantot. Tomēr jāņem vērā, ka jebkura kopumā laba īpašība var kļūt negatīva, ja tā tiek izmantota nevietā.

Zemāk esošajā tabulā ir redzami katrai dimensijai - D, i, S un C -raksturīgi 28 īpašības vārdi. Tabulas augšā esošie vārdi ir katrai uzvedības dimensijai visraksturīgākās īpašības, bet apakšā esošie - vismazāk raksturojošie. Izlasiet katrā kolonnā izceltos vārdus.
Tie ir īpašības vārdi, kas varētu Jūs raksturot visvairāk. Nākamajās lappusēs Jums ir iespēja izlasīt sīkāk par Jums raksturīgajām īpašībām.

D	i	S	C
28 egocentrisks	28 entuziastisks	28 neaktīvs	28 perfekcionists
27 tiešs	27 sabiedrisks	27 pacietīgs	27 akurāts
26 pārgalvīgs	26 pārliecinošs	26 lojāls	26 faktu meklētājs
25 valdonīgs	25 impulsīvs	25 prognozējams	25 diplomātisks
24 pieprasošs	24 emocionāls	24 komandas spēlētājs	24 sistemātisks
23 spēcīgs	23 rosīgs	23 mierīgs	23 tradicionāls
22 riskētājs	22 paļāvīgs	22 privātīpašniecisks	22 pieklājīgs
21 pārdrošs	21 ietekmējošs	21 pašapmierināts	21 rūpīgs
20 izlēmīgs	20 patīkams	20 kūtrs	20 savaldīgs
19 zinātkārs	19 draudzīgs	19 nesaspringts	19 ar augstiem standartiem
18 pašpārliecināts	18 augstsirdīgs, dāsns	18 nav demonstratīvs	18 analītisks
17 konkurējošs	17 līdzsvarojošs	17 apdomīgs	17 jūtīgs
16 ātrs	16 šarmants	16 laipns	16 visu rūpīgi pārdomā
15 neatkarīgs savā rīcībā	15 pārliecināts par saviem spēkiem	15 stabils	15 izvairīgs
14 uzņemas aprēķinātu risku	14 pārliecinošs	14 ātrs, mobils	14 pats par sevi
13 paškritisks	13 vērojošs	13 atvērts	13 paštaisns
12 vienkāršs	12 atšķirīgs	12 acīgs	12 ar savu viedokli
11 kautrīgs, bikls	11 reflektīvs	11 dedzīgs	11 neatlaidīgs
10 reālistisks	10 faktisks	10 kritizējošs	10 patstāvīgs
9 izvērtē plusus un mīnusus	9 loģisks	9 neapmierināts	9 stingrs
8 lēnprātīgs	8 savaldīgs	8 kustīgs	8 nelokāms
7 konservatīvs	7 sevī noslēdzies	7 straujš	7 spītīgs
6 miermīlīgs	6 aizdomīgs	6 nemierīgs	6 neparedzams
5 prātīgs	5 pesimistisks	5 orientēts uz pārmaiņām	5 nepakļāvīgs
4 kluss	4 individuālists	4 trūkumu atklājējs	4 ietiepīgs
3 nedrošs	3 atturīgs	3 spontāns	3 nepiekāpīgs
2 atkarīgs no citiem	2 uztrauc, ko citi domā	2 neapmierināts ar esošo stāvokli	2 netaktisks
1 pieticīgs	1 atturīgs, noslēgts	1 aktīvs	1 sarkastisks

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Iepriekšējā lappusē tabulā izceltie vārdi raksturo katras uzvedības dimensijas intensitāti tieši Jūsu uzvedības stilā. Jo augstāk atrodas izceltie vārdi kolonnā, jo izteiktāka Jums ir konkrētā D, i, S vai C dimensija. Nākamajās četrās lappusēs ir skaidrotas Jums raksturīgās īpašības.

D uzvedības dimensija

Personas, kam ir tada pāti D dimensija kā Jums, varētu raksturot zemāk esošie īpašības vārdi. Atzīmējiet tās īpašības, ko Jūs uzskatāt par savu stipro pusi.

Egocentrisks: Stingra opozīcija vai mulsinoši notikumi parasti neietekmē Jūsu koncentrēšanos uz mērķa sasniegšanu. Koncentrēšanās uz sevi var būt noderīga, kad komandā trūkst vienprātības un tā jānovērš. Ņemiet vērā, ja pārāk daudz izmantosiet šo īpašību, Jūs varat kļūt apnicīgs/-a citiem vai pārāk egocentrisks/-a.

Tiešs: Daudzi cilvēki augstu vērtē šo īpašību, jo viņiem Jūsu teiktajā nav jāmeklē zemteksts – Jūs visu pasakāt tieši. Jūs varat iedvesmot citus, kas parasti ir atturīgi sava viedokļa un ideju paušanā. Tomēr, pārāk liela atklātība var sāpināt citus un negatīvi ietekmēt turpmāko komunikāciju.

Pārgalvīgs: Parasti Jūs lietas neveicat vecajā, ierastajā veidā. Jūs nebaidāties “sašūpot laivu” vai pat apgāzt to, ja Jūs kaut kas uz to mudina. Tas var iedvesmot citus, kas parasti neizmanto iespējas un nebijušas lietas. Neaizmirstiet savaldīt savu bravūru, lai nerīkotos pārsteidzīgi un pārāk pārgalvīgi, jo tas var atsvešināt kolēģus no Jums.

Valdonīgs: Jūsu izlēmība un orientēšanās uz mērķi var būt ieguvums komandai. Bet – ja Jūs neuzklausīsiet citus un atbilstoši nenovērtēsiet viņu viedokli, kad ir nepieciešama vienprātība, Jūs varat aizvainot kādu vai pat nokļūt opozīcijā.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

i uzvedības dimensija

Personas, kam ir tada pāti i dimensija kā Jums, varētu raksturot zemāk esošie īpašības vārdi. Atzīmējiet tās īpašības, ko Jūs uzskatāt par savu stipro pusi.

Ietekmējošs: Spēja ietekmēt un mudināt citus darboties ir būtiska līdera īpašība. Ja Jums piemīt šī īpašība, tad Jūs spējat pārraudzīt citus vai aizvietot viņus, ja nepieciešams. Bet ir svarīgi, lai Jūs justos atbildīgs/-a par savu taisnīgumu, lai citi nejustos maldināti vai parādīti negatīvā gaismā.

Patīkams: Tā kā Jūs esat dzīvespriecīgs/-a un optimistisks/-a, Jūs spējat iekļauties gandrīz jebkurā situācijā un dot savu ieguldījumu kopējā mērķa sasniegšanā. Bet, ja Jūs nekad nepaudīsiet savas patiesās domas un bažas, lai neizraisītu nesaskaņas, Jūs var uztvert kā neizteiksmīgu personu vai arī tādu, kam nav savu uzskatu.

Draudzīgs: Jūs neesat tā persona, kas izvairīsies no saskarsmes ar citiem. Jums patīk būt notikumu centrā, un parasti Jums ir daudzas idejas, ko paust citiem. Šī īpašība var būt noderīga, strādājot kopā ar introvertiem cilvēkiem, lai palīdzētu viņiem iejusties grupā. Sabiedriskums varētu Jums kaitēt tad, kad jāievēro termiņš vai strikti jākoncentrējas uzdevuma veikšanai.

Augstsirdīgs, dāsns: Darba vidē tas nozīmē to, ka Jūs tērējat savu laiku un enerģiju citu labā, neko neprasot par to pretī. Šī īpašība irt ļoti noderīga kopējo mērķu sasniegšanā. Bet Jums vajadzētu taupīt savus spēkus, iemācoties pateikt “nē”, kad Jūs jau darbojaties vairāku projektu realizēšanā.

Līdzsvarojošs: Šī īpašība attiecas uz Jūsu pašpārliecinātību, kad nokļūstat jaunā situācijā, satiekat nepazīstamus cilvēkus vai piedzīvojat nebijušu problēmu. Jūs parasti reaģējat lēnā garā, ar ko Jūs izpelnāties cieņu un citu cilvēku vēlēsanos līdzināties Jums. Tomēr, ja Jūs neņemsiet vērā citu personu bažas, Jūs varat zaudēt uzticību.

Šarmants: Kombinācijā ar emocionālo inteliģenci un līdera spējām, Jūsu prasmei piesaistīt uzmanību ir liels potenciāls. Tomēr nevajadzētu izmantot savu šarmu, lai manipulētu vai izrādītu pārākumu pār citiem.

Pašpaļāvīgs: Jūsu ticība saviem spēkiem, lai paveiktu darbu, var iedvesmot arī citus uzņemties risku, kas var veicināt veiksmīgāku risinājumu atrašanu. Strādāt ar pašpaļāvīgiem cilvēkiem vienmēr atmaksājas, ja vien viņu pašpaļāvība nekļūst pārspīlēta, kā dēļ citi var kļūt pikti un justies nevajadzīgi.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

S uzvedības dimensija

Personas, kam ir tada pāti S dimensija kā Jums, varētu raksturot zemāk esošie īpašības vārdi. Atzīmējiet tās īpašības, ko Jūs uzskatāt par savu stipro pusi.

Orientēts uz pāraiņām: Šī īpašība palīdz novērst sastingumu, un Jūs vienmēr ievērojat, ja rodas jaunas idejas un iespējami jauni un veiksmīgāki risinājumi. Bet centieties nekļūt tik orientēts/-a uz pārmaiņām, ka vairs nespējat novērtēt tradicionāluma pozitīvos aspektus.

Trūkumu atklājējs: Jūs atklājat kļūdas vai konstatējat trūkumus, ko citi nav pamanījuši, ko var uzskatīt par pozitīvu potenciālu. Šī īpašība var kļūt par negatīvu, ja Jūs kļūstat pārāk piekasīgs/-a vai kritizējošs/-a, kādēļ citi turpmāk var nevēlēties Jums paust idejas vai strādāt kopā ar Jums.

Spontāns: Labākās idejas Jums parasti rodas iedvesmas un rosīguma brīdī. Jūs, iespējams, atstājat lietas netrisinātas, kamēr Jūsu galvā rosas lieliski sarežģītu problēmu risinājumi. Tomēr, ja Jums jāstrādā paredzams rutīnas darbs vai jāveido sistēma, tas var būt Jums graujoši.

Neapmierināts ar esošo stāvokli: Radoši atklājumi bieži vien ir neapmierinātības ar esošo stāvokli rezultāts, un Jūs bieži ieviešat jauninājumus savā šķēršļu apiešanas veidā. Centieties savaldīt savas dusmas, ja neizdodas ieviest iecerētās izmaiņas. Tas varētu palīdzēt Jums izvairīties no nesaskaņām.

Aktīvs: Termiņu ievērošana un projektu pabeigšana Jums nesagādā problēmas. Bet efektivitāte var samazināties, ja pirms savas darbības uzsākšanas neesat visu rūpīgi pārdomājis/-usi un apsvēris/-usi.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

C uzvedības dimensija

Personas, kam ir tada pāti C dimensija kā Jums, varētu raksturot zemāk esošie īpašības vārdi. Atzīmējiet tās īpašības, ko Jūs uzskatāt par savu stipro pusi.

Nelokāms: Nesatricināmi principi var nodrošināt kvalitatīvu darba veikšanu. Ievērojot un nemainot savus ideālus, Jūs varat iedvesmot arī citus ievērot Jūsu augstos standartus. Bet nepiekāpīgā nostāja var radīt domstarpības un kavēt būtisku jauninājumu ieviešanu.

Spītīgs: Kad jāpārvar škēršļi, Jūs ļoti tiecaties darboties saskaņā ar saviem plāniem. Jūsu neatlaidība var būtiski palielināt veiksmes iespējas sarežģītos projektos. Atteikšanās no kompromisiem gan var kavēt darbu pabeigšanu.

Neparedzams: Šī rakstura īpašība ir stiprā puse, kad Jūs to izmantojat, lai rosinātu kolēģus būt enerģiskiem un radošiem. Par vājo pusi šī īpašība var kļūt tad, ja Jūs kļūstat tik neparedzams/-a, ka citi sāk izvairīties strādāt ar Jums kopā.

Nepakļāvīgs: Tradicionālie uzskati bieži vien nesaskan ar jūsējiem. Ignorējot tradicionālās barjeras, Jūs varat ieviest jaunas idejas un veiksmīgākas pieejas. Bet problēmas var rasties, kad Jūsu pretestība kļūst par pastāvīgu reakciju jebkurā situācijā.

Ietiepīgs: Jūs parasti esat ļoti patstāvīgs/-a. Atteikšanās piekrist līdzcilvēku spiedienam var dod pozitīvus rezultātus, kad Jūs izsakāt konstruktīvu kritiku. Jums jāuzmanās, lai Jūsu ietiepība un vēlēšanās saglabāt savu nostāju jebkurā gadījumā nepārvēršas par spītīgu sava viedokļa aizstāvēšanu, objektīvi neizvērtējot tā pareizību un noderīgumu.

Nepiekāpīgs: Tas nozīmē, ka piekāpība un klusa samierināšanās var būt Jums grūti realizējama. Tas var noderēt tad, ja draud svarīgu mērķu nesasniegšana, bet šāda īpašība nav tik pozitīva, ja Jūsu stūrgalvīgā attieksme kavē uzlabojumu ieviešanu.

Netaktisks: Jūs bieži vien runājat skaidri un tieši, neievērojot smalkjūtību vai taktiskumu, kas nozīmē to, ka vienmēr visiem ir skaidra Jūsu nostāja un domas. Tas ir liels pluss, kad darba vidē ir nepieciešama tieša komunikācija. Diemžēl tāda izturēšanās var aizvainot citus un atsvešināt no Jums.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Katras personas uzvedībā ir saskatāma dažāda D, i, S un C uzvedības tendenču kombinācija un intensitāte. Dažādu pētījumu rezultātā ir konstatēts, ka visbiežāk sastopami 15 dažādas D, i, S un C kombinācijas, t. i., uzvedības modeļi.

Jums raksturīgs Uz rezultātu orientētā modelis. Lūdzu, izlasiet zemāk esošo aprakstu un atzīmējiet sev raksturīgāko.

Uz rezultātu orientētā modelis

Jūsu motivācija

Jūs kā uz rezultātu orientēta persona, esat ātrs domātājs ar savu pārliecību. Citi Jūs raksturo kā patstāvīgu, apņēmīgu personu, turklāt lielu individuālistu. Parasti Jūs rīkojaties tieši un aktīvi; Jūs esat dominējoša personība.

Visticamāk, Jūs vēlaties ieņemt svarīgus amatus, kuros Jums būtu lielas pilnvaras. Jums patīk situācijas, kurās iespējams konkurēt vai būt pirmajam. Jums var būt raksturīga pārāk daudzu pienākumu uzņemšanās, un parasti Jūs tik ātri nepadodaties, ja neizdodas tos visus pildīt. Arī citi Jūs uztver kā autoratīvu personu, jo parasti Jūs sakāt, ko domājat.

Jūsu tendence būt ļoti neatkarīgam/-ai, kā arī Jums raksturīgā neiecietība vai nepieejamība var radīt iespaidu, ka esat iedomīgs/-a. Saspringtās situācijās Jūs spējat kļūt ass/-a vai pat likt uz spēles savas attiecības ar citiem.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Jums raksturīgākā uzvedība darbā

Iespējams, Jūs cenšaties atrast jaunus veidus, kā pārbaudīt savas spējas un attīstīt prasmes, lai sasniegtu labākus rezultātus. Jauni, vēl nepieredzēti uzdevumi var Jūs intriģēt, jaunas iespējas – pievērst uzmanību, bet no rutīnas vai prognozējamiem darbiem Jūs cenšaties izvairīties. Iespējams, Jums patīk grūti uzdevumi, kuru dēļ ir nepieciešams koncentrēties noteiktam mērķim.

Visbiežāk Jums raksturīgs ātrs temps, un tas palīdz Jums saglabāt iedvesmu un koncentrēšanos veicamajam uzdevumam, turpretim lēni veicams vai metodisks darbs vai arī tiešas kontroles un stingri laika ierobežojumi mēdz Jūs kaitināt. Ja vien iespējams, Jūs cenšaties izvairīties no šiem nevēlamajiem faktoriem. Kad esat pabeidzis/-usi projektu un rezultāts atbilst gaidītajam, Jūs pat necenšaties slēpt savu apmierinātību.

Parasti Jūs dedzīgi cenšaties sasniegt vērā ņemamus rezultātus. Jūs esat neatlaidīgs/-a dažādu apstākļu pārvarēšanā un bieži Jūs neielaižaties kompromisos, meklējot veiksmīgākos risinājumus. Protams, Jūsu neatlaidība ir ieguvums uzņēmumam.

Jums ir svarīga neatkarība, un, iespējams, Jums labāk patīk strādāt vienatnē, tāpēc dažādi uzdevumi, kas veicami komandā Jums var nebūt piemērotākie. Ja tomēr jāstrādā grupā, Jūs bieži esat saspringts/-a, kad Jums kāds jāpārliecina atbalstīt Jūsu pūliņus vai arī jālūdz kādam palīdzība rutīnas darbu paveikšanā.

Galvenais, pēc kā Jūs vērtējat kolēģus, ir personības spēcīgums. Iespējams, Jūs kļūstat diezgan nepacietīgs/-a vai vainu meklējošs/-a, strādājot kopā ar tādiem kolēģiem, kas, jūsuprāt, strādā bez iedvesmas vai pārāk lēni. No otras puses Jūs apbrīnojat tos kolēģus, kas spēj sasniegt augstus rezultātus. Jums galvenokārt simpatizē tie, kuri strādā ātri un rezultatīvi.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana un aizliegta.

Jums raksturīgākais

Tā kā Jūs daudzus projektus uzskatāt par konkurējošām situācijām, Jums var rasties konflikti ar kolēģiem. Jūs spējat būt galvenais/-ā un labākais/-ā darba veicējs/-a un varat tiks uzskatīts/-a par neapšaubāmu uzvarētāju. Jums būtu vērts apdomāt, ka lielākajā daļā uzdevumu ir iespējami “es uzvaru/ tu uzvari” risinājumi.

Jūsu izteiktā vēlēšanās būt neatkarīgam/-ai var traucēt komandas darbā. Bieži vien Jums pat nepatīk piedalīties grupas aktivitātēs. Jūsu attieksmes dēļ pret grupu darbu Jūs varat tikt uzskatīts/-a par iedomīgu vai augstprātīgu. Turklāt šo iespaidu var pastiprināt Jūsu iespējamais kritiskums pret kolēģiem. Iespējamais risinājums – Jums būtu vēlams vairāk apdomāt kolēģu dažādos viedokļus un izvairīties no automātiskas viņu pūliņu noraidīšanas, varētu izrādīt lielāku ieinteresētību par saviem kolēģiem, kā arī citu idejas uztvert kā iespējamos problēmu risinājumus.

Parasti Jūs spējat ātri saskatīt un novērst tos faktorus, kas varētu traucēt sasniegt Jums vēlamos rezultātus. Tas var būt iemesls, kāpēc uzņematies situācijas kontrolēšanu, ja Jums šķiet, ka tas ir nepieciešams. Bieži vien Jūs jūtaties atbildīgs/-a pat par tiem projektiem, par kuriem oficiāli Jūs neesat atbildīgā persona. Jums var šķist, ka citi cilvēki var izmantot savu pārākumu, ja Jūs to pieļausiet.

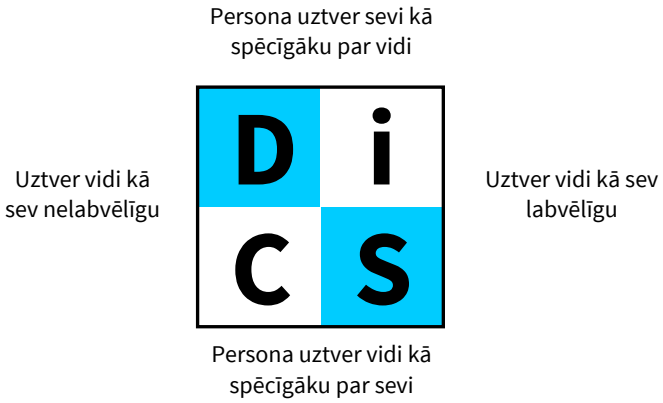
Jums var būt ieteicams vairāk izteikt sava viedokļa pamatojumu citiem nevis pārsniegt savas pilnvaras, nepaskaidrojot iemeslus. Racionāli paskaidrojot, Jūs varat izvairīties no iespējamiem konfliktiem. Lai palielinātu savu efektivitāti, Jums būtu ieteicams kļūt iecietīgākam/-ai.

Jūs esat pašpārliecināta un individuālistiska persona, kuras galvenais mērķis ir gūt rezultātus.

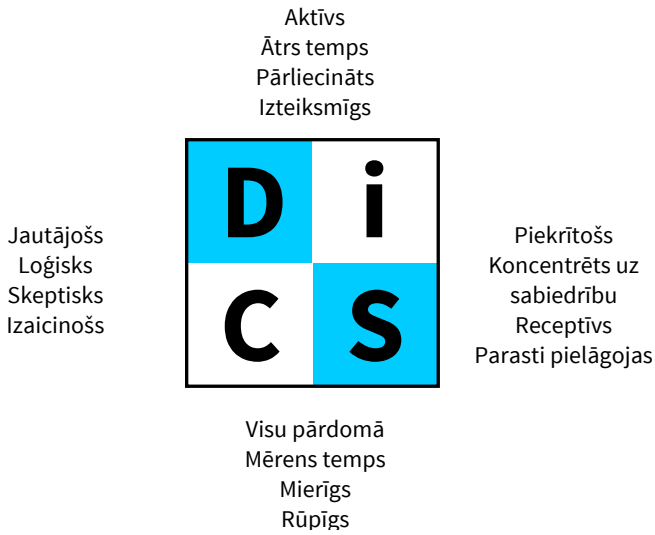
© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Profils DiSC Classic ir veidots, ņemot vērā četru kvadrantu modeli, kurā atklātas četras cilvēka uzvedībai raksturīgas uzvedības dimensijas jeb tendences - D, i, S un C (Dominante, Ietekme, Stabilitāte un Centība, rūpīgums). Ir cilvēki, kuru uzvedības stilā ir saskatāmas visas četras uzvedības tendences, bet var būt izteiktas trīs, divas vai tikai viena uzvedības tendence.

Ar ko Jūsu uzvedības stils atšķiras no citiem? Kas Jūsu DiSC uzvedības stilam ir kopīgs ar citu cilvēku DiSC uzvedības stiliem? Šeit sniegtais DiSC modelis palīdzēs Jums gūt atbildes uz šiem jautājumiem. Zemāk esošajā kvandrantā Jūs varat redzēt, ka noteiktas uzvedības tendences ir novietotas blakus cita citai - tām ir kaut kas kopīgs. Cilvēkiem ar C un S uzvedības tendencēm ir raksturīgi vidi uztvert kā spēcīgāku par sevi. Tas nozīmē, ka personām ar izteiktām C un S tendencēm var būt raksturīga pielāgošanās citiem vai videi. Personām ar izteiktām D un i uzvedības tendencēm kopīgs ir tas, ka viņi sevi uztver kā spēcīgākus par vidi. Tas nozīmē, ka šīs personas var būt pārliecinātākas par sevi tāpēc, ka viņiem šķiet, ka spēj kontrolēt sev apkārtesošo vidi. Savukārt D un C tendencēm kopīgs ir tas, ka vide tiek uztverta kā nelabvēlīga, bet i un S tendencēm raksturīga labvēlīga vides uztveršana.



Zemāk esošā ilustrācija atspoguļo DiSC modeli. Tajā raksturotas četras pamanāmākās un rakturīgākās uzvedības tendences. C un S uzvedības tendencēm raksturīgs domīgums un mērens temps, bet D un i tendenču pārstāvji parasti ir aktīvāki un darbojas ātrākā tempā. Turklāt D un C tendencēm vairāk raksturīga jautājumu uzdošana un loģiskums, bet i un S tendencēm - koncentrēšanās uz cilvēkiem un piekrišana.



© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

DiSC dimensijas

DiSC® Classic 2.0

Zemāk esošajā tabulā sniegts pārskats par visām četrām DiSC® dimensijām. Izlasiet to, lai labāk izprastu savu un citu cilvēku uzvedību.

D – DOMINANTE

Raksturīga vides veidošana, pārvarot opozīciju, lai sasniegtu rezultātus.

APRAKSTS

Šai personai raksturīgi:

- sasniegt tūlītējus rezultātus;
- pamatoti darboties;
- pieņemt arvien jaunus izaicinājumus;
- ātri pieņemt lēmumus;
- apšaubīt "status quo" (esošo situāciju);
- būt autoritātei;
- būt vadošajam grūtību pārvarēšanā;
- risināt problēmas.

Šī persona vēlas atrasties vidē, kurā:

- viņam ir spēks un autoritāte;
- ir prestižs un izaicinājumi;
- ir iespēja attīstīt savas spējas;
- nav stingras kontroles un pārraudzības;
- ir daudz jaunu un dažādu aktivitāšu.

DARBĪBAS PLĀNS

Šai personai nepieciešami citi cilvēki, kuri:

- apdomā visus par un pret;
- aprēķina risku;
- rīkojas strukturizēti un paredzami;
- pēta faktus;
- visu pārdomā pirms pieņem lēmumu;
- atzīst citu vajadzības.

Lai kļūtu efektīvāks:

- nepieciešami grūti uzdevumi;
- jāsadarbojas ar citiem;
- jāizmanto metodes, kas balstītas uz praktisku pieredzi;
- vairāk jārēķinās ar nejaušībām;
- dažkārt vairāk jāstrādā komandā;
- jāpastāsta par iemesliem, kāpēc tika pieņemts kāds lēmums;
- jāapzinās savas autoritātes robežas;
- jānosaka pašam savs darbības temps un vairāk jāatbrīvojas.

i – IETEKME

Raksturīga vides veidošana, ietekmējot un pārliecinot citus.

APRAKSTS

Šai personai raksturīgi:

- runāties ar cilvēkiem;
- atstāt labu iespaidu par sevi;
- runāt izteiksmīgi un ar žestiem;
- radīt motivējošu vidi;
- radīt entuziasmu;
- uztvert pasauli optimistiski;
- līdzdarboties komandā.

Šī persona vēlas atrasties vidē, kurā:

- var gūt popularitāti, sabiedrības atzinību;
- publiski atzīst viņa spējas;
- var brīvi izpausties;
- komandas aktivitātes ārpus darba;
- ir demokrātiskas attiecības;
- nav stingri kontrolēts un detalizēts darbs;
- ir iespēja izteikt savus piedāvājumus;
- ir koučings un konsultēšana;
- labvēlīgi darba apstākļi.

DARBĪBAS PLĀNS

Šai personai nepieciešami citi cilvēki, kuri:

- koncentrējas veicamajam uzdevumam;
- meklē faktus;
- ciena sirsnīgu attieksmi;
- attīsta sistemātiskas pieejas;
- piešķir noteiktus uzdevumus noteiktiem cilvēkiem;
- izmanto loģisku pieeju;
- paši pārbauda paveikto.

Lai kļūtu efektīvāks:

- vairāk jākontrolē laiks, ja D vai S ir zemā līmenī;
- nepieciešama lielāka objektivitāte lēmumu pieņemšanā;
- vairāk līdzdarboties vadībā;
- reālistiskāk novērtēt citus;
- jānosaka prioritātes un izpildes termiņi;
- jābūt stingrākam, ja D ir zemā līmenī.

C – CENTĪBA, RŪPĪGUMS

Raksturīga rūpīga strādāšana saskaņā ar esošajiem apstākļiem, lai nodrošinātu kvalitāti un akurātumu.

APRAKSTS

Šai personai raksturīgi:

- pievērst uzmanību galvenajiem norādījumiem un standartiem;
- koncentrēties detaļām;
- domāt analītiski, apsverot visus par un pret;
- ir taktisks attiecībās ar cilvēkiem;
- izvairīties no konflikta risināšanas;
- ievērot precizitāti, būt akurātam;
- kritiski analizēt darba izpildi;
- izmantot sistemātisku pieeju.

Šī persona vēlas atrasties vidē, kurā:

- ir skaidri definēts, ko no viņa gaida, kā būtu jāveic darbs;
- novērtē kvalitāti un akurātumu;
- ir atturīga biznesa vide;
- iespēja demonstrēt savas zināšanas;
- iespējams kontrolēt tos faktorus, kuri ietekmē darba izpildi;
- ir iespēja uzdot jautājumu "kāpēc";
- atzīst īpašas iemaņas un darba izpildi.

DARBĪBAS PLĀNS

Šai personai nepieciešami citi cilvēki, kuri:

- prot deleģēt svarīgus uzdevumus;
- pieņem ātrus lēmumus;
- izmanto organizācijas politiku tikai kā norādījumus;
- atrod kompromisu ar opozīciju;
- izsaka nepatīkamas lietas;
- uzsāk un veicina diskusijas;
- atbalsta komandas darbu.

Lai kļūtu efektīvāks:

- jābūt iespējai visu rūpīgi izplānot;
- jābūt precīzam darba aprakstam un darba izpildes mērķim;
- nepieciešama jau izveidota darba izpildes vērtēšanas sistēma;
- nepieciešamas atsauksmes par paveikto;
- jārespektē arī cilvēku trūkumi, nevis tikai dotumi un spējas;
- jāattīsta iecietība konfliktu situācijās.

S – STABILITĀTE

Raksturīga sadarbība ar citiem, lai paveiktu uzdevumu.

APRAKSTS

Šai personai raksturīgi:

- strādāt konsekventā (pastāvīgā), paredzamā manierē;
- būt pacietīgam;
- attīstīt specifiskas prasmes;
- palīdzēt citiem;
- būt lojālam pret uzņēmumu;
- prast un spēt uzmanīgi uzklausīt;
- spēt nomierināt uzrauktus cilvēkus;
- radīt stabilu, harmonisku darba vidi.

Šī persona vēlas atrasties vidē, kurā:

- saglabā "status quo" (esošo stāvokli), ja vien nav iemesla pārmaiņām;
- ir noteikta darba kārtība un režīms;
- ir uzticība;
- darbs minimāli ietekmē personisko dzīvi;
- ir patiesa izpratne un novērtējums;
- identificēšanās ar grupu;
- standarta darbības;
- maz konfliktu.

DARBĪBAS PLĀNS

Šai personai nepieciešami citi cilvēki, kuri:

- ātri reaģē uz neparedzētām izmaiņām;
- ir atvērtāki pret izaicinājumiem, kas saitīti ar veicamo uzdevumu;
- kas iesaistās vairāk nekā tikai vienā lietā;
- spēj paši sevi motivēt;
- lieto spiedienu uz citiem;
- spēj strādāt efektīvi neparedzamā vidē;
- palīdz noteikt prioritātes darbā;
- ir elastīgi, veicot darbu.

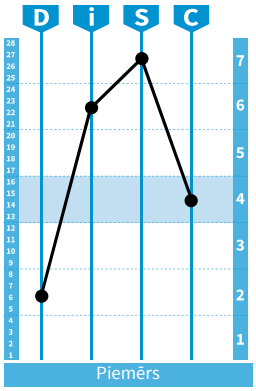
Lai kļūtu efektīvāks:

- nepieciešams vieglāk pieņemt izmaiņas;
- jāizprot savus trūkumus;
- nepieciešama informācija, kā viena cilvēka pūles var sekmēt kopējās pūles;
- vajadzīgs darba vide, kurā sastopama gan sirsnība, gan nepieciešamā kompetence;
- nepieciešami norādījumi, kā veikt darbu;
- jācenšas būt radošākam.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Nākamajās lappusēs sniegti 15 klasisko uzvedības modeļu apraksti.

Aģenta Modelis



Emocijas: augstu vērtē pieķeršanos; neatbalsta agresiju

Mērķis: lai komanda viņu uzskatītu par savējo

Vērtē citus pēc: pacietības un spējām iekļauties kolektīvā

Ietekmē citus ar: sapratni, draudzību

Vērtība organizācijai: sniedz atbalstu, harmonizē vidi, iejūtīgs; gatavs palīdzēt

Pārlieku izmanto: laipnību

Sarežģītās, stresa situācijās: sāk pārliecināt, izmanto informāciju un "nozīmīgus" draugus, ja nepieciešams

Baidās: no nevienprātības, konflikta

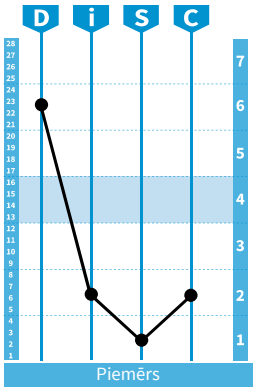
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: pašapziņu un pārliecību par savām spējām; noteiktību un sava viedokļa aizstāvēšanu; sakot "nē", kad nepieciešams

Darba apstākļos aģenti ir uzmanīgi gan cilvēcisko attiecību, gan uzdevumu izpildes ziņā. Iejūtīgi un atbalsta citus, ir labi klausītāji. Aģenti liek cilvēkiem justies vajadzīgiem un nepieciešamiem, jo paši ir atsaucīgi pret citu vajadzībām. Aģenti gandrīz nekad nenoraida kāda cilvēka lūgumu pēc palīdzības. Aģenti piedāvā draudzību un labprāt pakalpo citiem.

Aģentiem ir lielisks darba organizēšanas un tā efektīvas veikšanas potenciāls. Raksturīgi, ka aģenti citu labā paveic to, ko viņiem ir grūti izdarīt pašiem sevis labā. Aģenti sekmē harmoniju un sadarbību grupā.

Aģentiem raizes sagādā konflikti un nevienprātība. Viņu atbalstošā pieeja var drīzāk palīdzēt citiem samierināties ar esošo situāciju nevis aktīvi risināt radušās problēmas. Turklāt aģentu tendence būt pazemīgiem tā vietā, lai atklāti iebilstu agresīvi noskaņotiem indivīdiem, var tikt uztverta kā "sīkstuma" trūkums. Lai gan aģenti vēlas iekļauties grupā, viņiem patīk saglabāt savu neatkarību.

Attīstītāja Modelis



Emocijas: vēlas realizēt personiskās vajadzības. Ir norūpējies, ja tas neizdodas

Mērķis: jaunas iespējas

Vērtē citus pēc: atbilstības attīstītāja standartiem

Ietekmē citus: atrodot problēmu risinājumus; iespaidojot ar savas varas apzināšanos

Vērtība organizācijai: grūtībās nepadodas, atrod jaunus problēmu risināšanas veidus

Pārlieku izmanto: cilvēku un situāciju kontroli, lai sasniegtu sev vēlamos rezultātus

Sarežģītās, stresa situācijās: veic uzdevumus vienatnē; kareivīgs, kad tiek apdraudēts individuālisms vai zūd izaicinājums

Baidās no: garlaicības; kontroles zaudēšanas

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: pacietību, līdzi jušanu; piedalīšanos un sadarbošanos ar citiem; uzdevuma izpildes pārbaudi un uzmanības pievēršanu kvalitātes kontrolei

Attīstītāji tiecas būt lieli individuālisti, kas nepārtraukti meklē jaunas iespējas. Būdami sevišķi pašpaļāvīgi un neatkarīgi domās un rīcībā, viņi meklē paši savus problēmu risinājumus. Relatīvi brīvi no grupas ietekmes, attīstītāji spēj apiet vispārpieņemtos standartus un var piedāvāt novatoriskus problēmu risinājumus.

Tā kā attīstītāji ļoti bieži izturas tieši un apņēmīgi, viņi spēj manipulēt ar cilvēkiem un situācijām. Tomēr, ja no attīstītājiem tiek prasīts piedalīties situācijās, kas ierobežo viņu individuālismu, attīstītāji var kļūt kareivīgi. Viņi ir ļoti neatlaidīgi sev vēlamo rezultātu sasniegšanā, darot visu nepieciešamo, lai pārvarētu jebkurus iespējamos šķēršļus. Turklāt viņi cer daudz ko sagaidīt no citiem un var būt kritiski, kad netiek ievērotas viņu prasības un standarti.

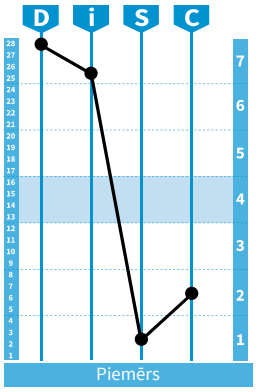
Attīstītāji ir visvairāk ieinteresēti paši savu mērķu sasniegšanā; viņiem ir svarīgas attīstības iespējas un izaicinājums. Tā kā viņi galvenokārt ir koncentrējušies uz rezultātiem, attīstītājiem bieži trūkst iejūtības un viņi šķiet vienaldzīgi pret citu cilvēku uztraukumiem un bažām.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Citi klasiskie uzvedības modeļi

DiSC® Classic 2.0

Iedvesmojošais modelis



Emocijas: dažkārtvarkļūt agresīvs; tiecas ārēji apslāpēt nepieciešamību pēc pieķeršanās

Mērķis: savas vides vai auditorijas kontrolēšana

Vērtē citus pēc: kādā veidā viņi demonstrē personisko nostāju, raksturu, sociālās spējas

Ietekmē citus ar: šarmu, tieksmi vadīt, iebiedēšanas - atalgošanas taktiku

Vērtība organizācijai: "cilvēku virzītājs", ierosina, pieprasa, izsaka atzinību, disciplinē

Pārlieku izmanto: taktiku "mērķis attaisno līdzekļus"

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst viegli iespaidojams, ķildīgs, kareivīgs

Baidās: kļūt pārāk maigs, pazaudēt sabiedrisko stāvokli

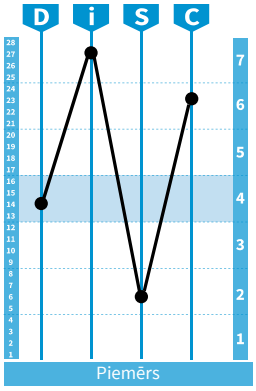
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: neviltotu iejūtību, gatavību palīdzēt citiem gūt sekmes viņu personīgajā izaugsmē

Personas ar iedvesmojošo uzvedības modeli apzināti tiecas iespaidot un mainīt citu personu domas un darbības. Meklējot veidu, kā kontrolēt savu vidi, viņi ir vērīgi, konstatējot un pēctam manipulējot ar citas personas motīviem, lai virzītu šīs personas darbību uz iedvesmojošajai personai zināmu un vēlamu iznākumu.

Iedvesmojošās personas skaidri apzinās rezultātus, kādus vēlas sasniegt, bet ne vienmēr var to nekavējoties izteikt vārdos. Iedvesmojošās personas iepazīstina citus ar sev vēlamajiem rezultātiem tikai pēc tam, kad ir radījuši tam pienācīgu atmosfēru. Piemēram, iedvesmojošās personas piedāvā draudzību tiem, kas vēlas to iegūt, vairāk pilnvaru tiem, kas meklē varu un ietekmi, drošību tiem, kas vēlas atrasties prognozējamā vidē.

Iedvesmojošās personas var būt pievilcīgas saskarsmē ar apkārtējiem. Viņas ir pārliecinošas, kad jāiegūst palīdzība atkārtotu un laika ietilpīgu sīkumu veikšanai. Tomēr cilvēkiem bieži rodas pretrunīgas izjūtas, šīm personām pievelkot un dīvainā kārtā arī distancējot viņus. Apkārtējiem var rasties sajūta, ka viņi tiek izmantoti. Neskatoties uz to, ka iedvesmojošās personas dažreiz izraisa bailes citos un neievēro citu lēmumus, viņus darba kolēģi tomēr labi ieredz. Tas izriet no viņu vērā ņemamajām runas spējām, lai pārliecinātu citus, kad un kur tas vien iespējams. Iedvesmojošās personas mērķu sasniegšanā dod priekšroku sadarbībai ar citiem, nevis citu pakļaušanai.

Novērtētāja modelis



Emocijas: vēlēšanās izskatīties labi citu acīs

Mērķis: "uzvarēt", izmantojot savu nojautu

Vērtē citus pēc: spējām rosināt uz aktivitātēm

Ietekmē citus ar: izsakot konkurēt rosinošu atzinību

Vērtība organizācijai: sasniedz mērķus kopā ar komandu

Pārlieku izmanto: pilnvaras vai atklātību

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst nemierīgs, kritisks, nepacietīgs

Baidās: "zaudēt", radīt sliktu iespaidu par sevi

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: individuālu uzdevuma realizēšanu; iejūtīgāk paužot savu nepiekrišanu; strādājot vienmērīgākā tempā

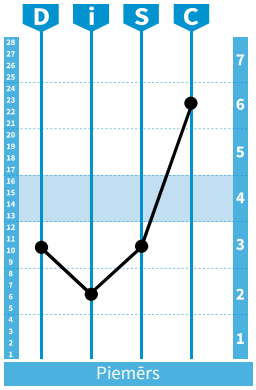
. Novērtētāji radošas idejas izmanto praktiskiem mērķiem. Viņi ir mērķtiecīgi un izmanto tiešas metodes rezultātu sasniegšanā. Apkārtējie cilvēki tiecas uztvert novērtētājus drīzāk kā neatlaidīgus, nevis agresīvus viņu apdomīguma dēļ. Novērtētāji nedod rīkojumus vai pavēles, viņi iesaista cilvēkus noteikta uzdevuma veikšanā, lietojot pārliecināšanas metodes. Viņi pierunā uz sadarbību apkārtējos, saprātīgi to izskaidrojot vai piedāvājot dažādas darbošanās iespējas.

Novērtētāji parasti ir prasmīgi, palīdzot citiem vizuāli iztēloties rīcību, kas ir nepieciešama, lai sasniegtu rezultātus. Viņi parasti darbojas, izmantojot detalizētu rīcības plānu, ko paši izstrādājuši, lai garantētu secīgu virzīšanos uz rezultātu. Tomēr savā degsmē uzvarēt novērtētāji var kļūt nepacietīgi, kad viņu standarti netiek saglabāti vai kad nepieciešama vispusīga detaļu apstrāde.

Novērtētājiem ir laba kritiskā domāšana un viņi pietiekami labi prot izpaust savu kritiku vārdos. Viņu vārdi dažkārt var būt dzēlīgi. Novērtētāji spēj labāk kontrolēt situāciju, kad viņi atslābinās un ir iespēja pašiem sev noteikt tempu. Novērtētājiem derētu atcerēties, ka ne vienmēr iespējams uzvarēt.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Objektīvā domātāja modelis



Emocijas: tiecas izvairīties no savstarpējās agresijas

Mērķis: korektums, "būt pareizam"

Vērtē citus pēc: spējām domāt loģiski

Ietekmē citus ar: faktisku informāciju, loģiskiem argumentiem

Vērtība organizācijai: definē, noskaidro; iegūst novērtē, pārbauda informāciju

Pārlieku izmanto: analīzi

Sarežģītās, stresa situācijās: uztraucas

Baidās no: neracionālām darbībām, izsmiekla

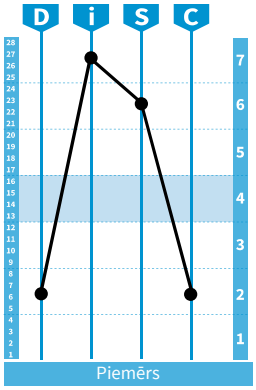
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: sevis atklāšanu, savu iespaidu un uzskatu atklātu pārrunāšanu citiem

Objektīvajiem domātājiem piemīt augsti attīstītas kritiskās domāšanas spējas. Viņi uzsver secinājumu izdarīšanas nozīmi un darbību balstīšanu uz faktiem, meklējot korektumu un precizitāti visā, ko viņi dara. Tomēr, lai izpildītu savus darba uzdevumus efektīvi, objektīvie domātāji bieži kombinē intuīciju ar iegūtajiem faktiem. Kad viņi šaubās par izvēlēto darbības virzienu, lai izvairītos no izgāšanās, viņi veic pedantisku sagatavošanās darbu. Piemēram, objektīvie domātāji sākumā apgūs kādu jaunu iemaņu vienatnē, pirms to izmantos darbā ar grupu.

Objektīvie domātāji labprātāk strādā ar cilvēkiem, kuri tāpat kā viņi paši ir ieinteresēti mierīgas darba atmosfēras saglabāšanā. Dažkārt cilvēki viņus var uzskatīt par kautrīgiem. Objektīvie domātāji var būt atturīgi savu jūtu izteikšanā. Viņi jūtas neērti kopā ar agresīvi noskaņotiem cilvēkiem. Neskatoties uz savu piemīlīgo tēlu, objektīvie domātāji izjūt lielu nepieciešamību kontrolēt savu apkārtējo vidi. Viņi cenšas šo kontroli izrādīt netieši, prasot no citiem stingru noteikumu un normu ievērošanu.

Objektīviem domātājiem ir svarīga "pareizā" atbilde, tāpēc viņiem ir grūti pieņemt lēmumus divdomīgās vai neskaidrās situācijās. Tā kā viņiem piemīt tendence uztraukties par rezultātu, viņi var iestigt "analīzes paralīzē". Kad tiek pieļautas kļūdas, objektīvie domātāji bieži vilcinās to atzīt. Tā vietā viņi iegrimst tādas informācijas meklēšanā, kas apliecinātu viņu pozīcijas pareizību.

Padomdevēja modelis



Emocijas: pieejams, sirsnīgs un saprotošs

Mērķis: draudzība, laime

Vērtē citus pēc: pozitīvas attieksmes; pēc spējas saskatīt labo cilvēkos

Ietekmē citus ar: personīgām attiecībām; pielieto "atvērto durvju" politiku

Vērtība organizācijai: stabils, aprēķināms; plašs draugu loks; prot uzklausīt citus

Pārlieku izmanto: aplinkus ceļus, iecietību

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst pārlieku pakļāvīgs, izturas kā sens draugs; pārāk uzticas cilvēkiem, tos nešķirojot

Baidās: izdarīt spiedienu uz cilvēkiem; tikt apvainotam, ka nodarījis ļaunumu

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: uzmanību pret reāliem izpildes termiņiem; iniciatīvu darba veikšanā

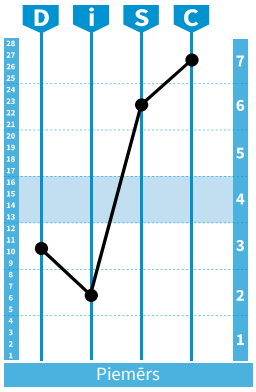
Padomdevēji ir īpaši veiksmīgi cilvēku problēmu risināšanā. Viņi iespaido citus ar savu sirsnīgumu, iejūtīgumu un sapratni. Viņi prot saskatīt labo apkārtējos cilvēkos un optimistiski raugās uz dzīvi. Padomdevēji dod priekšroku sadarbībai ar apkārtējiem un ilglaicīgu attiecību veidošanai. Padomdevēji ir labi klausītāji, un viņi uzmanīgi piedāvā ierosinājumus, bet atturas no savu ideju uzspiešanas citiem.

Padomdevēji dažkārt ir pārāk iecietīgi un paciētīgi pret sliņķiem vai neveiksmīgiem indivīdiem. Saspringtās situācijās viņiem var rasties grūtības ar darba izpildi. Padomdevēji varētu būt netieši, dodot rīkojumus, izsakot prasības vai disciplinējot pārējos. Padomdevējiem "galvenais ir cilvēks", tāpēc viņi var mazāk pievērst uzmanību uzdevuma izpildei. Dažreiz viņiem nepieciešama palīdzība reālu izpildes termiņu noteikšanā un izpildē.

Padomdevēji bieži uztver kritiku kā personisku apvainojumu, toties ar prieku reaģē uz uzmanības apliecinājumiem un atzinību par labi paveiktiem darbiem. Atrodoties atbildīgā amatā, padomdevēji cenšas būt ļoti uzmanīgi attiecībā uz darba apstākļu kvalitāti un tiecas nodrošināt atbilstošu atzinību savas grupas dalībniekiem.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Perfekcionista modelis



Emocijas: izceļ savu kompetenci, prot pareizi veikt uzdevumus; savaldīgs, apzinīgs

Mērķis: stabilitāte; iepriekš paredzami sasniegumi

Vērtē citus pēc: precīzu standartu ievērošanas

Ietekmē citus ar: uzmanības pievēršanu detaļām; rūpīgumu

Vērtība organizācijai: apzinīgs; saglabā pieņemtos standartus; kvalitātes kontrole

Pārlieku izmanto: priekšrakstu ievērošanu un savu darbību kontroli; pārlieku atkarīgs no cilvēkiem, darba rezultātiem un procesiem, kas bijuši iedarbīgi pirms kāda laika

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst taktisks, diplomātisks

Baidās: no naida

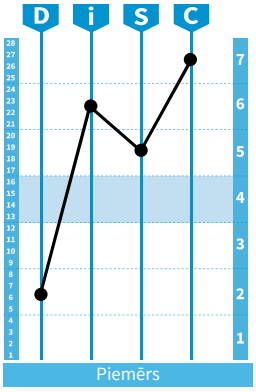
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: lomas elastīgumu; izteiktāku neatkarību un savstarpējo uzticību; izteiktāku pašpapziņu

Perfekcionisti ir sistemātiski, precīzi domātāji un darba veicēji, kas cenšas ievērot priekšrakstus gan savā personīgajā dzīvē, gan darbā. Izteikti apzinīgi, viņi ir čakli strādātāji, kas īpašu uzmanību pievērš detaļām un precizitātei. Tā kā viņi vēlas stabilus apstākļus un paredzamas darbības, perfekcionisti visērtāk jūtas skaidri noteiktā darba vidē. Viņi vēlas precīzas norādes par veicamo uzdevumu, par izpildes laiku un darba novērtēšanas kritērijiem.

Perfekcionisti var iestigt lēmuma pieņemšanas procesa sīkumos. Viņi spēj pieņemt svarīgus lēmumus, bet tas var aizņemt pārāk ilgu laiku, jo perfekcionistiem ir svarīgi iegūt un analizēt informāciju pirms lēmuma pieņemšanas. Perfekcionisti parasti vēlas uzzināt vadītāju uzskatus, bet viņi var uzņemties risku situācijās, kad viņu rīcībā ir fakti, kas apliecina viņu rīcības pareizumu.

Perfekcionisti novērtē sevi un citus pēc precīzu standartu ievērošanas un konkrētu rezultātu sasniegšanas. Šī apzinīgā attieksme pret standartiem un kvalitāti ir nozīmīga uzņēmumam. Dažkārt perfekcionisti var sevi vērtēt, ņemot vērā savus sasniegumus un rezultātus, nevis savas personības unikalitāti. Tāpēc viņiem raksturīgā reakcija uz uzslavu varētu būt šāda: “Interesanti, ko šī persona no manis grib?” Pieņemot uzslavas un komplimentus bez aizdomām, perfekcionisti varētu palielināt savu pašapziņu.

Praktizētāja modelis



Emocijas: vēlas būt vienā līmenī ar citiem sasniegumu un tehniskā izpildījuma jomā

Mērķis: personīgā izaugsme

Vērtē citus pēc: pašdisciplīnas; viņu ieņemamā amata un izaugsmes

Ietekmē citus ar: pārliecību par savām spējām apgūt jaunas iemaņas; priekšrakstu ievērošanu un “pareizām” darbībām

Vērtība organizācijai:prasmīgi risina cilvēciska un tehniska rakstura problēmas; eksperts savā specialitātē

Pārlieku izmanto: pievērš pārāk lielu uzmanību personīgo mērķu sasniegšanai; dažkārt nereālas prasības attiecībā pret citiem

Sarežģītās, stresa situācijās: ieraujas sevī; kļūst jūtīgs pret kritiku

Baidās: būt pārāk aprēķināms; neatzīts kā eksperts

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: sadarbību kopējā mērķa labā; galveno uzdevumu deleģēšanu piemērotām personām

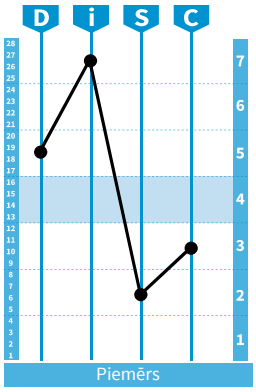
Praktizētāji augstu vērtē kompetenci specifiskās jomās. Vēlmes “būt lietpratējam kādā noteiktā jomā” mudināti, viņi rūpīgi seko sava darba izpildei. Lai gan viņu mērķis ir “būt ekspertiem kādā noteiktā sfērā”, praktizētāji bieži rada iespaidu, ka ir zinoši daudzās jomās. Šis iespaids ir īpaši spēcīgs, kad viņi vārdiski demonstrē savas zināšanas par dažādām tēmām.

Kad praktizētāji sadarbojas ar citiem cilvēkiem, viņi parasti izturas nepiespiesti, diplomātiski un atbrīvoti. Šī labvēlīgā attieksme var strauji mainīties viņu pašu darba vidē, kad praktizētāji koncentrē savu uzmanību uz darba izpildi, lai atbilstu visaugstākajiem standartiem. Augstu vērtējot pašdisciplīnu, praktizētāji pēc šī kritērija novērtē arī citus cilvēkus viņu ikdienas darba izpildē. Viņiem ir augstas prasības attiecībā pret sevi un citiem, un savu neapmierinātību viņi parasti nekavējas izteikt vārdos.

Kamēr praktizētāji tiecas koncentrēt savu uzmanību organizētas pieejas darbam izveidošanai, viņi varētu palīdzēt arī citiem pilnveidot savas iemaņas. Turklāt praktizētājiem vairāk jācenšas novērtēt tos cilvēkus, kas veicinājuši sasniegumu sasniegšanu esošajā darbā, ja arī viņi neizmanto tās metodes, kuras praktizētāji uzskata par pareizām.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Pārliecinātāja modelis



Emocijas: uzticas citiem; entuziasts

Mērķis: autoritāte un prestižs; statusa simbolu esamība

Vērtē citus pēc: spējām izteikties; elastīguma

Ietekmē citus ar: draudzīgu izturēšanās veidu; atklātību; labu runāt prasmi

Vērtība organizācijai: labs pārdevējs; prot deleģēt atbildību, ir iznesīgs un pārliecināts par sevi

Pārlieku izmanto: entuziasmu; optimismu

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst piekāpīgs un pārliecināms; organizēts, kad vēlas atstāt labu iespaidu

Baidās no: nemainīgas vides; sarežģītām attiecībām

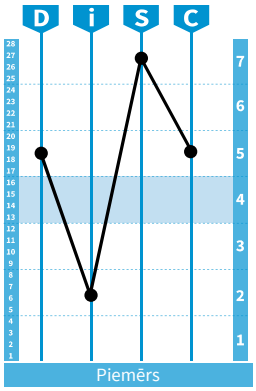
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: darbošanos vidē, kurā iespējami daudzi izaicinājumi; uzmanības pievēršanu darbam, kas vērsts uz noteikta uzdevuma izpildi un galvenajām detaļām; datu objektīvu analīzi

Pārliecinātāji strādā ar un caur cilvēkiem, cenšoties būt draudzīgi, virzoties uz savu mērķi. Tā kā viņi ir komunikabli un interesējas par cilvēkiem, pārliecinātāji spēj iegūt dažādu cilvēku cieņu un paļāvību. Viņi spēj pārliecināt cilvēkus par savu viedokļa pareizību ne tikai piesaistot viņus sev, bet arī saglabājot viņus kā klientus vai draugus. Šī īpašība ir sevišķi noderīga vadošo pozīciju iekarošanā, reklamējot sevi un savas idejas.

Darbs ar cilvēkiem, izaicinoši uzdevumi, darba un aktivitāšu dažādība, kam nepieciešama mobilitāte, nodrošina pārliecinātājiem vislabvēlīgāko vidi. Bez tam viņi meklē darba uzdevumus, kas dod viņiem iespējas radīt labu iespaidu par sevi. Sava pozitīvisma dēļ pārliecinātāji var kļūt pārāk optimistiski par projektu rezultātiem un cilvēku spējām. Turklāt viņi dažkārt pārvērtē savas spējas citu cilvēku uzvedības izmainīšanā.

Tā kā pārliecinātāji nevēlas iegrimt rutīnā un cenšas izvairīties no stingras disciplīnas, viņiem nepieciešama palīdzība sistemātiskā analītiski pamatotas informācijas sagādāšanā. Tad, kad pārliecinātājiem liek pievērst uzmanību sīkumiem, viņi izmanto šo informāciju, lai savu entuziasmu līdzsvarotu ar reālistisku situācijas novērtēšanu.

Pētnieka modelis



Emocijas: bezkaislīgs; pašdisciplinēts

Mērķis: vara, ko sniedz formāla loma, stāvoklis, situācija

Vērtē citus pēc: esošās informācijas izmantošanas

Ietekmē citus ar: apņēmību, neatlaidību

Vērtība organizācijai: apzinīgs uzdevuma īstenotājs, apņēmīgi pilda uzdevumus individuāli vai nelielās grupās

Pārlieku izmanto: mēdz būt asi; mēdz nepamatoti apvainot par neizdarību

Sarežģītās, stresa situācijās: atceras pāridarījumu, padara konfliktus personiskus

Baidās: no līdzdalības masu aktivitātēs; no pienākuma pārdot abstraktas idejas

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: elastīgumu; citu personu pieņemšanu; personīgo ieinteresētību citos

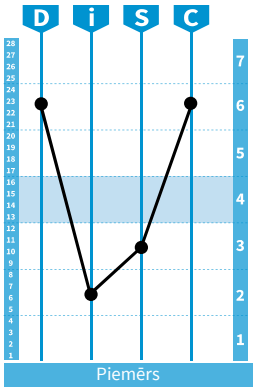
Pētnieki ir objektīvi un analītiski, un bezkaislīgi "realitātes enkuri". Parasti neuzkrītoši viņi mierīgi un nemainīgi darbojas sev ierastā kārtībā, lai sasniegtu noteikto mērķi. Pētnieki ir veiksmīgi daudzās lietās tādēļ, ka viņi ir apņēmības pilni visu pabeigt līdz galam. Viņi nosprauž skaidru mērķi, kura realizēšanai var izstrādāt kārtīgu plānu un organizēt savu darbību. Ja pētnieki ir uzsākuši projektu, viņi nelokāmi cīnās par savu mērķu sasniegšanu. Dažreiz ir nepieciešama iejaukšanās, lai izmainītu viņu aktivitātes, ja nepieciešams, tādēļ apkārtējie pētnieku var uztvert kā ietiepīgu un pašpārliecinātu indivīdu.

Pētniekiem labi izdodas sarežģītu, tehniska rakstura uzdevumu veikšana, kur viņi var pielietot konkrētus datus, interpretēt informāciju un izdarīt secinājumus. Viņiem labāk patīk izmantot loģiku, nevis emocijas. Reklamējot vai piedāvājot ideju, viņi var izrādīties ļoti veiksmīgi, ja viņu rīcībā ir konkrēts produkts.

Tā kā pētnieki labprātāk veic darbu vienatnē, viņi nav īpaši ieinteresēti izpatikt citiem. Citi viņus var uzskatīt par vienaldzīgiem un netaktiskiem pret apkārtējiem. Pētnieki citus novērtē pēc to spējām izmantot faktus un loģiku. Lai uzlabotu sadarbību ar kolēģiem, viņiem jāiemācās labāk saprast pašus cilvēkus, it īpaši viņu emocijas.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Radošais modelis



Emocijas: atzīst agresiju; lielākoties apspiež emocijas

Mērķis: dominēšana; apbrīnojami sasniegumi

Vērtē citus pēc: personīgiem standartiem; progresīvām idejām uzdevumu veikšanā

Ietekmē citus ar: tempa noteikšanu uzdevumu izstrādē un jaunu pieeju radīšanu

Vērtība organizācijai: izmaiņu iniciators vai projektētājs

Pārlieku izmanto: skarbumu, atklātumu; kritisku vai vīzdegunīgu attieksmi

Sarežģītās, stresa situācijās: ātri sāk garlaikot rutīnas darbs; īgns, ja jūtas apspiests; darbojas patstāvīgi

Baidās: zaudēt ietekmi; ka var neatbilst saviem standartiem

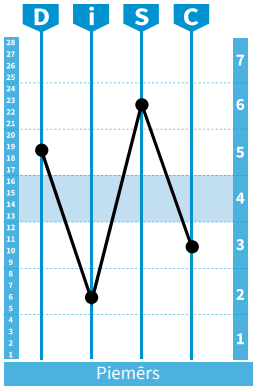
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: sirsnīgumu; taktiskāku sazināšanos; efektīvāku sadarbību ar komandu; pakļaušanos esošajām sankcijām

Personas ar radošo uzvedības modeli demonstrē divus pretējus spēkus savā uzvedībā. Vēlme iegūt taustāmu rezultātu tiek līdzsvarota ar vienlīdz spēcīgu tieksmi pēc pilnības. Jūtīgums apvalda agresivitāti. Vēlēšanās izpētīt visus iespējamos risinājumus pirms lēmuma pieņemšanas ierobežo domu un reakcijas ātrumu.

Radošās personas izrāda lielu tālredzību koncentrējoties projektiem, un tie arī izraisa pārmaiņas. Tā kā indivīdiem ar radošo uzvedības modeli piemīt tieksme pēc pilnības un vērā ņemamas plānošanas spējas, iespējams, viņu veiktās pārmaiņas ir pamatotas, lai gan pielietotā metode varētu nepievērst uzmanību savstarpējām attiecībām.

Radošās personas vēlas brīvību izpausties, kā arī iegūt tiesības pārbaudīt un atkārtoti izvērtēt esošos datus. Viņi var ātri pieņemt ikdienišķus lēmumus, bet var būt sevišķi piesardzīgi, pieņemot svarīgus lēmumus, piemēram: “Vai man pieņemt šo paaugstinājumu?”, “Vai man pārcelties uz citu vietu?”. Savā dziņā pēc rezultātiem un pilnības radošās personas var nebūt ieinteresētas savas sabiedriskās pozīcijas veidošanā. Personas ar šo uzvedības modeli var šķist savrupas un vienaldzīgas.

Sasniedzēja modelis



Emocijas: darbīgs, centīgs, nav pārliecināts par saviem spēkiem

Mērķis: personīgie sasniegumi, dažreiz uz grupas mērķu rēķina

Vērtē citus pēc: spējas sasniegt rezultātus

Ietekmē citus ar: atbildību par savu darbu

Vērtība organizācijai: izvirza un sasniedz rezultātus sev svarīgās darbības sfērās

Pārlieku izmanto: paļaušanos uz sevi; iedziļināšanos uzdevumā

Sarežģītās, stresa situācijās: zaudē ticību sev, kļūst nepacietīgs; vairāk “darītājs” un mazāk “organizētājs”

Baidās: no personām ar līdzīgiem vai zemākiem darba standartiem, kas var ietekmēt rezultātus

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: mazāk domāt “ vai nu…vai..” kategorijās; skaidrību par uzdevumu prioritātēm un iespējamo pieeju apsvēršanu; gatavību pieņemt sīkus kompromisus, lai gūtu rezultātu

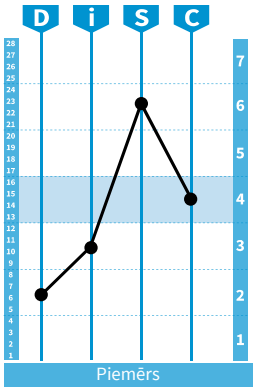
Sasniedzēju motivācija ir vairāk iekšēja un izriet no dziļi izjustiem personīgiem mērķiem. Šī viņu uzticēšanās viņu pašu mērķiem novērš automātisku grupas mērķu pieņemšanu. Sasniedzējiem nepieciešams redzēt, kā viņi var savienot savus personīgos mērķus ar organizācijas mērķiem. Saglabājot kontroli pār savas dzīves galveno virzienu, sasniedzēji ir attīstījuši lielu atbildības sajūtu.

Sasniedzēji izrāda dziļu interesi par savu darbu un intensīvi cenšas to paveikt. Viņi ir augstās domās par savu darbu un bieži izvairās no deleģēšanas, lai varētu būt pārliecināti, ka tas tiks izdarīts pareizi. Viņi ciena grūtu darbu un saspringtās situācijās var kļūt drīzāk “darītāji” nevis “darba organizētāji”. Kad sasniedzēji pilnvaro personu veikt kādu uzdevumu un viņi nav apmierināti ar tā norises gaitu, viņiem piemīt tendence pašiem pārņemt darba veikšanu. Galvenais priekšnoteikums: “Ja man izdodas, es vēlos slavu, bet ja man neizdodas, es uzņemos atbildību.”

Biežāka sazināšanās ar citiem palīdzēs sasniedzējiem izvairīties no tādām dilemmām kā “ Man tas ir jāizdara pašam” vai “ Es vēlos visus nopelnus”. Viņiem varētu būt nepieciešama palīdzība citu pieeju izvērtēšanā, lai sasniegtu sev vēlamo rezultātu. Sasniedzēji apzinās, ka viņi darbojas ļoti produktīvi, tāpēc viņi gaida, ka viņu ieguldīto darbu atbilstoši novērtēs – piešķirot lielāku algu vai vadošu amatu.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Speciālista modelis



Emocijas: savaldība, pielāgošanās

Mērķis: saglabāt esošo stāvokli; noteikta vide

Vērtē citus pēc: draudzīguma, kompetences

Ietekmē citus ar: darba izpildes konsekvenci; piemērošanos citiem

Vērtība organizācijai: īstermiņa plānotājs; prognozējams, konsekvents; saglabā nemainīgu darba tempu

Pārlieku izmanto: pieticību; cenšas izvairīties no riska; pasīva pretošanās jauninājumiem

Sarežģītās, stresa situācijās: piemērojas autoritātēm un grupas uzskatiem

Baidās: no izmaiņām, neorganizētības

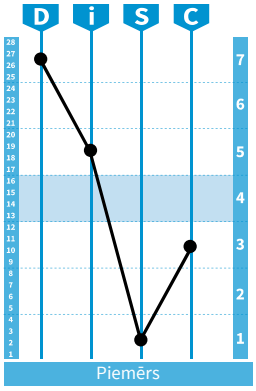
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: dalīšanos savos uzskatos; pašpaļāvību, kas balstīta uz atgriezenisko saiti ar citiem, ātrāku metožu izvēli

Speciālisti labi saprotas ar citiem. Ar savu mēreno, kontrolēto viedokli un pieticīgo izturēšanos viņi var sastrādāties ar daudziem uzvedības stilu pārstāvjiem. Speciālisti ir uzmanīgi, pacietīgi un vienmēr gatavi palīdzēt tiem, kurus uzskata par saviem draugiem. Viņi cenšas veidot ciešas attiecības ar relatīvi mazu kolēģu grupu darba apstākļos.

Viņu pūles tiek virzītas uz labi zināmu un prognozējamu situāciju vai vides saglabāšanu. Speciālisti plāno savu darbu, izmantojot norādītos informācijas avotus, un ir konsekventi savā darba izpildē. Atzinība no citiem palīdz saglabāt šo līmeni.

Speciālisti lēni piemērojas pārmaiņām. Iepriekšēju nosacījumu sniegšana piešķir viņiem laiku izmainīt viņu darba procesu un aizvien saglabāt konsekventu darba izpildes līmeni. Speciālistiem var būt nepieciešama palīdzība jaunu projektu uzsākšanā un optimālāku darba metožu izstrādē to veikšanai noteiktos termiņos. Tuvu nobeigumam esošie projekti bieži tiek atlikti vēlākai izpildei. Viens padoms: "Izmetiet dažas no tām vecajām un vairs nevajadzīgajām dokumentu mapēm, kas ir Jūsu dokumentu skapī!"

Uz rezultātu orientētā modelis



Emocijas: izrāda stipras individuālisma pazīmes; savas individualitātes spēku pauž vārdos

Mērķis: ietekme un neatkarība

Vērtē citus pēc: spējām ātri paveikt uzdevumu

Ietekmē citus ar: rakstura spēcīgumu; neatlaidību

Vērtība organizācijai: raksturīgā neatlaidība, noteiktība

Pārlieku izmanto: nepacietību; "uzvarēt – zaudēt" principu

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst kritisks un meklē kļūdas; pretojas dalībai komandā; var pārkāpt robežas

Baidās: ka citi var būt pārāki; kļūt lēnākam, it īpaši uzdevuma izpildē; tapt par nejēgu, nelgu citu acīs

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: savu domu izteikšanu; citu personu uzskatu un ideju ievērošanu, risinot kopējas problēmas; patiesu ieinteresētību citos; pacietību un cilvēcību

Uz rezultātu orientēti cilvēki ir pašpaļāvīgi, ko daži var interpretēt kā augstprātību. Viņi aktīvi meklē iespējas, kas pārbauda un attīsta viņu spējas sasniegt rezultātu. Uz rezultātu orientētiem cilvēkiem patīk grūti uzdevumi, konkurences situācijas un "svarīgi" stāvokļi. Viņi uzņemas pienākumus ar frāzi "es to izdarīšu" un pabeidz ar "es jau Jums teicu, ka varu to izdarīt".

Uz rezultātu orientēti cilvēki tiecas izvairīties no tiešas kontroles, darbietilpīgu, sīku darbu veikšanas un rutīnas. Kā spēcīgām un tiešām personām viņiem var būt grūtības attiecībās ar citiem. Augstu vērtējot savu neatkarību, uz rezultātu orientēti cilvēki var kļūt neatsaucīgi, kad tiek iesaistīti grupas darbā vai citās sabiedriskās aktivitātēs. Kaut arī uz rezultātu orientētiem cilvēkiem parasti patīk strādāt vienatnē, viņi spēj pārliecināt citus atbalstīt viņu pūles, īpaši rutīnas darbību veikšanā.

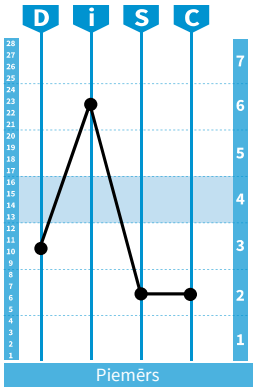
Uz rezultātu orientēti cilvēki ir ātri domās un rīcībā. Dažkārt viņi ir nepacietīgi un meklē kļūdas tajos, kas tās nav pieļāvuši, novērtējot citus pēc viņu spējām rezultātu sasniegšanā. Viņi ir apņēmīgi un neatlaidīgi, pat saskaroties ar naidīgumu. Uz rezultātu orientēti cilvēki valda pār situāciju, ja viņiem šķiet, ka tas ir nepieciešams, neskatoties uz to, vai viņi ir vai nav atbildīgi par to. Savā bezkompromisa tieksmē pēc rezultātiem, viņi var citiem likties skarbas un vienaldzīgas personas.

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.

Citi klasiskie uzvedības modeļi

DiSC® Classic 2.0

Veicinātāja modelis



Emocijas: vēlas pieņemt citus tādus, kādi viņi ir

Mērķis: atzinīgs novērtējums, popularitāte

Vērtē citus pēc: spējām izteikties vārdos

Ietekmē citus ar: uzslavu, labvēlību, izdevībām

Vērtība organizācijai: mazina spriedzi; virza projektus un cilvēkus, tajā skaitā sevi

Pārlieku izmanto: uzslavu, optismu

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst neuzmanīgs un sentimentāls; neorganizēts lietu kārtošanā

Baidās: tikt izstumts no sabiedrības un pašvērtības zuduma

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: laika kontroli; objektivitāti; emocionālo kontroli; pildot dotos solījumus un laicīgi pabeidzot darbus

Veicinātāji ir izveidojuši plašu kontaktu tīklu, kas nodrošina pamatu aktīvai biznesa darbībai. Būdami sabiedriski un saviesīgi, viņi ātri un viegli sadraudzējas. Viņi reti tīšām naidojas ar kādu.
Veicinātāji meklē labvēlīgu sociālu vidi, tādu, kurā viņi var turpināt attīstīt un uzturēt savus kontaktus. Vārdos prasmīgi, viņi prot sekmēt savas idejas un izraisīt entuziasmu arī par citu projektu veidošanu un realizēšanu. Pateicoties savam plašajam paziņu lokam, veicinātāji piekļūst tiem vajadzīgajiem cilvēkiem, kuri var palīdzēt.

Tā kā veicinātājiem labāk patīk mijiedarboties ar citiem un piedalīties pasākumos, kuros tiek iesaistīti cilvēki, viņus varētu mazāk interesēt uzdevuma izpilde. Viņi var turpināt meklēt jebkuru situāciju, kas ir saistīta ar tikšanos un saiešanos ar cilvēkiem, kaut arī, lai paveiktu darbu, varētu būt nepieciešams vairāk pievērsties savrupām nodarbēm. Viņus stimulē sanāksmes, komitejas un konferences.

Parasti optimistiski. Veicinātājiem ir tieksme pārvērtēt citu spējas. Viņi bieži nonāk pie labvēlīgiem secinājumiem, neņemot vērā visus faktus. Koučings un vadīšana no malas varētu palīdzēt veicinātājiem attīstīt objektivitāti un lielāku uzmanību pievērst rezultātam. Plānošana un laika kontrole var sagādāt veicinātājiem pārbaudījumu. Viņiem vajadzētu ierobežot laiku, ko viņi velta pļāpāšanai, un sev atgādināt, ka ir jāturpina darbs.

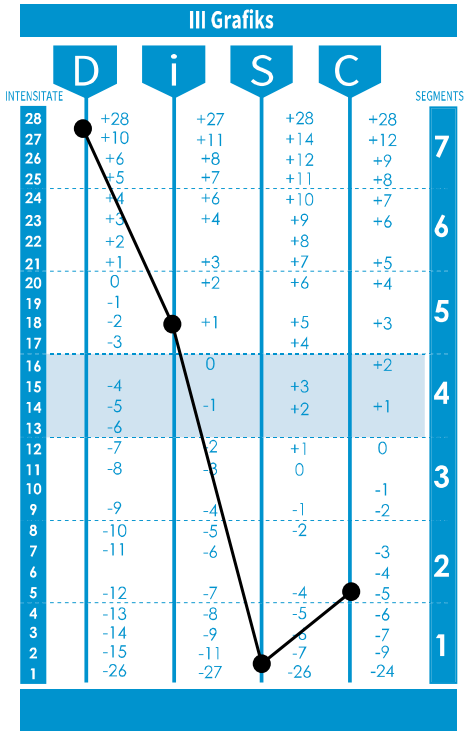
© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana un aizliegta.

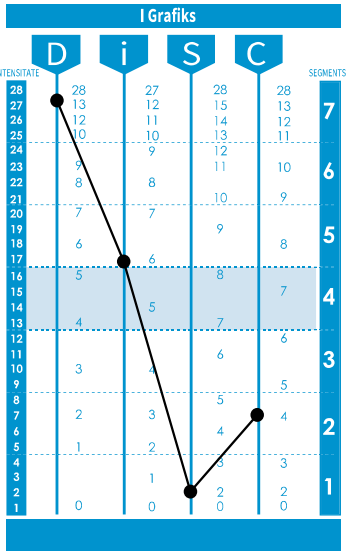
Datu aprēķina un rezultātu analīze

DiSC® Classic 2.0

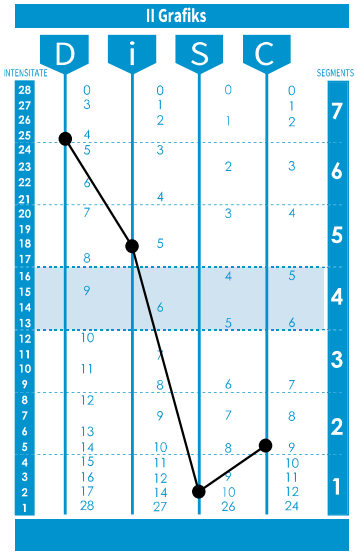
Šajā lappusē īsi un vienkārši parādīts, kā Jūsu profils tika veidots.
Grafiks ir Jūsu "visvairāk" un "vismazāk" atbilžu kombinācija, kas ataino Jūsu izteiktāko DiSC dimensiju, intensitātes indeksu un Jūsu klasisko uzvedības modeli.
Ja vēlaties uzzināt sīkāk, kā Jūsu profils tika veidots, sazinieties ar savu izplatītāju.

Vārds, uzvārds: Jānis Bērziņš
Datums: 06.06.2007





Šis ir jūsu "visvairāk" atbilžu skaits katrā no četrām skalām



Šis ir jūsu "vismazāk" atbilžu skaits katrā no četrām skalām

		D	I	S	C	N
APRĒĶINU TABULA	VISVAIRĀK	16	6	2	4	0
	VISMAZĀK	4	5	10	9	0
	STARPĪBA	12	1	-8	-5	

KOPSAVILKUMS PAR INTERPRETĀCIJU

Jūsu izteiktākā/-ās uzvedības dimensija/-as: Dominante (D)

Klasiskais modelis: Uz rezultātu orientētā modelis

Segmentu cipari: 7512

© 2003 by John Wiley & Sons, Inc. Visas tiesības aizsargātas. Jebkura veida izplatīšana ir aizliegta.