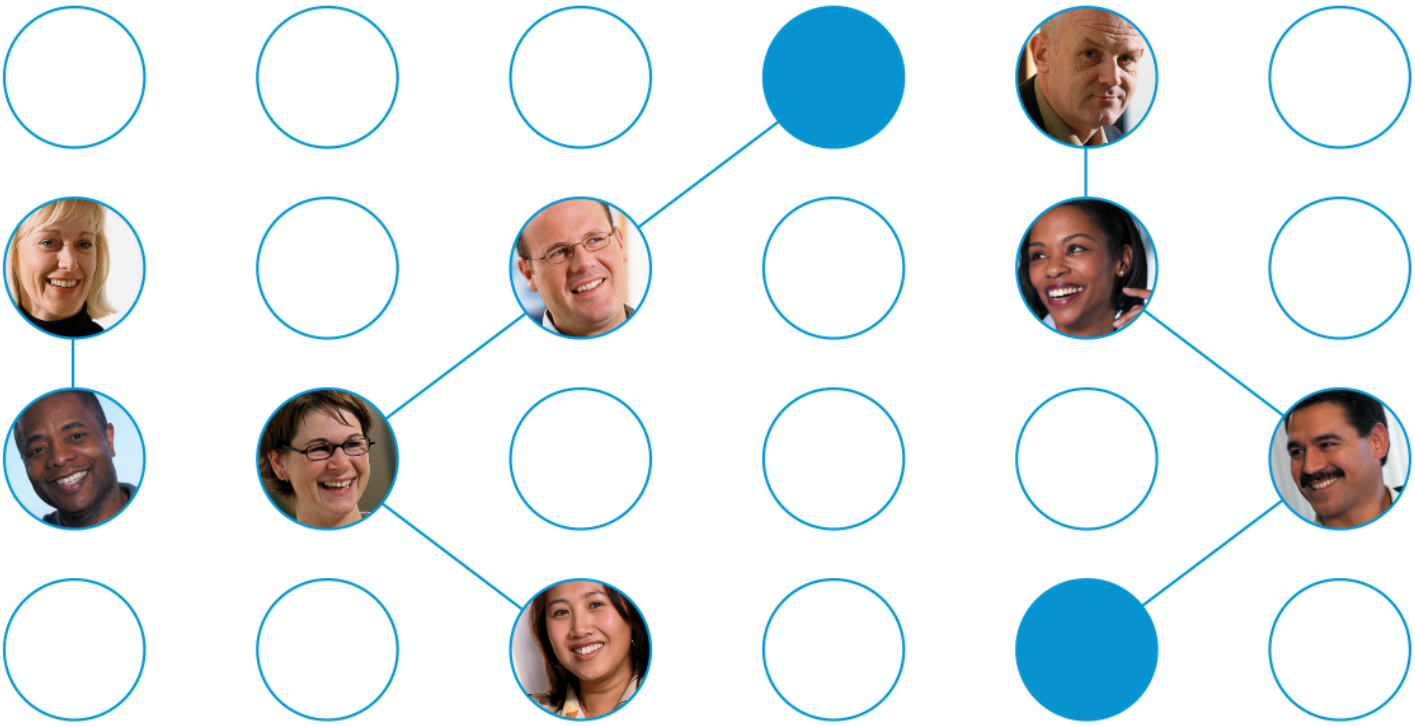
DiSC® Classic 2.0



ipb partners

Respondent Name
15.10.2026

Данный отчет составлен:

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

WILEY

Обзор

DiSC® Classic 2.0

Добро пожаловать! Вы только что прошли первый уровень программы *DiSC® Classic*. Теперь Вы находитесь на пути к улучшению своего самосознания и личной эффективности.

Ваш отчет состоит из четырех основных разделов:

Раздел I целиком посвящен Вам и Вашему конкретному типу поведения, определенному по ответам в программе *DiSC Classic*. Сначала Вы увидите свой DiSC-график, основу Ваших реакций. Затем, на Ступени 1, Вы узнаете о своем доминирующем DiSC-качестве, о своих склонностях, потребностях, предпочтительной окружающей обстановке и стратегиях успеха. На Ступени 2 у Вас будет возможность исследовать собственный показатель интенсивности, чтобы осознать свои потенциальные сильные и слабые стороны. Ступень 3 поможет определить, как Ваши показатели D, i, S и C сочетаются в Вашей конкретной модели классического профиля.

Раздел II рассматривает DiSC-модель и характеристики четырех DiSC-качеств с соответствующими каждому из них тенденциями, потребностями, предпочтительной окружающей обстановкой и стратегиями успеха.

Раздел III дает обзор всех 15 классических профильных моделей.

Раздел IV предоставляет результаты подсчета и анализа сведений, использованных для этого отчета.

При ознакомлении с отчетом помните, что ни одно из качеств и ни одна из моделей в программе *DiSC Classic* не являются лучше или хуже других, что здесь нет правильных или неправильных ответов. Вернее, отчет демонстрирует Ваши конкретные реакции на окружающую обстановку. Рекомендуется сначала прочитать весь отчет, а потом при помощи ручки или фломастера откорректировать результаты, вычеркивая не соответствующие Вам и выделяя характерные для Вас определения.

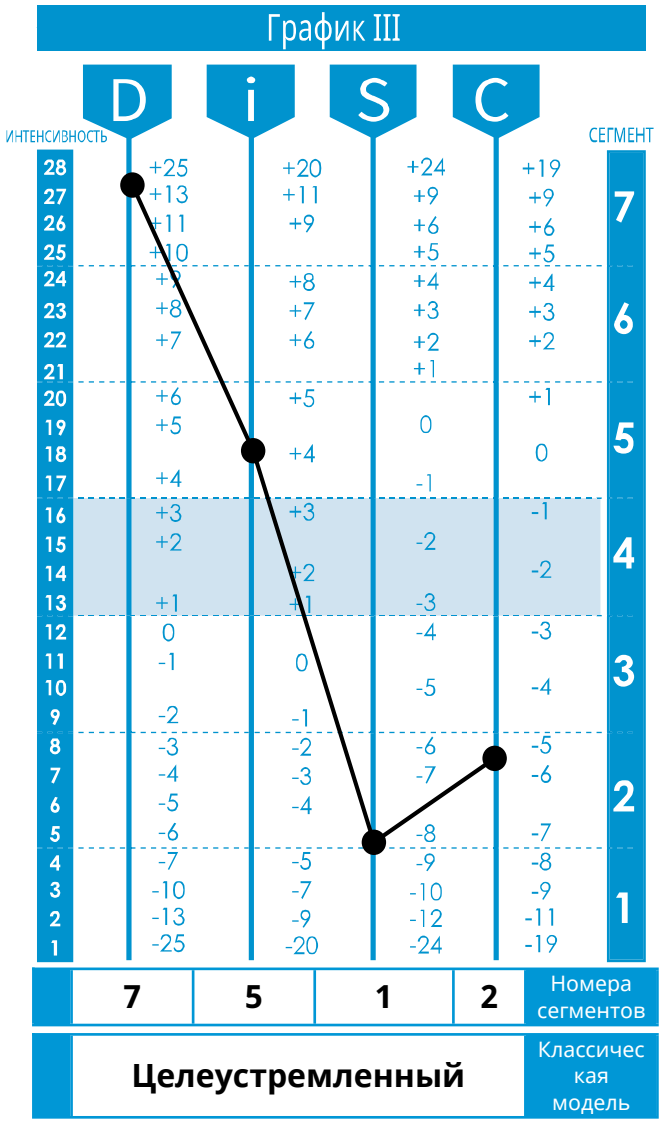
А теперь давайте начнем.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Ваш DiSC®-график

DiSC® Classic 2.0

Ниже представлен Ваш DiSC®-график, который демонстрирует расчет каждого из DiSC-качеств, опираясь на Ваши реакции. Все следующие ступени интерпретации основываются на этих подсчетах. Ознакомьтесь с ними для того, чтобы узнать о своих доминирующих качествах, потенциальных сильных и слабых сторонах, о своей модели классического профиля.



© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Ступень I: Ваше доминирующее DiSC-качество

Раздел I

DiSC® Classic 2.0

Respondent, Ваше преобладающее качество - основываясь на Ваших реакциях при восприятии окружающей среды и осуществляемого над нею контроля - Доминирование (D). Прочитайте характеристику для Доминирования и проверьте, насколько она соответствует Вашим личным представлениям о себе. Затем прочитайте об остальных качествах на странице 14, чтобы ознакомиться с ними.

Доминирование (D)

Respondent, качество Доминирование проявляется у Вас на высоком уровне. Таким образом, для достижения результатов Вы наверняка концентрируетесь на формировании окружающей Вас обстановки посредством преодоления сопротивления.

Люди с сильным Доминированием ("высокие D") любят действовать, для того чтобы достичь желаемых ими результатов. Они ищут возможности для совершенствования и личных достижений, часто стремятся занимать руководящие и ответственные посты. Основными целями для людей с высоким Доминированием обычно являются контроль и результаты, при условии наличия свободы для принятия быстрых решений, если возникнет такая необходимость.

Аварийные ситуации и необходимость решения проблем не пугают людей с высоким D, даже если они предполагают появление сомнений в статусе-кво. Люди с высоким проявлением Доминирования не испытывают трудностей, принимаясь за разнообразные дела и выполняя широкий спектр заданий. На самом деле, они лучше работают, когда получают сложные назначения или сталкиваются с ситуацией, не соответствующей их представлениям о мире.

Чтобы выполнять работу высшего качества, высоким D необходимо отождествить себя с группой и задать себе темп. Тем не менее, это может вызывать сложности, так как люди с высоким Доминированием не любят, когда окружающие контролируют или ограничивают их. Начальство и сотрудники могут помочь таким людям, при необходимости способствуя формированию предсказуемой окружающей обстановки для них.

Так как лица с высоким D не сильны в просчитывании риска и применении осторожности, с их стороны было бы мудро окружить себя людьми, обладающими подобными качествами. Также не в их характере взвешивать "за" и "против" сложившихся ситуаций, потому что размышлениям они предпочитают действия. Таким образом, в этой области помощь тоже была бы ценной. Человек с высоким Доминированием должен по возможности высказывать основания для делаемых заключений.

Высоким D часто трудно понять, что они зависимы от окружающих, однако при помощи тех, кто признает нужды окружающих, это становится очевидным. Конечно, лицам с высоким Доминированием также полезно просто научиться чаще расслабляться.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Ступень II: Ваш показатель интенсивности

Раздел I

DiSC® Classic 2.0

Каждый из нас обладает набором сильных сторон, которые делают нас неповторимыми и ценными людьми, и нам нравится узнавать о них, а также ощущать их эффективность в окружающей обстановке. Тем не менее, злоупотребление или неуместное использование сильных сторон может считаться слабостью. Ознакомьтесь с выделенными словами, приведенными ниже в четырех колонках. Именно эти определения характеризуют высокий, средний и низкий уровни проявления каждого качества. Затем переверните страницу и ознакомьтесь со своим показателем интенсивности и с тем, как лучше осознать свои потенциальные сильные и слабые стороны.

D	i	S	C
28 эгоцентричный	28 энтузиаст	28 пассивный	28 перфекционист
27 прямой	27 коллективист	27 терпеливый	27 точный
26 смелый	26 убедительный	26 лояльный	26 расследователь
25 деспотический	25 импульсивный	25 предсказуемый	25 дипломатичный
24 требовательный	24 эмоциальный	24 компанейский	24 систематичный
23 сильный	23 самопоощряющий	23 безмятежный	23 традиционный
22 рискующий	22 доверчивый	22 собственник	22 любезный
21 предприимчивый	21 влиятельный	21 благодушный	21 осторожный
20 решительный	20 приятный	20 неактивный	20 сдержанный
19 любознательный	19 общительный	19 уравновешенный	19 высокие стандарты
18 самоуверенный	18 щедрый	18 неубедительный	18 аналитический
17 борец	17 уравновешенный	17 осмотрительный	17 чувствительный
16 быстрый	16 очаровательный	16 обходительный	16 зрелый
15 полагающийся на себя	15 уверенный	15 постоянный	15 уклончивый
14 обдуманно рискующий	14 убеждающий	14 подвижный	14 "сам себе на уме"
13 самокритичный	13 наблюдающий	13 с легким характером	13 уверенный в своей правоте
12 непритязательный	12 разборчивый	12 бдительный	12 своевольный
11 самоуничижающий	11 размышляющий	11 энергичный	11 настойчивый
10 реалистичный	10 фактический	10 критичный	10 независимый
9 взвешивает "за" и "против"	9 логичный	9 недовольный	9 жесткий
9 кроткий	8 управляемый	8 суетливый	8 твердый
7 консервативный	7 склонный к уединению	7 импульсивный	7 упрямый
6 мирный	6 подозрительный	6 неугомонный	6 капризный
5 мягкий	5 пессимист	5 ориентированный на перемены	5 мятежный
4 тихий	4 сторонящийся	4 придирчивый	4 дерзкий
3 неуверенный	3 замкнутый	3 непосредственный	3 упорный
2 зависимый	2 самосознающий	4 разочарованный статусом-кво	2 бестактный
1 скромный	1 скрытный	1 активный	1 саркастический

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Ступень II: Ваш показатель интенсивности

Раздел I

DiSC® Classic 2.0

На следующих четырех страницах дается объяснение словам, определяющим Ваш уровень интенсивности каждого из DiSC®-качеств.

D-качество

Люди с Вашим уровнем показателя D характеризуются обычно следующим набором определений. Обведите те из них, которые Вы считаете своими сильными сторонами, и выделите фломастером потенциальные проблемные сферы.

Эгоцентричный: Твердое противостояние или расстраивающие события обычно не оказывают влияния на вашу концентрацию на достижение целей. Концентрация на собственные нужды может быть полезной для команды, когда бюрократизм или отсутствие согласия отвлекают Ваших коллег. Не забывайте, однако, что слишком сильная концентрация Вашего внимания на себе может расцениваться как тоскливость или эгоизм.

Прямой: Многих людей привлекает такое качество, потому что они не должны догадываться о том, что Вы действительно хотите сказать. Вы также можете вдохновить тех, кто чувствует скованность при необходимости свободно высказать свое мнение и мысли. Тем не менее, излишняя прямолинейность может ранить окружающих и не способствовать дальнейшему общению.

Смелый: Вы обычно не ограничиваете себя выполнением задания одним и тем же способом. На самом деле Вы не боитесь "раскачать лодку" или даже "накренить" ее, если Вас поджимают сроки. Такое поведение может вдохновлять тех, кого отпугивает необходимость использовать шанс или испытывать новое. Не забывайте, однако, держать свою браваду под контролем, чтобы Ваша дерзкая манера не оттолкнула от Вас сотрудников.

Деспотический: Настрой на достижение цели и решительность могут в итоге принести пользу команде или организации. Тем не менее, если Вы не прислушиваетесь к мнению окружающих и не цените его, когда необходим компромисс, то наверняка спровоцируете негодование или даже раскол.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

i-качество

Люди с Вашим уровнем показателя i характеризуются обычно следующим набором определений. Обведите те из них, которые Вы считаете своими сильными сторонами, и выделите фломастером потенциальные проблемные сферы.

Влиятельный: Способность вдохновлять окружающих и способствовать их деятельности - качество, присущее настоящим лидерам. То, что Вы обладаете этим умением, значит, что Вы можете управлять людьми или действовать в их интересах, когда им это не удается. Тем не менее, важно, чтобы Вы видели в этом необходимость оставаться человеком честным и надежным, тогда окружающие не будут введены в заблуждение или представлены в ложном свете.

Приятный: Приветливость и взаимность - черты, которые позволяют Вам вписываться в любые условия и внести свой вклад в дело достижения общей цели. Тем не менее, если Вы никогда не делитесь своими истинными чувствами и мнениями из страха вызвать несогласие, вы рискуете стать в глазах окружающих человеком жидким или лишенным состоятельности.

Общительный: Никто не в силах отстранить Вас от оживленной беседы с окружающими - Вас наверняка можно найти в эпицентре действия с большим количеством идей, которыми Вы готовы поделиться. Подобное качество приветствуется, особенно интровертами, которым необходима Ваша помощь, чтобы почувствовать себя уютно в группе. Тем не менее, общительность не всегда уместна, если Вы поставлены в условия строгого выполнения сроков или должны максимально концентрироваться на ближайшем задании.

Щедрый: В рабочих условиях это может значить, что Вы отдаете свое время и энергию, не требуя ничего взамен. Именно такая восхитительная черта способствует достижению общей цели. Но Вам необходимо беречь свое время и энергию, говоря "нет", когда уже в ход запущено большое количество проектов и Ваше имя фигурирует в каждом из них.

Уравновешенный: Оно может иметь отношение к Вашей самоуверенности, так как вы сталкиваетесь с новыми ситуациями, людьми или проблемами. Редко противодействуя, Вы, вероятнее всего, спокойно отреагируете на все, что становится на Вашем пути - этим Вы зарабатываете себе уважение и подражание. Тем не менее, если Ваши реакции не демонстрируют симпатии к окружающим, вы рискуете потерять их доверие.

Очаровательный: Вместе с эмоциональным умом и лидерскими способностями Ваше умение привлекать внимание окружающих и расположить их к себе обладает огромным потенциалом. Вам необходимо, однако, помнить, что нельзя чрезмерно использовать свое обаяние для манипуляции другими или извлечения выгоды.

Уверенный: То, что Вы сами твердо верите в свои силы выполнить работу, вдохновляет окружающих на риск, который может привести к достижениям на новых уровнях. С уверенными людьми работать стоит, если их уверенность не станет напыщенной и самодовольной, в результате чего окружающие почувствуют себя раздраженными или незамечаемыми.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

S-качество

Люди с Вашим уровнем показателя S характеризуются обычно следующим набором определений. Обведите те из них, которые Вы считаете своими сильными сторонами, и выделите фломастером потенциальные проблемные сферы.

Импульсивный: Это значит, что Вы часто принимаете быстрые решения по ходу дела. В рабочих условиях подобная решимость приветствуется перед лицом сложных проблем. Тем не менее, это качество может иметь отрицательные последствия, если Вы принимаете решения слишком поспешно или не обладаете всей необходимой информацией.

Неугомонный: Положительность неугомонности проявляется в стремлении к новым испытаниям и свежим идеям. Поиск новых горизонтов может принести пользу всей команде, поддерживая увлекательность проекта. Тем не менее, из-за неугомонности в преувеличенной степени Вы можете почувствовать разочарование и горечь.

Ориентированный на перемены: То, что Вы избегаете ловушек застоя, неизбежно влечет за собой применение данного качества, которое всегда увеличивает Ваши шансы на нахождение новых идей и новаторских решений. Но старайтесь не злоупотреблять своим стремлением к переменам, чтобы не разрушить положительные аспекты традиционных методов.

Придирчивый: Когда Вы обнаруживаете ошибки или недостатки, которые другие не заметили, то используете данное качество в его полном, положительном объеме. Тем не менее, Вы рискуете проявить мелочность или цинизм, которые могут помешать остальным делиться идеями или работать с Вами.

Непосредственный: Вы считаете, что Ваши лучшие идеи дышат вдохновением и энергией. Таким образом, Вы умеете сохранять все в движении и свежести и в то же время находить прекрасные решения для досаждающих проблем. Тем не менее, когда Вам приходится работать в условиях предсказуемых действий или устойчивой системы, Вы разочаровываетесь в подобных ограничениях.

Разочарованный статусом-кво: Творческие достижения часто являются результатом недовольства статусом-кво, и Вы зачастую обновляете пути подхода к прежним преградам. Однако смягчите свой гнев, если кто-то мешает Вашим попыткам изменить что-то. Это поможет Вам избежать ссор с начальством.

Активный: Соблюдение сроков и завершение проектов не являются проблемой, когда ипользуются положительные стороны данной черты. Но продуктивность может пострадать, если пренебрегать внимательным размышлением и осмотрительностью в пользу деятельности вслепую.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

С-качество

Люди с Вашим уровнем показателя С характеризуются обычно следующим набором определений. Обведите те из них, которые Вы считаете своими сильными сторонами, и выделите фломастером потенциальные проблемные сферы.

Независимый: Свобода от давления со стороны членов своего круга или общего мнения - черта положительная. Вы воспользуетесь индивидуалистическим сознанием для того, чтобы принять самые лучшие решения, на которые вы способны. Опасность состоит в том, что Вас это может настолько захватить, что Вы не дадите хода разумным отзывам или идеям.

Жесткий: Восхитительная черта - придерживаться высоких стандартов самому и заставлять соответствовать им окружающих. Такой подход особенно оправдан, если качественный результат - это необходимость, а не роскошь. Тем не менее, если Вы остерегаетесь проявлять гибкость, то порождаете чувство злобы в окружающих и теряете возможность для продвижения дела.

Твердый: Набор непоколебимых принципов может быть основой качественной работы. Отказываясь отклоняться от жизненноважных идеалов, Вы вдохновляете окружающих на соответствие Вашим высоким стандартам. Но несгибаемая позиция может также привести к разногласиям и пробуксовыванию новых методов.

Упрямый: При столкновении с препятствиями Вы часто проявляете твердое упорство, чтобы придерживаться своих планов. Ваша настойчивость может внести серьезный вклад в успех комплексных проектов. Отказ от любых компромиссов, однако, может привести к обратному результату, если встает на пути к завершению работы.

Капризный: Данная черта является преимуществом, когда Вы используете ее для того, чтобы поддержать решительность и творчество своих коллег. Она превратится в слабость, если Вы человек настолько непредсказуемый, что окружающие избегают Вашего вмешательства.

Мятежный: Вас часто прельщает идея преодоления традиционного сознания. Игнорируя традиционные барьеры, Вы культивируете свежие идеи и продвинутые подходы. Проблемы могут возникнуть в случае, если Ваш мятеж окажется рефлексом на любую возникающую ситуацию.

Дерзкий: Вас часто окружает аура неистовой независимости. Подобный отказ от уступки давлению со стороны членов своего круга может принести превосходные плоды, если Вы умеете применять остро необходимую конструктивную критику. Тем не менее, позаботьтесь о том, чтобы Ваши принципиальные позиции не вылились в прямое неподчинение.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Способ комбинирования четырех личностных качеств - Доминирования, Влияния, Стабильности и Добросовестности - создает модель профиля, отдельную для каждой комбинации. При помощи исследований обнаружены 15 уникальных моделей, встречающихся повсеместно. Дополнительные теоретические и практические исследования при разработке каждой из моделей "классического профиля" способствовали тому, чтобы человек научился понимать и описывать свой тип.

Respondent, Ваша модель классического профиля - Целеустремленный. Ознакомьтесь с представленной ниже характеристикой и выделите наиболее точные, по Вашему мнению, моменты.

Целеустремленный

Respondent: мотивация

Как человек Целеустремленный Вы, Respondent, умеете быстро мыслить и проявлять уверенность в себе. Вы обычно решительны и настойчивы до такой степени, что обнаруживаете суровый индивидуализм. Вы часто проявляете сильный характер, который позволяет считать Вас человеком властным и прямым.

Вы часто стремитесь занимать важное и высокопоставленное положение. Вдобавок Вы наслаждаетесь ситуацией соперничества или возможностью завоевать первенство. Вы стремитесь принимать на себя ответственность, Вас нелегко запугать. Так как Вы высказываете свои истинные чувства, то не испытываете неприятностей, отстаивая свои полномочия и силу своего "я".

Ваша склонность к крайней независимости придает Вам самомнения. Вдобавок к этому Вы часто проявляете нетерпение и надменность. В чрезвычайных обстоятельствах Вы можете показаться человеком резким и бесчувственным по отношению к другим.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Respondent: привычки в работе

Вы ищете новые способы испытать свои способности и развить навыки достижения результатов. Вас привлекают уникальные задачи, а новые возможности гарантируют Ваше внимание. Поэтому Вы избегаете застывшей рутины и предсказуемых занятий. На самом деле Вы цените трудные задания, требующие стремления к определенной цели.

Быстрый темп поддерживает Ваш дух и фокусирует энергию. Поэтому Вы презираете медленную или методичную работу. Вдобавок Вас обычно раздражает прямой контроль и отнимающие много времени детали. Несмотря на уровень комфорта в процессе выполнения задания, Вы часто выражаете большое самоудовлетворение по завершении проекта.

По всей вероятности Вы энергично подталкиваете себя к достижению твердых результатов. Вы проявляете настойчивость, сталкиваясь с преградами, и бескомпромиссность в своем стремлении к качественным решениям. Конечно, такое упорство приносит пользу Вашей организации.

Вы дорожите своей независимостью и предпочитаете, вероятно, работать в одиночестве. Поэтому собрания и коллективные проекты не являются идеальными условиями для Вас. Хотя Вы часто и проявляете беспокойство, попав в коллектив, Вы не обнаруживаете сильного колебания, склоняя окружающих способствовать Вашим усилиям, если это необходимо. Подобное поведение типично для Вас всегда, когда Вы ищете помощи при выполнении рутинных действий.

В качестве основного способа влияния на коллег Вы выбираете одну только силу характера. Вы довольно нетерпеливы и придирчивы к тем, кого Вы считаете пассивными или медленными работниками. С другой стороны, Вы обычно цените тех коллег, кто достигает ощутимых результатов. Люди могут заслужить Ваше уважение, в основном, выполнив работу быстро и достигнув результата.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Respondent: внутренний взгляд

Так как Вы склонны рассматривать многие проекты с точки зрения конкуренции, Вы часто вступаете в конфликт с коллегами. Вы отчаянно стремитесь к наилучшему выполнению проекта и к бесспорной победе. Тем не менее, полезно понять, что большинство действий не предполагает ситуации "победитель-побежденный".

Ваше упорное стремление к независимости означает то, что Вы часто не находите хорошей связи с командой. Вам часто даже не нравится принимать участие в работе группы. Ваше отношение иногда заставляет окружающих считать Вас высокомерным и надменным человеком, и подобное впечатление усиливается, если Вы потакаете этой тенденции чрезмерной критикой своих коллег. Вы могли бы "излечиться" от этого, приняв во внимание мнение коллег и воздерживаясь от автоматического неприятия их предложений. Вдобавок Вы могли бы посмотреть на идеи и решения окружающих как на потенциальные решения проблемы.

Вы быстро распознаете недостатки и ошибки, замедляющие получение необходимого Вам результата. Это часто служит вам оправданием для принятия руководства ситуацией, если Вы считаете необходимым. Тем не менее, Вы иногда берете на себя ответственность за проект, даже если у Вас нет на это полномочий. Одна из причин этого заключается в том, что Вы не хотите выглядеть слабовольным человеком. Вы также боитесь, что коллеги могут превзойти Вас при удобном случае.

Предпочтительнее было бы высказывать свои основания, а не переступать свои границы или превышать полномочия. Объяснив свою позицию, Вы предупредите возникновение конфликта. Вашу эффективность можно улучшить и большим проявлением терпимости и скромности.

Respondent, Вы проявляете уверенность и индивидуализм, а Ваша настойчивость приносит результаты для Вашей организации.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

DiSC-модель

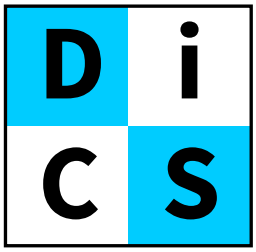
DiSC® Classic 2.0

Программа DiSC Classic основана на четырехчастной модели, которая описывает четыре типа человеческого поведения: Доминирование (D), Влияние (i), Стабильность (S) и Добросовестность (C). В одних людях проявляется только один тип, в других проявляются два, а в некоторых даже три типа.

Чем Ваш DiSC-тип отличается от остальных DiSC-типов? Что общего у Вас с другими DiSC-типами? DiSC-модель, представленная здесь, поможет Вам ответить на эти вопросы. Ниже приведенный прямоугольник показывает, что каждый DiSC-тип имеет нечто общее с соседним типом. Вы можете заметить, что типы C и S имеют склонность считать себя слабее окружающей обстановки. То есть они стремятся адаптироваться к среде, потому что плохо, по их мнению, контролируют ее. С другой стороны, типы D и i считают себя сильнее окружающей обстановки. То есть они более самоуверенны, потому что чувствуют, что могут контролировать ситуацию. Кроме того, типы D и C склонны считать окружающую обстановку неблагоприятной (или недружелюбной и сопротивляющейся), а типы i и S смотрят на нее как на благоприятную (или дружелюбную и помогающую).

Считает себя сильнее окружающей обстановки

Считает окружающую обстановку неблагоприятной



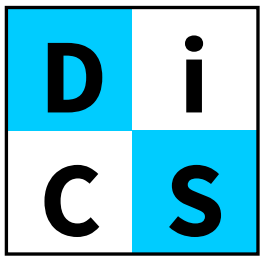
Считает окружающую среду благоприятной

Считает себя слабее окружающей обстановки

Нижеприведенная иллюстрация разрабатывает DiSC-модель. Она описывает четыре типа наглядно и действенно. Вы заметите, что типы C и S более задумчивы и неторопливы, а D и i более активны и быстры. Кроме того, типы D и C склонны к исследованию и концентрации на логике, а типы i и S более благосклонны и общительны.

Активный
Быстрый
Уверенный
Смелый

Исследующий
Концентрирующийся на логике
Скептичный
Сомневающийся



Благосклонный
Общительный
Восприимчивый
Соглашающийся

Задумчивый
Неторопливый
Спокойный
Внимательный

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Качества DiSC

DiSC® Classic 2.0

Нижеприведенная таблица предлагает обзор всех четырех DiSC®-качеств. Ознакомьтесь со всеми качествами, чтобы лучше понимать тех, кто похож и непохож на Вас.

D ДОМИНИРОВАНИЕ

Особое значение придается преобразованию окружающей обстановки посредством преодоления трудностей, чтобы достичь поставленных целей.

ОПИСАНИЕ

Этому человеку свойственно

- получать незамедлительные результаты
- вызывать действие
- принимать вызовы
- принимать быстрые решения
- подвергать сомнению действующие нормы
- брать власть в свои руки
- преодолевать трудности
- решать проблемы

ПЛАН ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Этот человек нуждается в людях, которые

- взвешивают все "за" и "против"
- просчитывают риски
- являются предусмотрительными
- создают предсказуемую среду
- исследуют факты
- тщательно обдумывают свои решения
- учитывают потребности остальных людей

Этот человек стремится работать в среде, которая включает

- власть и авторитет
- престиж и испытания
- возможности достичь личного успеха
- обширную область деятельности
- прямые ответы
- возможности продвижения
- свободу от контроля и надзора
- много новых и разнообразных задач

Этот человек для эффективной работы нуждается в

- сложных задачах
- понимании того, что он нуждается в других людях
- основывающихся на практическом опыте методах
- периодических неожиданностях
- отождествлении себя с группой
- озвучивании причин своих заключений
- осознании существующих указаний
- размеренном темпе и более частом отдыхе

i ВЛИЯНИЕ

Особое внимание на преобразовании окружающей среды через влияние на окружающих или через их убеждение.

ОПИСАНИЕ

Этому человеку свойственно

- общаться с людьми
- оставлять о себе хорошее впечатление
- изъясняться выразительно
- создавать мотивирующую среду
- излучать энтузиазм
- развлекать людей
- воспринимать людей и ситуации оптимистично
- участвовать в группе

ПЛАН ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Этот человек нуждается в людях, которые

- сосредоточены на выполнении задания
- ищут факты
- откровенны
- уважают честность
- разрабатывают системные подходы
- предпочитают работать с заданиями, а не с людьми
- логично подходят к решению проблем
- демонстрируют способность к систематической работе

Этот человек стремится работать в среде, которая включает

- популярность, признание общественности
- публичное признание своих способностей
- свободу самовыражения
- совместную деятельность вне работы
- демократические взаимоотношения
- свободу от контроля и излишних деталей
- возможность вносить предложения
- руководство и советы
- благоприятную рабочую среду

Этот человек для эффективной работы нуждается в

- контроле времени, если качества D или S являются низкими
- объективности в процессе принятия решений
- непосредственном, близком управлении
- более реалистичной оценке окружающих
- приоритетах и сроках
- большей твердости, если качества D являются низкими

C ДОБРОСОВЕСТНОСТЬ

Особое значение придается добросовестной деятельности в сложившихся условиях, целью которой является обеспечение качества и точности.

ОПИСАНИЕ

Этому человеку свойственно

- пристрастие к ключевым правилам и стандартам
- сосредоточенность на существенных подробностях
- анализ и взвешивание всех аргументов
- дипломатичность при общении с людьми
- деликатное решение противоречий
- контроль за точностью
- критический анализ результатов
- системный подход к делам и ситуациям

ПЛАН ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Этот человек нуждается в людях, которые

- делегируют важные задания
- быстро принимают решения
- рассматривают правила как общее направление
- идут на компромисс с оппонентами
- высказывают непопулярные точки зрения
- инициируют и руководят диспутами
- склонны к работе в команде

Этот человек стремится работать в среде, которая включает

- четкие критерии ожидаемых результатов
- упор на качество и точность
- сдержанную и деловую атмосферу
- возможность проявить компетентность
- контроль над факторами, влияющими на результаты работы
- возможности задавать вопрос "почему"
- признание за конкретные умения и достижения

Этот человек для эффективной работы нуждается в

- тщательном планировании
- точных правилах работы и требованиях к результатам
- регулярном оценивании своих результатов работы
- получении обратной связи по результатам своей работы
- умении уважать других людей, а также их достижения
- развитии способности переносить конфликты

S СТАБИЛЬНОСТЬ

Особое значение придается совместной работе для выполнения задач в сложившихся условиях.

ОПИСАНИЕ

Этому человеку свойственно

- действовать в последовательной и предсказуемой манере
- проявлять терпение
- развитие навыков по специальности
- оказание помощи другим
- проявление лояльности
- умение слушать
- умение успокоить возбужденных людей
- создание стабильной и гармоничной рабочей среды

ПЛАН ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Этот человек нуждается в людях, которые

- быстро реагируют на неожиданные изменения
- работают над сложными сторонами задачи
- занимаются одновременно больше чем одним делом
- проявляют себя
- оказывают давление на остальных
- спокойно работают в непредсказуемой среде
- помогают выявлять приоритеты
- являются гибкими по отношению к процедуре работы

Этот человек стремится работать в среде, которая включает

- изменения существующего положения только после веских аргументов
- предсказуемую рутину
- признание за выполненную работу
- минимальное влияние работы на личную жизнь
- искреннюю признательность
- отождествление с группой
- стандартные методы действия
- минимальную конфликтность

Этот человек для эффективной работы нуждается в

- информировании до начала изменений
- подтверждении собственной необходимости
- информации, каким образом личный вклад влияет на достижения группы
- таких же компетентных и честных сотрудниках
- инструкциях к выполняемому заданию
- поддержке творческих способностей

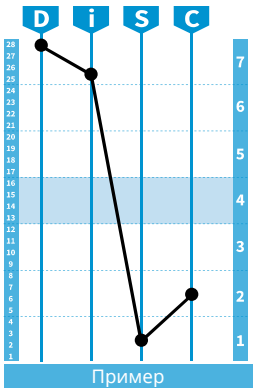
© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Модели классического профиля

DiSC® Classic 2.0

На последующих страницах описания всех 15 классических профильных моделей, характеризующих поведение людей с конкретным сочетанием четырех DiSC®-качеств.

Вдохновитель



Качества: признает агрессию; глушит свою потребность в призязанностях

Цель: контроль над окружающей обстановкой или людьми

Судит о людях по: проявлению личной силы, характера и общественного влияния

Влияет на людей: посредством обаяния, советами, шантажом, похвалой

Ценность для организации: заражает других своим энтузиазмом, активностью, требовательностью, признает чужие достоинства, дисциплинирует себя и других

Злоупотребляет: лозунгом "цель оправдывает средства"

Под давлением: начинает манипулировать другими, проявляет придирчивость или даже агрессивность

Опасается: показать слабость; потерять лицо

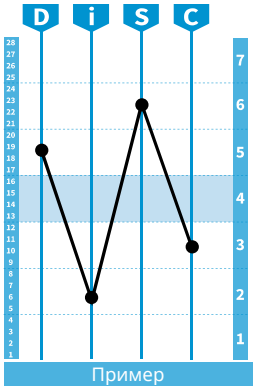
Повысит эффективность, если: проявит больше чуткости; проявит готовность оказывать помощь другим в их личном развитии

Вдохновители осознанно пытаются формировать мысли и действия окружающих людей. Они желают контролировать окружающее. Они крайне проницательны в определении мотивов людей и хитроумны в манипулировании ими с целью направить поведение этих людей в желаемую для себя сторону.

Такие люди ясно осознают, к каким целям они стремятся, но не всегда их озвучивают. Они раскрывают свои цели лишь после того, как соответствующе настроят слушателя. Так они предложат дружбу людям, жаждущим признания, больше полномочий тем, кто жаждет власти, и чувство защищенности тем людям, которые нуждаются в предсказуемой окружающей среде.

Вдохновители могут быть очаровательны в общении. Они настойчивы, когда нуждаются в помощи других, работая над монотонными и требующими времени деталями. Окружающие люди часто испытывают противоречивые чувства по отношению к ним. В одно и то же время чувствуя как притяжение к ним, так и необычайную неприязнь. Кто-то может почувствовать, что Вдохновители ими воспользовались, ловко манипулируя ими. Хотя они иногда и порождают в остальных ощущение необъяснимого страха и склонны менять свои решения, Вдохновители, как правило, нравятся коллегам, поскольку они используют свои ораторские способности для убеждения других всяческий раз, когда для этого представляется возможность. Такие люди предпочитают достигать своих целей, не доминируя над другими, а сотрудничая и убеждая их.

Добивающийся цели



Качества: трудолюбивость и усердность; проявляет неуверенность

Цель: личные достижения, иногда и за счет целей группы

Судит о людях по: способности достигать конкретных результатов

Влияет на людей: неся ответственность за свою работу

Ценность для организации: определяет цели и достигает результатов в ключевых для себя областях

Злоупотребляет: самоуверенностью, погружением в задание

Под давлением: теряет веру в себя и проявляет нетерпеливость; предпочитает все делать самостоятельно, не деля ответственности

Опасается: других работников с конкурирующими или более низкими требованиями к работе, сказывающимися на результатах

Повысит эффективность, если: смягчит свой подход "либо...либо"; прояснит для себя степень важности задач; подумает об альтернативных подходах; проявит готовность к кратковременным компромиссам для достижения лучших результатов в будущем

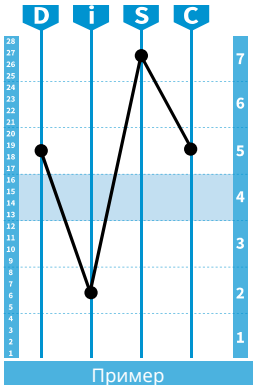
Мотивация людей, добивающихся своих целей, в основном, является внутренней и происходит от глубинных личных целей. Верность своим личным целям препятствует автоматическому принятию целей группы. Им необходимо увидеть возможность слияния своих целей с целями организации. Удерживая контроль над направленностью своей жизни, эти люди проявляют очень сильное чувство личной ответственности.

Добивающиеся цели проявляют острый интерес к своей работе и постоянное, глубокое стремление к достижению результатов. Они высоко оценивают свою работу и под давлением могут избегать делегирования задач. Вместо этого они предпочтут выполнить работу самостоятельно, чтобы убедиться, что все сделано правильно. Если они делегируют задачи и исполнение этих задач не соответствует их стандартам, они берут задания назад. Их девиз гласит: "Если я справлюсь, то я хочу признания; если я провалюсь, то я буду нести ответственность!".

Добивающийся цели должен более активно общаться с окружающими для преодоления принципа "мне необходимо сделать это самостоятельно" или "я хочу получить все признание". Они могут нуждаться в помощи при поиске новых подходов для достижения своих желанных целей. Они работают на пике эффективности и ожидают признания, соответствующего их вкладу - высокие заработки в предпринимательстве и высоких должностей в остальных группах организаций.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Исследователь



Качества: беспристрастность; демонстрирует самодисциплину

Цель: власть посредством официальных ролей и авторитетных должностей

Судит о людях по: умению применять фактическую информацию

Влияет на людей: своей решительностью и целеустремленностью

Ценность для организации: осуществляет тщательный контроль; целеустремленно работает индивидуально или в небольшой группе

Злоупотребляет: резкостью и подозрительностью к другим

Под давлением: проявляет склонность замыкаться в конфликте; затаивает злобу

Опасается: общения с массами; необходимости "продавать" абстрактные идеи

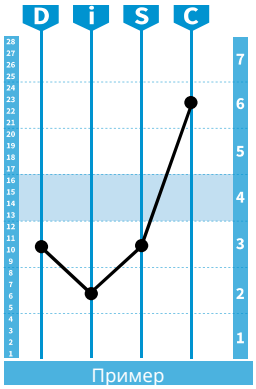
Повысит эффективность, если: проявит больше гибкости; будет принимать других; постарается иметь больше личного общения с людьми

Будучи объективными и аналитичными, Исследователи являются беспристрастной "опорой реализма". Обычно сдержанные, они спокойно и верно двигаются своим путем к конкретной цели. Они успешны во многих отраслях не по причине их разносторонности, а благодаря своей упрямой решительности при доведении дел до конца. Они ищут для себя четко сформулированную цель, на основе которой могли бы составить подробный план работы и организовать свою деятельность. В случае если они начали работу над каким-то проектом, они упорно идут к поставленной цели. Иногда необходимо вмешаться в их работу, чтобы они изменили свое направление. По этой причине их могут считать своевольными и упрямыми.

Исследователи с легкостью выполняют сложные, требующие технического подхода задания, умело используя имеющиеся данные для интерпретации информации и делая выводы. Они опираются, прежде всего, на логику, а не на эмоции. В сфере продажи или сбыта они успешны, если им необходимо продать какой-то конкретный товар.

Исследователи предпочитают работать в одиночестве и не обеспокоены тем, нравятся ли они другим. Окружающие могут считать их хладнокровными, резкими и бестактными. Такие люди ценят свое умение рассуждать, и они склонны ценить в других умение использовать факты и применять логику. Для более эффективного личного общения им необходимо лучше развить понимание других людей и уделять особое внимание их чувствам.

Мыслитель



Качества: отвергает межличностную агрессию

Цель: точность, корректность

Судит о людях по: умению логично размышлять

Влияет на людей: используя факты, сведения и логические аргументы

Ценность для организации: дает точные определения и вносит ясность; добывает, оценивает и проверяет информацию

Злоупотребляет: анализом

Под давлением: проявляет беспокойство

Опасается: нерациональных поступков; насмешек

Повысит эффективность, если: проявит больше открытости; начнет делиться своим мнением и идеями с другими

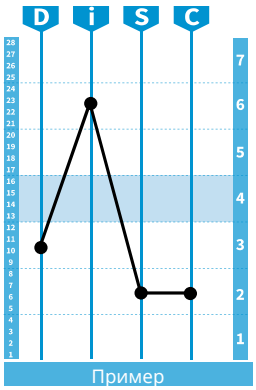
Мыслители имеют высоко развитое критическое мышление. При планировании и формулировании выводов они придают особое значение фактам и добиваются точности и аккуратности во всем, что делают. Они способны комбинировать интуитивную информацию с собранными фактами для повышения эффективности своей деятельности. Если такие люди не уверены в дальнейшем направлении деятельности, они проделывают тщательную работу с целью избежать публичного провала. Так, например, они могут сначала потренироваться в новых навыках наедине и уже потом использовать их при остальных членах группы.

Мыслители предпочитают работать с людьми, которые подобно им заинтересованы в сохранении спокойной рабочей среды. Некоторые люди склонны считать их застенчивыми. Они могут быть исключительно скрытными при выражении своих чувств. Наиболее некомфортно такие люди чувствуют себя в компании агрессивных людей. Несмотря на кажущуюся "мягкость", они испытывают сильную необходимость контролировать окружающую среду. Такого рода контроль они проявляют обычно косвенно, требуя от других соблюдения правил и стандартов.

Мыслители заинтересованы в нахождении "правильного" решения и могут испытывать трудности при принятии решения в двусмысленных ситуациях. Со своей склонностью к беспокойству, они могут увязнуть в "аналитическом параличе". Когда Мыслители совершают ошибку, они часто не решаются ее признать. Вместо этого они погрязают в поисках информации, оправдывающей их точку зрения.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Организатор



Качества: желает признавать других людей

Цель: одобрение, популярность

Судит о людях по: вербальным способностям

Влияет на людей: при помощи похвалы, предлагая возможности, услуги

Ценность для организации: снимает напряжение; развивает проекты и продвигает людей, в том числе и себя

Злоупотребляет: похвалой, оптимизмом

Под давлением: обнаруживает небрежность и сентиментальность; проявляет неорганизованность

Опасается: потери социального статуса и самооценки

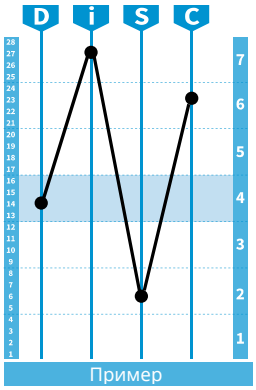
Повысит эффективность, если: будет контролировать время; будет проявлять объективность; разовьет ощущение срочности; будет контролировать свои чувства; будет доводить до конца исполнение обещаний и задач

Организаторы имеют широкие связи. Они общительны, искусны в отношениях и с легкостью заводят дружеские отношения. Они очень редко сознательно вступают с кем-то в противоречие. Такие люди ищут благоприятную социальную среду, в которой они могут развить и сохранить свои контакты. Умея хорошо выражать мысли, они способны пропагандировать собственные идеи и заражать людей энтузиазмом при реализации их проектов. Благодаря своему обширному кругу знакомых, Организаторы всегда находят людей, способных помочь им.

Поскольку Организаторов привлекает общение с другими людьми и участие в совместной деятельности, то завершение начатого может их интересовать гораздо меньше. Они стремятся к поиску новых ситуаций, предлагающих общение и встречи с другими людьми даже в случае, если их работа требует в основном самостоятельной деятельности. Они чувствуют себя превосходно на встречах, в рабочих группах и на конференциях.

Обыкновенно оптимистичные, Организаторы имеют склонность переоценивать способности окружающих. Часто делают благоприятные выводы без учета всех фактов. Инструктирование и руководство помогут таким людям быть более объективными и обращать внимание на конкретные результаты деятельности. Управление временем не является их сильной стороной. Для них может оказаться полезным устанавливать ограничение на продолжительность разговоров и переговоров, а также напоминать себе о срочности "завершения договора" и выполнения задач.

Оценщик



Качества: потребность оставлять о себе хорошее впечатление

Цель: победить благодаря ощущениям

Судит о других по: способности к начинаниям

Влияет на людей: посредством выборочного признания

Ценность для организации: достижение целей в команде

Злоупотребляет: авторитетом; оригинальностью

Под давлением: проявляет беспокойство, критичность и нетерпение

Опасается: проигрыша и неудач, неодобрения окружающих

Повысит эффективность, если: научится доводить дела до конца; будет сопереживать при высказывании неодобрения; будет стремиться к размеренности

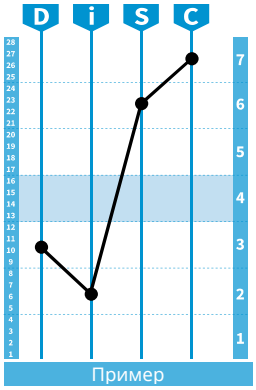
Оценщики находят практическое применение творческим идеям. Они напрямик идут к цели. В них присутствует дух борца, но окружающими воспринимаются как напористые, а не агрессивные люди, так как Оценщики умеют сопереживать. Вместо отдачи приказов или распоряжений, Оценщики привлекают других к выполнению задач через убеждение. Они добиваются от окружающих сотрудничества, логически обосновывая пользу от предложенной деятельности.

Оценщики помогают другим увидеть и осознать шаги, необходимые для достижения цели. Они предлагают другим ознакомиться с составленным ими подробным планом действия, гарантирующим успешное и систематическое продвижение к поставленным целям. В своем стремлении к победе они могут потерять терпение, если другие не следуют установленным ими стандартам, или же если за качеством выполнения работы нужен постоянный и основательный контроль.

Сильной стороной людей этого типа является критическое мышление. Они смело высказывают критические замечания и иногда их изречения могут быть весьма язвительными. Они лучше контролируют ситуацию, если расслабляются и действуют неторопливо. Им необходимо усвоить одну истину: "Иногда выигрываешь, иногда проигрываешь!"

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Перфекционист



Качества: проявляет компетентность, сдержанность и предусмотрительность

Цель: стабильность, предсказуемые результаты

Судит о людях по: соответствию стандартам

Влияет на людей: обращая внимание на детали; точностью

Ценность для организации: добросовестность, следует стандартам, контролирует качество выполнения работы

Злоупотребляет: следованием правилам и контролем безопасности; излишней зависимостью от людей, товаров или действий, оказавшихся в прошлом эффективными

Под давлением: проявляет такт и дипломатию

Опасается: противоречий

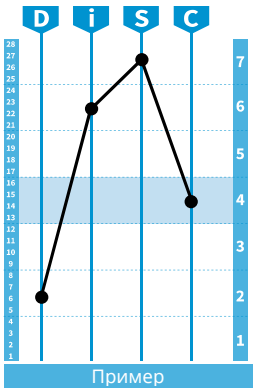
Повысит эффективность, если: проявит гибкость, больше самостоятельности и взаимосвязанности, веры в себя

Перфекционисты систематичные и тщательные мыслители и работники. Они придерживаются правил как в личной жизни, так и в работе. Исключительно добросовестные, кропотливо работают над задачами, требующими точности и внимания к деталям. Так как такие люди нуждаются в стабильных условиях и предсказуемой деятельности, они чувствуют себя лучше всего в четко обозначенной рабочей среде. Они хотят точно знать, что от них требуется, каковы сроки и каковы критерии оценки результатов.

В процессе принятия решений Перфекционисты могут увязнуть в деталях. Они способны принимать важные решения, но тратят слишком много времени на сбор информации и предварительный анализ. Несмотря на то, что такие люди хотят знать мнение руководства, они могут рисковать, если имеют данные, которые могут интерпретировать и использовать для формулирования выводов.

Перфекционисты оценивают себя и окружающих по конкретным стандартам за достижение реальных результатов, придерживаясь определенных правил действий. Такой добросовестный подход к стандартам и качеству очень ценен для организаций. Перфекционисты определяют свою ценность на основе того, что они делают, а не на том, кем они являются как личность. В результате они реагируют на комплименты внутренним вопросом: "Что этому человеку надо?". Их уверенность в себе возросла бы, если бы они поверили искреннему признанию со стороны других и принимали бы себя такими, какие они есть.

Посредник



Качества: принимает симпатию; отвергает агрессию

Цель: признание окружающих

Судит о людях по: способности проявлять терпимость и принимать каждого

Влияет на людей: способностью сопереживать; дружелюбием

Ценность для организации: поддерживает, создает гармонию, сопереживает; концентрируется на задании

Злоупотребляет: добротой

Под давлением: становится убедительным, при необходимости используя информацию или знакомства

Опасается: разногласий; конфликтов

Повысит эффективность, если: поймет лучше, кем является и что может сделать; повысить решительность и напористость; уверенней будет говорить "нет"

Посредники проявляют внимание и к взаимоотношениям с людьми и к особенностям задач в рабочей обстановке. Являясь чуткими и умея поддержать, они известны как превосходные слушатели. Посредники умеют повышать в людях ощущение их значимости и ценности. Поскольку Посредники откликаются на чужие нужды, то люди не боятся быть ими отвергнутыми. Посредники дружелюбны и охотно оказывают услуги.

У Посредников огромные способности к эффективной организации и выполнению задач. Они подсознательно привносят в команду гармонию и взаимовыручку и могут для других сделать то, что не удается сделать для себя.

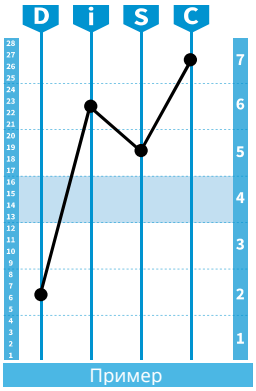
Такие люди боятся конфликтов и разногласий. Их склонность к проявлению поддержки способствует тому, что другие люди мирятся с ситуацией, вместо того, чтобы занятся ее активным преодолением. У Посредников есть также склонность "стушевываться" (вместо открытой конфронтации с пробивными личностями), что может быть истолковано другими как мягкотелость. Но, несмотря на то, что эти люди постоянно беспокоятся о сохранении своего статуса в группе, они являются в достаточной степени независимыми.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Модели классического профиля

DiSC® Classic 2.0

Практик



Качества: не хочет отставать от других ни в работе, ни в практических навыках

Цель: личный рост

Судит о людях по: наличию самодисциплины; должности и продвижению

Влияет на людей: веря, что они способны приобретать новые навыки; вырабатывая "новые" методы и процедуры

Ценность для организации: имеет технические навыки и умело решает человеческие проблемы; проявляет профессионализм и хорошую специализацию

Злоупотребляет: излишним вниманием к личным целям; нереальными ожиданиями по отношению к другим

Под давлением: замыкается в себе; обнаруживает чувствительность к критике

Опасается: предсказуемости; не получить признания как "эксперт"

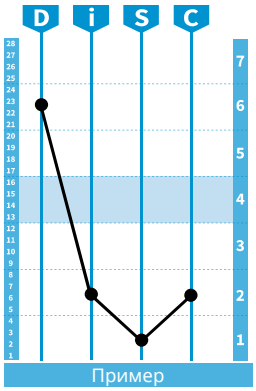
Повысит эффективность, если: проявит действенное сотрудничество во имя общего блага; будет переадресовывать ключевые задачи правильным людям

Практики ценят профессионализм в конкретной сфере специализации. Подстегиваемые жаждой быть "умелыми в чем-то", они крайне внимательно следят за своей деятельностью. Несмотря на то, что они стремятся быть экспертами в какой-то определенной сфере, они обычно оставляют о себе впечатление, что знают что-то обо всем. Подобный имидж возрастает в случае, если они высказывают свое мнение по различным вопросам.

Стиль общения у Практиков свободный, дипломатичный и беспечный. Такое приятное отношение может очень быстро измениться в рабочей ситуации, в которой они сильно концентрируются с целью добиться образцовых результатов. Из-за того, что Практики очень ценят самодисциплину, они оценивают других по их способности фокусироваться на выполнении повседневных задач. Они ожидают многого от себя и от других и склонны выражать вслух свое разочарование.

В то время как они естественно концентрируются на развитии организованного подхода к работе и собственных навыков, Практики должны помогать и другим развивать свои способности. Кроме того, им необходимо больше ценить вклад в общее дело тех людей, которые используют методы работы, отличные от их собственных.

Разработчик



Качества: заинтересованность в достижении собственных целей

Цель: новые возможности

Судит о людях по: соответствию стандартам Разработчика

Влияет на людей: стремлением найти новые решения; применением личной власти

Ценность для организации: не избегает ответственности; ищет новые или рационализаторские методы решения проблем

Злоупотребляет: контролем над людьми и ситуациями для достижения личных целей

Под давлением: уединяется, чтобы завершить работу; проявляет агрессивность, если что-либо угрожает индивидуализму или из задачи исчезает интрига

Опасается: скуки; потери контроля

Повысит эффективность, если: проявит больше терпимости и сочувствия; будет сотрудничать с другими; будет перепроверять результаты и обращать внимание на контроль качества

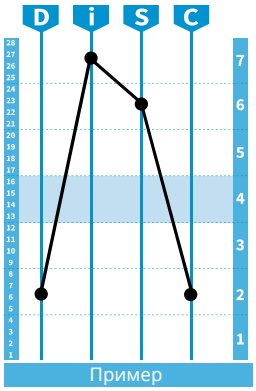
Разработчики, как правило, люди с большой силой воли, постоянно находящиеся в поисках новых горизонтов. Самонадеянные, независимые мыслители, они предпочитают находить собственные решения. Будучи относительно независимыми от сковывающего влияния группы, они способны обходить общие правила и находить новаторские решения.

Несмотря на их прямой и во многом напористый стиль поведения, Разработчики способны ловко манипулировать окружающими их людьми и ситуациями. Оказываясь вместе с другими людьми в ситуации, в которой ограничивается их индивидуальность, они склонны становиться агрессивными. Они крайне упорны в достижении желаемых результатов и готовы на все, чтобы преодолеть препятствия на своем пути к успеху. Кроме того, они много требуют от других и склонны к критике, если кто-то или что-то не соответствует их стандартам.

Прежде всего, такие люди заинтересованы в достижении своих целей; для них важны возможности должностного роста и сложные, требующие нового подхода задачи. Фокусируя свое внимание на конечном результате, они могут проявлять мало сочувствия или казаться равнодушными к заботам других людей.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Советник



Качества: доступность; проявляет расположение и понимание

Цель: дружба; счастье

Судит о других по: позитивному отношению к окружающим, умению находить хорошее в людях

Влияет на людей: через личный контакт; политикой "открытых дверей"

Ценность для организации: стабильность и предсказуемость; широкий круг знакомств; прислушивается к чувствам других людей

Злоупотребляет: уклончивым подходом; толерантностью

Под давлением: становится излишне податливым и задушевным; доверяет людям без разбора

Опасается: оказывать давление на других людей; получать обвинения в причинении вреда

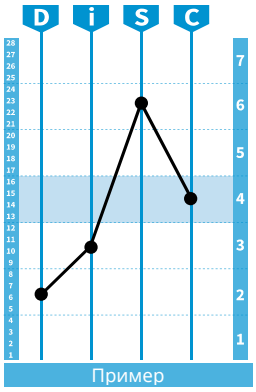
Повысит эффективность, если: будет уделять внимание реальности сроков; будет проявлять склонность к завершению заданий

Советники особенно эффективны при решении проблем людей. Они впечатляюще теплые, душевные и понимающие люди. Их оптимизм позволяет им видеть в других положительные стороны. Им нравится общаться с людьми, строя долгосрочные отношения. Являясь хорошими и восприимчивыми слушателями, Советники дают советы мягко, избегая навязывания своего мнения.

Советники склонны быть излишне толерантными и терпеливыми с людьми, не показывающими результатов. В стрессовой ситуации им может быть сложно противостоять производственным проблемам. Советники неконкретны при отдаче указаний, при предъявлении требований или при призывах к дисциплине. Придерживаясь мнения, что "важны сами люди", они могут уделять меньше внимания выполнению задачи. Иногда они могут нуждаться в помощи при определении реалистичных сроков и при контроле за их соблюдением.

Советники часто воспринимают критику как личную обиду, но положительно реагируют на внимание и похвалу, полученную за хорошо сделанную работу. Работая на ответственном посту, Советники уделяют много внимания качеству рабочей обстановки и справедливо выражают сотрудникам своей группы признание за выполненную работу.

Специалист



Качества: взвешенная умеренность; оказывает услуги другим

Цель: сохранение статуса-кво; контролируемая среда

Судит о людях по: соответствию правилам дружбы, компетентности

Влияет на людей: последовательностью при исполнении задач; оказанием другим услуг

Ценность для организации: ставит краткосрочные цели; проявляет предсказуемость и последовательность; сохраняет стабильный темп работы

Злоупотребляет: скромностью; несклонностью к риску; пассивным сопротивлением нововведениям

Под давлением: приспосабливается к людям, находящимся у власти, и соглашается с мнением группы

Опасается: перемен; неорганизованности

Повысит эффективность, если: постарается публично обсуждать свои идеи; проявит уверенность на основе обратной связи; применит упрощенные методы

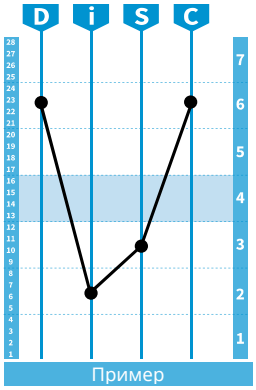
Специалисты хорошо ладят с другими. Их скромное, контролируемое поведение и благопристойная манера себя вести позволяет им успешно сотрудничать с людьми, представляющими различные поведенческие типы. Специалисты внимательны, терпеливы и всегда готовы помочь тем, кого они считают своими друзьями. Они склонны создавать близкие отношения с относительно маленькой группой из своей рабочей среды.

Их усилия направлены на сохранение знакомого и предсказуемого хода дел. Наиболее эффективные в специализированных сферах, они планируют свою работу в соответствии с инструкциями и достигают невероятно последовательных результатов. Признание со стороны других помогает поддерживать эту последовательность.

Специалисты медленно принимают происходящие перемены. Предварительно установленные правила дают им время для осуществления необходимых изменений, сохраняя при этом последовательность в достижении результатов. Они могут нуждаться в помощи при претворении в жизнь новых проектов или при вырабатывании упрощенных методов работы для выполнения задач в срок. Доведенные до конца проекты они часто откладывают в сторону для последующей перепроверки. Специалистам есть смысл подумать о том, что было бы неплохо выбросить папки, которые отжили свое время.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Творец



Качества: признает агрессию; сдерживает выражение чувств

Цель: доминирование; уникальные достижения

Судит о людях по: соответствию личным стандартам; наличию прогрессивных идей для завершения задач

Влияет на людей: задавая темп в разработке различных систем и новаторских решений

Ценность для организации: как инициатор или разработчик перемен

Злоупотребляет: резкостью; критичным или высокомерным отношением

Под давлением: быстро устает от рутинной работы; при ограничении со стороны обижается; действует независимо

Опасается: не иметь влияния; не соответствовать собственным требованиям, стандартам

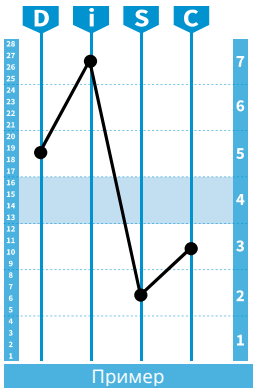
Повысит эффективность, если: проявит больше теплоты и тактичности

Творцы проявляют в поведении противоположные качества. Их желание достичь ощутимых результатов уравновешивает такая же сильная жажда к совершенству, а их агрессивность смягчена чувствительностью. Хотя они мыслят и реагируют быстро, они скованы желанием взвесить все возможные варианты перед принятием решения.

Сосредоточиваясь на проекте, Творцы обнаруживают дар предвидения и претворяют в жизнь необходимые изменения. Поскольку Творцы стремятся к совершенству и проявляют незаурядные способности в планировании, то изменения, претворенные ими в жизнь, вероятнее всего будут долгосрочными. Однако методам будет недоставать внимания к межличностным отношениям.

Творцы нуждаются в возможности заниматься изысканиями и в полномочиях проверять и тестировать полученные результаты. Они могут быстро принимать текущие решения, но обычно крайне осторожны при принятии значительных решений типа: "Нужно ли мне принимать это повышение?", "Следует ли мне переезжать?". В своей гонке за результатами и совершенством, Творцам мало дела до общественного мнения. В результате они могут быть холодными, замкнутыми или резкими.

Убеждающий



Качества: доверяет другим; энтузиаст

Цель: авторитет и престиж; общественное положение

Судит о людях по: способности к красноречию; гибкости

Влияет на людей: посредством дружеской и открытой манеры поведения; при помощи красноречия

Ценность для организации: умеет заключать и доводить до конца сделки; распределяет обязанности; проявляет уравновешенность и уверенность в себе

Злоупотребляет: энтузиазмом; умением продавать; оптимизмом

Под давлением: проявляет нерешительность и позволяет другим себя переубедить; проявляет организованность, желая оставить о себе хорошее впечатление

Опасается: застывшей обстановки; сложных отношений

Повысит эффективность, если: займется более сложными задачами; будет лучше контролировать целенаправленность своей работы и ключевые детали; станет более объективно анализировать данные

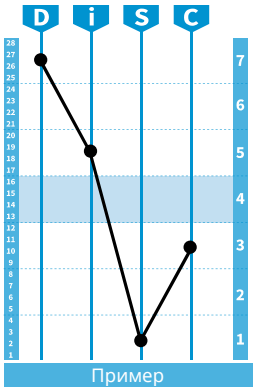
Убеждающие сотрудничают с окружающими, стараясь быть дружелюбными, но в то же время решительно движутся к своей собственной цели. Будучи общительными и заинтересованными в других, они умеют добиваться уважения и доверия самых различных людей. Они умеют внушать свое мнение и не только притягивают к себе людей, но и способны создать с ними постоянные трудовые или дружеские отношения. Такое умение является особенно важным при "продаже" себя или своих идей с целью достижения авторитета.

Для Убеждающих самой подходящей является работа, предполагающая общение с людьми, получение сложных и захватывающих задач и наличие заданий, требующих подвижности. Они заинтересованы в заданиях, дающих им возможность оставить о себе хорошее впечатление. Из-за свойственного им оптимизма, они могут излишне оптимистично относиться к результатам проектов или потенциалу людей. Они также склонны переоценивать свою способность влиять на поведение других людей.

Несмотря на то, что эти люди желают быть свободными от рутины и жесткой дисциплины, они нуждаются в постоянном притоке новой аналитической информации. Если однажды удастся привлечь их внимание к значимости деталей и мелочей, Убеждающие смогут правильно использовать информацию для уравновешивания их энтузиазма с объективным положением дел.

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

Целеустремленный



Качества: речь выдает силу его эгоизма; проявляет жесткий индивидуализм

Цель: доминирование и независимость

Судит о людях по: умению быстро выполнять задания

Влияет на людей: силой характера; упорством

Ценность для организации: упорство; настойчивость

Злоупотребляет: нетерпеливостью; соперничеством в стиле "выиграл/проиграл"

Под давлением: проявляет критичность и придирчивость; неохотно сотрудничает с другими; может перейти границы

Опасается: что его используют; медлительности, особенно при выполнении задач; проявить бесхарактерность

Повысит эффективность, если: озвучит мотивы своей деятельности; попытается понять точку зрения и идеи других о целях и при решении проблем; проявит искреннюю заинтересованность к окружающим людям; обнаружит терпеливость и скромность

Целеустремленные люди проявляют самоуверенность, которую некоторые воспринимают как высокомерие. Они активно ищут возможности для проверки и развития своих способностей с целью достижения результатов. Их привлекают сложные, нестандартные задачи, ситуации соперничества и "важные" должности. Такие люди принимают на себя обязанности и с чувством важности проявляют самодовольство, когда справляются с их выполнением.

Они склонны избегать таких ограничивающих факторов как прямой контроль, требующие времени детали и рутинная работа. Будучи напористыми и прямолинейными, они могут испытывать трудности в общении с другими. Они очень ценят свою независимость и, выполняя работу в группе, могут стать нетерпеливыми. Несмотря на то, что они предпочитают работать одни, они могут убедить других поддержать свои стремления, особенно в случае, если имеют дело с монотонной работой.

Целеустремленные быстро мыслят, они нетерпеливы и придирчивы к тем, кто не обладает таким качеством. Окружающих людей они оценивают по способности достигать результатов. Они целеустремленны и настойчивы даже в случае, если это ведет к антагонизму. В соответствующей ситуации они готовы взять в свои руки управление независимо от того, уполномочены они на это или нет. В своем бескомпромиссном стремлении к цели они могут оказаться жесткими и излишне беспечными.

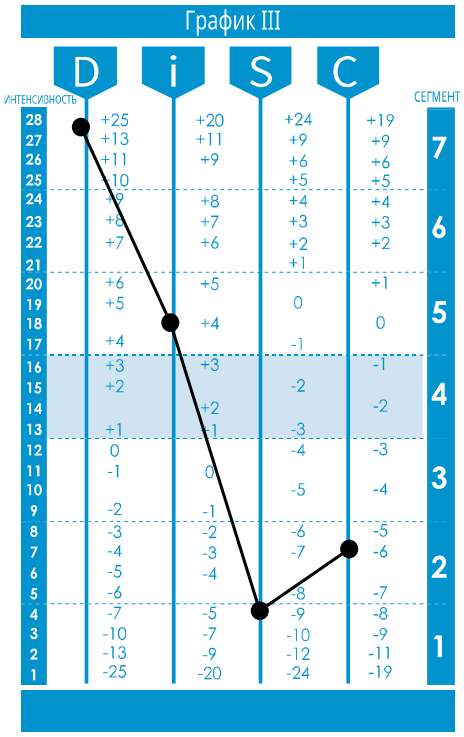
© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.

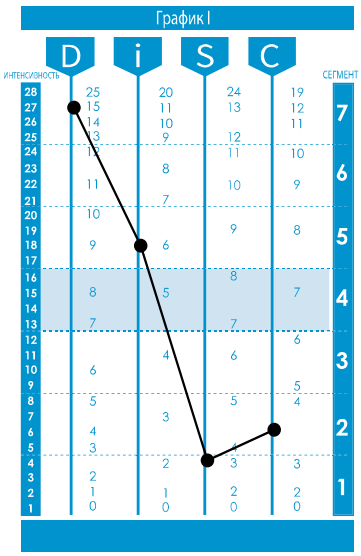
Подсчет и анализ данных

DiSC® Classic 2.0

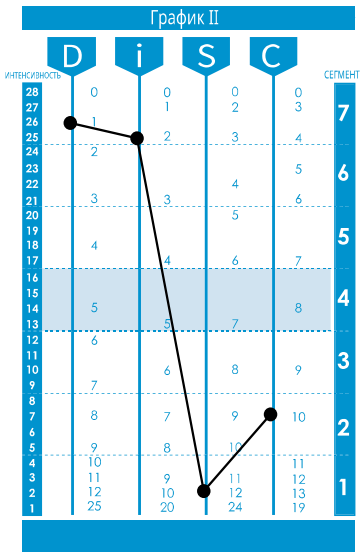
Ниже дается обзор того, каким образом получен Ваш личный отчет. График III является результатом сопоставления Вашего выбора между "наиболее" и "наименее" свойственного Вам. Данный график использован для определения Вашего доминирующего качества DiSC, Ваших показателей интенсивности и модели классического профиля. При желании подробнее узнать, каким образом составлен Ваш отчет, обращайтесь, пожалуйста, к администратору системы.

Имя: Respondent Name
Дата: 29.01.2014





Здесь приведены Ваши ответы "наиболее" во всех четырех шкалах



Здесь приведены Ваши ответы "наименее" во всех четырех шкалах

		D	I	S	C	N
ИТОГОВОЕ ЧИСЛО	**НАИБОЛЕЕ**	**15**	**6**	**3**	**4**	**0**
	НАИМЕНЕЕ	**1**	**2**	**12**	**10**	**3**
	РАЗНИЦА	**14**	**4**	**-9**	**-6**	

ИТОГИ ИНТЕРПРЕТАЦИИ

Доминирующее(ие) DiSC-качество(а): Доминирование (D)

Классическая модель: Целеустремленный

Номера сегмента: 7512

© 2004 John Wiley & Sons, Inc Все права защищены. Воспроизведение в любой форме в целом или в части, запрещено.