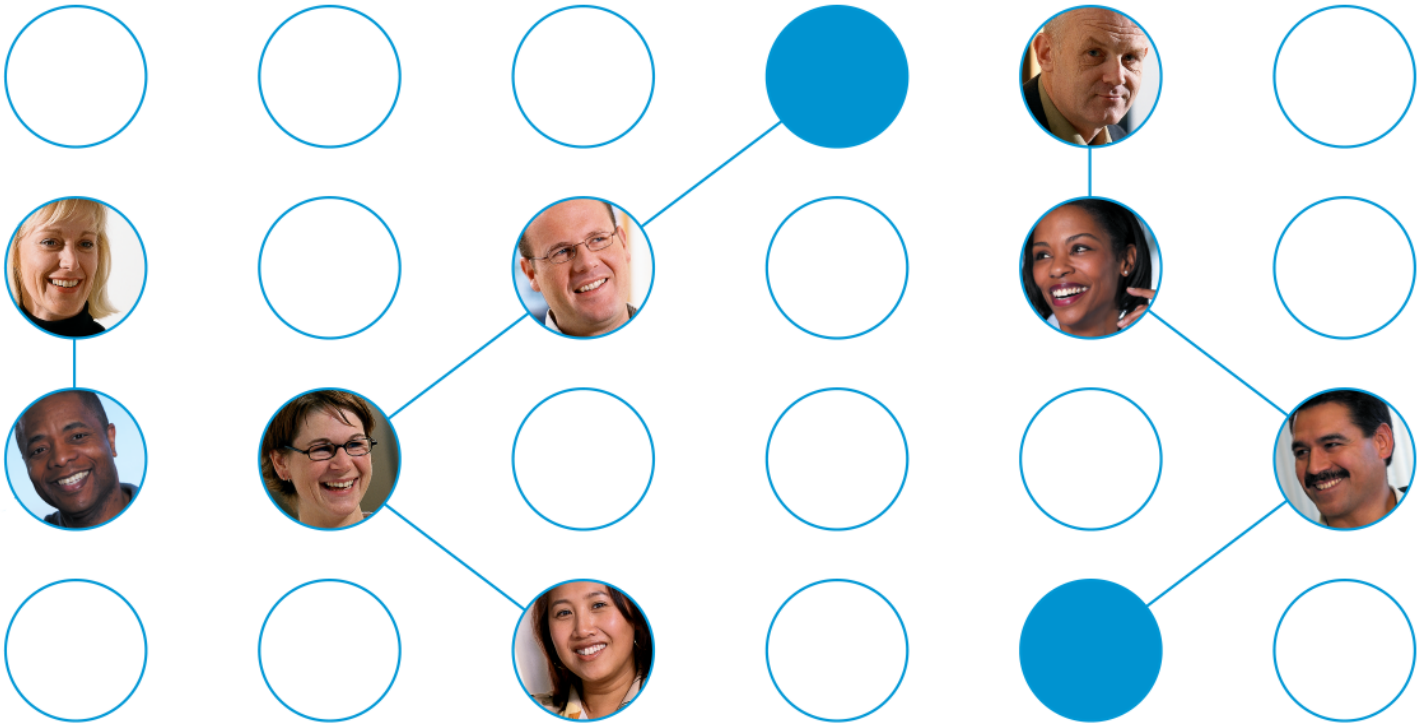
# Grupės kultūros ataskaita



**Sample Report**
(5 žmonės)
2026/10/15

Šią ataskaitą pateikė:

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

WILEY

# Turinys

DiSC® Grupės kultūros ataskaita


3 psl. **Įvadas:** Trumpas pristatymas, kas yra grupės kultūra. Grupės kultūros svarba ir Jūsų grupės kultūros kilmė.

4-5 psl. **Jūsų DiSC® kultūra:** Jūsų grupės kultūros nagrinėjimas. 4 psl. grafiškai pavaizduotas pasiskirstymas Jūsų grupės kultūroje. 5 psl. – diagrama, padėsianti suprasti, ką grupės nariai labiausiai vertina.

6-7 psl. **D kultūra:** 6 psl. apibūdinama Dominuojančioji, arba *D*-kultūra, kuri labiausiai vertina greitus sprendimų priėmimus, tiesius atsakymus ir konkurencingą aplinką. Pateikiamos *D*-kultūrai priimtinos ir nepriimtinos savybės. Puslapyje taip pat pateikiami šios kultūros privalumai ir trūkumai. 7 psl. nagrinėjama, kaip įvairių elgsenos stilių žmonės jaučiasi dirbdami *D*-kultūroje.

8-9 psl. **i kultūra:** 8 psl. apibūdinama Įtakojančioji, arba *i*-kultūra, kuri labiausiai vertina veiklią, ūmią ir optimistiškai nuteikiančią aplinką. Pateikiamos *i*-kultūrai priimtinos ir nepriimtinos savybės. Puslapyje taip pat pateikiami šios kultūros privalumai ir trūkumai. 9 psl. nagrinėjama, kaip įvairių elgsenos stilių žmonės jaučiasi dirbdami *i*-kultūroje.

10-11 psl. **S kultūra:** 10 psl. apibūdinama Pastovioji, arba *S*-kultūra, kuri labiausiai vertina stabilią, draugišką aplinką, kurioje bendradarbiaujama. Pateikiamos *S*-kultūrai priimtinos ir nepriimtinos savybės. Puslapyje taip pat pateikiami šios kultūros privalumai ir trūkumai. 11 psl. nagrinėjama, kaip įvairių elgsenos stilių žmonės jaučiasi dirbdami *S*-kultūroje.

12-13 psl. **C kultūra:** 12 psl. apibūdinama Analizuojančioji, arba *C*-kultūra, kuri labiausiai vertina dėmesį detalėms, kruopštumą ir tvarką . Pateikiamos *C*-kultūrai priimtinos ir nepriimtinos savybės. Puslapyje taip pat pateikiami šios kultūros privalumai ir trūkumai. 13 psl. nagrinėjama, kaip įvairių elgsenos stilių žmonės jaučiasi dirbdami *C*-kultūroje.



© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

# Įvadas
DiSC® Grupės kultūros ataskaita

Kaip ir kiekvienas individualus elgesio stilius, žmonių grupės taip pat turi išvysčiusios savo unikalų elgesio stilių arba kultūrą. Ši kultūra yra elgesio, vertybių ir požiūrių, kuriuos labiausiai vertina didžioji grupėse dirbandžių žmonių dalis, visuma. Paprastai šnekant, kultūra yra tai, kaip mes elgiamės. Nors ne visi kartu dirbantys žmonės kultūrą suvokia vienodai, daugelis grupės narių dažnai jaučia spaudimą elgtis kultūringai. DiSC® nepateikia visų kultūros elementų, bet padeda suprasti Jūsų kultūrai svarbius ir vertinamus poreikius, tikslus, baimes, emocijas ir elgsenas.

**Kodėl grupės kultūra tokia svarbi?**
Grupės kultūra stipriai įtakoja kiekvieno grupės nario elgesį, požiūrį ir pasitenkinimą darbu. Prie kultūros prisitaikę žmonės dažnai jaučiasi gerai tiek namuose, tiek darbe. Tačiau yra žmonių, kurie dažnai jaučiasi keistuoliais svetimoje žemėje. Aplinka verčia juos jaustis nepatogiai.

Kultūra yra labai reikšminga grupei. Ji įtakoja vietą, kurioje atliekami darbai, elgesį su atsiskyrėliais darbe, dėmesį detalėms, rizikingus grupės priimamus sprendimus. Visi šie faktoriai yra svarbūs siekiant tikslų.

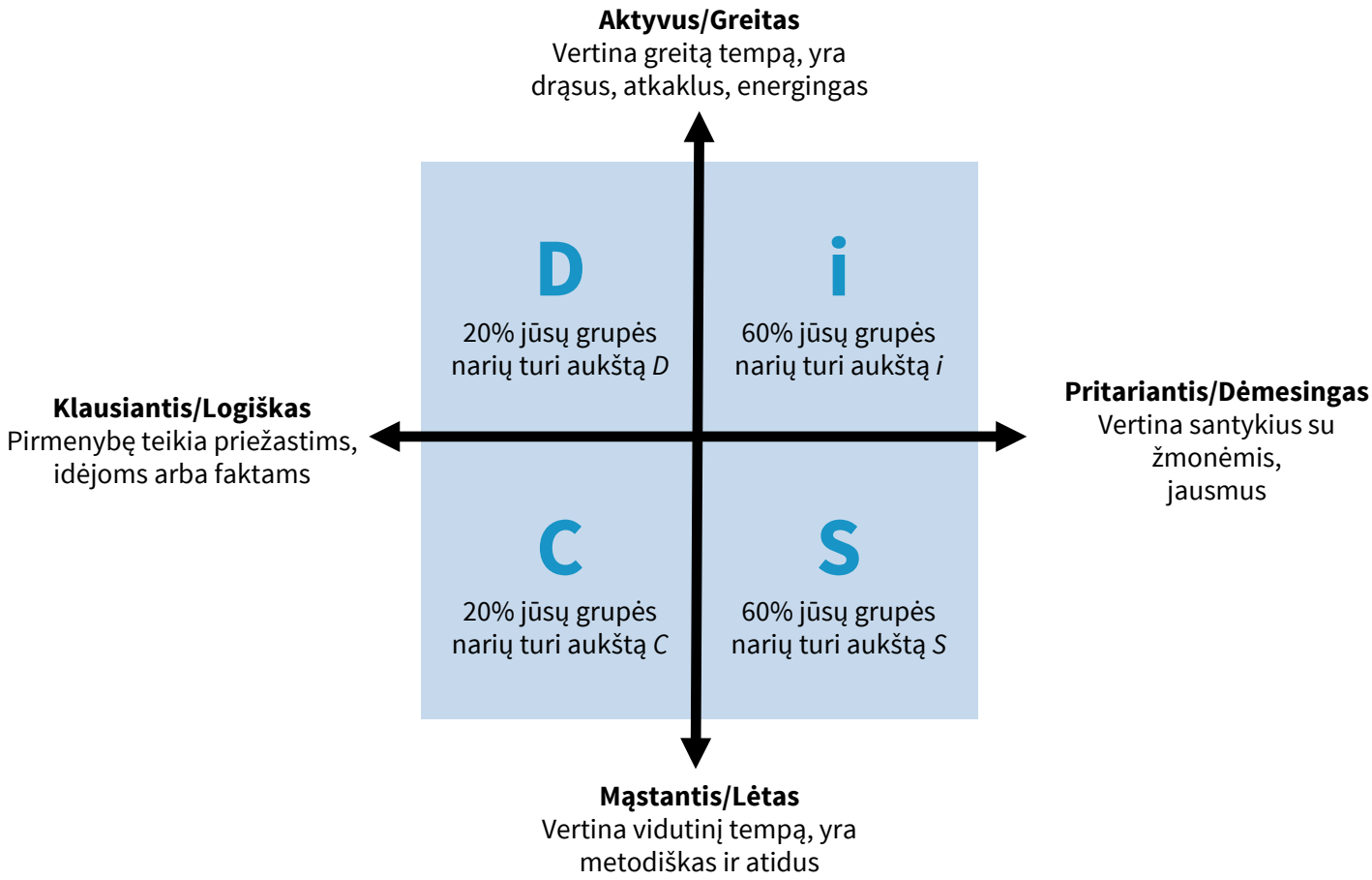
**Kaip formuojasi grupės kultūra?**
Grupės kultūrą formuoja ne tik joje esančių žmonių elgesio vidurkis. Veiksniai, sąlygojantys grupės kultūrą:

- Grupės lyderių elgesio stilius
- Labiausiai grupėje pasireiškiantys stiliai
- Grupės darbo pobūdis
- Grupės susiformavimo ištakos
- Grupės ryšiai ir įtampa joje
- Grupės misija ir tikslai

Tai tik keletas grupės kultūrą formuojančių veiksnių. Norint pakeisti grupės kultūrą arba pasinaudoti jos stipriosiomis pusėmis, labai svarbu suprasti grupės kultūros ištakas.

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

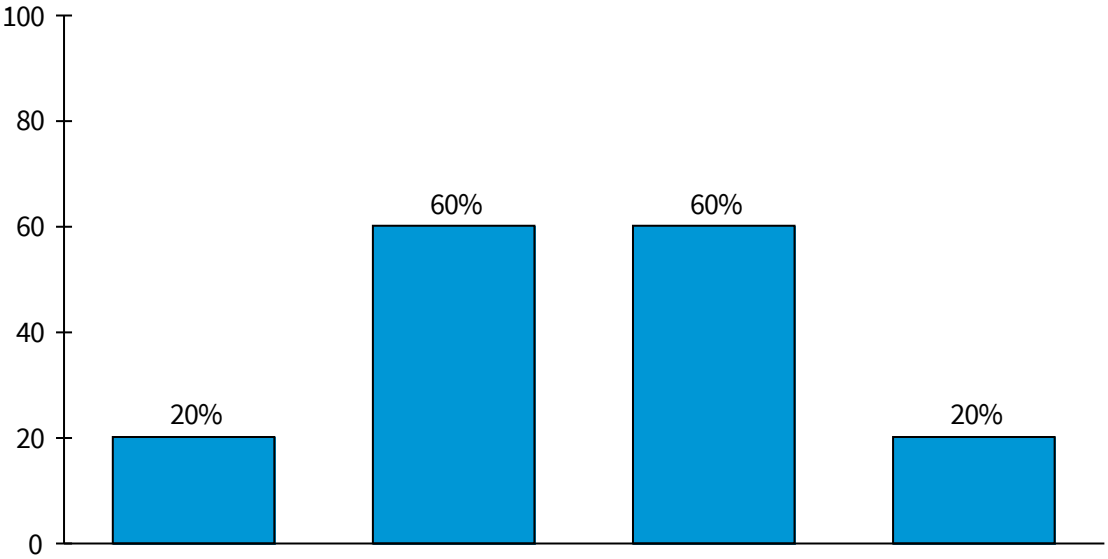
**Kaip atpažinti savo grupės DiSC kultūrą?**
Išmokę atpažinti kiekvieno žmogaus individualų elgesio stilių, sužinosite, kaip atpažinti jūsų grupės DiSC® stilių. Ar jūsų grupė veiksmus grindžia logika (C ir D stiliai), ar savo dėmesį sutelkia į žmones (i ir S stiliai)? Jūsų grupės kultūra vertina aplinką, kurioje yra apsvarstomos visos detalės, neskubama, sprendimai priimami atsargiai (S ir C stiliai), o gal jai priimtinesnė aplinka, kurioje vertinamas greitas tempas, aktyvumas, drąsūs sprendimų priėmimai (D ir i stiliai)?




PATABA: Kadangi Jūsų grupės nariai gali būti priskiriami daugiau nei vienai kategorijai, bendra suma procentais nebūtinai bus lygi 100%

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

**Kas jūsų grupei svarbu?**
Nagrinėjant savo grupės kultūrą, verta išsiaiškinti, kokios vertybės joje vyrauja. Kokį elgesį grupė vertina labiausiai? Kokie veiksniai ją skatina? Jūsų grupėje vertinamas elgesys ir savybės dažnai atspindi visų grupės narių požiūrį. Taigi gali pasirodyti, kad jūsų grupė daugiausia dėmesio skiria tiems dalykams, kurie svarbūs aukšto *i* arba aukšto *S* elgsenos stiliaus žmonėms.




**Ką jūsų grupės nariai vertina labiausiai?**

| D | i | S | C |
|---|---|---|---|
| Rezultatai | Entuziazmas | Dėmesingumas | Kruopštumas |
| Nepriklausomybė | Optimizmas | Komandinis darbas | Patikimumas |
| Pasiekimai | Bendradarbiavimas | Nuolankumas | Preciziškumas |
| Ryžtingumas | Aistra | Stabilumas | Kompetencija |
| Sėkmė | Pramogos | Harmonija | Kokybė |

PATABA: Kadangi Jūsų grupės nariai gali būti priskiriami daugiau nei vienai kategorijai, bendra suma procentais nebūtinai bus lygi 100%

Didelei jūsų grupės narių daliai labiausiai būdingi *S* ir *i* elgsenos stiliai. S elgsenos stiliaus žmonės labai vertina veikimą kartu ir dėmesingumą, o *i* elgsenos stiliaus žmonės - entuziazmą ir bendradarbiavimą. Kita vertus, aukšto *C* elgsenos stiliaus žmonės linkę vertinti kruopštumą ir asmeninę kompetenciją. Aukšto *D* elgsenos stiliaus žmonės dažnai pareiškia, kad jiems svarbiausi rezultatai ir nepriklausomybė.

Kituose puslapiuose aprašoma kiekviena iš keturių DiSC® kultūrų. Perskaitykite šiuos aprašymus ir nuspręskite, kurie iš jų apibūdina jūsų grupės kultūrą. Kartais grupės nusprendžia, kad jas geriausiai apibūdina dviejų DiSC stilių derinys, tačiau yra grupių, kurios mano, kad nė vienas DiSC stilius tiksliai neatspindi jų kultūros. Kartais kai kurios grupės pastebi tam tikrus pogrupius, turinčius atskirą DiSC kultūrą.

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

## D-kultūra

DiSC® Grupės kultūros ataskaita

20% jūsų grupės narių turi stipriai išreikštą D (dominuojantjį) elgesio stilių. Nors mažai tikėtina, pagalvokite, ar šis elgesio stilius apibūdina jūsų grupės kultūrą. D-kultūros skiriamieji bruožai - greitas sprendimų priėmimas, tiesūs atsakymai, ir konkurencinga aplinka. Ši kultūra vertina patikimus rezultatus ir efektyvų augimą. D-kultūros pasitikėjimo nusipelno tiesios ir ryžtingos asmenybės. Žmonės, priklausantys šiai kultūrai, paprastai yra energingi, dievinantys iššūkius ir pergalės jaudulį. Tačiau tarpusavio bendravimas D-kultūroje dažnai nukenčia, todėl ne tokie kategoriški ir užsispyrę jos nariai gali pasijusti atstumti. Ši kultūra dažnai susiduria su pastoviais pokyčiais ir stresinėmis situacijomis.

**D-kultūra skatina:**
Nepriklausomybę
Ryžtingumą
Tiesumą
Pergalę
Rezultatus

**D-kultūra nepalankiai vertina:**
Pernelyg didelį jautrumą
Neryžtingumą
Pernelyg didelį dėmesį detalėms
Reikalų vilkinimą
Silpnumą

**D-kultūros privalumai:**
Sukuria dinamišką ir patrauklią aplinką
Neeikvodama laiko priima sprendimus
Siekia rezultatų
Suteikia galimybę išbandyti save
Vertina ryžtą apsispręsti ir užsispyrimą
Skatina siekti naujų laimėjimų
Skatina naujoves
Suteikia tiesų ir atvirą atgalinį ryšį

**D-kultūros trūkumai:**
Rizikuojama patirti įtampą ir išsekimą
Neskiriamas laikas nuodugniai analizei
Užvaldo mažiau agresyvius kolegas
Sukuria kovingą atmosferą, kuri lemia netinkamus sprendimų priėmimus
Pernelyg rizikuoja
Teikia pernelyg daug reikšmės statusui
Bijo konkurencingumo, todėl neskatina komandinio darbo
Grįžtamąjį ryšį suteikia neatsižvelgdami į jausmus

## Svarstytini klausimai

Jeigu dirbate *D*-kultūroje, savo grupėje vertėtų apsvarstyti šiuos klausimus:

- Kokius privalumus ir trūkumus jūsų grupei suteikia darbas *D*-kultūroje?
- Kaip *D*-kultūra prisideda prie jūsų grupės darbo sėkmių ir nesėkmių?
- Ar jūsų grupė turi pakankamai laiko įvertinti rizikos veiksnius?
- Ar statusas garantuoja gero sprendimo priėmimą?
- Ar grįžtamasis ryšys galėtų būti pateikiamas konstruktyviau?

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

*D*-kultūros nauda ir jos teikiami išbandymai visiems keturiems DiSC® stiliams.

**Aukštas D elgesio stilius** (20% jūsų grupės)
Aukšto *D* elgsenos stiliaus grupės nariai, į šią kultūrą įneša agresyvų tempą. Ši aplinka jiems labai palanki karjerai ir asmeninių rezultatų siekimui. Savo norą įveikti bet kokias kliūtis jie grindžia ne tik savo pačių, bet ir visos organizacijos gerove, tokiu būdu pelnydami kolegų pagarbą. Tačiau dėl savo kategoriškumo šie grupės nariai dažnai tampa konfliktų sukėlėjais, ypač jei susiduria keli aukštą *D* stiliaus dimensiją turintys kolegos.

**Aukštas i elgesio stilius** (60% jūsų grupės)
Aukšto *i* elgsenos stiliaus grupės nariai vertina aplinką, kurioje jie gali skatinti entuziazmą ir įgyvendinti savo idėjas. Jie energingai imasi projektų įgyvendinimo tuo suteikdami didelę naudą organizacijai. Tačiau aukšto *i* stiliaus darbuotojas ne visada jaučiasi pakankamai įvertintas organizacijos, nes ji dažniausiai tikisi išskirtinių rezultatų.

**Aukštas S elgesio stilius** (60% jūsų grupės)
Aukšto *S* elgsenos stiliaus žmonės šioje kultūroje suranda savo, kaip simpatiškos asmenybės nišą, tarp nuolatinių šioje kultūroje vykstančių derybų ir pastangų siekti optimalių rezultatų. Šie asmenys bet kada gali pasitarnauti organizacijai, pasitelkdami savo bendravimo įgūdžius. Tačiau kartais aukšto *S* stiliaus darbuotojai gali pasijusti įskaudinti situacijose, kuriose su jais elgiamasi šaltai ir griežtai.

**Aukštas C elgesio stilius** (20% jūsų grupės)
Aukšto *C* elgsenos stiliaus žmonėms patinka, kai šioje kultūroje į pirmą vietą iškeliami verslo reikalai. Jie patenkinti tuomet, kai dėmesys sutelkiamas į tikslų siekimą ir mažiau laiko skiriama aptarimams. Dėl savo atsidavimo tikrinant detales ir kruopščiai analizuojant problemas, *C* elgsenos stiliaus darbuotojai yra didelė vertybė grupės kultūrai. Tačiau tokius darbuotojus gali prastai veikti greitas šios kultūros darbo tempas ir jos reiklumas greitų sprendimų priėmimui.

## Svarstytini klausimai

Jeigu priklausote *D*-kultūrai, grupės nariams vertėtų apsvarstyti šiuos klausimus:

- Kaip žemo *D* elgsenos stiliaus grupės nariai jaučiasi šioje kultūroje? Kas jiems kelia įtampą ir sunkumus?
- Kaip grupės nariai išklauso žemo *D* elgsenos stiliaus kolegas?
- Kaip aukšto *D* elgsenos stiliaus žmonės atsižvelgia į žemo *D* stiliaus kolegas?
- Kiek jūsų kultūra yra atvira *i*, *S*, ir *C* stilių žmonėms? Kokiais būdais pastarieji įneša pusiausvyros į jūsų grupę?
    - Ar aukšto *i* elgsenos stiliaus kolegos jaučia asmeninį jūsų grupės pripažinimą, kurio nusipelnė?
    - Ar aukšto *S* elgsenos stiliaus kolegos jūsų grupėje sulaukia šalto ir netaktiško grįžtamojo ryšio?
    - Ar aukšto *C* elgsenos stiliaus kolegoms jūsų grupėje suteikiama pakankamai laiko pagalvoti, prieš priimant sprendimus?

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

## i-kultūra

DiSC® Grupės kultūros ataskaita

60% jūsų grupės narių turi stipriai išreikštą i (įtakojantjjį) elgesio stilių. Pagalvokite, ar šis elgesio stilius apibūdina jūsų grupės kultūrą. i-kultūros skiriamieji bruožai – energinga aplinka, dėmesys naujovėms, daug laiko skiriama susitikimams ir bendravimui. Ši kultūra vertina veiksmingą komandinį darbą ir kūrybingus problemų sprendimo būdus. i-kultūros pasitikėjimo nusipelno atviros ir ekspresyvios asmenybės. Žmonės, priklausantys šiai kultūrai paprastai yra charizmatiški ir mėgstantys bendrauti. Tačiau i-kultūros grupės nariai, kurie nėra linkę leistis į artimus santykius su kitais, dalyvaudami grupės veikloje gali jausti įtampą. Prastas šios kultūros darbų planavimas ir aplaidus dėmesys detalėms dažnai užkerta kelią drąsių idėjų įgyvendinimui.

**i-kultūra skatina:**
Kūrybiškumą
Entuziazmą
Optimizmą
Bendradarbiavimą
Aistrą

**i-kultūra nepalankiai vertina:**
Taisyklių įvedimą
Įspėjimus
Pernelyg didelį dėmesį detalėms
Susikaupimą
Nejautrumą

**i-kultūros privalumai:**
Energingai skatina kūrybiškumą
Sukuria linksmą ir optimistinę atmosferą
Ragina kolektyvą keistis idėjomis
Skatina laisvą, neformalų bendravimą
Skatina siūlyti naujoves
Ugdo savarankiškumą
Spontaniškai įvertina ir suteikia pripažinimą geram darbui
Sukuria šiltą ir rūpestingą aplinką

**i-kultūros trūkumai:**
Per dažnai keičiama kryptį
Vengimas skirti dėmesį detalėms
Per mažas dėmesys rizikos įvertinimui
Organizuoja per daug susitikimų
Pernelyg daug laiko skiriama bendravimui
Per mažai aiškumo duodant nurodymus
Reikalauja komunikabilumo, energijos
Nenuosekliai planuoja

### Svarstytini klausimai

Jeigu dirbate *i*-kultūroje, savo grupėje vertėtų apsvarstyti šiuos klausimus:

- Kokius privalumus ir trūkumus jūsų grupei suteikia darbas *i*-kultūroje?
- Kaip *i*-kultūra prisideda prie jūsų grupės darbo sėkmių ir nesėkmių?
- Ar jūsų grupė sugaišta daug laiko socializavimuisi?
- Ar jūsų grupė yra pakankamai organizuota ir efektyvi?
- Ar jūsų grupė seka naujoves ir yra atvira naujoms idėjoms?

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

*i*-kultūros nauda ir jos teikiami išbandymai visiems keturiems DiSC® stiliams.

**Aukštas D elgesio stilius** (20% jūsų grupės)
Aukšto *D* elgsenos stiliaus asmenys turbūt labiausiai vertina šios kultūros greitą darbo tempą ir jaudinančius pokyčius. Naujų iššūkių troškimas palaiko jų kūrybingumą, kuris įkvėpia kolegas ir teikia naudą organizacijai. Tačiau *D* elgsenos stiliaus darbuotams gali tekti išbandyti kantrybę ilgų susitikimų metu. Be to, jų produktyvumą gali sumažinti šios kultūros dėmesys žmonių emocijoms.

**Aukštas i elgesio stilius** (60% jūsų grupės)
Aukšto *i* elgsenos stiliaus žmonėms ši kultūra yra geriausia, kokią tik jie gali įsivaizduoti. Šie žmonės mėgaujasi turėdami pastovias galimybes bendrauti aplinkoje, kurioje gausu to paties elgsenos stiliaus asmenų. *i* kultūroje šiems žmonėms sudarytos sąlygos elgtis natūraliai, paverčia juos uoliais darbuotojais, stumiančiais organizaciją į priekį. Organizuotumo stoka ir prastas planavimas yra vieni iš *i* elgsenos stiliaus trūkumų šioje aplinkoje.

**Aukštas S elgesio stilius** (60% jūsų grupės)
Aukšto *S* elgsenos stiliaus asmenys palankiai priima pripažinimą, kurį jiems suteikia ši kultūra. Nors grupiniuose susitimuose jie labai garsiai nesireiškia, jiems patinka, kad ši kultūra vertina taktą ir mandagumą. *S* stiliaus asmenybės susitelkia į pastovų darbų atlikimą, vengia atkreipti į save dėmesį, o tai lemia efektyvesnį organizacijos darbą. Tačiau dažni kultūroje pasitaikantys pokyčiai kartais kelia jiems nepasitenkinimą.

**Aukštas C elgesio stilius** (20% jūsų grupės)
Aukšto *C* elgsenos stiliaus asmenys jaučia pasitenkinimą dirbdami šioje kultūroje, kai vertinamas jų darbas. Jų pastangos yra esminės organizacijai, nes šio stiliaus darbuotojai sugeba palaikyti tvarka gana netvarkingoje aplinkoje. Aukšto *C* elgsenos stiliaus žmonės dažnai gali atrodyti ciniški, tačiau jie yra labai atsakingi ir dirbdami remiasi atliktais tyrimais, daug analizuoja, dėmesį skiria detalėms, kurių kiti stengiasi išvengti. Tačiau juos gali erzinti šios kultūros neaiškios ir neapibrėžtos užduotys. Juos taip pat gali piktinti spaudimas tapti energingiems ir ekstravertiškesniems.

## Svarstytini klausimai

Jeigu priklausote *i*-kultūrai, grupės nariams vertėtų apsvarstyti šiuos klausimus:

- Kaip žemo *i* elgsenos stiliaus grupės nariai jaučiasi šioje kultūroje? Kas jiems kelia įtampą ir sunkumus?
- Kaip grupės nariai išklauso žemo *i* elgsenos stiliaus kolegas?
- Kaip aukšto *i* elgsenos stiliaus žmonės atsižvelgia į žemo i stiliaus kolegas?
- Kiek jūsų kultūra yra atvira *D*, *S*, ir *C* stilių žmonėms? Kokiais būdais pastarieji įneša pusiausvyros į jūsų grupę?
    - Ar aukšto *D* elgsenos stiliaus kolegos jaučia, kad jūsų grupėje per daug laiko skiriama bendravimui?
    - Ar aukšto *S* elgsenos stiliaus kolegos jūsų grupėje netrūksta stabilumo ir aiškios struktūros?
    - Ar aukšto *C* elgsenos stiliaus kolegos nemano, kad jūsų grupėje ignoruojamos ir neįvertinamos svarbios detalės?

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

60% jūsų grupės narių turi stipriai išreikštą S (pastovųjį) elgesio stilių. Tikėtina, kad šis elgesio stilius apibūdina jūsų grupės kultūrą. S-kultūros skiriamieji bruožai – pastovumas, nuspėjamumas ir draugiškumas. Ši kultūra vertina komandinį darbą ir pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo. S-kultūros pasitikėjimo nusipelno nuoširdžios ir dėmesingos asmenybės. Žmonės, priklausantys šiai kultūrai paprastai yra mandagūs, vengiantys konfliktų ir besistengiantys kiekvienam darbuotojui priskirti komandos nuopelnus. S-kultūroje dirbantys žmonės dažniausiai labai vieni kitus palaiko ir pasikliauja metodišku požiūriu į darbą. Tačiau ši kultūra dažnai nespėja su naujovėmis ir nesiryžta priimti drąsių sprendimų.

| **S-kultūra skatina:** | **S-kultūra nepalankiai vertina:** |
|---|---|
| Bendradarbiavimą | Agresyvumą |
| Lojalumą | Spaudimą |
| Paklusnumą | Trikdžius |
| Dėmesingumą | Nepatogumus |
| Komandinį susitelkimą | Nepastovų elgesį |

| **S-kultūros privalumai:** | **S-kultūros trūkumai:** |
|---|---|
| Įsipareigoja gerai atlikti darbus | Nesugeba abejoti idėjomis |
| Sukuria laisvą, neįtemptą aplinką | Trūksta konkurencingumo Vengia sudėtingų |
| Siekia patikimų rezultatų | sprendimų priėmimo |
| Vertina patogumą ir saugumą | Apsisaugo nuo pokyčių ir slopina naujoves |
| Sugeba atskirti darbą nuo asmeninio gyvenimo | Vengia konstruktyvios kritikos |
| Turi stiprų pareigos jausmą | Kovoja su neryžtingumu |
| Leidžia dažnai dirbti komandoje | Neskatina individualių pasiekimų |
| Vertina mandagų, taktišką elgesį | Piktinasi, bet to neparodo |

## Svarstytini klausimai

Jeigu dirbate *S*-kultūroje, savo grupėje vertėtų apsvarstyti šiuos klausimus:

- Kokius privalumus ir trūkumus jūsų grupei suteikia darbas *S*-kultūroje?
- Kaip *S*-kultūra prisideda prie jūsų grupės darbo sėkmių ir nesėkmių?
- Ar jūsų grupė dažnai rizikuoja? Ar ji vengia pokyčių net tuomet, kai jie yra būtini?
- Ar jūsų grupė vengia priimti būtinus, bet sudėtingus sprendimus vien dėl to, kad jie gali nuliūdinti kitus?
- Ar žmonės jūsų grupėje yra pakankamai iniciatyvūs, kad galėtų paskatinti save priimti nepopuliarius sprendimus?

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

S-kultūros nauda ir jos teikiami išbandymai visiems keturiems DiSC® stiliams.

**Aukštas D elgesio stilius** (20% jūsų grupės)
Aukšto *D* elgsenos stiliaus asmenys šioje kultūroje siekia rezultatų. Jų teikiama pirmenybė veiksmams išprovokuoja juos pačius priimti drąsius sprendimus ir smarkiai rizikuoti. Toks rizikingas elgesys gali būti naudingas organizacijai, kuri pernelyg ilgai išgyveno sąstingį. Tačiau šioje kultūroje *D* elgsenos stiliaus kategoriškas elgesys gali pasirodyti grubus ar net įžūlus. Savo ruožtu, šio elgsenos stiliaus žmonės gali pamanyti, kad S kultūra yra pernelyg „jautri ir įžeidi“. Lėta ir tvarkinga kultūros aplinka šiems žmonėms gali atrodyti nuobodi, todėl yra tikimybė, kad iššūkių jie ieškos kitur.

**Aukštas i elgesio stilius** (60% jūsų grupės)
Aukšto *i* elgsenos stiliaus asmenys šioje kultūroje patiria daug malonaus jaudulio. Jie suteikia grupės projektams entuziazmo ir koordinuoja kolegas suartinančią socialinę veiklą. Tokiu būdu kuriamas bendruomenės jausmas. Tačiau kitus gali erzinti aukšto *i* elgsenos stiliaus kolegų neorganizuotumas ir tvirtas savo įpročių laikymasis. Savo ruožtu, pastariesiems pastovi ir nesikeičianti atmosfera gali tapti nuobodi, taip pat jie gali jaustis nusivylę dėl neišsipildžiusių lūkesčių.

**Aukštas S elgesio stilius** (60% jūsų grupės)
Aukšto *S* elgsenos stiliaus asmenys vertina patogią ir nesikeičiančią šios kultūros rutiną. Jiems patinka saugi aplinka, bendradarbiaujantys kolegos. Organizacija tampa priklausoma nuo šio elgsenos stiliaus darbuotojų ir reguliariai papildo žinių bagažą. Prie neigiamų šio stiliaus elgsenos žmonių savybių galima priskirti jų atsisakymą gerinti savo veiklos rezultatus, priimti naujus įsipareigojimus, rizikuoti ar ryžtis esminiams pokyčiams.

**Aukštas C elgesio stilius** (20% jūsų grupės)
Aukšto *C* elgsenos stiliaus asmenims priimtina, kad šioje kultūroje vertinamos užduotys, kurioms reikia išsamaus detalių nagrinėjimo ir analitinio mąstymo. Jie retai šioje kultūroje jaučia spaudimą greičiau įgyvendinti projektus ir džiaugiasi turėdami galimybę reguliariai pasinaudoti savo stipriosiomis pusėmis. Organizacijai jie naudingi dėl to, jog nuolat užtikrina, kad kiekviena sąvoka bus patikslinta ir suderinta su vadovu. Tačiau aukšto *C* elgsenos stiliaus darbuotojai kolegoms gali atrodyti šiek tiek šalti ar abejingi. Savo ruožtu, pastariesiems jų kolegos gali pasirodyti pernelyg jautrūs ir nuolaidus, kuomet reikia priimti ryžtingus sprendimus.

## Svarstytini klausimai

Jeigu priklausote *S*-kultūrai, grupės nariams vertėtų apsvarstyti šiuos klausimus:

- Kaip žemo *S* elgsenos stiliaus grupės nariai jaučiasi šioje kultūroje? Kas jiems kelia įtampą ir sunkumus?
- Kaip grupės nariai išklauso žemo *S* elgsenos stiliaus kolegas?
- Kaip aukšto i elgsenos stiliaus žmonės atsižvelgia į žemo S stiliaus kolegas?
- Kiek jūsų kultūra yra atvira *D*, *i*, ir *C* stilių žmonėms? Kokiais būdais pastarieji įneša pusiausvyros į jūsų grupę?
    - Ar aukšto *D* elgsenos stiliaus kolegos nemano, kad jūsų grupė yra pernelyg lėta, o žmonės joje per daug jautrūs?
    - Ar aukšto *i* elgsenos stiliaus kolegoms jūsų grupėje netrūksta azarto?
    - Ar aukšto *C* elgsenos stiliaus kolegos nemano, kad jūsų grupėje sprendimai priimami atsižvelgiant į emocijas?

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

## C-kultūra

DiSC® Grupės kultūros ataskaita

20% jūsų grupės narių turi stipriai išreikštą C (analizuojantį) elgesio stilių. Nors mažai tikėtina, pagalvokite, ar šis elgesio stilius apibūdina jūsų grupės kultūrą. C-kultūros skiriamieji bruožai – kokybė, kruopštumas ir tvarka. Ši kultūra vertina aukštus standartus, atidžią analizę ir diplomatiją. Ji didžiuojasi pasiekusi puikių rezultatų. Grupė ciniškai vertina naujas idėjas, o pasitikėjimas joje turi būti užsitarnautas. C grupės nariai dažniausiai būna atsidavę, tačiau tik tiems, kuriems jaučia pagarbą. Ši kultūra vertina punktualumą, darbštumą ir patikimus darbuotojus. Tačiau skirdama per daug laiko tyrimams ir analizei, grupė dažnai nepasinaudoja puikiomis galimybėmis. Bijodama prarasti savo vertę, C-kultūra vengia augimo.

| **C-kultūra skatina:** | **C-kultūra nepalankiai vertina:** |
|---|---|
| Kruopštumą | Klaidas |
| Užbaigtumą | Nelogišką elgesį |
| Dėmesį detalėms | Vėlavimą |
| Terminų laikymąsi | Aplaidų požiūrį į detales |
| Patikimumą | Perdėtą entuziazmą |

| **C-kultūros privalumai:** | **C-kultūros trūkumai:** |
|---|---|
| Kruopščiai apskaičiuoja riziką | Pernelyg didelis dėmesys detalėms |
| Pateikia išskirtinės kokybės kontrolę | Nepasinaudoja galimybėmis dėl per didelio atsargumo |
| Priima logiškus sprendimus | Sunkiai išreiškia jaudulį ir energiją |
| Daug dėmesio skiria detalėms | Vengia neformalaus bendravimo |
| Išsamiai paaiškina taisykles ir išsako lūkesčius | Nesugeba puoselėti stipraus bendrumo jausmo |
| Akcentuoja patikimumą ir tikslumą | Ignoruoja kitų žmonių jausmus |
| Gerbia žmonių teises | Kartais būna pernelyg kritiški, šalti ir ciniški |
| Kelia aiškius ir apibrėžtus tiklsus | Elgiasi atsiskyrėliškai |

### Svarstytini klausimai

Jeigu dirbate *C*-kultūroje, savo grupėje vertėtų apsvarstyti šiuos klausimus:

- Kokius privalumus ir trūkumus jūsų grupei suteikia darbas C – kultūroje?
- Kaip C-kultūra prisideda prie jūsų grupės darbo sėkmių ir nesėkmių?
- Ar jūsų grupė dažnai rizikuoja?
- Ar jūsų grupė skiria pernely daug laiko tikrindama detales tuo tarpu, kai turėtų skubiai veikti?
- Ar grupė atitinka jos narių emocinius ir socialinius poreikius?

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.

*C*-kultūros nauda ir jos teikiami išbandymai visiems keturiems DiSC® stiliams.

**Aukštas D elgesio stilius** (20% jūsų grupės)
Nuolatiniai tikrinimai ir išsami veiksmų analizė, į kuriuos linkusi ši kultūra, gali erzinti aukšto *D* elgsenos stiliaus asmenis. Jie nekantriai stengsis „išjudinti“ reikalus, bet bus priversti pasverti visus privalumus ir trūkumus bei apskaičiuoti galimą riziką. Kita vertus, jų tvirtas nusiteikimas darbui džiugins į užduotis orientuotus grupės narius. Aukšto *D* stiliaus žmonėms taip pat gali patikti dirbti su kolegomis, norintiems prisitaikyti ir sekti jų pavyzdžiu.

**Aukštas i elgesio stilius** (60% jūsų grupės)
Daugumai aukšto *i* elgsenos stiliaus žmonių šioje kultūroje bus nuobodu dėl nuolat besikartojančių tų pačių užduočių ir pastovaus gilinimosi į detales. Savo idėjas jie turės įgyvendinti dirbdami organizuotoje, taisyklėmis ir procedūromis paremtoje sistemingoje aplinkoje. Jeigu aukšto *i* elgsenos stiliaus darbuotojai nedemonstruos rimto požiūrio, iš grupės jie gali sulaukti kritikos strėlių. Jų pernelyg didelis polinkis bendrauti gali būti ignoruojamas ir jiems gali atrodyti, kad grupei labiau rūpi užduotys, o ne jas atliekantys žmonės. Kita vertus, aukšto *i* elgsenos stiliaus darbuotojų entuziazmas, optimizmas ir energija yra retos, tačiau labai vertingos grupei savybės.

**Aukštas S elgesio stilius** (60% jūsų grupės)
Daugumai aukšto *S* elgsenos stiliaus žmonių įvertins šios kultūros aplinkos stabilumą. Nejausdami spaudimo tapti ekstravertais ir labiau bendraujančiais, jie greičiausiai jausis ramūs. Kadangi ši grupė iš darbuotojų tikisi individualaus užduočių atlikimo, kai kurie aušto *S* elgsenos stiliaus žmonės gali jaustis vieniši. Šios kultūros prioritetas – užduočių vykdymas, todėl S elgsenos stiliaus darbuotojai gali manyti, kad grupė nepaiso jų emocijų arba jas ignoruoja.

**Aukštas C elgesio stilius** (20% jūsų grupės)
Aukšto *C* elgsenos stiliaus asmenys šioje kultūroje jaučiasi kaip namie. Jie mėgaujasi santūria, dalykiška, kokybę ir patikimumą vertinančia kultūra. Jiems patinka metodiškas grupės požiūris į darbą ir konfliktų nebuvimas. Tačiau kartais aukšto *C* elgsenos stiliaus darbuotojų polinkis analizuoti gali sukurti galimybes ignoruojančią ir pokyčius neigiančią kultūrą.

## Svarstytini klausimai

Jeigu priklausote *C*-kultūrai, grupės nariams vertėtų apsvarstyti šiuos klausimus:

- Kaip žemo *C* elgsenos stiliaus grupės nariai jaučiasi šioje kultūroje? Kas jiems kelia įtampą ir sunkumus?
- Kaip grupės nariai išklauso žemo *C* elgsenos stiliaus kolegas?
- Kaip aukšto i elgsenos stiliaus žmonės atsižvelgia į žemo C stiliaus kolegas?
- Kiek jūsų kultūra yra atvira *D*, *i*, ir *S* stilių žmonėms? Kokiais būdais pastarieji įneša pusiausvyros į jūsų grupę?
    - Ar aukšto *D* elgsenos stiliaus kolegos jūsų grupėje nesijaučia slopinami dėl pernelyg lėtų jos tempų?
    - Ar aukšto *i* elgsenos stiliaus kolegoms detalės nekelia nuobodulio?
    - Ar aukšto *S* elgsenos stiliaus kolegos jūsų grupėje nesijaučia izoliuoti ir socialiai atskirti?

© 2010 John Wiley & Sons, Inc. Visos teisės saugomos.
Draudžiama bet kokia forma atkurti medžiagą ar jos dalį.