
A riport címzettje:

Kiss Péter

09/18/2009

A riport tartalma

Természetes viselkedési stílus

Munkakörnyezeti preferenciák

Potenciális erősségek

Hozzájárulás a csapathoz

Felvett viselkedési stílus

Hatékonyság növelése

Az egyéni teljesítmény motivátorai

Egyéni fejlesztési javaslatok

Kommunikációs tanácsok

Kommunikációs tilalomfák

Grafikus profil

A DISC stílusok erőssége

Fejlesztési akcióterv



A riportot készítette:

HD Team

www.hdteam.hu

info@hdteam.hu

Minden embernek meg van a maga felismerhető és kiismerhető viselkedési stílusa. Ez az alapján írható le, hogy az egyes emberek munkájuk teljesítése közben hogyan gondolkodnak, milyen úton oldják meg a felmerült problémákat, fejezik ki érzelmeiket és hogyan kommunikálnak másokkal.

A DISC azokat a külsőleg megfigyelhető viselkedési formákat azonosítja és ismerteti, amelyeket a különböző stílusú emberek jelenítenek meg mások felé munkakörnyezetükben. Ez a riport a munkakörnyezetben tanúsított viselkedést tárgyalja a William M. Marston által kialakított viselkedési modell alapján, mely az ún. DISC-modellként ismert. Marston modelljének helytállóságát az elmúlt több mint 40 év alatt több millió ember adatai támasztották alá.

Marston Viselkedési Modelljével a leggyakrabban összekapcsolt kifejezések: Dominancia, Befolyásolás, Stabilitás és Szabálytisztelet. Ezek a faktorok erősségükben és működésükben függetlenek lehetnek egymástól, de együttesen is meghatározhatják a viselkedést. A faktorok közti összefüggések írják le a személy és a munkakörnyezet közötti viszonyt. A DISC riport ismerteti, hogy az egyén DISC-alapú viselkedési stílusa milyen hatással bír munkakörnyezetében.

Az eredmények elemzése alapján készült riport célja, hogy segítse a vezetőket és más személyeket az egyén viselkedési stílusának mélyebb megértésében. Hasznos betekintést nyújt a személy viselkedésének erősségeibe és lehetséges fejlesztendő területeibe. A DISC riport alapján olyan stratégiák és módszerek is kidolgozhatók, amelyek segítségével fokozható az egyén munkahelyi kapcsolatokban (például az ügyfelekkel, vezetőikkel, beosztottakkal és más munkatársakkal szemben) tanúsított rugalmassága.

MEGJEGYZÉS: Amennyiben a riport munkahelyi kiválasztás során kerül alkalmazásra, fontos tudni, hogy a riport nem arra lett kialakítva, hogy bárkit is egy adott pozícióba történő felvételre vagy elutasításra javasoljon. Abban nyújthat segítséget a kiválasztási interjút lebonyolító szakembereknek, hogy megfelelő interjúkérdéseket alakítsanak ki a jelöltek részére. A végső döntés nem alapulhat pusztán ezen a riporton, vagy más hasonló riporton! Ezt a riportot és minden más kiválasztási riportot a hatályban lévő jogszabályokkal összhangban lehet csak alkalmazni.

Mindnyájan rendelkezünk egy természetes viselkedési stílussal, amelyet magunkkal hozunk munkakörnyezetünkbe. A DISC a kérdőívre adott válaszai alapján áttekintést nyújt a személy viselkedési stílusáról. A riport leírja, hogy a személy milyen viselkedési preferenciákkal rendelkezik munkakörnyezetében. Ahhoz, hogy alaposan átlássa és megértse a személy természetes viselkedési stílusát, körültekintően olvassa át a riport ezen részét!

D = Dominancia - Hogyan oldja meg Péter a problémákat?

Könnyű lesz neki elfogadni azokat, akiknek az övétől eltérő véleményük van. Határozott elképzelései lehetnek egy problémát vagy kérdést illetően. Előfordulhat, hogy enged másoknak, amikor a konkurens szilárdan kitart álláspontja mellett. Péter elég jó abban, hogy másoktól tanácsot és utasításokat fogadjon el. Nagyra értékeli a struktúrát, rutint és a bejósolhatóságot. Péter nem vállal nagy kockázatot, és alaposan át fogja gondolni, hogy mi szól a döntése ellen, és mi mellette. Péter meglehetősen konzervatív a célkitűzések meghatározásában. Nem szívesen fog olyan kérdésekben döntést hozni, melyekben nem rendelkezik kellő ismeretekkel.

I = Befolyásolás - Milyen Péter kapcsolatteremtő készsége?

Péter meg akarja adni a lehetőséget az embereknek, hogy elmondhassák a véleményüket. Motiváló és inspiráló szavakkal próbál erre bátorítani másokat. Békülékeny hangnemet fog használni, hogy elcsitítsa az ellenségeskedést és a nézeteltéréseket. Megpróbálja meghallgatni a másikat, lehetővé téve számára, hogy elmondhassa az elképzeléseit. Beveszi a csapattagokat és a munkatársakat a problémamegoldásba. Noha Péter nyitott mások javaslataira és véleményére, azokat nem fogja tényként elfogadni. Fontos számára, hogy további információkkal támasszák alá az állításokat.

S = Kitartás - Hogy reagál Péter a változásokra?

Szüksége van arra, hogy saját szerepe és felelőssége világosan meghatározott legyen még mielőtt belekezdene egy projektbe vagy munkába. Ha a csapattagok jó munkát végeznek, elvárja a munka elismerését és hogy abból minden érintett egyenlőképpen részesüljön. Általában gyorsan végez feladataival, ha erőfeszítéseit jutalmazták. Szereti, ha olyan jellegű jutalmakat kap, melyek biztonságát, a lehetséges bónuszokat, illetve a fizetésének emelését érinti. Higgadt, nyugodt embernek tűnik, aki igyekszik mások kívánságai szerint átdolgozni munkáját és napirendjét. Hűséges és elkötelezett tagja a csapatnak, ha érzi, hogy mások megértik őt. Őszintén és nyíltan lehet vele együttműködni. Képes a vezető mellett, akit hatékonynak tekint. Péter általában nyugodt, kedves és könnyen kezelhető. Nehezen lehet kihozni a sodrából, nem könnyen fejezi ki haragját. Mindennapi viselkedése valójában óvatos és körültekintő.

C = Szabálytiszteltet - Mennyire módszeres, szabályozott vagy független Péter?

Ítélezésével másoknak akar segíteni felismerni saját hibáikat. Ösztönöz másokat az önfelegyelem gyakorlására. Általában közismert tényeket és adatokat használ annak érdekében, hogy a jelenlegi módszereket és ötleteket megkérdőjelezze. Függetlenedni akar a mások által felállított szabályoktól és előírásoktól, azonban tisztában van azzal, hogy néhány szabályt követni kell. Nehezebb esik a kipróbált módszerek szerinti probléma megközelítés alkalmazása és vakmerő, példa nélkül álló módszerekkel fog hozzá a problémákhoz. Könnyen "szárnyra kap", illetve akkor érzi magát elemében, ha a maga módján dolgozhat. Az individualizmus szószólójaként minden alkalmat és lehetőséget felkutat. Péter nem fogadja el munkatársainak leereszkedő, mindent-tudó stílusát és

hajlamos lerombolni ezt a látszatot ezen emberek körül. Péter szívesen kinyilatkoztat további tényeket azért, hogy biztosítsa más alternatívák hozzáférhetőségét.

A legtöbb emberben megvan az a képesség, hogy rugalmasan, az adott körülményekhez igazítsa viselkedését, így többféle munkakörnyezetben is produktív lehet. A személy olyan munkakörnyezettel rendelkezik, ahol a leginkább kényelemben érzi magát. Ez olyan munkakörnyezet, ahol a legtöbbet képes kihozni magából. A kiemelt faktorok körvonalazzák a személy számára kívánatos munkakörnyezetet.

A számára ideális munkakörnyezet::

- Ahol másokkal beszélgetve érzéseit kifejezheti.
- Ami lehetőséget teremt arra, hogy vezessen másokat empátiás, szociális és kommunikációs készségei, valamint lelkesedése révén.
- Ami lehetőséget ad számára, hogy másokat a szükséges lépések megtételére ösztönözzön.
- Ahol olyan feladatokra és munkákra van lehetőség, amelyeket be tud fejezni, mielőtt újabb kötelezettségeket vállalna.
- Ahol előrelátható séma és szokás mentén haladnak a dolgok.
- Ami olyan kötelezettségeket jelent, melyhez szükség van a türelmére és kitartására.
- Ami nagymértékű szabadságot biztosít.
- Ahol mentesülhet a szigorú felügyelet és irányítás alól.
- Ahol a maga rendszertelen megközelítését használhatja a problémák megoldása során.
- Ahol nem kell harciasnak vagy konfrontatívnak lennie.
- Ahol személyes, bizalmi kapcsolatokat alakíthat ki.
- Ahol közmegegyezésre lehet jutni, és nem kell munkahelyi politikai lépések mérlegelésével foglalkozni.

Minden szervezet életében fontos az a képesség, hogy mennyire képes kiaknázni az egyes munkatársakban rejlő viselkedési erősségeket. A DISC riport feltárja azokat a potenciális viselkedési vonásokat és adottságokat, amelyeket a személy magával hoz munkakörnyezetébe. Ez az információ segítséget fog nyújtani számára és a szervezet számára a benne rejlő viselkedési erősségek maximális kiaknázásában. A legtöbb emberben megvan az a képesség, hogy rugalmasan, az adott körülményekhez igazítsa viselkedését, így többféle munkakörnyezetben is produktív lehet. A személy olyan munkakörnyezettel rendelkezik, ahol a leginkább kényelemben érzi magát. Ez olyan munkakörnyezet, ahol a legtöbbet képes kihozni magából. A kiemelt faktorok körvonalazzák a személy számára kívánatos munkakörnyezetet.

- Szeret csapatjátékos lenni.
- Megerősíti a pozitív viselkedést.
- Gyorsan vág az esze.
- Következetes és stabil.
- Bízni lehet abban, hogy támogatást nyújt.
- Koordinálja mások erőfeszítéseit.
- Nyitott és elfogulatlan.
- Nyitott a nem hagyományos elképzelésekre.
- Elkötelezett a saját ötleteit illetően.
- Türelmes, nyugodt és meggondolt.
- Gondolkodik mielőtt cselekszik.
- Elősegíti a munkahelyi összhangot.

A DISC riport jelen része azokat a pozitív viselkedési vonásokat emeli ki, amelyekkel a személy hozzájárul a csapathoz. Minden egyes viselkedési stílusnak vannak olyan erősségei, amelyekből profitálhat a csapat. A DISC rávilágít azokra a viselkedésbeli erősségekre, amelyekkel a személy hozzá tud járulni a csapat munkájához. Ezen információkra alapozva olyan csapatba tudja helyezni a személyt, ahol maximálisan kiaknázhatók erősségei a csapat és a szervezet számára.

- Olyan csapattaggal fog együtt dolgozni, akik őt optimistának, nyitottnak és barátságosnak tartják.
- Jobban szeret problémákon és projekteken másokkal együtt dolgozni, mint egyedül.
- Gyakran álmodozó, érzelmekkel, inspirációval teli embernek látják.
- Kiváló abban, hogy előmozdítsa a csapat erőfeszítéseit.
- Tisztában van a csapatdinamika értékével.
- Számára nagy jelentősége van a csapatmunkának és a céloknak.
- Nyitott minden új felfedezésére, hogy megoldhatja az adott kérdést, problémát.
- Nem tart attól, hogy hibát követ el, mert ezeket a tapasztalatokat felhasználja a döntéshozásban, és a végső következtetés levonásában.
- Azért kezdeményezi egy téma megvitatását, hogy a többi csapattagot bevonja egy értelmes beszélgetésbe.
- Jól együtt tud működni a többi csapattaggal.
- Törekszik rá, hogy harmóniát építsen ki a csapattagok között.
- Amennyiben korrektül bánnak vele és megfelelően elismerik, akkor egy megbízható tagja lesz a csapatnak.

Viselkedési stílusunkat képesek vagyunk a munkahely vélt vagy valós elvárásaihoz igazítani. A DISC riport jelen része azt mutatja be, hogyan igazodik a személy ezekhez az elvárásokhoz. Minél nagyobb a különbség a személy természetes és felvett stílusa között, annál inkább szükségét érzi, hogy munkakörnyezete vélt vagy valós elvárásaihoz igazodjon. A kis eltérések arra utalnak, hogy a személy kényelmesen érzi magát aktuális munkakörnyezetében, de a munkakört vagy a célokat érintő esetleges változások hatással lehetnek a természetes és a felvett stílus közötti különbségre.

D = Dominancia - Hogyan oldja meg Péter a problémákat?

Gyakran találja úgy, hogy olyan munkákat vagy tisztségeket fogad el, amelyek nagyobb valószínűséggel nyújtanak előrelépést és fejlődést. Kertelés nélkül megmondja, hogy mit kell tenni, provokálva azokat, akik hangot adnak ellentétes elképzeléseiknek. Ha egyszer elhatározta magát, gyorsan dűlőre akarja vinni a dolgot; tudtára adva a többieknek, hogy mit kell tenniük. Meglehetősen jó abban, hogy egy beszélgetést vitává fokozzon és gyakran noszogatja a többieket, hogy vitatkozzanak vele. Szereti, ha aktív emberek veszik körül, és amikor mások éppen lazítanak, ő biztosan dolgozni fog. Péter nem szeret lassítani, miután sikeresen befejezett egy munkát. Az ösztönzi a legjobban, ha megdicsérik a jól végzett munkáért, miközben új célokat tűzünk ki elé, amelyek folyamatos kihívást jelentenek. Péter gyakran képes megsérteni másokat nyílt erőszakos stílusával. A vele együtt dolgozóknak szem előtt kell tartaniuk, hogy ő versengő egyéniség. Péter előre látja a problémákat és megoldásai általában pozitívan befolyásolják szervezetét. Képes meglátni a szóba jöhető választási lehetőségeket, és kialakítani a leghatékonyabb stratégiát.

I = Befolyásolás - Milyen Péter kapcsolatteremtő készsége?

Meglehetősen könnyen ad másoknak közvetlen visszajelzést a teljesítményről, és elvárja, hogy azt készségesen elfogadják. Szabadon ki akarja beszélni magát, és ellenszegül azoknak, akik megpróbálják beléfojtani a szót. Ellenszegül azoknak, akik korlátozni próbálják abban, hogy elmondhassa a véleményét. Világosan látni akarja, hogyan épül fel a kommunikációs hálózat a szervezetén belül. Igyekszik az őszinteségével megnyerni mások támogatását, nem csinál felhajtást és nem viselkedik kihívóan. Ha kihívást jelentő problémákkal kell szembenéznie, Péter számára fontos, hogy legyen ideje magában végiggondolni a dolgokat, hogy megoldást találjon. Péter célja az, hogy rávegye az embereket elképzeléseik és érvelésük megbízhatóságának bizonyítására. Anélkül teszi mindezt, hogy le akarná rombolni, amit mások mondanak. Mások Péter problémamegoldó megközelítését logikusnak és szigorúnak tartják. Tárgyilagos és elfogulatlan tényekkel támasztja alá érvelését, mert az ítéletmentes.

S = Kitartás - Hogy reagál Péter a változásokra?

Tisztában van azzal, mit érhet el. Péter gyorsan reagál a változásokra és fogékony az új ötletekre és módszerekre. Képes gyorsítani a munkavégzésén, ha a helyzet megkívánja. Előfordulhat, hogy sok projekten dolgozik egyszerre, ezért olykor mások segítségét veszi igénybe a feladatok befejezéséhez. Mivel elég könnyen tud alkalmazkodni bármilyen helyzethez, ezért Péter szeret új, eltérő és izgalmas helyzetekben dolgozni. Érzi magában a képességet arra, hogy helyesen cselekedjen, ezért szereti felvállalni a végső döntéshozás felelősségét. Péter találékonysága és a problémákhoz való hozzáállása gyakran nem mindennapi gondolkodást tükröz. Ritkán fordul elő, hogy egy feladat, projekt után nem rögtön a következőn kezd el gondolkodni. Az aktuális projektek annak függvényében alakulnak, hogy mi volt az utolsó világmegváltó ötlete, elképzelése. Péter szerint a változatosság az élet színe-java. Sürgés-forgásban él, szereti felpezsdíteni a dolgokat. Kedveli a magas szintű aktivitást és ha sok projekt fut

egyszerre. Gyakran mondhatja: "Ne álljunk egyhelyben, csináljunk már valamit!" Péter frusztrálttá válhat, ha arra kell várnia, hogy mások megértsék vagy utolérjék. Péter erőfeszítést tesz annak érdekében, hogy mások tekintettel legyenek a személyes szabadság iránti igényére. Szerinte mindenki maga felelős azért, hogy a saját önállóságról alkotott elképzeléseit elmondja és kifejezésre juttassa.

C = Szabálytisztelet - Mennyire módszeres, szabályozott vagy független Péter?

Fontos, hogy megfeleljen és eleget tegyen mások elvárásainak. Minőségi elvárásai közé tartozik, hogy a projektek és a programok sikeres teljesítéséhez szükséges odafigyelni a fontos részletekre. Péter mások igényei helyett nagyobb hangsúlyt fektet a szabályok, előírások és irányelvek betartására. Erős munkafegyelme kellemetlen lehet a kevésbé ambíciózus emberek számára. Tapintatosan, a konfliktusokat kerülve reagál, ha nehéz helyzeteket kell megoldania. Gátolhatja a másokkal való kommunikációt azáltal, hogy őrizgeti az információkat. Péter megközelítése szerint a probléma megoldása gondolkodás útján érhető el. Szereti felkutatni a problémát, logikusan végiggondolni azt és kidolgozni egy jól átgondolt tervet. Visszautasíthatja az olyan projektek vagy gondolatok támogatását, melyek szerinte nem megalapozottak.

Az emberek szeretik, ha van beleszólásuk abba, hogy hogyan vezessék őket. A riport jelen része azon viselkedéses szükségletek területeit világítja meg, amelyek segítséget nyújtanak a személynek, hogy a legtöbbet hozza ki magából. Felettesével/mentorával együttesen kidolgozhatnak egy személyes fejlesztési tervet. Egy olyan tervet, mely lehetőséget nyújt, hogy a vezetőséggel együttesen határozza meg az egyéni teljesítményt leginkább fokozó eljárásokat.

Ami Péter számára szükséges:

- Olyan figyelmeztetés időnkénti, hogy egy munka vagy feladat részletei legalább annyira fontosak, mint annak emberi oldala.
- Legyen kész az emberekkel kapcsolatos nehéz döntésekre, és a szükséges lépések meghozatalára.
- Olyan döntési határidők, melyekkel megelőzhető a halogatás.
- Tanuljon meg időnként asszertívabb lenni.
- Érzékeltesse erősebben, hogy szereti gyorsan intézni a dolgokat.
- Töltsön több időt az alapos tervezéssel és felkészüléssel.
- Olyan írásbeli teljesítmény-elvárások, melyek az adott feladatvégzésre fókuszálják.
- Legyen képes az eredmények elérésére saját módszereket kitalálni és azokat mindig az eredményesség mentén értékelje, ne pedig a módszer alapján.
- Tudatosan alkalmazza a diplomácia és tapintatosság művészetét.
- Segítség az új projektek vagy nehéz feladatok elindításában.
- Elismerés a kemény munkában kifejtett erőfeszítéseikért.
- Az időnyomás alatti eredményeléréshez másoktól kapott támogatás.

Minden motiváció belülről fakad. Minden egyes viselkedési stílust más motívumok, szükségletek és vágyak vezérelnek. A teljesítmény akkor növekszik, ha a munkakörnyezet garantálni tudja a megfelelő motivátorokat. Az ezen az oldalon felsorolt motivátorok közül egyesek adottak, mások nem. Segítséget nyújthat a személy számára, ha tisztában van vele, melyek azok a motivátorok, amelyek fontosak számára, de jelenleg nem adottak mindennapi munkája során.

Amit Péter preferál:

- Amikor olyan a munka, illetve pozíció, ami mentes a nagyon hosszútávú, részletes követelményektől.
- Az olyan munka, illetve pozíció, melyben a munka társasági részét is élvezheti.
- Amikor lehetősége van a gyors gondolkodás beindítására.
- Amikor őszinték vele az emberek.
- Amikor elismerést kap a vállalat vagy szervezet iránti hosszútávú elkötelezettségéért.
- Az olyan atmoszféra, ahol konfliktusok és konfrontáció nélkül lehet kommunikálni a többiekkel.
- Amikor lehetősége van olyan munkakörnyezetben dolgozni, ami mentes a korlátozásoktól, szabályoktól, irányelvektől.
- Amikor lehetősége van arra, hogy delegálja, átruházza a munka aprólékos részét másoknak.
- Amikor lehetősége van kimondani a valódi érzéseit anélkül, hogy a kellemetlen utóhatásoktól vagy bosszútól kellene tartania.
- A célok elérésének konzervatív megközelítése.
- A konfliktusoktól és konfrontációtól mentes munkakörnyezet.
- Amikor a többiek törekednek rá, hogy végig hallgassák, amit mondani akar és nem vágnak a szavába.

Mindannyiunk hajlamos magát pozitív színben látni. Miközben a személy számos erősséggel rendelkezik, van néhány olyan terület, amelyek fejlesztése tovább növelhetné hatékonyságát. A DISC riport jelen része azon területek fejlesztésével kapcsolatban nyújt tanácsokat, amelyek lelassíthatják, vagy hátráltathatják a személyt céljai elérésében.

Amire Péter hajlamos lehet:

- Érzelmi alapon hoz döntést ahelyett, hogy megszerezne a szükséges információkat.
- Nem hatol a felszín alá a szükséges információk és tények felderítése céljából.
- Amikor feladatokat delegál, túlságosan megbízhat másokban, ezért nem ad alapos instrukciókat.
- Mindent megtesz, hogy együttműködőnek mutakozzon, és megpróbálja mások között minimalizálni a stresszt és a feszültséget.
- Minden feladatot elsődleges prioritásúnak tekint.
- A munkáját ért kritikát magára veszi, aminek nyomán teljesítménye visszaeshet.
- Úgy érzi, hogy a papírmunka nem mindig szükséges.
- Lehet, hogy nem konvencionális, mert szereti, ha másoktól különbözőnek tűnik.
- Gyakran nem veszi figyelembe az instrukciókat, utasításokat, vagy nem tartja magát azokhoz.
- Egy feladat elvégzéséhez túl lassan találhatja meg az új utakat, elképzeléseket, módszereket.
- Hajlamos mérlegelni az összes lehetőséget, így bizonytalan a végkövetkeztetés levonásában.
- Másoktól azt várja, hogy mások bevonásával küzdjenek meg a nehéz ügyekkel.

A kapcsolatok építéséhez, a megfelelő hatékonyság eléréséhez és a motiváció fenntartásához a kommunikáció a kulcs. A személyvel folytatott kommunikáció az alább kiemelt javaslatok betartásával lesz a leghatékonyabb. A javaslatok megfogadása lehetőséget nyújt a kommunikáció hatékonyságának fejlesztésére, a kapcsolat erősítésére, a bizalom kiépítésére és a munkateljesítmény növelésére.

Hogyan kommunikáljon Péter felé:

- Meséljen neki magáról.
- Mutasson meg önmagából minél több érzelmet és érzést felé.
- Emelje ki a többiek ajánlásait.
- Értelmezze az elvárásait.
- Olyan információkat kérjen tőle, melyek hatással vannak rá is.
- Figyeljen rá empátikusan, hogy érezze azt, meghallgatják és elismerik.
- Adjon neki végleges válaszokat a kérdésekkel és ügyekkel kapcsolatban.
- Foglalja írásba számára az elvárásait.
- Minden megbeszélést optimistán zárjon le.
- Biztosítson időt, hogy mérlegelhesse az előnyöket és hátrányokat.
- Készítsen egy menetrendet az új programoknak, projekteknek.
- Kommunikáljon vele sokkal nyugodtabb, lazább stílusban.

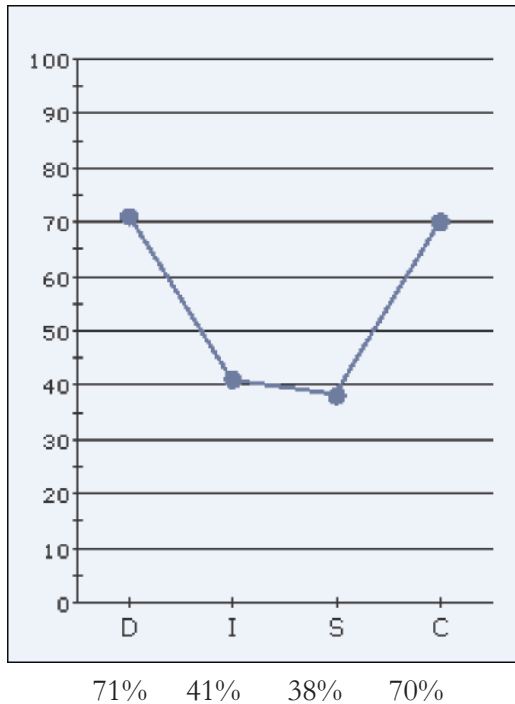
Mindannyian tisztában vagyunk vele, mit is szeretnénk, mások hogyan kommunikáljanak velünk. Tudatában vagyunk azoknak a kommunikációs tévedéseknek és hibáknak, amelyeket mások követnek el velünk szemben, miközben velünk kommunikálnak. Tisztában vagyunk vele, hogy mit nem szeretnénk ha mondana vagy tenne a másik az interakció során. Ha a személlyel folytatott kommunikáció során arra törekszik, hogy minimalizálja vagy teljesen kiiktassa a lent kiemelt kommunikációs akadályokat, az nagyban csökkentheti a stressz és frusztráció mértékét, amelyet az adott viselkedési stílussal rendelkező személlyel folytatott kommunikáció válthat ki. A kapcsolatok építéséhez, a megfelelő hatékonyság eléréséhez és a motiváció fenntartásához a kommunikáció a kulcs.

Hogyan ne kommunikáljon Péter felé:

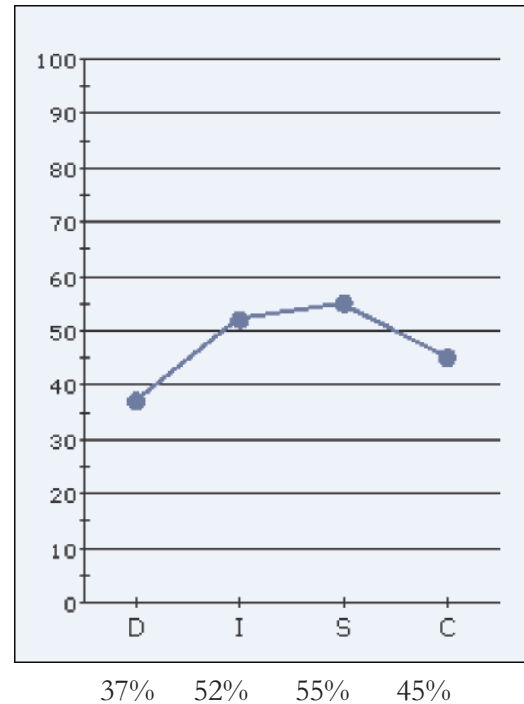
- NE kerülje el a figyelmét, ha izgatottságot és lelkesedést mutat.
- NE hagyja, hogy hosszasan elterelje a beszélgetés fonalát az ügyről.
- NE hagyja, hogy a projektek befejezéshez szükséges időt túlhangsúlyozza.
- NE beszéljen túl gyorsan.
- NE beszéljen túl sokat, vagy irányítsa a beszélgetést.
- NE felejtse el felajánlani neki a segítségét a tervezésnél.
- NE hagyja, hogy félreértse az Ön elutasító válaszát egy beleegyezőre.
- NE legyen túlzottan megfontolt.
- NE legyen dühös, amikor előbocsátja személyes időbeosztását.
- NE legyen szarkasztikus vagy kritikus vele, amikor valami hibát vét.
- NE fenyegetőzzön a hatalmát és a pozícióját használva.
- NE adjon utasításokat random, szervezetlen módon.

A profil grafikus bemutatása
Kiss Péter

Felvett viselkedési stílus



Természetes viselkedési stílus



Természetes viselkedési stílus

A természetes stílus azokra a viselkedési válaszokra vonatkozik, amelyek a személy „igazi arcára” jellemzők. Gyakran úgy is fogalmazzuk, hogy ez a személy alapvető stílusa. Az esetek többségében a természetes stílus stabil, idővel nem változik nagy mértékben.

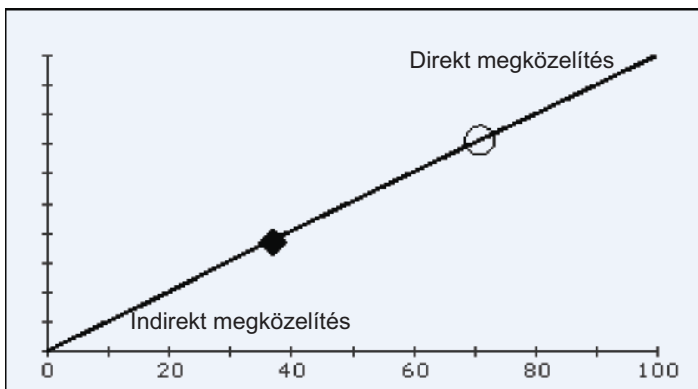
Felvett viselkedési stílus

A felvett stílus a személy viselkedési választ tükrözi munkakörnyezetére. Azt a viselkedési mintát takarja, amelyről azt gondolja a személy, hogy a legnagyobb eséllyel segíti munkakörnyezetében sikerhez. A személy karrierje során új munkakörökbe kerülhet, és ezzel párhuzamosan viselkedését mindig az aktuális munkakör igényeihez igazítja.

Mindenkinek meg van a maga természetes és felvett stílusa, melyek befolyásolják a problémákról, emberekről, munkatempóról vagy szabályokról alkotott felfogását. Az ezen az oldalon található információk segítségével mélyebben megértheti a természetes és a felvett stílushoz köthető viselkedéses válaszokat az alábbi területekre vonatkozóan: problémák megoldása, mások befolyásolása, tempó és változások, valamint a szabályokhoz és módszerekhez fűződő viszony.

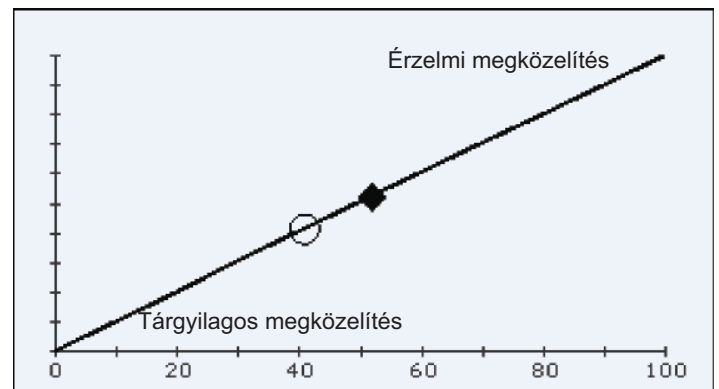
A négyzet a természetes stílus, a kör pedig a felvett stílus mértékét mutatja az egyes DISC dimenziók mentén.

Dominancia-Problémák



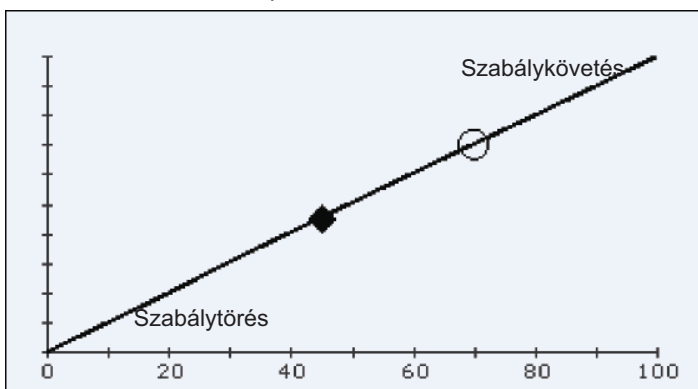
Négyzet: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

Befolyásolás-Emberek



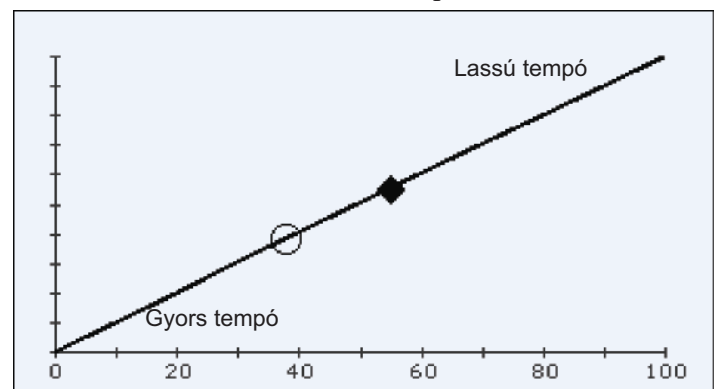
Négyzet: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

Szabálytisztelet-Módszerek



Négyzet: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

Stabilitás-Tempó



Négyzet: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

DISC Személyes Akcióterv

Név _____

Dátum _____

Az alábbiakban néhány lehetséges fejlesztési területet talál, ami talán Önnek is segítség lehet. Nézze át őket, és karikázzon be 3-at, amelyben úgy érzi, Önnek is érdemes lenne fejlődnie a teljesítményének maximalizálása érdekében. Következő lépésként nézze át a riportját és azonosítsa a valós fejlesztési területeket.

Kommunikáció Delegálás Döntés Önfegyelem Időgazdálkodás Emberek fejlesztése
 Teljesítmény értékelés Személyes fejlődés Karrier célok Mások motiválása Személyes célok

Fejlesztési célok
<ul style="list-style-type: none"> • • •
Várható eredmények
<ul style="list-style-type: none"> • • •
Kit érdemes bevonni
<ul style="list-style-type: none"> • • •
Cél dátumok
<ul style="list-style-type: none"> • • •
A fejlődés jelzői
<ul style="list-style-type: none"> • • •
Lehetséges akadályozó tényezők
<ul style="list-style-type: none"> • • •

