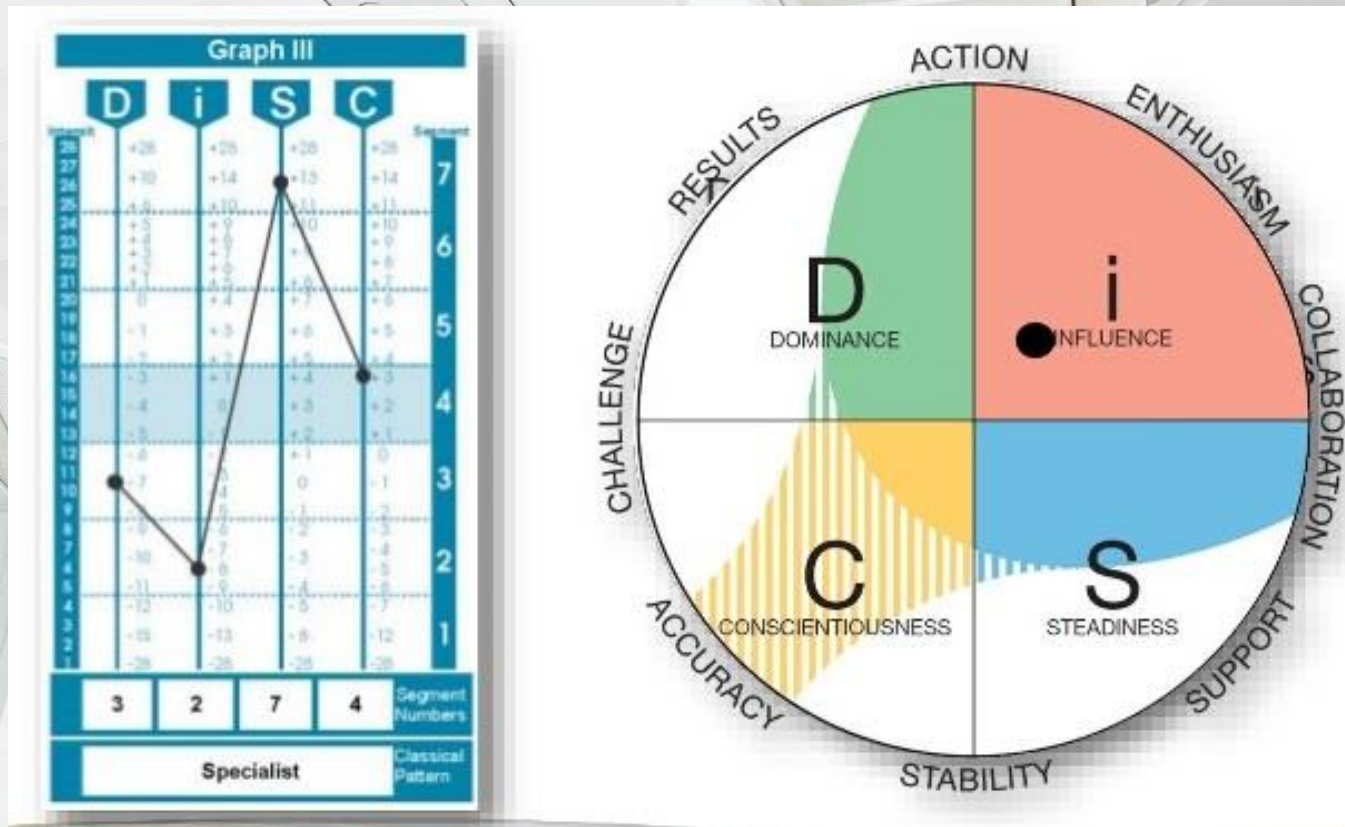


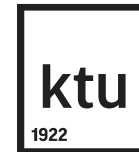
# Elektronikos sistemų testavimas

Produkto kūrimo komandos testavimas.

DISC metodika.



# Užsiėmimo tikslas



Susipažinti su W. Marston elgsenos modeliu.

Išmokti atpažinti pagrindinius keturis elgsenos stilius (Dominuojantį, Įtakojantį, Pastovų ir Analizuojantį) bei jiems būdingas savybes.

Išanalizuoti savo asmeninį elgsenos stilių, naudojantis DISC sistema.

Pritaikyti įgytas žinias savo pačių elgsenos tobulinimui konkrečiose darbo situacijose.

# Elgesio stilius

Kiekvienas iš mūsų turime individualų elgesio stilių.

Kiekvienas iš mūsų aplinkinius žmones mato skirtingai

Skirtumai žmonėse nėra geri arba blogi, tiesiog žmonės yra skirtingi

Vertindami kitus mes turime naudotis objektyviais kriterijais.

Nederėtų remiantis išankstiniais nusistatymais ir žmonių elgesio skirtingumais "klijuoti etiketes".

Vienos žmonių elgesys mums yra patogus, priimtinas, o kitoks - nepatogus

Diskomfortas bendraujant su kitais žmonėmis sukelia įtampą tarpusavio santykiuose.

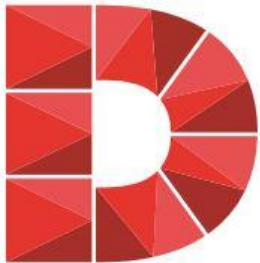
# Kas tai yra DISK

ktu

1922

## What is DISC?

DISC is the universal language of how a person does what they do. DISC is an observable language. Consisting of four unique factors, **Dominance, Influence, Steadiness and Compliance**, DISC measures behaviors of an individual.



### D stands for DOMINANCE

- Faster-paced, task-oriented
- Direct communicator
- Impatient when overextended
- "Stick to the facts"



### I stands for INFLUENCE

- Faster-paced, people-oriented
- Indirect communicator
- Disorganized when overextended
- "Talks with their hands"



### S stands for STEADINESS

- Slower-paced, people-oriented
- Indirect communicator
- Possessive when overextended
- "Poker face"



### C stands for COMPLIANCE

- Slower-paced, task-oriented
- Direct communicator
- Critical when overextended
- "Very detail-oriented"

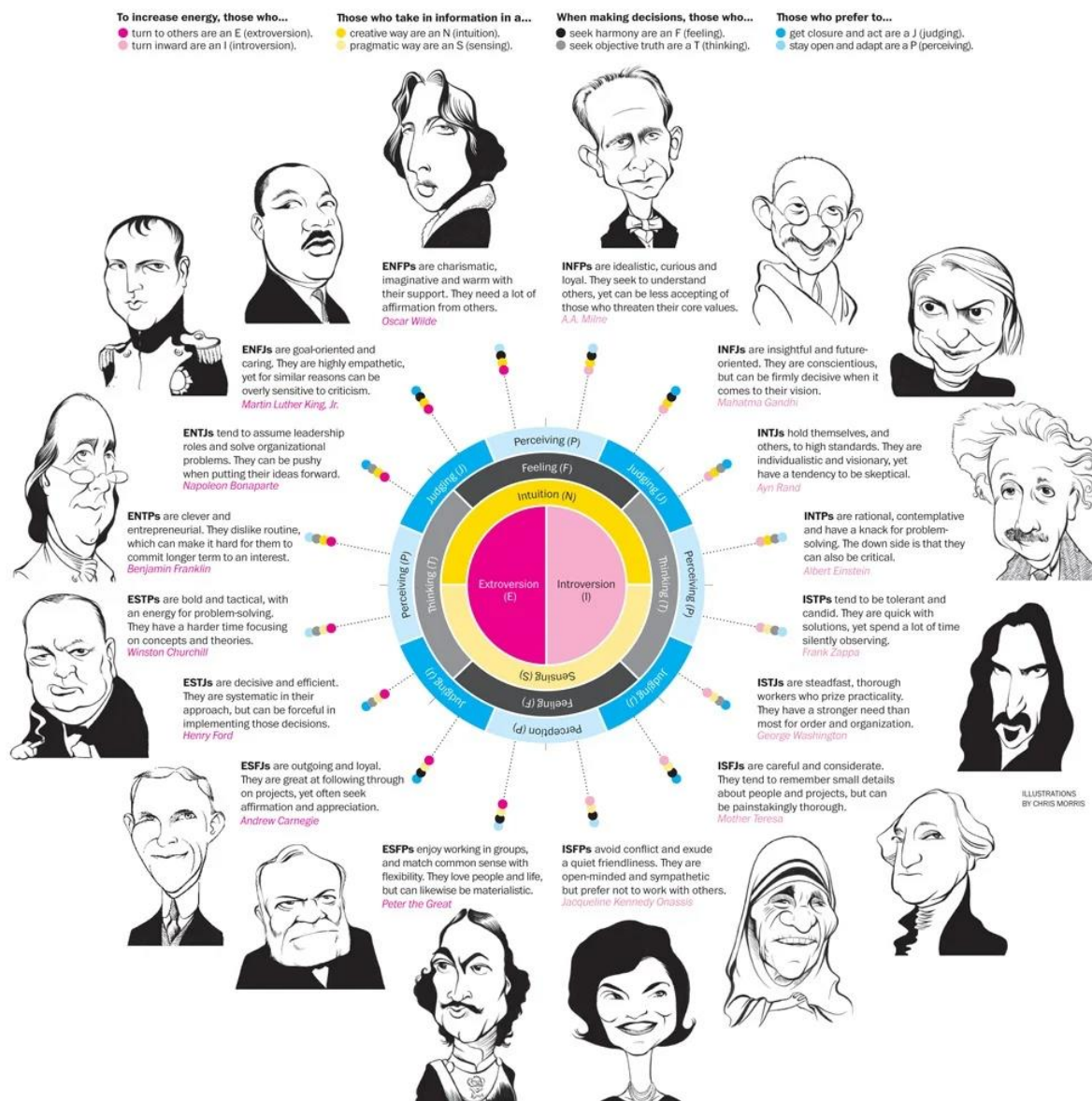
A person's DISC profile consists of a combination of all four factors, usually with one factor being more prominent than the others, making that their primary style.



# Elgesio stilių apibūdinimas

ktu

1922



# JAV darbuotojų elgsenos proporcijos

	U.S. 1993	U.S. 2013	U.S. 2017
D	17%	17%	18%
I	29%	38%	34%
S	45%	32%	32%
C	8%	13%	16%

# Dominuojantis D elgesio stilius

Siekdamas rezultatų keičia aplinką, įveikdamas bet kokią pasipriešinimą

## **Siekia**

Nori pasiekti rezultatų.

Mėgsta "veikti ir veikti nedelsiant,, požiūrį

Vadovauti

Naujų galimybių ir naujų iššūkių

Galimybės tobulėti

Inicijuoti pokyčius bei rizikuoti,

Plataus darbų spektro

## **Vengia**

Kad kiti juo pasinaudos

Prarasti aplinkos kontrolę

Nuobodulio

Rutinos

Pasirodyti silpnas ar švelnus.

## **Taptų efektyvesnis, jei**

Išmoktų būti kantresnis su kitais

Išmoktų vesti derybas su kitais

Stengtųsi suprasti kitų poreikius

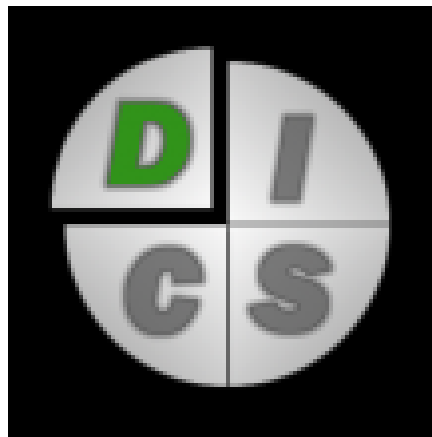
Daugiau dirbtų su kitais

Silpnosios pusės

Per dažnai naudoja iššūkius

Nukreipia žmones ir situacijas pagal savo norus

Keičia tik tam, kad keistų



# Įtakojantis I elgesio stilius

Veikia aplinką įtakodamas arba tikindamas kitus.

## Siekia

Bendrauti su žmonėmis,  
Jaukios, linksmos atmosferos darbe;  
Padėti žmonėms išsišnekėti  
Nesiimti atsakomybes už detales

## Vengia

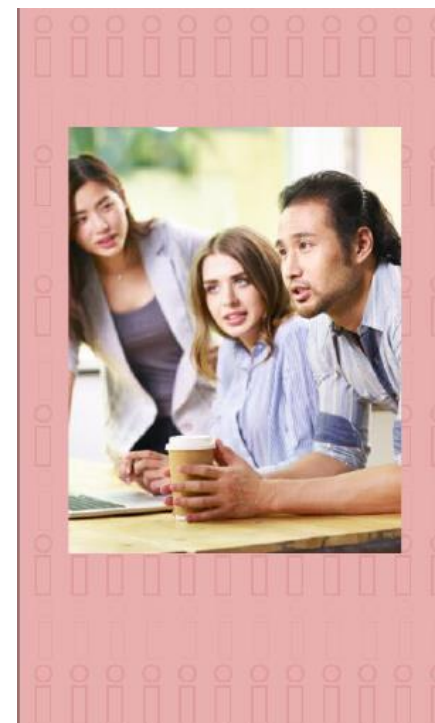
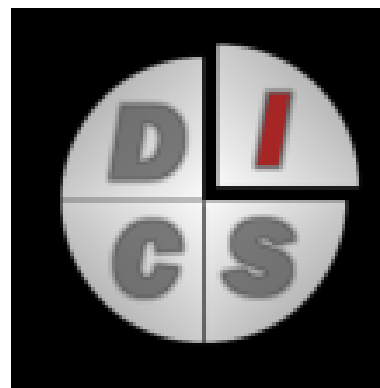
- Buti apkaltintas, jei kas nors vyksta ne taip
- Kad žmonės juo nusivils:
- Būti nemėgiamas,
- Viešo pažeminimo.

## Taptų efektyvesnis, jei

Taptu objektyvesnis priimant sprendimus  
Organizuočiau bei sistemingiau žiūrėtų į užduotis  
Dirbtų nuosekliau, kreipdamas dėmesį į svarbias detales;  
Išmokytų būti tiesus ir tvirtas savo elgesyje su kitais;  
Geriau kontroliuotų savo laiką

## Silpnosios pusės

Naudoja per daug emocinių išraiškų bei protrūkių - kiti gali pasijusti atakuojami  
Per daug reiškia savo mintis ir jausmus,  
Naudoja per daug humoro, žaismingumo  
Per daug susitikimų, diskusijų





# Pastovus S elgesio stilius

Užduotis vykdo bendradarbiaudamas su kitais.

## **Siekia**

Bendrauti su žmonėmis

Kad visi prisidėtų prie atliekamos užduoties

Sklandumo, stabilumo ir saugumo

Nekonfliktinės aplinkos

## **Vengia**

Situacijų, kai niekas nežino, kas vyksta

Painiavos ir nestabilumo

Situacijų, kai yra neaišku, ko yra iš jo tikimasi

Situacijų, reikalaujančių agresyvios konfrontacijos

## **Taptų efektyvesnis, jei**

Išmoktų susitvarkyti su pokyčiais

Būtų kategoriškesnis

Tvirčiau jaustųsi sprenddamas konfliktus

Retkarčiais keistų rutiną

Taikytų darbą palengvinančius metodus

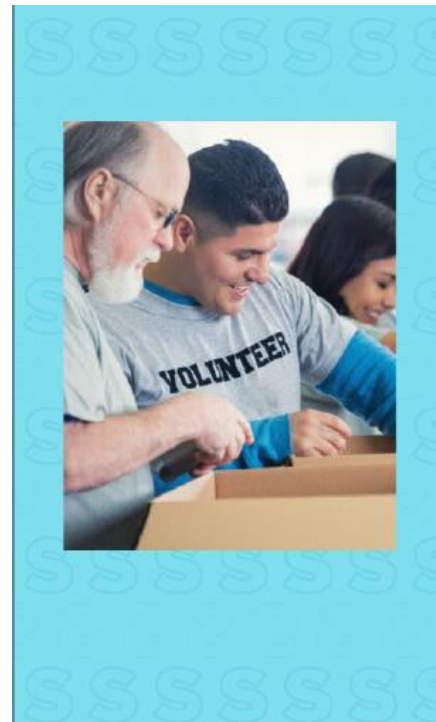
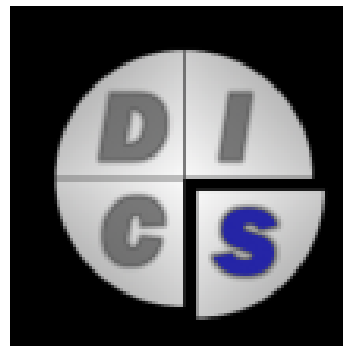
Išsakytų savo nerimo ar liūdesio priežastis

## **Silpnosios pusės**

Per daug kuklus

Per daug taikosi prie kitų

Per daug nuspėjamas



# Analizuojančias C elgesio stilius

Dirba sąžiningai, nekeisdamas esančių aplinkybių ir siekdamas kokybės bei tikslumo.

## **Siekia**

Konkrečių veiklos kriterijų

Tikslumo, nusistatyti ir išlaikyti aukštus standartus,

Galimybių analizuoti ir vertinti,

Loginio, sisteminio požiūrio į darbą

## **Vengia**

Nepagristos asmeninės kritikos

Atlikto darbo kritikos

Pokyčių ar staigmenų, galinčių įtakoti jo veiklą

Spontaniško jausmų rodymo,

Situacijų, reikalaujančių pasipasakoti apie asmeninį gyvenimą.

## **Taptų efektyvesnis, jei**

Jaustųsi komfortiškiau emocinėse situacijose,

Įvertintų galima naudą, prieš investuodamas laiką užduočiai analizuoti

Išmokyti vertinti neformalius santykius

Pritaikytu savo standartus prie aplinkos reikalavimų

Praktikuotų tiesioginę konfrontaciją vietoj netiesioginių komentarų

## **Silpnosios pusės**

Analizės, veiklos kritikos - ir savo ir kitų,

Gynybos, kai kalbama apie jo darbą

