



# Личность DISC и Мотиваторы

Двойная оценка Стилей Поведения и Мотивации.

Отчет для: **Sample Report**

Фокусировка: **Работа**

Дата: **14.05.2020**

YOUR COMPANY  
**LOGO**  
APPEARS HERE

## Содержание

Введение в комбинированный отчет о DISC&Мотиваторах.....	3
--	---

### ЧАСТЬ ПЕРВАЯ Понимание DISC & Мотиваторов

DISC.....	4
Мотиваторы.....	6

### ЧАСТЬ ВТОРАЯ Понимание себя

Графики DISC & Мотиваторов .....	7
Общие характеристики DISC & Комбинированный Стил ь Поведения .....	8
Словесный набросок: Адаптированный & Естественный стиль.....	10
Ваши Личные Графики.....	12
Осмотр Ваших Тенденций Поведения .....	13
Советы По Общению Для Окружающих.....	14
Желания и Нужды .....	15
Что Вы Даете Организации .....	16
Ваше Поведение и Нужды В Стрессовых Ситуациях.....	17
Области Для Потенциального Улучшения .....	18
12 Тенденций Поведения.....	19
Краткое Описание Вашего Стиля .....	24
Ваши Мотиваторы.....	25
Подробнее о Семи Измерениях Мотивации .....	26
Подробнее о Мотивации.....	27
Матрица Слов Мотиваторов .....	28
Измерения Мотиваторов .....	29
Краткое Описание Ваших Мотиваторов.....	36

### ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ Понимание других и адаптация

Адаптация DISC.....	37
Адаптация Мотиваторов .....	38
Общение со стилями DISC .....	39
Для Изменения Прямоты и Открытости, Темпа и Приоритетов .....	41
Адаптация в разных ситуациях .....	43
Подробнее о четырех DISCStyles.....	43
Задание по применению DISC .....	47
Задания по применению Мотиваторов .....	51

## Чем Важна Независимо Проверенная Точность этого Тестирования?



А Недавняя проверка показала, что **большинству доступных сейчас тестирований не хватает подтверждающих их точность исследований и отчетов**. А среди меньшинства, заявляющего наличие отчетности, у большинства эта информация скрыта; часто исследования проведены самими представителями тестирования, а не объективным, независимым, третьим лицом. Но мы решили стать примером правильного подхода в этой не регулируемой сфере. Каким образом? Мы отправляем наши тестирования на множественные объективные, проводимые независимо проверки: Действенность Структуры, Надежность, Разнообразие влияния – все проверки проводятся квалифицированной научной организацией (Институт Стандартов Тестирований). В чем наша цель? Добиться доверия наших пользователей, предоставляя им самые точные и защищенные тестирования в этой отрасли. Пожалуйста, посмотрите последнюю страницу этого отчета, чтобы узнать больше информации на эту тему, и узнать о том, что мы делаем для сохранения научной точности этого тестирования.

## Введение в комбинированный отчет о DISC&Мотиваторах

Исследования показали, что наиболее успешные люди обладают одной объединяющей их чертой – самосознанием. Они способны быстрее выделить ситуации, которые могут сделать их успешнее. А этот личный полный комбинированный отчет о DISC & Мотиваторах дает вам инструменты, с помощью которых вы можете стать лучшей версией себя.

**Пожалуйста, помните:** Все описанные в этом отчете поведения это лишь **склонности** вашего стиля и могут соответствовать или не соответствовать лично вам.

### **Помните:**

- **DISC** оценивает **наблюдаемое поведение** и **эмоции**.
- **Мотиваторы** показывают **ценности** которые **управляют** нашим поведением и эмоциями.

Когда наши показатели DISC и Мотиваторы **соответствуют друг другу**, мы достигаем личной **синергии/слаженности**. Когда наши показатели DISC и Мотиваторы **не соответствуют друг другу**, мы испытываем внутренний **конфликт или напряжение**.

## Как Использовать Этот Отчет

Этот личный полный комбинированный отчет о DISC & Мотиваторах дает вам инструменты, с помощью которых вы можете стать лучшей версией себя. Этот отчет разделен на три части:

- **Часть Первая** поможет понять каждый стиль DISC с помощью понимания их характеристик, в том числе наклонностей каждого стиля поведения. Также в этой части описывается семь мотиваторов, которые управляют нашим поведением, иписание каждого из мотиваторов.
- **Часть Вторая** описывает, в чем вы уникальны, предоставляя более полное понимание ваших поведенческих наклонностей и набора мотиваторов.
- **Часть Третья** рассказывает об адаптивности и содержит рекомендации для вас и для тех, кто с вами общается, помогая начать применять эту информацию как можно более эффективно для самых быстрых результатов.

## ЧАСТЬ ПЕРВАЯ - ПОНИМАНИЕ DISC & МОТИВАТОРОВ

### СТИЛИ DISC

DISC – это простой, практичный и легко запоминающийся инструмент, который можно применять во многих ситуациях. Он рассказывает о личных шаблонах внешнего, обозреваемого поведения, и оценивает интенсивность характеристик по шкале прямоты и открытости каждого из четырех стилей:

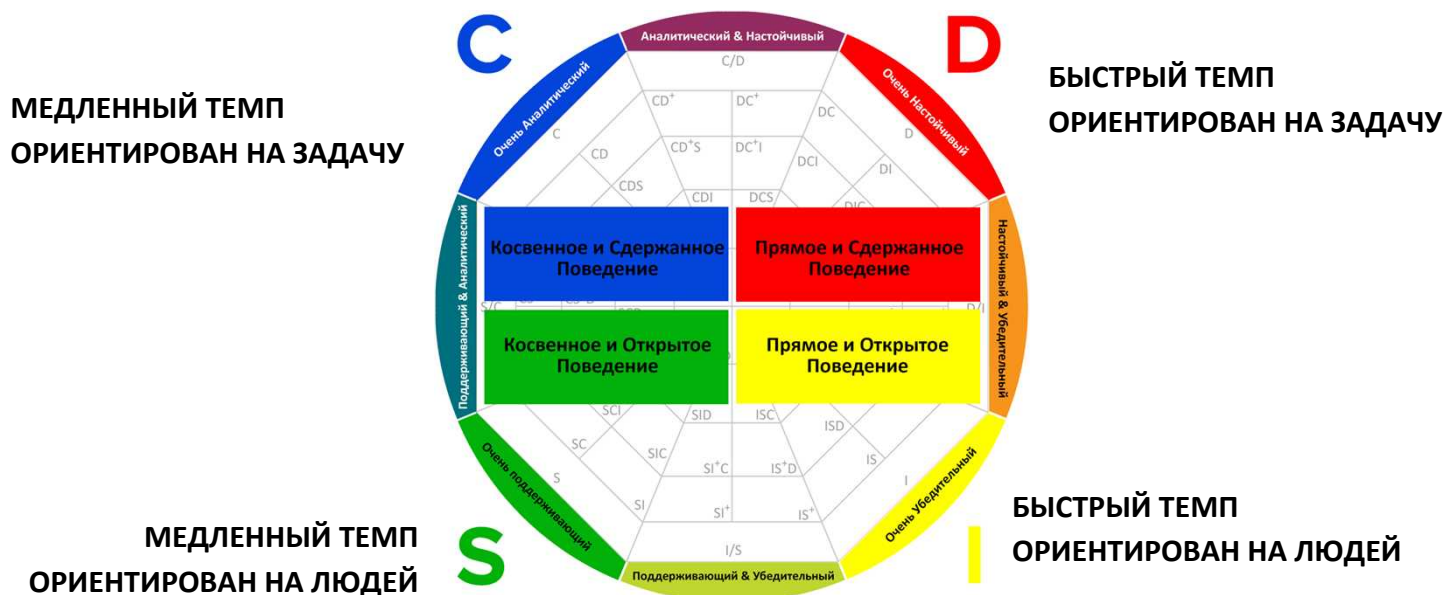
**Доминирование, Влияние, Стабильность, и Добросовестность.**

Используя модель определения DISC просто определить и понять свой собственный стиль, распознать и неосознанно адаптироваться под разные стили, и развить процесс наиболее эффективного общения с другими людьми. Начиная исследовать стили DISC и использовать их в своей жизни и отношениях, помните вот что:

### ОПИСАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ КАЖДОГО







Доминирование	Влияние	Стабильность	Добросовестность
Решительный Конкурентоспособный Дерзкий Прямой Инновационный Настойчивый Авантюрист Решающий проблемы Нацеленный на результат	Очаровательный Уверенный Убедительный Увлеченный Вдохновляющий Оптимистичный Настойчивый Общительный Доверчивый	Понимающий Дружелюбный Хороший Слушатель Терпеливый Расслабленный Искренний Стабильный Надежный Командный Игрок	Аккуратный Точный Аналитичный Послушный Вежливый Дипломатичный Детальный Искатель Фактов Объективный

**ТЕМП И ПРИОРИТЕТЫ – главный источник напряжения между представителями стилей.**



**ТЕМП И ПРИОРИТЕТЫ показывают два основных источника напряжения между стилями.**

- У D&C и I&S разные **ТЕМПЫ**: D и I обладают быстрым темпом, а S и C медленным.
- У D&I и S&C разные **ПРИОРИТЕТЫ**: D и C нацелены на выполнение задачи, а I и S больше ориентированы на людей.
- У D&S и I&C **ОТЛИЧАЮТСЯ И ТЕМП И ПРИОРИТЕТЫ**.

ТЕМП	ПРИОРИТЕТЫ	Темп и Приоритеты
<p><i>Прямой, Быстрый</i> vs. <i>Скрытый, Медленный</i></p>	<p><i>Скрытый, Ориентированный На Задачу</i> vs. <i>Открытый, Ориентированный на Людей</i></p>	<p><i>Прямой, Быстрый, Скрытый, Ориентированный на Задачу</i> vs. <i>Скрытый, Медленный, Открытый, Ориентированный на Людей</i></p>
 <p><b>Высокая S + Высокая I</b> (Нижний Левый квадрант против Нижнего Правого).</p>  <p><b>Высокая C + Высокая D</b> (Верхний Левый квадрант против Верхнего Правого)</p>	 <p><b>Высокая D + Высокая I</b> (Верхний Правый квадрант против Нижнего Правого)</p>  <p><b>Высокая C + Высокая S</b> (Верхний Левый квадрант против Нижнего Левого)</p>	 <p><b>Высокая S + Высокая D</b> (Нижний Левый квадрант против Верхнего Правого)</p>  <p><b>Высокая C + Высокая I</b> (Верхний Левый квадрант против Нижнего Правого)</p>

## Мотиваторы

Исследования показали, что наиболее успешные люди обладают одной объединяющей их чертой – самосознанием. Они способны быстрее выделить ситуации, которые могут сделать их успешнее. Поэтому им проще **находить способы достигать целей, соответствующих их мотивам**. Те, кто лучше понимает свои природные мотиваторы, больше склонны стремиться к подходящим возможностям, по правильным причинам, и добиваться желаемого результата.

**Мотивация может влиять на поведение и действия.** Для высокой результативности необходимо удовлетворить свою мотивацию, с помощью развития своего стремления, понижения усталости, и вдохновения.

Тестирование Мотиваторов – результат исследований Доктора Эдуарда Шпрангера и Гордона Олпорта о том, что управляет человеком, что мотивирует. **Различные результаты исследований этих двух ученых показали причины, заставляющие людей использовать свои таланты своими уникальными методами.** Эти страницы помогут вам понять ваши мотивы и движущие вами факторы, давая вам четкий путь для максимального увеличения своей производительности с помощью достижения наилучшего контакта с вашей страстью к вашей деятельности и вашим поведением.

## Элементы Показателя Мотивов

Наш Показатель Мотивов отличается тем, что изучает семь независимых и уникальных аспектов мотивации. Большинство похожих тестирований изучают лишь шесть измерений, соединяя Индивидуалистичный показатель и показатель Силы в одно. Это тестирование следует изначальным работам и образцам двух самых значимых в этой области ученых, тем самым действительно помогая вам понять свою уникальную движущую силу.

### Семь Измерений Мотивации, изучаемых в этом отчете:



Эстетическое - тяга к балансу, гармонии и форме.



Экономическое - тяга к окупаемости инвестиций.



Индивидуалистическое - тяга выделяться, казаться независимым и уникальным.



Силовое - тяга контролировать и влиять.



Альтруистическое - тяга помогать другим в ущерб себе.



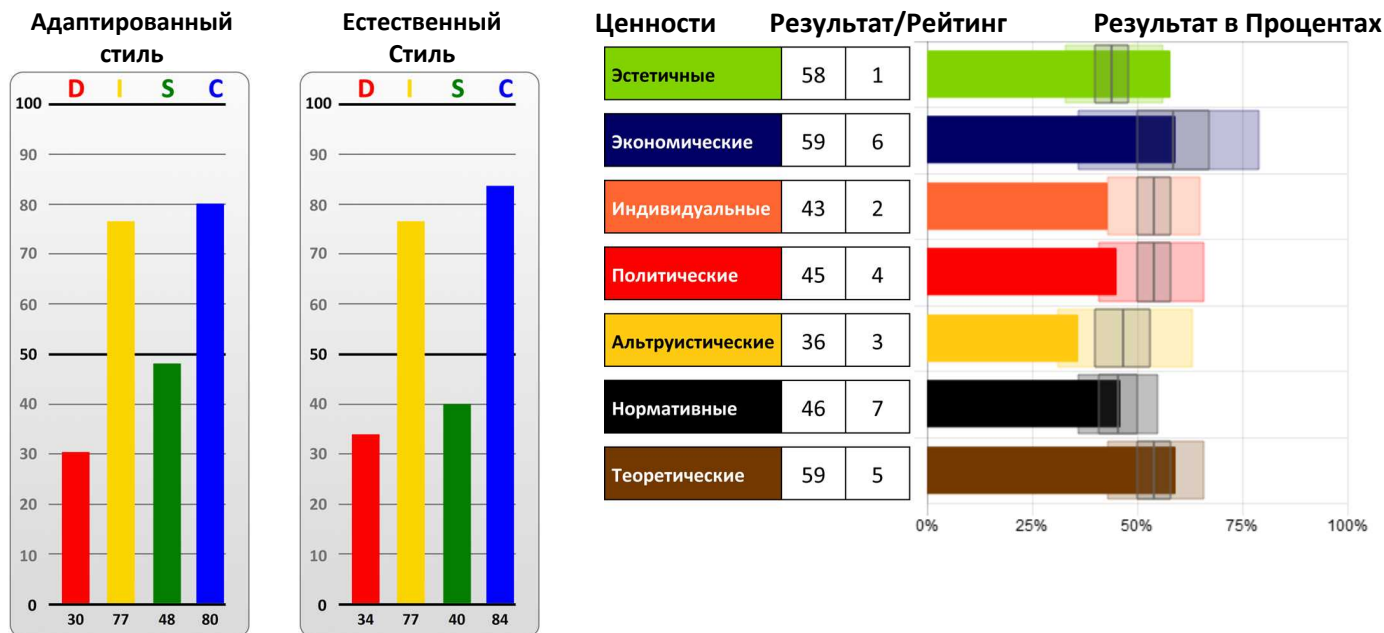
Регулирующее - тяга создавать порядок, рутину, структуру.



Теоретическое - тяга к знаниям, обучению и пониманию.



## ЧАСТЬ ДВА – Понимание себя



**DISC** описывает вас, основываясь на вашем обозреваемом поведении, что позволяет дать рекомендации по вашим предпочтениям в общении, и предсказать, как вы склонны общаться с людьми и отвечать.

**МОТИВАТОРЫ** описывают вас, основываясь на ваших ценностях и взглядах. Понимание мотивации помогает раскрыть свои предпочтения и причины ваших действий. Для целостных, выдающихся результатов важно удовлетворять свои мотиваторы своими действиями.

*Этот отчет дает вам возможность раскрыть (просмотреть и оценить) свое поведение в различных обстоятельствах, изучить свои уникальные качества и узнать, что заставляет вас действовать так, как вы действуете. Вы можете изучить свои действия и реакции (и действия и реакции других людей) в разных ситуациях и контекстах, чтобы выявить самую эффективную стратегию общения или план действий. Это позволит жить соответствующе своим стилям и проявлять себя наилучшим образом.*



## Общие характеристики DISC

*Информация внизу является общим взглядом на ваши поведенческие наклонности. Он закладывает фундамент для следующего далее отчета, и дает общие черты, необходимые для понимания и осмысления своих результатов. Иногда мы вставляем несколько развивающих идей, помогающих, когда это возможно, использовать свои силы для максимального увеличения своего личного успеха.*

Ваши баллы указывают на то, что вы относитесь к тем, кто под давлением может становиться немного нетерпеливым или агрессивным. Если вы это осознаете, вы можете использовать это состояние, чтобы достичь оптимального успеха в задании. Используйте свой естественный оптимизм, чтобы управлять позитивным климатом, даже находясь под давлением. Ваши результаты будут лучше и вы сохраните большее количество людей в команде, работающей над проектом. Ваша потенциальная агрессия иногда может привести к конфликту. Попытайтесь минимизировать этот конфликт с помощью подхода, который будет более позитивным и ориентированным на команду.

Sample, вы проявляете способность быть ориентированным, как на людей, так и на детали работы, делая это с равной уверенностью и навыком. Это редкий и значимый навык, так как он позволяет вам заручиться поддержкой совершенно различных людей, которые обычно не работают вместе и не фокусируют свои усилия в одном и том же направлении.

Вы можете выполнять сложные задачи, работая с людьми с энтузиазмом. Даже если вы столкнетесь с очень сложными требованиями, у вас есть возможность использовать эмоциональность вашей команды, а также с их помощью разобраться с деталями и нюансами проекта.

Ваша тенденция ответов та же, как у тех, кто принимает решения, основывая их на сборе фактов и учете нужд вовлеченных людей. Это подчеркивает важность баланса между человеческой составляющей и детальной стороной проекта. Этот баланс означает применение правила Выиграл-Выиграл как для компании, так и для вовлеченных людей. Это редкий навык, который очень ценится на рабочем месте.

Некоторые люди не всегда всё понимают сразу. На этом этапе вы демонстрируете особый навык, помогающий другим визуализировать действия, необходимые для успеха. Вы делаете это, создавая ментальные картины для своей аудитории, рассказывая о том, в чем суть видения. Используя эти ментальные изображения, вы можете показать различные пути к успеху. Обязательно используйте этот навык при работе с членами команды, которые испытывают трудности в том, чтобы выразить свое видение.

Sample, ваши баллы такие же, как у тех, кто склонен злоупотреблять позицией власти, чтобы сделать все по-своему. Это не всегда эффективный метод для достижения необходимых результатов. Попробуйте минимизировать зависимость от вашей позиции и власти, и вместо этого подойти к проблемам так, чтобы в итоге это принесло пользу группе. Ваши знания специфики и деталей являются силой, до тех пор, пока это используется с целью прогрессивного ведения дела.

Ваши результаты указывают на то, что вы способны помогать инициировать сложные процессы и активность. Это исходит из двух специфичных черт: ориентации на людей и на детали. Ваши навыки работы с людьми могут быть использованы для того, чтобы вовлекать других людей в процесс или идею, в это время ваше внимание к деталям может оставаться на качественном уровне. Внимание к деталям является тем навыком, который встречается только у некоторых людей, а также тем, что вы стараетесь сделать своим двигателем и максимизировать.

Баллы, которые вы набрали, говорят о том, что вы относитесь к типу тех, кто приносит подходящий баланс между логикой и эмоциями в общение с другими. Ваши "человеческие навыки" и естественная способность коммуницировать позволяет вам быстро находить ответы и управлять позитивным климатом в общении.

## Ваш Поведенческий Стиль: Эксперт

Эксперты применяют креативный фокус на практичные, рабочие концепции и делают их выполнимыми. Они проявляют конкурентоспособность и ориентированность на результат, но других они скорее просто будут стараться убедить и не будут использовать для этого агрессивные методы. Они хороши в объяснении своих идей и шагов, которые необходимы для достижения их целей. Они организованны и часто имеют последовательный план действий, чтобы удостовериться, что будет хороший результат. Они открыто выражают недовольство и критикуют тех, кто не прикладывает усилий.

Ниже вы увидите несколько ключевых поведенческих факторов, которые стоит помнить, и которыми стоит поделиться с другими для укрепления ваших отношений.

- **Эмоциональные характеристики:** Сильное желание казаться хорошим перед другими.
- **Цели:** Выиграть и выиграть со стилем.
- **Ценность других:** Своей способностью запустить действия и деятельность.
- **Зона влияния:** Признание конкурентных идей других.
- **Ценность для организации:** Игроки, которые работают через других.
- **Предостережения:** Может выходить за рамки власти и умничать.
- **Под давлением:** Может стать чрезмерно критичным и нетерпеливым по отношению к другим.
- **Страхи:** Выглядеть плохо в глазах других людей или же если его не увидят, как победителя.

## СЛОВЕСНЫЙ НАБРОСОК – Адаптированный Стил

DISC это инструмент наблюдения нужд и мотиваций, основанный на мысли, что эмоции и поведение не «хорошие» и не «плохие». Скорее выходит так, что поведение показывает нужды, мотивирующие поведение. Следовательно, при возможности наблюдать чьи-то действия проще «считать» и предугадать мотивацию и нужды человека.

Эта таблица показывает ваш АДАПТИРОВАННЫЙ Стил DISC/ДВСД как «словесный набросок». Используйте его как пример описания того, почему вы делаете то, что делаете, и что вам важно в (Д)оминирующем влиянии на проблемы, (В)лиянии на людей, (С)табильности темпа и (Д)обросовестности процессов. Расскажите больше о специфичных нуждах, которые толкают вас к каждому фактору ФОКУСА. Если ваш уровень интенсивности DISC 1 или 2, ваши эмоции и нужды противоположны тем, чьи результаты в тех же областях равны уровням 5 и 6.

	D	I	S	C
Тема DISC	Проблемы/Задачи	Люди	Темп(или обстановка)	Порядки
Нужды	Проблемы, которые нужно превзойти, власть	Социальные отношения, Дружеская обстановка	Системы, Команды, Стабильное окружение	Правила, которым нужно следовать, Данные для анализа
Наблюдаемое	Решительность, риски	Оптимизм, доверие другим	Терпение, стабилизация	Осторожность в принятие решений
страхи	...что вами воспользуются, отсутствие контроля	...быть лишним, потеря социального одобрения	...внезапные перемены, потеря стабильности и безопасности	...критика, потеря точности и качества
6	Спорный Дерзкий Требовательный Решительный Властный Эгоцентричный	Эмоциональный Увлеченный Общительный Импульсивный Оптимистичный Убедительный	Успокаивающий Верный Терпеливый Мирный Спокойный Командный игрок	Точный Консервативный Строгий Искатель фактов Точный Систематичный
5	авантюрист Любитель рисков Прямолинейный Настойчивый	Очаровательный Влиятельный Социальный Доверчивый	стабильный совместный Собственник Расслабленный	добросовестный Вежливый Сосредоточенный Высокие стандарты
4	напористый конкурентоспособный решительный самостоятельный	уверенный дружелюбный щедрый уравновешенный	собранный осознанный стабильный надежный	аналитический чистый чувствительный тактический
3	продуманные риски умеренный задающий вопросы неподозревающий	контролирующий дискриминирующий рациональный отражающий	осторожный стремящийся гибкий подвижный	отдельная личность уверенный в себе человек упрямый упорный
2	мягкий ищет согласия ненавязчивый взвешивает за и против	раздумывающий основывается на фактах логичный уходящий	недовольный энергичный нервный импульсивный	автономный независимый строгий упрямый
1	легко соглашающийся осторожный консервативный раздумывающий скромный зажатый	интроспективный пессимистичный тихий задумчивый сдержанный подозрительный	активный настроенный на перемены находящий промахи нетерпеливый беспокойный спонтанный	произвольный дерзкий бесстрашный упорный бунтующий саркастичный

## СЛОВЕСНЫЙ НАБРОСОК – Естественный стиль

DISC это инструмент наблюдения нужд и мотиваций, основанный на мысли, что эмоции и поведение не «хорошие» и не «плохие». Скорее выходит так, что поведение показывает нужды, мотивирующие поведение. Следовательно, при возможности наблюдать чьи-то действия проще «считать» и предугадать мотивацию и нужды человека.

Эта таблица показывает ваш ЕСТЕСТВЕННЫЙ Стиль DISC/ДВСД как «словесный набросок». Используйте его как пример описания того, почему вы делаете то, что делаете, и что вам важно в (Д)оминирующем влиянии на проблемы, (В)лиянии на людей, (С)табильности темпа и (Д)обросовестности процессов. Расскажите больше о специфичных нуждах, которые толкают вас к каждому фактору ФОКУСА. Если ваш уровень интенсивности DISC 1 или 2, ваши эмоции и нужды противоположны тем, чьи результаты в тех же областях равны уровням 5 и 6.

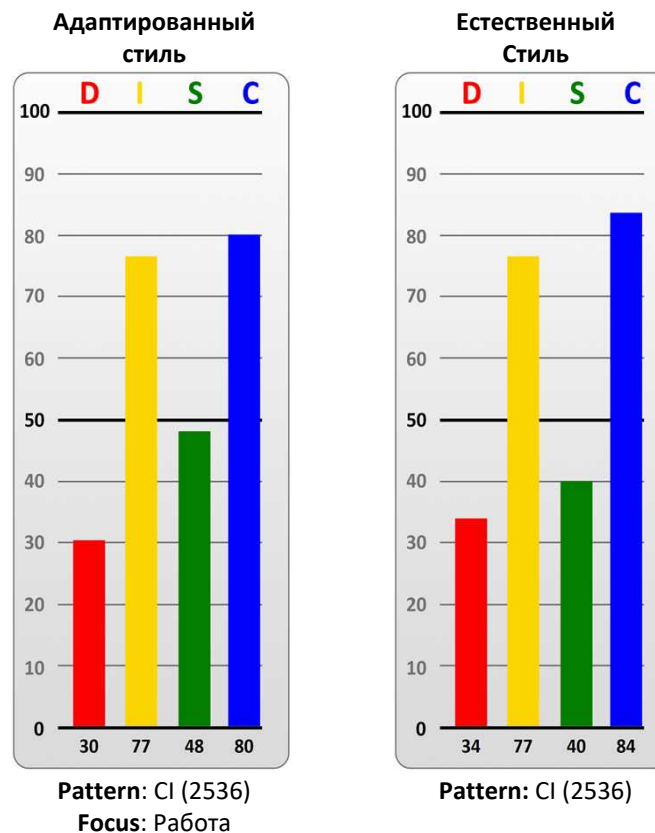
	D	I	S	C
Тема DISC	Проблемы/Задачи	Люди	Темп(или обстановка)	Порядки
Нужды	Проблемы, которые нужно превзойти, власть	Социальные отношения, Дружеская обстановка	Системы, Команды, Стабильное окружение	Правила, которым нужно следовать, Данные для анализа
Наблюдаемое	Решительность, риски	Оптимизм, доверие другим	Терпение, стабилизация	Осторожность в принятие решений
страхи	...что вами воспользуются, отсутствие контроля	...быть лишним, потеря социального одобрения	...внезапные перемены, потеря стабильности и безопасности	...критика, потеря точности и качества
6	Спорный Дерзкий Требовательный Решительный Властный Эгоцентричный	Эмоциональный Увлеченный Общительный Импульсивный Оптимистичный Убедительный	Успокаивающий Верный Терпеливый Мирный Спокойный Командный игрок	Точный Консервативный Строгий Искатель фактов Точный Систематичный
5	авантюрист Любитель рисков Прямолинейный Настойчивый	Очаровательный Влиятельный Социальный Доверчивый	стабильный совместный Собственник Расслабленный	добросовестный Вежливый Сосредоточенный Высокие стандарты
4	напористый конкурентоспособный решительный самостоятельный	уверенный дружелюбный щедрый уравновешенный	собранный осознанный стабильный надежный	аналитический чистый чувствительный тактический
3	продуманные риски умеренный задающийся вопросами неподозревающий	контролирующий дискриминирующий рациональный отражающий	осторожный стремящийся гибкий подвижный	отдельная личность уверенный в себе человек упрямый упорный
2	мягкий ищет согласия ненавязчивый взвешивает за и против	раздумывающий основывается на фактах логичный уходящий	недовольный энергичный нервный импульсивный	автономный независимый строгий упрямый
1	легко соглашающийся осторожный консервативный раздумывающий скромный зажатый	интроспективный пессимистичный тихий задумчивый сдержанный подозрительный	активный настроенный на перемены находящий промахи нетерпеливый беспокойный спонтанный	произвольный дерзкий бесстрашный упорный бунтующий саркастичный

## Электронные графики DISCstyles для Sample Report

Ваш Адаптированный Стиль показывает, что вы склонны использовать поведенческие черты стиля(ей) CI в выбранном вами фокусе Работа. Ваш Естественный Стиль показывает, что от природы вас тянет использовать поведенческие черты стиля(ей) Your Natural Style indicates that you naturally tend to use the behavioral traits of the CI.

Ваш Адаптированный Стиль показан графиком слева. Он **отражает поведение, которое вы, по-вашему, должны показывать в выбранном вами факторе фокусировки** (работа, социальная жизнь или семья). Эта графа может меняться при перемене ролей или ситуаций.

График справа показывает ваш Естественный Стиль, который **показывает интенсивность ваших инстинктивных поведений и мотиваторов**. Это часто более точный показатель вашего «настоящего я» и ваших «коленных рефлексов», инстинктивных поведений. Так вы себя ведете, в комфортных вам, домашних, условиях, когда не пытаетесь никого впечатлить. Это так же проявляется в стрессовых ситуациях. Этот график обычно достаточно постоянный, даже в разных обстановках.



Если графики похожи – это значит, что вы склонны пользоваться своим естественным поведением в любых ситуациях. Если ваш Адаптированный Стиль отличается от Естественного Стиля это может стать причиной длительного стресса. Это значит, что вы проявляете поведение, которое вам не свойственно и не комфортно.

То, как высоко или низко находятся точки D, I, S и C на вашем графике, тем сильнее или меньше ваше поведение влияет на ваши результаты на работе и при общении с другими. Зная эту информацию, вы можете адаптировать свой стиль, делать его более эффективным. Можете ли вы измениться? Конечно! Вы меняетесь каждый день, в зависимости от ситуаций. Но вот постоянные перемены в поведении приходят только с помощью осознанности и практики.



## Осмотр Ваших Тенденций Поведения

В ОТП есть восемь поведенческих разделов. Каждая зона отвечает за разные комбинации черт поведения. Периферийные описания рассказывают, какими другие считают людей с вашим стилем. Участки с внешней стороны ОТП выделяют один фактор (DISC) доминирующий в вас. Ближе к центру ОТП две, а потом и три черты соединяются для определения интенсивности вашего стиля в этой специфической поведенческой зоне. + Знак плюс означает, что баллы предыдущего стиля выше, а значит, вы ближе к зоне этого стиля (например, CD+: Балл D выше в CDS, значит, вы ближе к поведенческой зоне D).

## ПОЯСНЕНИЕ ОЧКОВ

**Д = Доминирование:** Как вы разбираетесь с Проблемами и Препятствиями

**В = Влияние:** Как вы ведете себя с Людьми, как Контактируете

**C = Стабильность:** Какое у вас отношение к Темпу и Постоянству

**Д = Добросовестность/Уступчивость/Структурирование:** Как вы справляетесь с Процедурами и Ограничениями

Основывающиеся на  
Информации, Фактах и  
Анализе. Точные и  
Аккуратные. Верят в  
Значимость Структуры,  
Стандарты и Порядок.  
Видят Важность  
«Правил».

Уравновешивают и  
Ценят Информацию и  
Дипломатию,  
Осознают «Правила».  
Фокусируются на  
целях, Не Любят  
Путаницу и Неясность.

**Очень Терпеливы и Ценят  
Стабильность и Структуру.  
Не Любят Риски, Любят  
Действовать в Спокойном,  
Ровном Темпе.**

● = Естественный Стиль Поведения

★ = Адаптированный Стиль Поведения

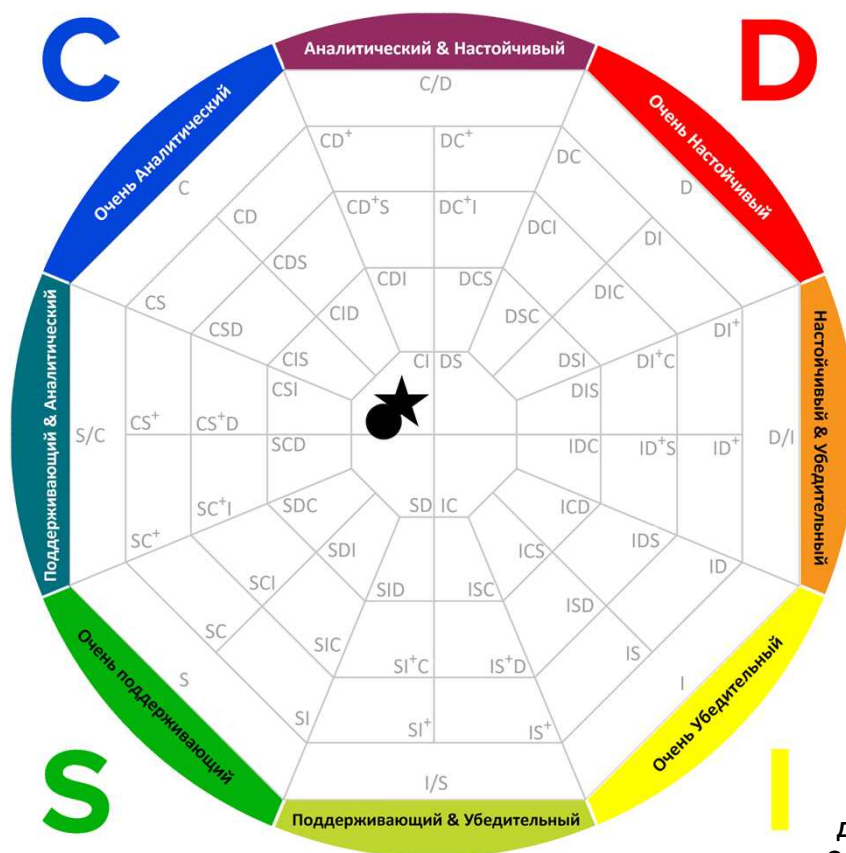
**Эффективные, Склонные к Анализу,  
Организованные, Любящие Факты,  
Понимающие Последствия Своих  
Действий, Практичные и Инновационные.**

**Настойчивые, Настроенные  
на Результаты,  
Сосредоточенные, Быстрые  
Решения, Ищут Вызовы,  
Могут быть Агрессивными и  
Нетерпеливыми, Хотят  
Управлять.**

**И Настойчивы и  
Убедительны, Склонны  
Принимать Новые  
Концепции, Часто  
Меняют и Встряхивают  
Ситуацию, Могут быть  
очень общительными, с  
Избытком Энергии и  
Усилий к Общению.**

Очень Общительные и Убедительные, Очень Нацелены на Людей, Достаточно Оптимистично Относятся, Хорошие Навыки Общения, Нравится Разнообразие в своих днях.

**Поддерживающие и  
Убедительные, Хорошие  
Командные Игроки, Создают  
Доброжелательность & Хорошо  
Обслуживают Клиентов.**



## ПОДРОБНЕЕ О ВАШЕМ СТИЛЕ DISC

В этой части отчета вы найдете более подробную информацию о поведенческих склонностях и эмоциях представителей вашего стиля DISC. Эта информация может быть полезна для понимания собственного поведения, а также поможет более эффективно изучать и понимать других людей.

### Советы по Общению для Других

*Представленные ниже предложения могут помочь тем, кто с вами общается, лучше понять ваши предпочтения в общении. Чтобы эффективно использовать эту информацию поделитесь ей с другими людьми, а затем обсудите их предпочтения.*

*Выделите два самых важных пункта касательно общения с вами (стоит и не стоит) и перенесите их на страницу Краткое Описание Вашего Стиля.*

#### **При общении с Sample *СТОИТ ПОПРОБОВАТЬ*:**

- Если вы несогласны с направлением, покажите свою позицию посредством организованной презентации.
- Сделайте домашнее задание, потому что домашнее задание Sample будет уже выполнено.
- Если вы согласны, чтобы был такой исход, доведите всё до конца и сделайте то, что сказали, что сделаете.
- Присоединиться и говорить позитивные аспекты о людях и их целях.
- Сделайте список всех "за" и "против" того предложения, которое вы делаете.
- Быть уверенным, что ваши идеи и информация реалистичны и им можно довериться.
- Дайте Sample время проверить детали и увидеть потенциальные результаты.

#### **При общении с Sample *НЕ СТОИТ ПРОБОВАТЬ*:**

- Ныть по поводу всей работы, которую вам необходимо сделать.
- Использовать недостоверные доказательства и свидетельства.
- Возьмите в привычку быстро манипулировать идеями.
- Использовать чье-то мнение, как доказательство.
- Быть нереалистичным относительно сроков исполнения.
- Быть догматичным.
- Ускорить дело или процесс принятия решения до того, как вы согласитесь.



## Желания и Потребности

*Мотивация — это энтузиазм или желание что-то делать. У всех есть мотивация, но всех людей мотивируют разные причины, чужие не подойдут. Говоря простым языком, людей мотивируют их желания.*

*Наше поведение тоже зависит от наших нужд. У каждого стиля свои нужды. Некоторым людям в стрессовой ситуации нужна тишина и личное пространство, другим может понадобится социализация и окружение множества людей. У каждого свой способ добиться нужного. Чем лучше мы выполняем то, что нам нужно, тем проще нам поддерживать оптимальный уровень энергии для выполнения задач.*

*Выберите два самых важных желания и две самые важные потребности и перенесите их на страницу Краткое Описание Вашего Стиля.*

### **Вы склонны чувствовать Мотивацию от:**

- Разнообразие активностей, которые требуют межличностного контакта, как на работе, так и вне ее.
- Безопасность в знании, что продукты и услуги высочайшего качества.
- Окружение, в котором изменения производятся под контролем и только тогда, когда это необходимо.
- Благоприятное и вдохновляющее рабочее окружение.
- Система поддержки, которая помогает с деталями и доведением дела до конца.
- Задания, которые позволяют иметь мобильность, а также различные межличностные контакты.
- Сильная, видная группа и организация, с которой себя можно отождествить.

### **Людям, с Такими Тенденциями, Как у Вас, Часто Нужно:**

- Демократические условия с участием в управлении.
- Чувствовать себя ценным членом команды, а также иметь детализированные ответственности для того, чтобы работать на максимальной эффективности.
- Достаточное времени для эффективного планирования.
- Научиться говорить "нет" на запросы других, чтобы не брать на себя слишком много.
- Повышение полномочий для делегирования рутинных задач и процедур.
- Полное объяснение сути процессов и используемых систем.
- Четкое и конкретное описание должностных обязанностей и ответственности на данной позиции.

## Что Вы Даете Организации

*Эта страница содержит важную информацию для работы или работы в команде, над семейным проектом. Это ваши таланты и склонности. Если использовать их в сферах, где вы наиболее эффективны, у вас наверняка появится мотивация добиться великих вещей. Возможно, вы не всегда находитесь в атмосфере, позволяющей вам добиваться своего максимума. Мы советуем поговорить со своим начальством на тему того, что из этого можно задействовать в вашей работе для поддержания вашей мотивации. Отметьте две самые важные сильные стороны, две самые важные склонности в работе и два самых важных окружающих фактора и внесите их на страницу Краткое Описание Вашего Стиля.*

### **Ваши Сильные Стороны:**

- Вы стремитесь проявлять дипломатичность в работе с другими.
- Оптимистический игрок команды, вы можете мотивировать других достигать свои цели.
- Вы склонны демонстрировать технические компетенции также, как и навыки ведения дел с людьми.
- Вы проявляете искренний энтузиазм к команде и организации.
- Вы подкованны в дедлайнах, а также способны одновременно совмещать много вопросов.
- Вы обладаете способностью с одинаковой уверенностью справляться как с человеческим фактором, так и с детальной стороной проекта.
- Вы приносите позитивное чувство юмора и знаете, как сломить лед или тактично преодолеть враждебность.

### **Ваши Склонности в Работе:**

- Работая над трудными проектами в состоянии давления со стороны окружения, вы можете проявлять нетерпимость и агрессию.
- Решения, связанные с работой, вы принимаете с помощью сбора фактов, а также рассмотрения нужд людей, которые вовлечены в дело.
- У вас есть способность делать вклад в создание располагающего, эффективного рабочего окружения, это возможно благодаря вашей внимательности к людям, а также таланту к поддержанию контроля качества.
- Вы демонстрируете особую способность помогать другим в команде визуализировать действия, необходимые для достижения успеха в сложном проекте.
- Вы обладаете способностью с одинаковой уверенностью справляться как с человеческим фактором, так и с детальной стороной проекта.
- Вы склонны к чрезмерному использованию своей власти, чтобы сделать всё по-своему.
- Когда спрочность достигает высшей точки, вы можете восстановить комфортные условия через работу с командой. При этом получая высокие результаты.

### **Вы Склонны Работать Наиболее Эффективно в Условиях, Содержащих:**

- Время задуматься о всех "за" и "против" касательно данных решений.
- Разнообразие в рабочих задачах и проектах.
- Свобода выражать свои идеи.
- Полное объяснение сфер ответственности и контроля.
- Высокоспециализированные задания и технические области ответственности.
- Проекты, которые требуют от вас того, чтобы вы мотивировали и убеждали людей.
- Контакт с группами и возможности построить сеть связей между людьми.

## Стиль С

### В Стрессовых Ситуациях - Взгляды, Поведения и Нужды для С

*Избежать стресса невозможно. Восприятие нашего поведения может серьезно повлиять на нашу эффективность – это включает в себя и то, как мы воспринимаем себя, и то, как другие воспринимают нас. То, как мы ведем себя в стрессовых ситуациях, может произвести совсем не то впечатление, которое мы надеемся произвести. Предоставленные ниже описания чужого восприятия могут показаться преувеличенными (особенно, если наше поведение связано с чрезмерной силой, которая становится слабостью или ограничением). Четче поняв эти восприятия, вы сможете исправить свое поведение для увеличения собственной эффективности и сможете убедиться, что другие видят в вас именно то, что вы хотите.*

#### **Личное Восприятие Себя:**

- Разрабатывает детальный план действий
- Высокий уровень ориентирования на детали
- Эффективно выполняет работу
- Конкурирующий в сложных ситуациях

#### **В Стрессовых Ситуациях, Другие Могут Считать:**

- Низкая эмпатия
- Чрезмерно критикующий
- Желает быть в центре внимания
- Нетерпелив к отношениям сроков

#### **В Стрессовых Ситуациях Вам Нужно:**

- Правильность
- Медленный темп обработки информации
- Гарантии, что вы правы

#### **Ваше Типичное Поведение При Конфликтах:**

- Поскольку вы обычно концентрируетесь на качестве и собственных высоких стандартах, вы можете стать требовательными, чтобы соответствие было обеспечено.
- Вы часто прибегаете к скрытым манипулятивным техникам, чтобы сделать для своей позиции более выгодное окружение. Вы можете использовать для этого малоизвестные правила и процедуры, буквальное значение текста регламента, действие через комитеты, а также другие скрытые инструменты.
- Вы склонны держать в голове произошедшие конфликты и мысли на этот счет. Вы делаете это для того, чтобы иметь доказательства, что вы правы или также для того, чтобы найти новый легальный способ посмотреть на обе позиции со стороны.

#### **Стратегии Для Снижения Конфликтов и Повышения Гармонии:**

- Общайтесь с друзьями и коллегами, делитесь с ними своими чувствами, потребностями и заботами. Будьте более открытым.
- Отстаивайте свою позицию перед руководителями, друзьями и коллегами, вместо того, чтобы избегать их или притворяться, что вы с ними согласны.
- Обязательно поделитесь аргументами, лежащими в основе ваших решений. В противном случае они покажутся произвольными.

## Области Для Потенциального Улучшения

*У всех есть проблемы, ограничения и слабости. Часто это всего лишь отвлечение нашей силы, которое стало слабостью. Например, прямота Высоко Доминантного человека может превратиться в властность.*

*Обдумывая пути для развития и лучшего общения, мы советуем сосредотачиваться не более, чем над двух за раз, сначала попрактиковать и усилить эти два, а потом выбрать другую область для фокусировки и улучшения.*

*Выберите две самые важные сферы, которые вы хотите улучшить, и внесите их на страницу Краткое Описание Вашего Стиля.*

### **Области Для Потенциального Улучшения:**

- Возможно, вы обещаете больше, чем можете выполнить, а потом ищите помощи у других, чтобы успеть сделать все в срок.
- Вы можете зарываться в детали, словно в спасительное покрывало, когда климат вокруг пропитан сильным давлением.
- Возможно, вы доверяете людям слишком сильно, а в процессе перегораете.
- Возможно, вы чрезмерно оптимистичны в вашей способности убеждать или управлять другими.
- Ваш высокий уровень энтузиазма может быть воспринят, как поверхностность или эгоцентричность.
- Возможно, вы чрезмерно обидчивы относительно своей позиции, особенно, когда сталкиваетесь с изменениями и угрозами.
- Формируя команды, возможно, вы склонны выбирать людей, похожих на вас.

## 12 Тенденций Поведения – Краткое Описание

Основные стили - **D, I, S, и C** – оба подвержены влиянию трех других стилей в нашем поведении. Вы не представитель **одного** из этих стилей; вы результат комбинации влияния всех четырех стилей друг на друга. Следующие Поведенческие Склонности оценены, основываясь на том, как ваши стили DISC смешиваются и влияют друг на друга. На этой страницы вы увидите Краткие Описание Двенадцати Тенденций Поведения, а последующие страницы более детально объяснят каждый метод измерения.

Поведение	Естественное	Адаптированное
<b>Приоритизация</b> <i>Как этот человек определяет порядок выполнения вопросов и заданий, которые основаны на установленных правилах и структуре.</i>	<b>Правила</b>	<b>Правила</b>
<b>Правильность</b> <i>Как этот человек фокусируется на правильности и точности.</i>	<b>Точность</b>	<b>Точность</b>
<b>Налаживание отношений</b> <i>Как этот человек фокусируется на взаимодействии с другими.</i>	<b>Ориентирование на взаимоотношения</b>	<b>Ориентирование на взаимоотношения</b>
<b>Взаимодействие Клиентов и Команды</b> <i>Как этот человек вовлекается в работу с клиентами и заинтересованными лицами, как внутри компании, так и вне.</i>	<b>Вовлеченность</b>	<b>Вовлеченность</b>
<b>Рассуждения</b> <i>Как этот человек использует факты для обдумывания и решения проблем.</i>	<b>По ситуации</b>	<b>По ситуации</b>
<b>Сопротивление изменениям</b> <i>Как этот человек противостоит изменениям.</i>	<b>По ситуации</b>	<b>По ситуации</b>
<b>Личные стремления</b> <i>Как личные цели этого человека влияют на продвижение дел вперед.</i>	<b>По ситуации</b>	<b>По ситуации</b>
<b>Выражение открытости</b> <i>Насколько этому человеку комфортно выражать себя.</i>	<b>По ситуации</b>	<b>По ситуации</b>
<b>Внимательное принятие решений</b> <i>Как этот человек подходит к принятию решений и действиям.</i>	<b>Импульсивность</b>	<b>Импульсивность</b>
<b>Самостоятельность</b> <i>Как этот человек работает в команде.</i>	<b>Сотрудничество</b>	<b>Сотрудничество</b>
<b>Согласование рабочего процесса</b> <i>Как этот человек фокусируется на процессе выполнения работы.</i>	<b>Правильность</b>	<b>Правильность</b>
<b>Проведение обучения</b> <i>Как этот человек определяет направление и ожидания.</i>	<b>Сдержано и Детализированно</b>	<b>Сдержано и Детализированно</b>

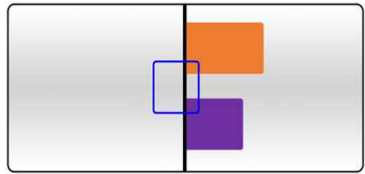
## 12 Тенденций Поведения – Детали и Графики

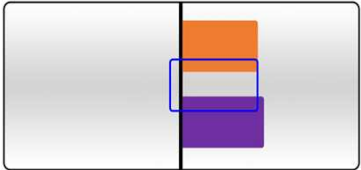
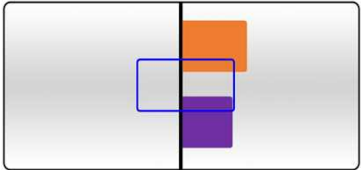
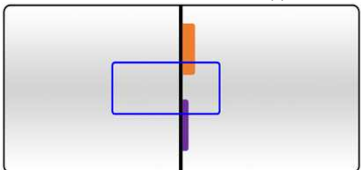
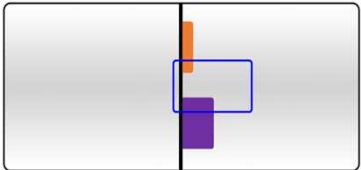
Для каждой из 12 вам будет дан график и личное заявление о вашем Естественном и Адаптированном Стиле.

Эти баллы и заявления показывают, какие из ваших комбинаций стилей наиболее заметны и описывают, как вы проявляете эту тенденцию, основываясь на вашей смеси DISC.

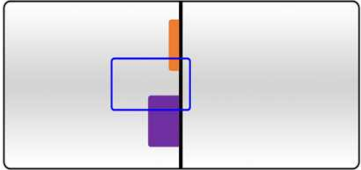
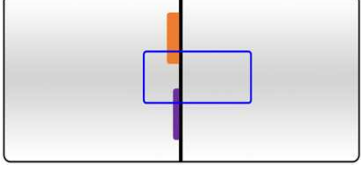
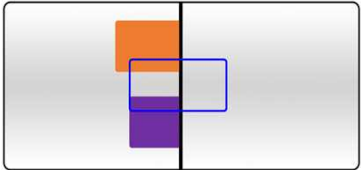
### Заметки Об Интерпретации:

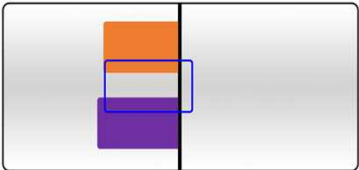
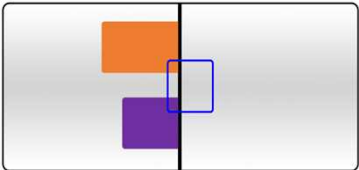
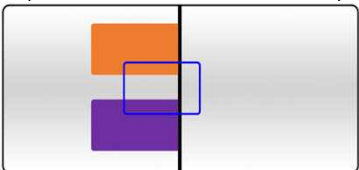
- Часто Замечено:** Тенденции Поведения представлены от Замеченных Наиболее Часто до Замеченных Наименее Часто.
  - HI** – Четко обозреваемо во многих ситуациях, замечено наиболее часто
  - HM** – Часто замечено во многих ситуациях
  - MOD** – Может проявляться или не проявляться в зависимости от ситуации
  - LM** – Замечено иногда, в некоторых ситуациях
  - LOW** – Отсутствие поведения в большинстве ситуаций
- Направление вашего результата** – Когда график движется **вправо или влево**, это показывает то, насколько вы склонны проявлять такое поведение. Если показатель ближе к центру, значит, результат показывает сбалансированную реакцию поведения, зависящую от ситуации.
- Сравнение с населением** – **Синее окошко** показывает средние показатели населения в данной тенденции поведения. В целом, результат примерно 68% людей входит в это ограничение.

	Ситуационное
<p><b>Приоритизация</b></p> <p><b>Natural (HM):</b> Вы часто фокусируетесь на следовании установленным структурным и процедурным руководящим принципам с целью убедиться, что результаты будут высокого качества. Вы обращаете огромное внимание на правильность, порядок и точность. Вы чаще всего будете ставить в приоритет правила, а не результаты. Хотя, правила и процедуры являются ключевым компонентом к успеху, удостоверьтесь, что вы знаете, каким будет конечный результат.</p> <p><b>Adapted (HM):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<p>Результаты Правила</p> 
<p><b>Правильность</b></p> <p><b>Natural (HM):</b> Обычно вы фокусируетесь на том, чтобы внимательно и осознанно обеспечить результаты высокого качества. Во всем, что делаете, вы обращаете огромную важность на правильность, структуру, порядок и точность. Вы чаще всего будете сфокусированы на том, чтобы делать все правильным образом. Это может существенно воздействовать на успех, но также будет важно иметь надежность и единообразие в процессе планирования.</p> <p><b>Adapted (HM):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<p>Предсказуемость Точность</p> 

<p style="text-align: center;"><b>Налаживание отношений</b></p> <p><b>Natural (HM):</b> Вы социальны и скорей всего будете фокусироваться на построении взаимоотношений и создании связей, вместо того, чтобы достигать цель или завершать задачу. Не забывайте иногда, что дела также нужно доводить до конца.</p> <p><b>Adapted (HM):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<p style="text-align: center;"><b>Ситуационное</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Ориентирование на результаты</span> <span>Ориентирование на взаимоотношения</span> </div> 
<p style="text-align: center;"><b>Взаимодействие Клиентов и Команды</b></p> <p><b>Natural (HM):</b> Вы убедительный, очаровательный, вовлеченный и влиятельный, часто поддерживаете связь с другими людьми таким образом, который выстраивает доверие и уверенность. Вы скорей всего будете фокусироваться на общении с другими для того, чтобы создать взаимоотношения, дружбу и удостовериться, что они обратятся к вам, чтобы работать с вами напрямую. Иногда бизнес должен быть просто бизнесом.</p> <p><b>Adapted (HM):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Поддержка</span> <span>Вовлеченность</span> </div> 
<p style="text-align: center;"><b>Рассуждения</b></p> <p><b>Natural (MOD):</b> Вы можете в некоторой степени полагаться на свои чувства и взаимодействие с другими людьми, чтобы принимать решения, и выбирать, что, скорее всего, будет считаться приемлемым, но будете стремиться к тому, чтобы поддержать суждения с помощью доказательств и проверки. При рассуждениях вы, скорее всего, полагаетесь на сбалансированный подход к логике и эмоциям, а также смотрите на обстоятельства с логической точки зрения, а также обращаете внимание на то, что чувствуется правильным.</p> <p><b>Adapted (MOD):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Основанное на интуиции</span> <span>Основанное на доказательствах</span> </div> 
<p style="text-align: center;"><b>Сопротивление изменениям</b></p> <p><b>Natural (MOD):</b> Вы можете медленно принимать перемены или быть более поглещенным своими собственными мыслями и идеями во время перемен, в зависимости от уровня риска и ожидаемых результатов. Могут быть времена, когда вы активно принимаете и участвуете в изменениях, а бывает, что вам необходимо больше информации и планирования для осуществления этих изменений. Вы скорей всего будете участвовать в этом, до тех пор, пока это имеет смысл.</p> <p><b>Adapted (MOD):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Приводит к изменениям</span> <span>Нежелание меняться</span> </div> 



<p style="text-align: center;"><b>Личные стремления</b></p> <p><b>Natural (MOD):</b> Ваши намерения имеют сбалансированный подход между действием для своих целей и целями других. Вы фокусируетесь на действиях, при выполнении которых вы осознаете риски и последствия. Обычно вы подвижны, как желанием удовлетворить ваши собственные потребности и мотивы, так и желанием помочь и поддержать других в процессе.</p> <p><b>Adapted (MOD):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<p style="text-align: center;"><b>Ситуационное</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Движим другими</span> <span>Движим самостоятельно</span> </div> 
<p style="text-align: center;"><b>Выражение открытости</b></p> <p><b>Natural (MOD):</b> Ваш комфорт сбалансирован между вашей способностью к взаимодействию с другими людьми и построением личных связей, при этом продолжая фокусироваться на структуре, деталях и точности. Возможно, вы сталкиваетесь с проблемой постоянства в фокусировке и поддержании одного темпа движения. Вы можете быть уверенным, как в социальном взаимодействии, так и в информации, которая поддерживает ваши перспективы.</p> <p><b>Adapted (MOD):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Структурное</span> <span>Социальное</span> </div> 
<p style="text-align: center;"><b>Внимательное принятие решений</b></p> <p><b>Natural (LM):</b> Вы немного импульсивны, основываетесь больше на эмоциях, чем на том, чтобы выделить время для размышлений, просчета риска и последствий. Вы скорее всего будете принимать решения спонтанно и эмоционально, доверяя своей интуиции и делая то, что считаете правильным. Иногда, также важно понимать, имеет ли это вообще смысл, а не просто делать то, что кажется хорошим.</p> <p><b>Adapted (LM):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <span>Импульсивность</span> <span>Предусмотрительность</span> </div> 

<p style="text-align: center;"><b>Самостоятельность</b></p> <p><b>Natural (LM):</b> Вы достаточно внимательны к тому, чтобы вовлекать в работу других людей, предпочитаете достигать результата вместе, это может повлиять на эффективность. Вероятно, что вы выполняете работу лучше всего, когда сотрудничаете с другими. Имейте в виду, что слишком много общения может привести к некоторым задержкам в продуктивности и эффективности.</p> <p><b>Adapted (LM):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<p style="text-align: center;"><b>Ситуационное</b></p> <div style="display: flex; justify-content: space-between; padding: 5px;"> <span>Сотрудничество</span> <span>Директива</span> </div> 
<p style="text-align: center;"><b>Согласование рабочего процесса</b></p> <p><b>Natural (LM):</b> То, как вы ведете процесс и завершаете дела часто движимо стандартами качества, чтобы удостовериться, что вы все делаете правильно и точно. Вы обрабатываете информацию и доводите дело до конца, фокусируясь на точности и четкости. Бывают случаи, когда постоянство бывает также важно, как и точность. Не забывайте держать это в балансе.</p> <p><b>Adapted (LM):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; padding: 5px;"> <span>Правильность</span> <span>Последовательность</span> </div> 
<p style="text-align: center;"><b>Проведение обучения</b></p> <p><b>Natural (LM):</b> Чаще всего вы в точности следуете установленным структурным и процедуральным руководящим принципам. Вы осведомлены о необходимости правильности и соблюдении определенных руководящих указаний и протокола. Иногда, для того, чтобы получить лучший результат, важно слегка отклониться от правил.</p> <p><b>Adapted (LM):</b> Совпадает с естественным типом</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; padding: 5px;"> <span>Сдержано и Детализированно</span> <span>Директивно и Компульсивно</span> </div> 

## Краткое Описание Sample Report

*Общение – как дорога с двусторонним движением. Подскажите другим пройти Онлайн Тестирование Стилей DISC, а потом поделитесь друг с другом своими страницами с Кратким Описанием. Обсуждая предпочтения, потребности и желания людей, с которыми работаете, социализируетесь и живете вы можете улучшить эти отношения, и, с помощью простого понимания и использования информации о DISCStyles, превратить тяжелые отношения в намного более эффективные. Заполните эту страницу, используя информацию с предыдущих страниц этого отчета.*

### ЧТО СТОИТ И НЕ СТОИТ ДЕЛАТЬ ПРИ ОБЩЕНИИ

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### ВАША МОТИВАЦИЯ: ЖЕЛАНИЯ

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### ВАША МОТИВАЦИЯ: ПОТРЕБНОСТИ

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### ВАШИ СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### ВАШИ СКЛОННОСТИ В РАБОТЕ

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

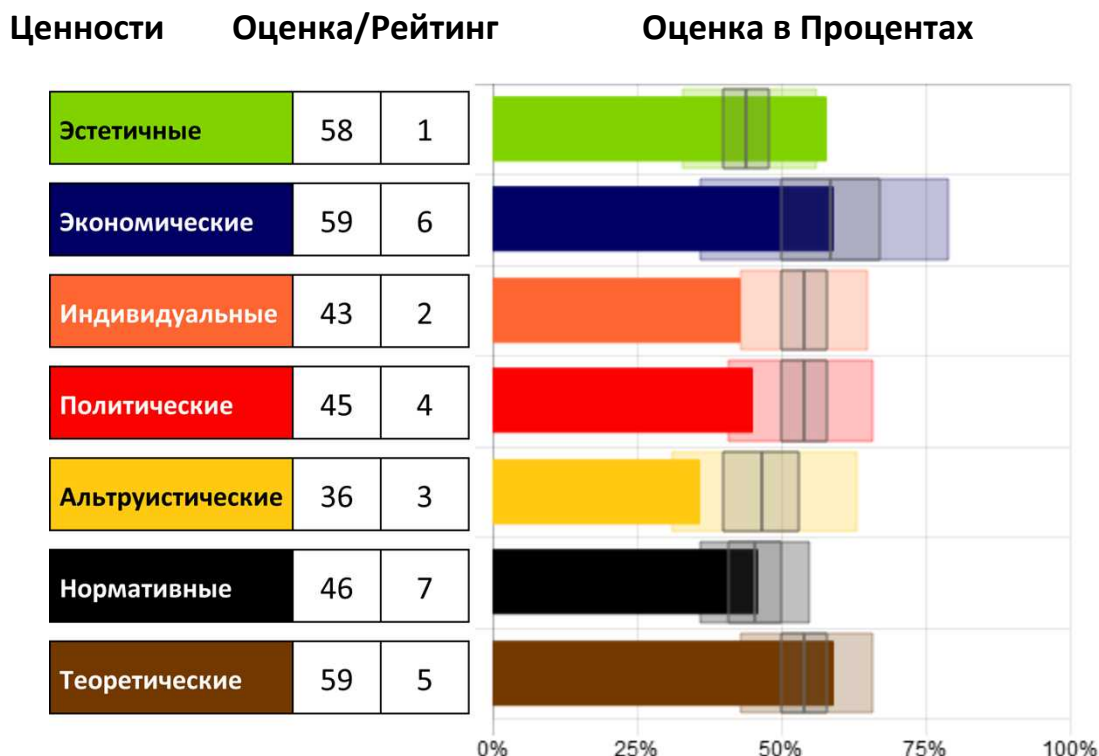
### ЭФФЕКТИВНЫЕ ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### СФЕРЫ ДЛЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ УЛУЧШЕНИЙ

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## Краткое описание Мотивации Sample



1. **Слегка закрашенная и затемненная часть** каждого Мотиватора выделяет **результат большинства населения**. Значит, что если взять показатели мотивации большинства, можно ожидать, что большинство результатов войдет в закрашенную часть. Это так же покажет, в каких измерениях у большинства населения низкие или высокие баллы. То, как на вас влияют ваши мотиваторы, похоже на результат большинства?
2. **Окно нормы** (небольшая форма окошка) показывает примерный **СРЕДНЕСТАТИСТИЧЕСКИЙ** результат. Результаты в этом окошке показывают баллы людей, **наиболее похожих на других** (поэтому такие результаты считаются **нормальными**). Попадание ваших результатов в окно нормы **ситуативно**; это значит, что ваши ответы на вопросы, связанные с данным измерением, были как соответствующими высоким показателям, так и низким.
3. **Черта в середине** окошка показывает **медианное значение**. Как и медиана на дороге, эта черта разделяет результаты на равные половины. 50% результатов окажутся над медианой, а 50% оказываются ниже.
4. **Цветная графа соответствует вашему результату, от нуля до сотни**. Это показывает **уровень значимости** данного мотиватора для вас. Высокое число означает, что вы постоянно выделяли данные мотиватор как **наиболее важный** & низкие числа показывают, что вы постоянно выделяли этот мотиватор как **менее важный**. Это число так же показывает, является ли результат **Очень низким, Низким, Средним, Высоким или Очень высоким**. Люди, чьи результаты попадают в одну категорию, обладают схожими чертами и описанием (например, у людей с *Очень Низкими* результатами будут похожие ценности).
5. Ваш **рейтинг** показывает, **насколько сильно, по порядку от 1 до 7, Мотиваторы влияют на ваше поведение и решения**. Помните, что некоторые Мотиваторы связаны между собой, и эта связь делает их сильнее, но это честный рейтинг от 1 до 7, основанный на том, какие из них больше влияют лично на вас.

## Подробнее о Результатах Семи Измерений

Каждое из предоставленных ниже описаний рассказывает что-то о ваших предпочтениях формирования, и выделяет, что дает вам энергию.

Мотив	Низкий результат Энергию дает...	Высокий результат Энергию дает...
<b>Эстетический</b>	<b>Приземленный</b> Прагматичный и конкретный подход, приносящий точные и надежные результаты.	<b>Эксцентричный</b> Достижение равновесия и гармонии между окружающим миром и собой.
<b>Экономический</b>	<b>Удовлетворенный</b> Ситуации без конкуренции, удовлетворение тем, что у вас уже есть.	<b>Самостоятельный</b> Корысть, экономическая выгода, получение реальных наград за свои усилия.
<b>Индивидуалистичный</b>	<b>Надежный</b> Нахождение вне центра внимания, скрывание идей, отсутствие саморекламы.	<b>Неограниченный</b> Выражение своей автономности и свободы от чужих идей и протоколов.
<b>Силовой</b>	<b>Покорный</b> Поддержка чужих стараний, отсутствие попыток защитить личное пространство.	<b>Властный</b> Возможность управлять и контролировать людей, окружение, пространство.
<b>Альтруистичный</b>	<b>Сосредоточенный на себе</b> Сосредоточение на собственных желаниях и нуждах, скептичность к чужим действиям.	<b>Слабовольный</b> Помощь другим и уменьшение их боли и страдания за свой счет.
<b>Регулирующий</b>	<b>Дерзкий</b> Сохранение независимости от чужих ограничений.	<b>Черно-Белый</b> Установление рутины, порядка, установление личных границ.
<b>Теоретический</b>	<b>Незаинтересованный</b> Безразличие к сбору новой информации и открытиям, доверие собственным инстинктам и опыту.	<b>Прилежный</b> Действия для познания всего возможного о том, во что вы верите, и что вам важно.

## Подробнее о Мотивации Sample



### **Эстетический - Высокий**

В вас присутствует внутренняя необходимость и желание понимать настроение, веры, ценности в себе и в окружающих вас людях.



### **Экономический - Средний**

Вы будете искать баланс между удовлетворением тем, что у вас есть, и желанием получить больше.



### **Индивидуалистический - Низкий**

Вы способны поддержать чужие идеи, не вставляя свое мнение, и с радостью это делаете.



### **Силовой - Низкий**

У вас лучше помогает работать совместно, и вы не склонны стремиться к власти и руководству.



### **Альтруистический - Низкий**

Вы постараетесь контролировать свою роль, чтобы не выгореть, слишком близко работая с другими.



### **Регулирующий - Средний**

Вы понимаете важность структурированного подхода, но не дадите чужим взглядам ограничить вас, если они не сходятся с вашими.



### **Теоретический - Высокий**

Вы выучите все, что нужно, чтобы сполна выполнить поставленные перед вами задачи.

## Матрица Слов Мотиваторов Sample

Эксцентричный	Лично Достигнутое	Несдержанный	Властный	Тряпка	Черно&Белое	Образованный
Непрактичный	Максимальный	Независимый	Настойчивый	Жертвенный	Постоянный	Искатель фактов
Неудобный	Конкурентоспособный	Полагающийся на себя	Авторитетный	Покладистый	Систематический	Прилежный
Отличающийся	Стимулирующий	Креативный	Контролирующий	Услужливый	Организованный	Расследующий
Творческий	Практичный	Гармоничный	Руководящий	Поддерживающий	Дисциплинированный	Любопытный
Разумный	Разумный	Сговорчивый	Влиятельный	Помогающий	Мыслящий открыто	Задумчивый
Реалистичный	Расслабленный	Покладистый	Поддерживающий	Защищающий себя	Гибкий	Жизненно умный
Практичный	Отстраненный	Поддерживающий	Гибкий	Подозрительный	Независимый	Интуитивный
Реальный мир	Апатичный	Опасливый	Пассивный	Недоверчивый	Спонтанный	Анализирующий поверхностную информацию
Приземленный	Удовлетворенный	Надежный	Самбиссивный	Сосредоточенный на себе	Дерзкий	Незаинтересованный
Эстетический	Экономический	Индивидуалистичный	Силовой	Альтруистичный	Регулирующий	Теоретический

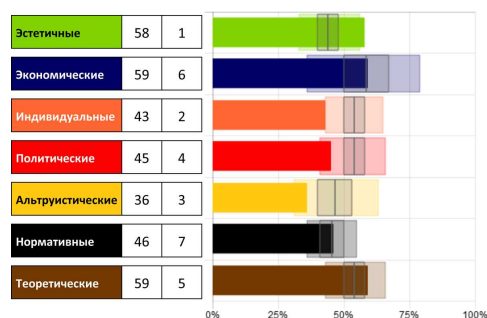
Эта таблица описывающих вас слов предоставляет возможность лучше понять движущие вами мотиваторы.

Матрица слов мотиваторов использует ваш результат в цифрах и трансформирует его в описание одним словом, а затем расставляет каждое слово в соотношении с другими описаниями.

Трансформация числовых результатов в слова может помочь лучше понять, описать и выделить нацеленность своих мотивов.



## Ваш Эстетический мотиватор - Высокий



**Ваш Эстетический мотиватор:** Сильное желание и необходимость достичь равновесия между окружающим миром и нами самими (внутренними «я»), при этом создавая и поддерживая баланс между работой и личной жизнью. Креативность, воображение, творчество, мистика и экспрессивность, все это части подхода, стремящегося переписать настоящий мир и противостоять ему.



### Универсальные Ресурсы:

- Вы лучше работаете в атмосфере либо эстетически приятной, либо экологически чистой.
- Вы предпочитаете приятную и наполненную смыслом рабочую атмосферу, которая вдохновляет вашу душу.
- Вы склонны ценить глубинный смысл жизни, в это может входить и интересная одежда, красивые места и необычная еда.
- В вас присутствует внутренняя необходимость и желание понимать настроение, веры, ценности в себе и в окружающих вас людях.



### Подталкивающая Сила:

- Вы следите за тем, чтобы креативность и формы работали вместе с функциональностью и результатами.
- Вы, скорее всего, глубоко осознаете вред, заботу, справедливость и взаимности, и когда дело касается людей, и когда дело касается животных.
- Вы работаете, чтобы жить, а не живете, чтобы работать.
- Вы привносите в команду необычный взгляд. Постарайтесь не бояться делиться тем, что подсказывает вам интуиция.



### Решающие Преимущества:

- Вы склонны верить, что другие мыслят так же необычно, как и вы.
- Вы не просто ходите на работу, вы следуете миссии.
- Вы пробуете решить практические проблемы необычными способами.
- Вы показываете способность видеть глубже общеизвестных границ, и можете освежить окружающих вас людей своей необычностью.



### Возможности Роста:

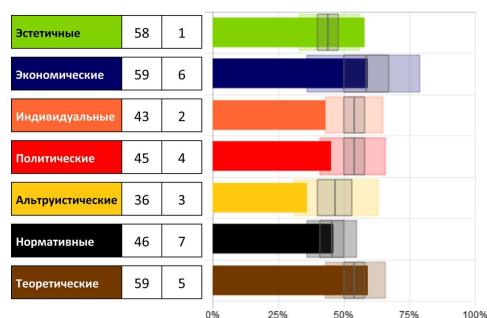
- Возможно, вы используете сложные креативные идеи, чтобы обезопасить себя от необходимости мыслить прагматично.
- Не нужно стараться собрать Кадиллак тогда, когда сойдет и Шевроле.
- Вы склонны нестандартно подходить к проблемам, возможностям и сложностям, что может привести к повышенным рискам.
- Вам не помешало бы мыслить чуть более реалистично.



### Пути Обучения:

- У вас есть способность соединять обучение и развитие с креативностью и интуицией людей.
- Изучая новое, сопоставляйте эту информацию со своей способностью видеть за границы настоящего момента и своими нетрадиционными идеями.
- Вы сочетаете новые знания с креативностью, чтобы достичь лучшую гармонию и баланс между работой и личной жизнью.
- Вы можете помогать командам заглядывать за рамки настоящего и думать нестандартно.

## Ваш Экономический Мотиватор - Средний



**Экономический Мотиватор:** Мотивация обезопаситься от чужой корысти, добиться экономической прибыли, добиться реальных наград за свои старания, личные ресурсы и энергию. С этим мотиватором важен как личный, так и профессиональный подход, сосредоточенный на результатах.



### Универсальные Ресурсы:

- Вы можете понимать как людей с высоким уровнем удовлетворения, так и с низким.
- Ваши результаты показывают здоровый баланс между удовлетворенности тем, что вы уже имеете, и тягой к большему.
- Ваш результат показывает, что у вас нет чрезмерного желания выиграть во время взаимодействия с другими людьми.
- Когда дело касается вашей веры в то, чего вы заслуживаете, вы мыслите реалистично и приземленно.



### Подталкивающая Сила:

- Вы на комфортной середине между осознанием того, какая выгода в ситуации для вас, и того, какая в этом выгода для других.
- Вы способны создать баланс между отдачей и получением.
- Вам, скорее всего, не важно во всем выигрывать.
- Когда дело касается мотиваций, вы не экстремист.



### Решающие Преимущества:

- Вы умеете находить баланс между нуждами и взглядами людей с разным отношением к прибыли.
- Вас, скорее всего, мотивирует не только личная выгода.
- Вы не против помогать другим с их проектами и начинаниями, не пытаясь добиться своего.
- Вы не стараетесь соревноваться до такой степени, которая могла бы вызвать разлады в команде.



### Возможности Роста:

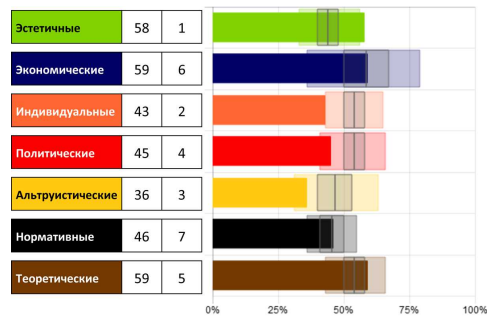
- Иногда вам стоит лучше осознавать ограничения по времени.
- Вы, возможно, не так много думаете о будущем, как стоило бы.
- Вам нужно помнить о тех, у кого не такие сильные стимулы, как у вас.
- Вам стоит более серьезно задуматься о своем будущем, в финансовом плане.



### Пути Обучения:

- В моменты, когда членам команды не хватает стимула, вам стоит настоять на своем.
- Вам стоит работать с теми, кто не так сосредоточен на том, чтобы добиться того, что в их лучших интересах.
- Вы можете уделять внимание и амбициозным людям, и тем, кому нравится их позиция в жизни.
- Вам стоит участвовать в мероприятиях по развитию и обучению, действуя продуманно и поддерживая других.

## Ваш Индивидуалистический Мотиватор - Низкий



**Индивидуалистический Мотиватор:** Необходимость, чтобы другие видели вашу автономность, уникальность, независимость и то, как вы выделяетесь из толпы. Это ваша тяга быть социально независимым человеком, обладающим свободой самовыражения, не зависящей от чужих приказов.



### Универсальные Ресурсы:

- Работая в группе, вы не склонны продвигать собственные идеи.
- Вы можете быть частью команды и помогать другим получать нужное.
- Вы цените командное мышление и чаще думаете "мы", чем "я".
- Вы не будете "перехватывать мяч", работая в команде.



### Подталкивающая Сила:

- Вы предпочитаете быть человеком за кулисами, а не тем, кто находится в самом центре внимания.
- Вы предпочитаете, чтобы ваши усилия замечали, как часть работы команды, а не выделяли конкретно вас.
- Чтобы быть хорошо заметным при работе в команде вам нужно решить для себя, хотите ли вы этого.
- Лучше всего вы работаете, когда сотрудничаете с другими во имя общих целей.



### Решающие преимущества:

- Вам не нужно, чтобы вас хвалили по имени, вам достаточно быть частью чего-то.
- Ваш дух командной работы и тихая уверенность для многих станет глотком свежего воздуха.
- Вы скорее стабилизируете команду, чем расшатываете.
- Вы умеете помогать другим сиять.



### Возможности Роста:

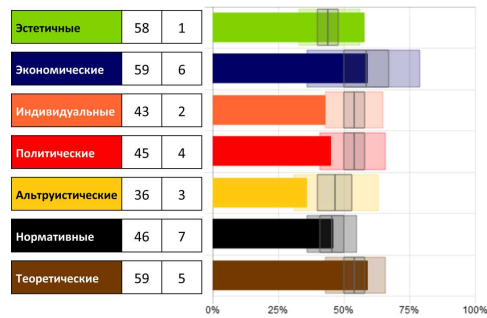
- Работая в команде, вы склонны довольствоваться малым и никогда не бороться за то, чего вы хотите.
- Вам стоит чаще думать вслух.
- Говоря о своих интересах и взглядах, мы склонны бояться, что кажетесь эгоистом.
- Возможно, вы думаете, что вы не способны творчески мыслить.



### Пути Обучения:

- Работая с другими людьми, вы склонны дисциплинировать себя и не отвлекаться.
- Вы предпочитаете групповые усилия, а не когда выделяют лично вас.
- Вы предпочитаете работать в команде, а не играть главную роль.
- Вы захотите время наедине с собой, а не всегда быть в первых рядах.

## Ваш Силовой Мотиватор - Низкий



**Силовой Мотиватор:** Роль лидера, наличие влияния, возможность контролировать свое окружение и успех. Среди тех, у кого высокие баллы в этом мотиваторе, много склонных к конкуренции и контролю людей.



### Универсальные Ресурсы:

- Вам не понравится обстановка повышенного давления и окружение чрезмерно энергичных людей.
- Вы склонны меньше раздумывать и больше действовать, когда вам предоставляют сложную возможность.
- Вы можете чувствовать себя лишним в командах, где люди из кожи вон лезут, чтобы добиться успеха.
- Иногда вы бы хотели не иметь дело с обязательной для руководящих ролей ответственностью.



### Подталкивающая Сила:

- То, что люди не говорят этого, не значит, что можно верить, что ты ни на что не повлиял.
- Вы хорошо подходите для командных заданий.
- Когда решения сделаны, и работа двинулась дальше, вам не нужно спрашивать чужое мнение.
- При работе с людьми пользуйтесь своими способностями стабилизации и не позволяйте другим наступать на вас.



### Решающие Преимущества:

- Вы скорее дождетесь своей очереди и не будете выпрыгивать в первые ряды.
- Вы больше склонны помогать, а не брать в свои руки контроль и власть.
- Вам не обязательно всегда быть за рулем; вы можете быть не менее счастливы, болтая с другом на заднем сидении.
- Вы хорошо сотрудничаете с другими, и не ожидаете похвалы за все, что делаете.



### Возможности Роста:

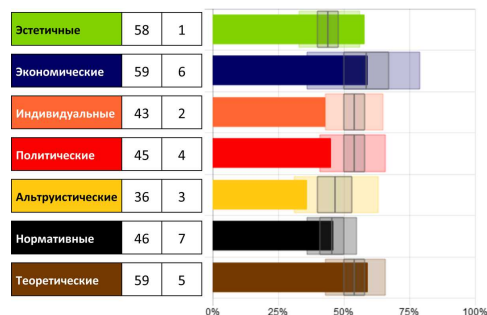
- Вам стоит знать, что ваша судьба в ваших руках, а не в руках других людей или воли случая.
- Вы склонны сомневаться в своих идеях, в следствии чего сдерживаетесь, когда неуверены, что делать.
- Вы можете стать жертвой агрессивных людей, которые захотят воспользоваться вашей готовностью поддержать.
- Вы склонны думать, что вы не достойны времени и вложений других людей.



### Пути Обучения:

- Быть настойчивым - это не всегда плохо.
- Вам больше нравятся занятия по обучению, требующие взаимодействия, а не занятия, требующие от вас контроля и руководства.
- Во время образовательных программ вы, скорее всего, будете вести себя тихо и незаметно.
- Вам, скорее всего, понравятся командные задания, в которых будет возможность проявить лидерские качества.

## Ваш Альтруистический Мотиватор - Низкий



**Альтруистический Мотиватор:** Выражение необходимости помощи другим за свой счет, наличия энергии на это. Иногда в этом измерении присутствует искреннее желание помогать другим, но не всегда. Часто высокие результаты в этом разделе указывают на неуверенность в себе.



### Универсальные Ресурсы:

- Вы думаете о себе в первую очередь, а о других людях в последнюю.
- Вы предпочтете всегда справляться в одиночку.
- Вы не склонны сочувствовать эмоциональным призывам и грустным лицам.
- Вы склонны не доверять некоторым людям.



### Подталкивающая Сила:

- Вы мысленно соединяете все исходы с практическими нуждами, а не с желаниями людей.
- Ваш подход, не терпящий чепухи, может быть неверно воспринят более общительными людьми.
- Вы лучше воспринимаете логику и разум, и отвергаете основанные на эмоциях подходы.
- Нужно помнить, что есть определенное количество людей, которые, скорее всего, верят, что не нравятся вам.



### Решающие Преимущества:

- Вы обладаете трезвым здравым смыслом.
- Вы, скорее всего, не вмешиваете чувства в рассмотрение необходимых к выполнению задач.
- Вы серьезно воспринимаете проблемы и трудности.
- Вы не боитесь сказать "нет", когда это нужно.



### Возможности Роста:

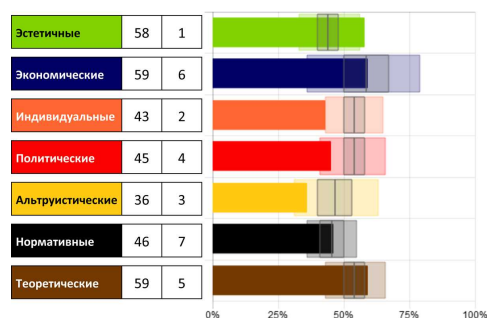
- Хотя вы переживаете за других людей, некоторым кажется, что у вас странные способы показывать это.
- Вас, возможно, избегают очень эмоциональные "чувствительные" люди, особенно если вы не любитель общения.
- Вам не помешало бы чаще представлять себя на чужом месте.
- При соревнованиях с другими людьми, вы можете проявлять жестокость.



### Пути Обучения:

- Во время обучения, вы склонны вести себя тихо и не выделяться.
- При работе с пассивными людьми, вам, возможно, придется отстраниться и осознать свою силу.
- Помните о своем бескомпромиссном подходе к людям.
- Вам не нравятся обучающие занятия, требующие взаимодействия с другими, а больше нравятся занятия, требующие от вас контроля и руководства.

## Ваш Регулирующий Мотиватор - Средний



**Регулирующий Мотиватор:** Необходимость установления порядка, рутины, структуры. Этот мотиватор отвечает за «черно-белое» мышление, традиционные подходы к проблемам и задачам, использование стандартов, правил и принятых протоколов.



### Универсальные Ресурсы:

- Когда дело касается инструкций, протоколов, и необходимости действовать определенным образом, вы, в основном, занимаете нейтральную позицию.
- Вы можете бросать вызов правилам, которые кажутся вам неразумными.
- Вы примете власть вышестоящих, но это не будет слепо, особенно, если стоящие у власти люди сами не следуют своим правилам.
- Вы можете работать как с лидерами, так и с подчиненными, и научить чему-то и тех, и других.



### Подталкивающая Сила:

- Вы можете быть связующим звеном между теми, кому важен статус кво, и теми, кто готов к переменам.
- В наполненной рутинной обстановке, вы глоток свежего воздуха.
- Когда это необходимо, вы придаете сложным ситуациям порядок и структуру.
- Вы можете создавать приемлимые правила и процедуры, которые подойдут большинству.



### Решающие Преимущества:

- Вы можете бросать вызов устоявшемуся, пока верите, что есть наиболее выигрышный метод выполнения определенной цели.
- Вы действуете в зависимости от ситуации, обладая способностью работать с устоявшимися структурами ситуаций и с ситуациями, в которых точные протоколы отсутствуют.
- Вы можете быть стабилизирующим членом команды, когда нужно, но можете и действовать самостоятельно, если того требует ситуация.
- Вы цените регулярность и структуру, но тяга к этому вами не управляет.



### Возможности Роста:

- Вам было бы полезно отказаться поддаваться давлению тех, кто требует лишних изменений.
- Вам не помешало бы быть более независимым.
- Вам не повредит чуть больше гибкости.
- Помимо известных вам методов, есть другие пути сделать нужное.

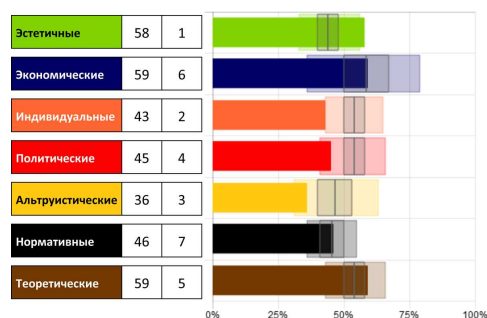


### Пути Обучения:

- Имея дело с людьми и обучением, вы отдадите предпочтение программе обучения, эффективность которой уже доказана.
- Вы обычно предпочитаете устоявшиеся способы, доказавшие свою эффективность.
- Вы открыто относитесь к действенным новым идеям и креативным подходам, если они не слишком экстремальны.
- Вы склонны поддерживать устоявшиеся доктрины.



## Ваш Теоретический Мотиватор - Высокий



**Теоретический Мотиватор:** Желание раскрыть, открыть и восстановить «правду». Это нужда заполучить знания ради знаний, наличие «жадного» мозга. В этом измерении важно рациональное мышление, здравый смысл и решение проблем. Суть в необходимости знать ответ на вопрос «почему?».



### Универсальные Ресурсы:

- Вы, скорее всего, боитесь показаться другим глупым.
- Прежде чем принять решение, вы стараетесь получить больше информации, чем необходимо.
- Вы склонны думать "Это сложно, но это правильно".
- Вы способны потратить долгое время разбираясь в сути чего-то.



### Подталкивающая Сила:

- Вы, скорее всего, способны случайно научиться большему, чем у других выходит, когда они учатся специально.
- Если проходит обучающее мероприятие, вы точно будете в нем участвовать.
- Будучи одним из тех, кто учится всю жизнь, вы продолжите искать, как расти, и пытаться все понять.
- Вам стоит более открыто относиться к мысли об обучении других людей.



### Решающие Преимущества:

- Если вы чего-то не знаете, вы постараетесь это узнать.
- Вы, скорее всего, забыли больше, чем большинство людей знают.
- Вы не бросите проблему, пока не разберетесь в ней.
- Вы постоянно будете обучаться, даже без напоминаний.



### Возможности Роста:

- Вы склонны к страху выглядеть глупо или не знать чего-то.
- Многие считают ваше мышление сдержанным и догматичным.
- У вас больше навыков к получению знаний, чем к развитию отношений.
- Ваше восприятие срочности может колебаться в зависимости от того, сколько у вас информации.



### Пути Обучения:

- Вам стоит проводить время с людьми, которые рискуют, и позволить себе наслаждаться преимуществами их компании.
- Ваш процесс обучения должен быть просчитан и структурирован.
- Ваше обучение должно быть связано с новыми идеями и концепциями.
- Ваше обучение и развитие должны быть связаны с действующим планом по личному развитию.



## Краткое описание Мотиваторов Sample Report

*Предложите другим людям пройти Оценку Мотиваторов, а затем поделитесь друг с другом полученным Кратким Описанием. Обсудив предпочтения, нужды и желания людей, с которыми вы работаете, социализируетесь и живете, вы сможете улучшить эти отношения, и сделать из связей, приносящих стресс, более эффективную связь, если просто используете и начнете применять эту информацию. Заполните эту страницу используя информацию на предыдущих страницах отчета.*

### ПОРЯДОК САМЫХ СИЛЬНО ВЛИЯЮЩИХ МОТИВАТОРОВ

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_

### НЕОБХОДИМЫЕ МОТИВАТОРЫ (С результатом выше 85)

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### МОТИВАТОРЫ С РИСКОМ (С результатом ниже 13-15)

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

### ЧТО НАИБОЛЕЕ ВАЖНО ЗНАТЬ О МОЕЙ КОМБИНАЦИИ МОТИВАТОРОВ

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ ПОНИМАНИЕ ДРУГИХ И АДАПТИРУЕМОСТЬ

Люди часто совершают ошибку, предполагая, что другие люди общаются и думают так же, как они, и многие из нас с детства верят в Золотое Правило: к другим нужно относиться так, как хочешь, чтобы они относились к тебе. Но мы советуем жить, прислушиваясь к другому правилу, тому, которое Доктор Тони Алессандра называет **Платиновым правилом®**: относиться к другим так, как **ОНИ** хотят, чтобы относились к **НИМ**.

### АДАПТИРУЕМОСТЬ DISC

**Люди хотят, чтобы к ним относились в соответствии с их стилем, а не твоим.**

Адаптироваться под чьи-то поведенческие предпочтения не всегда просто! Адаптируемость основывается на двух факторах: **Гибкость** и **Способность** менять свой подход или стратегию, основываясь на требованиях определенной ситуации или требованиях отношений в определенный момент. **Гибкость** — это ваша **Готовность**, а **Способность** — это ваши **Возможности**. Адаптируемость это то, что вы должны **осознанно решить применить** (по отношению к своим шаблонам поведения, отношению и привычкам), а не ожидать от других.

Адаптация не означает «имитацию» чужого стиля. Это значит подстраивание своей открытости, прямоты, темпа и приоритетов к предпочтениям другого человека, при этом сохраняя собственную индивидуальность.

*Мы практикуем адаптируемость каждый раз, когда замедляемся для человека со стилем **C** или **S**; или когда движемся немного быстрее для стиля **D** или **I**. Это происходит, когда люди со стилем **D** или **C** уделяют время на построение отношений с кем-то со стилем **S** или **I**, или когда **I** или **S** фокусируется на фактах и переходит сразу к сути в общении с **D** или **C**.*

#### Важные Факторы:

- Адаптируемость важна для **всех** успешных отношений.
- Ни у одного из стилей нет большей склонности к адаптации.
- Адаптация — это выбор:
  - Вы можете решить адаптироваться в общении с одним человеком, и меньше адаптироваться с другими.
  - Вы можете решить сильно адаптироваться в общении с человеком сегодня, и меньше адаптироваться в общении с этим же человеком завтра.

#### Адаптируемость зависит от узнавания чужого стиля поведения.

Чтобы быстро понять чужой стиль, задайте себе эти два вопроса, а затем адаптируйтесь, в зависимости от ответов:

1. Их стиль общения **ПРЯМОЙ** или **СКРЫТЫЙ**?

2. Их стиль общения **СДЕРЖАННЫЙ** или **ОТКРЫТЫЙ**?

#### Прямой стиль: D или I

Полны энтузиазма, конкурирующие и нацеленные на результаты, быстрые

#### Скрытый стиль: C или S

Сдержанные, умеющие сотрудничать и терпеливые, медленные/обдумывающие

#### Сдержанный стиль: D или C

Более скрытные, точные, логичные и склонные к аналитике, сосредоточены на задаче

#### Открытый стиль: I или S

Желают связей с людьми, сосредоточены на отношениях

## АДАПТАЦИЯ МОТИВАТОРОВ

Адаптироваться к чужим Мотивационным предпочтениям достаточно сложно! Иногда Мотивы не так просто заметить, или они могут быть скрыты за поведением, не соответствующим внутренним желаниям. Ключ к пониманию чужих Мотиваций в уделении внимания тому, что человек ценит, как говорит, на что они тратят время и направляют внимание (и другие ресурсы). По вашим наблюдениям, что человеком движет? Вы можете воспользоваться следующими вопросами для уточнения своего открытия; можно задавать эти вопросы, а можно просто наблюдать. Зная чьи-то Мотиваторы, можно повысить уровень эффективности общения с этим человеком.

<b>Эстетическое</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Что для тебя красиво?</li> <li>• Насколько тебе важна возможность творчески самовыражаться?</li> <li>• Важнее формы и эстетичность или функциональность?</li> <li>• Насколько важен баланс между работой и личной жизнью?</li> <li>• Ты считаешь себя скорее человеком, витающим в облаках, или более практичным?</li> </ul>
<b>Экономическое</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Насколько тебе важна победа?</li> <li>• Какой прибыли стоит ожидать от вложений?</li> <li>• Ты часто думаешь, что у людей есть какой-то план и им что-то нужно от тебя?</li> <li>• Ты задумывался о том, чтобы быть предпринимателем, о создании собственного бизнеса?</li> <li>• В различных ситуациях ты первым делом думаешь о том, как эта ситуация повлияет на тебя, или как она повлияет на других?</li> </ul>
<b>Индивидуалистическое</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Насколько тебе важно сохранять независимость и автономность?</li> <li>• Если бы ты мог делать сегодня что угодно, что бы ты хотел сделать?</li> <li>• Как ты думаешь, люди, в целом, смотрят на мир так же, как ты?</li> <li>• Как ты смотришь на командную работу и сотрудничество?</li> <li>• Что для тебя «свобода»?</li> </ul>
<b>Силовое</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Какую роль ты обычно занимаешь в компаниях/группах?</li> <li>• Насколько тебе важно быть главным?</li> <li>• Как бы ты мотивировал других начать действовать?</li> <li>• Какие вещи тебе важно контролировать?</li> <li>• Ты предпочитаешь действовать первым или тебе нужны указания прежде, чем действовать?</li> </ul>
<b>Альтруистическое</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сложно ли тебе говорить нет, чувствуешь ли ты перегрузку, будто взял на себя слишком много?</li> <li>• Что можно считать здоровым объемом помощи другим людям?</li> <li>• Ты склонен давать тем, кому что-то нужно, или тем, кто заслужил?</li> <li>• У тебя есть склонность жертвовать своими нуждами ради нужд других людей?</li> <li>• Есть ли у тебя ощущения, что для того, чтобы быть важным и любимым тебе нужно делать что-то для других?</li> </ul>
<b>Регулирующее</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Существует много разных способов сделать что-то, или только правильный и неправильный?</li> <li>• Насколько тебе важна твоя правота?</li> <li>• Тебе важны правила и ограничения?</li> <li>• Насколько тебе важна структура и процесс?</li> <li>• При решении проблем ты предпочитаешь проверенные временем подходы или ты более гибок и открыт разным вариантам?</li> </ul>
<b>Теоритическое</b> 	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Насколько тебе важно понимать все точки зрения и детали проекта/проблемы?</li> <li>• Считаешь ли ты себя экспертом в какой-либо области?</li> <li>• Ты предпочитаешь проводить время изучая теорию и читая, или учиться в процессе?</li> <li>• Что тебе нравится в изучении нового?</li> <li>• Что, по-твоему, важнее – действия или знания?</li> </ul>

## ОБЩЕНИЕ С DISCStyles™

### Общение с **ДОМИНАНТНЫМ** Стилем.

ХАРАКТЕРИСТИКИ D:	ТАК ЧТО ВАМ СТОИТ...
Хочет быть номером один	Показать, как выиграть, показать новые возможности
Думать логично	Показать свое мышление
Хотят факты и самую основную историю	Давать им краткие данные
Стремятся к результатам	Согласиться с целью и границами, затем поддерживать или не мешать
Нравится личный выбор	Позволять им, в пределах разумного, делать, как хотят
Нравятся перемены	Менять рутину
Предпочитают делегировать	Искать возможность изменить направленность их рабочей нагрузки
Хотят, чтобы другие замечали достижения	Делать им комплименты, когда они закончили
Нужно быть главным	Дайте им управлять, когда это возможно, но уточните правила
Склонен к конфликтам	Если этого не избежать спорьте о точках несогласия, поддерживайте свои слова фактами; не основывайте ссоры на «личном»

### Общение с **ВЛИЯТЕЛЬНЫМ** Стилем

Характеристики I:	ТАК ЧТО ВАМ СТОИТ...
Переживает об одобрении и внешности	Показывать им, что они вам нравятся
Ищут ситуации и людей, полных энтузиазма	Вести себя оптимистично и создать веселую атмосферу
Думать эмоциями	Когда это возможно – поддерживать их эмоции
Хотят знать общие ожидания	Избегать деталей, рассказывайте об общей картине
Нужно вовлечение и контакт с людьми	Увлеченно общаться с ними
Нравятся перемены и инновации	Менять рутину; постарайтесь не требовать от них постоянного повторения одного и того же
Хотят, чтобы другие их заметили	Часто делать именно им комплименты
Часто нуждаются в помощи с организацией	Сделать это вместе
Ищут действий и стимуляции	Поддерживать быстрый, живой темп
Окружают себя оптимизмом	Поддерживать их идеи и не лопать их мечты; показывать им свою позитивную сторону
Хотят знать, что то, что они делают, хорошо выглядит	Упомянуть их достижения, прогресс, и другие искренние комплименты

## Общение с **СТАБИЛЬНЫМ** Стилем

Характеристики S:	ТАК ЧТО ВАМ СТОИТ...
Заботиться о стабильности	Показать, что ваша идея уменьшает риск
Думает логично	Показать свое мышление
Хотят документацию и факты	Предоставить информацию и доказательства
Нравится личное вовлечение	Показать свою личную заинтересованность в них
Нужно знать все действия шаг за шагом	Дать им общие и/или пошаговые инструкции, лично объясняя им весь процесс
Хотят, чтобы другие заметили их терпеливую настойчивость	Сделать комплимент их стабильной способности доводить все до конца
Испытывают риска и перемен	Успокоить их лично
Не любят конфликты	Вести себя неагрессивно, сосредоточиться на общих интересах и необходимой поддержке
Помогает другим	Позволить им помогать и поддерживать других
Ищут спокойствия и мира	Создать расслабляющую, дружескую атмосферу
Любят командную работу	Дать им сговорчивую команду
Хотят слышать искренние слова о том, что их ценят	Когда это уместно отметьте их спокойствие и помощь

## Общение с **ДОБРОСОВЕСТНЫМ** Стилем

Характеристики C:	ТАК ЧТО ВАМ СТОИТ...
Не нравится агрессивный подход	Подходить к общению с ними менее прямо, не создавая ощущения угрозы
Мыслит логически	Показать свое мышление
Ищет информацию	Дать им информацию в письменной форме
Нужно знать суть процесса	Предоставить им объяснения и основания
Пользуются осторожностью	Позволить им подумать, задать вопросы и все проверить прежде, чем принимать решения
Предпочитают действовать самостоятельно	При делегировании позволить им изучить процедуры, прогресс и действенность прежде, чем им нужно будет принять решение
Хотят, чтобы другие заметили их аккуратность	Когда это уместно делать комплименты их внимательности и точности
Склонны к контролю качества	Когда это возможно, позвольте им иметь доступ и участвовать в этом процессе
Избегают конфликтов	Тактично просить о уточнениях и помощи, которая вам нужна
Должны быть правы	В пределах разумного давать им время искать лучшие или верные для себя ответы
Нравится обдумывать	Рассказать им «почему» и «как»

**Первый шаг к усилению коммуникации это осознанность. Выделив то, чем мы похожи, а чем отличаемся, мы можем делать при общении осознанные выборы, помогающие создавать более прочные, более влиятельные отношения.**

## Для Изменения Прямоты и Открытости

### ПРЯМОЙ/СКРЫТНЫЙ

С Стилем D ПРЯМОЙ	С Стилем I ПРЯМОЙ	С Стилем S СКРЫТНЫЙ	С Стилем C СКРЫТНЫЙ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Используйте громкий, уверенный голос</li> <li>Пользуйтесь прямыми заявлениями, а не окольными вопросами</li> <li>Открыто вступайте в конфликт, когда это уместно бросайте им вызов, не соглашайтесь</li> <li>Давайте им все свое внимание</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Быстро принимайте решения</li> <li>Будьте веселы, позитивны, теплы</li> <li>Начинайте Разговоры</li> <li>Давайте рекомендации</li> <li>Не устраивайте стычек, но относитесь к конфликтам спокойно</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Медленнее принимайте решения</li> <li>Избегайте споров и конфликтов</li> <li>Делитесь с ними процессом принятия решения</li> <li>Будьте приятным и надежным</li> <li>Отвечайте чувствительно и разумно</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Не прерывайте</li> <li>Спрашивайте и хвалите их мнение</li> <li>Избегайте критики и вызовов, не давите на них лично</li> </ul>

### СДЕРЖАННЫЙ/ОТКРЫТЫЙ

С Стилем D СДЕРЖАННЫЙ	С Стилем I ОТКРЫТЫЙ	С Стилем S ОТКРЫТЫЙ	С Стилем C СДЕРЖАННЫЙ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Перейдите сразу к задаче, обсудите суть</li> <li>Придерживайтесь плана</li> <li>Не тратьте время</li> <li>Используйте деловые термины</li> <li>Покажите, что принимаете</li> <li>Прислушивайтесь к их предложениям</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Делитесь чувствами, показывайте больше эмоций</li> <li>Отвечайте на их выражение чувств</li> <li>Делайте им лично комплименты</li> <li>Будьте готовы отойти от плана</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Уделите время развитию отношений</li> <li>Больше говорите, расслабьтесь и стойте ближе</li> <li>Говорите дружелюбно</li> <li>Проявляйте к ним интерес</li> <li>Лично хвалите</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Поддерживайте ориентированность на логику и факты</li> <li>Хвалите их мышление</li> <li>Умерьте энтузиазм и движения телом</li> <li>Отвечайте формально и вежливо</li> </ul>



## Для Изменения Темпа и Приоритетов

### ТЕМП

Для Стиля D БЫСТРЫЙ	Для Стиля I БЫСТРЫЙ	Для Стиля S МЕДЛЕННЫЙ	Для Стиля C МЕДЛЕННЫЙ
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Будьте готовы, организованы</li> <li>● Быстрее переходите к сути</li> <li>● Говорите и двигайтесь быстрее</li> <li>● Не тратьте время</li> <li>● Дарите им свое время и внимание</li> <li>● Следите за переменами во внимании и вносите разнообразие в свой вклад</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Не спешите приступать к задачам</li> <li>● Радуйтесь с ними</li> <li>● Говорите и двигайтесь быстрее</li> <li>● Часто меняйте тему разговора</li> <li>● Четко и кратко описывайте детали</li> <li>● Будьте веселы, позитивны</li> <li>● Уделяйте им внимание</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Развивайте доверие и авторитет постепенно, не давите</li> <li>● Говорите и двигайтесь медленнее</li> <li>● Сосредоточьтесь на надежном подходе</li> <li>● Давайте им время завершить задачи</li> <li>● Давайте им пошаговые инструкции</li> <li>● Будьте терпеливы, не торопите их</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Будьте готовы отвечать на вопросы</li> <li>● Говорите и двигайтесь медленнее</li> <li>● Тепло приветствуйте, затем сразу переходите к задаче (без лишней болтовни)</li> <li>● Дайте им время подумать, не заставляйте решать поспешно</li> </ul>

### ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ

Стиль D ЗАДАЧА	Стиль I ЛЮДИ	Стиль S ЛЮДИ	Стиль C ЗАДАЧА
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Переходите сразу к сути</li> <li>● Предоставляйте варианты и позволяйте им решать</li> <li>● Позвольте им выбирать цели и задачи</li> <li>● Предоставляйте высококлассное развитие</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Уделите время общению</li> <li>● Проявите инициативу, представьтесь или начните разговор</li> <li>● Будьте открытым и дружелюбным, позволяйте проявлять живость и энтузиазм</li> <li>● Позвольте им говорить</li> <li>● Предлагайте им то, с помощью чего они будут лучше выглядеть</li> <li>● Не требуйте развития, деталей или длительных планов.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Узнайте их лично</li> <li>● Относитесь к ним дружелюбно, но профессионально</li> <li>● Втяните их, сфокусировав на том, как их работа влияет лично на них и их отношения</li> <li>● Помогите им расставить задачи по важности</li> <li>● Будьте осторожны, не критикуйте лично их, старайтесь говорить точно и сфокусированно</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Готовьтесь логично и практично</li> <li>● Следуйте правилам, ограничениям и указаниям</li> <li>● Помогите им установить реалистичные дедлайны и параметры</li> <li>● Помогите им выявить «за» и «против»</li> <li>● Выделите время на обмен деталями и информацией.</li> <li>● Будьте готовы к тщательному анализу</li> </ul>

## Адаптирование в Разных Ситуациях: НА РАБОТЕ

### ДОМИНАНТНЫЙ СТИЛЬ

#### ПОМОГИТЕ ИМ:

- Более реалистично оценивать риски
- Проявлять больше осторожности и обдуманности перед принятием решений
- Следовать уместным правилам, ограничениям и ожиданиям
- Замечать и учитывать вклад других людей
- Объяснять другим причины принятых ими решений
- Развить больше внимания к эмоциям

### ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ СТИЛЬ

#### ПОМОГИТЕ ИМ:

- С выделением приоритетов и организацией
- Доводить задачи до конца
- Более объективно смотреть на людей и задачи
- Избегать чрезмерного количества советов
- Записывать все

### СТАБИЛЬНЫЙ СТИЛЬ

#### ПОМОГИТЕ ИМ:

- Пользоваться кратчайшими путями и пропускать лишние шаги
- Отслеживать свой рост
- Стараться не делать все одними способами
- Понять, что существует больше одного подхода к выполнению задач
- Более открыто принимать риски и перемены
- Искренне чувствовать, что их ценят
- Высказываться и обсуждать свои мысли и чувства

### ДОБРОСОВЕСТНЫЙ СТИЛЬ

#### ПОМОГИТЕ ИМ:

- Делиться с другими своими знаниями и опытом
- Защищать себя в ситуациях с теми, кого они стараются избегать
- Стремиться к реалистичным дедлайнам и параметрам
- Менее серьезно и критично воспринимать людей и задачи
- Балансировать в жизни общение и задачи
- Продолжать выполнять задачи, меньше проверяя
- Поддерживать высокие ожидания, когда дело касается задач повышенной важности, а не всех

## Адаптирование в Разных Ситуациях: ПРОДАЖИ И ОБСЛУЖИВАНИЕ

### ДОМИНАНТНЫЙ СТИЛЬ

- Подготовьтесь, будьте организованы, быстры и сразу переходите к сути
- Встречайте их профессионально и по-деловому
- Узнайте и изучите их цели и задачи – чего они хотят достигнуть, какой у них сейчас уровень мотивации, и что они хотят изменить
- Предлагайте решения с четко выраженными и согласуемыми последствиями, и награды, напрямую связанные с их целями
- Перейдите к сути
- Когда это возможно предоставляйте несколько вариантов и давайте им выбрать

### ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ СТИЛЬ

- Проявите инициативу, дружелюбно и неформально представьтесь, будьте готовы к поддержанию новых, интересных им тем
- Поддерживайте их мечты и цели
- Подкрепляйте свои идеи историями и эмоциональными описаниями, которые они могут связать со своими целями и интересами
- Четко и кратко опишите детали, они должны быть нацелены на вместе выбранные задачи и шаги
- Предоставьте поощрения за быстрые решения
- Покажите им отзывы

### СТАБИЛЬНЫЙ СТИЛЬ

- Узнайте их более лично и обращайтесь к ним без угроз, приятно и дружелюбно, но профессионально
- Сравнительно медленно развивайте доверие, дружбу и авторитет
- Попросите их выразить свои эмоциональные потребности, свою задачу и деловые ожидания
- Вовлеките их, фокусируясь на человеческом факторе... а точнее используя то, как что-то влияет на них и их отношения с другими людьми
- Не торопите их, а когда это уместно лично и четко успокаивайте их
- Общайтесь с ними одинаково и регулярно

### ДОБРОСОВЕСТНЫЙ СТИЛЬ

- Готовьтесь так, чтобы иметь возможность ответить на их вопросы как можно скорее
- Тепло приветствуйте их, но сразу переходите к цели; не начинайте личные или пустые беседы
- Отточите свою практичность и логику
- Задавайте вопросы, которые помогут выявить четкое направление, которое впишется в общую суть
- Записывайте, как и почему что-то работает именно так
- Дайте им время подумать; не заставляйте их принимать поспешные решения
- Расскажите им все «за» и «против», полную историю всего
- Доводите дело до конца, выполняйте обещанное

## Адаптирование в Разных Ситуациях: СОЦИАЛЬНЫЕ СИТУАЦИИ

### ДОМИНАНТНЫЙ СТИЛЬ

- Покажите им, что не пытаетесь потратить их время
- Покажите, что вы к ним открыты и принимаете их
- Прислушивайтесь к их предложениям
- Кратко описывайте их достижения
- Дарите им свое время и внимание
- Цените их и говорите им об этом, когда можете

### ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ СТИЛЬ

- Выбирайте позитивный, веселый, теплый подход
- Слушайте, как они говорят о своих чувствах и опыте
- Отвечайте открыто и тепло
- Избегайте обсуждения негативных вещей и сложных проблем
- Делайте предложения о том, что поможет им лучше выглядеть
- Не требуйте развития, детали или долговременных обязательств
- Дарите им свое внимание, время и присутствия

### СТАБИЛЬНЫЙ СТИЛЬ

- Выбирайте более медленный, стабильный подход
- Избегайте ссор и конфликтов
- Отвечайте чутко и разумно
- Делайте им личные, точные и достоверные комплименты
- Позволяйте им доводить свои задачи до конца
- Покажите им все пошагово
- Ведите себя приятно и оптимистично
- Дайте им стабильность и как можно меньше меняйте

### ДОБРОСОВЕСТНЫЙ СТИЛЬ

- Пользуйтесь логическим подходом
- Выслушивайте их переживания, размышления и предложения
- Отвечайте формально и вежливо
- Обсуждать негативное нормально, если это не направлено лично на них
- Лично хвалите их за их мышление
- Фокусируйтесь на том, как вам нравится их ход действий
- Просите их рассказать о своих взглядах и предложениях
- Показывайте им все действиями, а не словами.

## Адаптирование в Разных Ситуациях: В ОБСТАНОВКЕ ОБУЧЕНИЯ

### ДОМИНАНТНЫЙ СТИЛЬ

- Им нравится учиться быстро, их может раздражать медленный темп
- У них есть внутренний счетчик мотивации, учится по своим причинам, а не по чужим
- Им может понравится составлять собственный процесс обучения
- Хорошо справляется с независимыми исследованиями
- Сам определяет свои цели
- Может обладать короткой продолжительностью концентрации внимания

### ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ СТИЛЬ

- Нравится учиться с другими
- Часто общается с другими
- Хорошо отвечает на внешнюю мотивацию, похвалу и поддержку
- Нужна помощь с порядком, теряет счет времени
- Нужны инструкции «что сделать» и «когда это сделать»
- Если их оставить без присмотра они пропустят дедлайны и поздно будут завершать учебу

### СТАБИЛЬНЫЙ СТИЛЬ

- Принимает равное количество работы с другими и в одиночку
- Проявляет терпение в детализированных и технических задачах
- Нравится записывать и доводить до конца
- Предпочитает четкие инструкции
- Хочет знать результативность деятельности и ожидания
- В случае длинных заданий может нуждаться в помощи с расставлением приоритетов; может слишком близко к сердцу воспринимать критику

### ДОБРОСОВЕСТНЫЙ СТИЛЬ

- Предпочитает работать в одиночестве, а не с другими
- Хорошо воспринимает менее личное обучение, например заочно или онлайн
- Многого ожидают от собственной деятельности
- Организует свои действия, выделяя четкие цели и результаты
- При обучении выделяет детали, глубокомыслие и теоретические основы
- Может слишком утонуть в деталях, особенно если в атмосфере обучения присутствует давление

## ПОДРОБНЕЕ О ЧЕТЫРЕХ DISCStyles™

Ниже таблица, которая поможет вам понять основные характеристики каждого из четырех основных Стилей DISC, что поможет вам более эффективно общаться с каждым стилем. Хотя стиль поведения — это лишь частичное описание характера, это немало влияет на то, как человек себя ведет, и как его видят, в социальных, личных и рабочих ситуациях.

	<b>СИЛЬНО ДОМИНАНТНЫЙ СТИЛЬ</b>	<b>СИЛЬНО ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ СТИЛЬ</b>	<b>СИЛЬНО СТАБИЛЬНЫЙ СТИЛЬ</b>	<b>СИЛЬНО ДОБРОСОВЕСТНЫЙ СТИЛЬ</b>
Чаще ведет себя	Напористо	Убедительно	Терпеливо	Задумчиво
В конфликтных ситуациях	Действует	Нападает	Слушается	Избегает
Нуждается в	Контроле	Одобрении	Рутине	Стандарты
Движущая сила	Независимость	Общение	Стабильность	Правильность
Предпочитает задачи	Бросающие вызов	Связанные с людьми	Запланированные	Структурированные
Комфортнее, когда	Проявляет решительность	Социально дружелюбен	Является частью команды	Наводит порядок и планирует
Личная сила	Решает проблемы	Подбадривает	Поддерживает	Организует
Чрезмерная сила	Озабоченность целью, а не людьми	Способность говорить, не думая	Оттягивание перемен	Постоянное анализирование всего
Личные ограничения	Слишком прямой и интенсивный	Неогранизованный и не традиционный	Слишком нерешительный и скрытный	Слишком сосредоточенный на деталях, без личного подхода
Личные желания	Контроль, разнообразие	Одобрение, меньше границ	Рутинная гармония	Стандарты, логика
Личные страхи	Проигрыш	Быть отвергнутым	Внезапные перемены	Ошибок
Слепые зоны	Привлечение к ответственности	Исполнение обязательств	Принятие неизбежности перемен	Попытки решать, не анализируя слишком много
Нужно поработать над	Эмпатией, терпением	Контролированием эмоций, исполнением	Настаиванием на своем под давлением	Уменьшением переживаний
Оценка зрелости	Отдавать контроль	Объективно относиться к отказам	Заступиться за себя под давлением	Не защищаться от критики
В стрессовых ситуациях бывает	Критичным диктатором	Саркастичным и поверхностным	Поддающимся и нерешительным	Отстраненным и упрямым
Измеряет успех	Влиянием или результатом, репутацией	Признанием и комплиментами	Совместимостью и вкладами	Точностью, аккуратностью, качеством результатов



## Занятия по Применению

### Практика Адаптирования

Проводите дома и на работе больше времени с людьми, которых вы знаете, которым доверяете, и у которых отличный от вашего стиль. Исследуйте методы более эффективного общения с ними. Попросите их поддержки и мнения, пока вы пробуете новые методы общения. Помните – скажите им, что это новый навык, над которым вы работаете, чтобы их не удивило то, что вы ведете себя иначе, и они смогли дать вам полезный отзыв!

- **Практикуйте Определение Стиля основываясь** на заметном поведении
- **Попробуйте изменять свою Прямоту и Открытость**, говоря с ними
- **Попробуйте менять свой Темп и Ориентированность**
- **Спросите их мнение** об эффективности вашего с ними общения
- **Уделите время обдумыванию вашего опыта**, и того, что сработало, или не сработало, и для вас, и для них
- **Подумайте**, что стоит повторить, а что нужно еще больше изменить, чтобы добиться максимальной эффективности общения.

**Когда начнете более уверенно чувствовать себя, адаптируясь под каждый стиль, попробуйте практиковаться на других людях!**

### Практика Адаптирования

Выберите отношения, в которых все идет не так хорошо, как вам хотелось бы. Решите для себя уделить этому время, постараться понять стиль общения другого человека и сделать несколько шагов к адаптированию своего поведения для улучшения отношений.

- 1 Используя Два Основных Вопросы, определите, какой стиль общения использует этот человек:
  - Этот человек общается НАПРЯМУЮ или СКРЫТНО?
  - Этот человек общается СДЕРЖАННО или ОТКРЫТО?
- 2 Почитайте про их стиль и посмотрите, как вы можете адаптировать свою Прямоту и Открытость при общении с этим человеком.
- 3 Чтобы лучше понять существующее в отношениях напряжение заметьте разницу в предпочитаемых темпах и ориентирах, а затем сделайте необходимые перемены.
- 4 Попробуйте относиться к этому человеку так, как, по-вашему, **ОН хочет, чтобы к нему относились**. Помните, сначала это может приносить дискомфорт, но со временем, и при наличии желания адаптироваться, можно добиться потрясающей разницы.

## Упражнение на Трение Между Стилями

Даже если вы очень высоко цените человека, в отношениях разных стилей может присутствовать трение. Если это связано с поведением, может помочь применение Платинового Правила® - Относитесь к людям так, как они сами хотят, чтобы к ним относились. Закончите это упражнение, чтобы понять, как улучшить эти напряженные отношения. Если вам это комфортно, вы можете обсудить с этим человеком, что вы можете сделать для уменьшения напряжения. —

<p>Мой Стил: _____</p> <p>Мой Темп: _____</p> <p>Мой Ориентир: _____</p>	<div style="border: 1px dashed black; padding: 10px;"><p><b>ОТНОШЕНИЯ</b></p><p><b>Имя:</b> Иван Иванов</p><p><b>Стил:</b> Высокая I</p><p><b>Темп:</b> Быстрый</p><p><b>Ориентир:</b> Ориентирован на Людей</p><p><b>Различия:</b> Темп и Приоритет</p><p><b>Стратегия:</b> Проявлять более личный поход, быть с Иваном общительнее, веселее, быстрее.</p></div>
--	---

ПЕРВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	ВТОРЫЕ ОТНОШЕНИЯ
<p><b>Имя:</b> _____</p> <p><b>Стил:</b> _____</p> <p><b>Темп:</b> _____</p> <p><b>Ориентир:</b> _____</p> <p><b>Различия:</b> _____</p> <p><b>Стратегия:</b> _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	<p><b>Имя:</b> _____</p> <p><b>Стил:</b> _____</p> <p><b>Темп:</b> _____</p> <p><b>Ориентир:</b> _____</p> <p><b>Различия:</b> _____</p> <p><b>Стратегия:</b> _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

## Создать МОЩНУЮ КОМАНДУ DISC

Разве не потрясающе было бы создать МОЩНУЮ КОМАНДУ DISC, в которой все члены помогали бы своими сильными сторонами, и каждую проблему можно было бы решить с помощью члена команды, знающего больше всего о проблемной сфере?

Учитывая силы и рабочее поведение каждого стиля, кто был бы идеальным членом МОЩНОЙ КОМАНДЫ DISC?

	ДОМИНАНТНЫЙ СТИЛЬ		ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ СТИЛЬ		СТАБИЛЬНЫЙ СТИЛЬ		ДОБРОСОВЕСТНЫЙ СТИЛЬ
<b>СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ</b>	Контролер Ведущий Первопроходец		Убедительный Мотивирующий Интересный		Прислушивается Работает в команде Доводит дела до конца		Планирует Систематизирует Сочетает
<b>РАБОЧЕЕ ПОВЕДЕНИЕ</b>	Действенный Деловой Руководящий		Общительный Активный Личный подход		Дружелюбный Нацеленный Искренний		Формальный Функциональный Организованный
<b>ЧЛЕН КОМАНДЫ</b>							

Для последующих проектов подумайте над тем, как ваша МОЩНАЯ КОМАНДА DISC может достичь величия!

- Раздавайте задачи, основываясь на сильных сторонах
- Выясните, какие есть, или могут появиться, возможности и проблемы
- Предоставьте каждому Члену Команды возможность показать свои навыки и опыт
- Часто совещайтесь и всей командой обсуждайте, как все идет
- Обсуждайте роли, сильные стороны, потребности и любую необходимую дополнительную поддержку

## Правила, которые помогут исследовать и начать использовать информацию из этого отчета.

1. Результаты этого теста лишь отражение одного момента. Эти результаты отражают пути ваших предпочтений (ваши желания, например, хотите ли вы контролировать все) в тот момент, когда вы проходили тест. Эти мотиваторы – не то, что остается на всю жизнь, и на что нельзя повлиять. Эти результаты не конец вашего обучения, а только начало.
2. Нет плохих или хороших результатов, но есть последствия. Если вы не довольны уровнем прилагаемых вами для достижения целей усилий, как вы ведете себя с другими или как другие ведут себя с вами, вы можете повлиять на все это с помощью продуманного поведения и эмоций (читайте про свой DISC).
3. Главное – понять свои предпочтения в мотивации, чтобы можно было менять ситуацию с целью ускорить прогресс.

## Что работает?

- Выберите уровень усилий и интенсивности (энергии), который хотите использовать.
- Выберите один конкретный тип действий, например, то, сколько вы обдумываете проблему или как действуете, когда вам что-то нужно от кого-то.
- Сделайте выполнение этого действия проще используя ту мотивационную ориентацию, которой уже обладаете, не пытаясь использовать другой или более сложный тип мотивации.
- Важно развить практическое понимание своей мотивационной ориентации, чтобы не позволять себе впадать в состояние нехватки мотивации. У нас у всех есть мотивация, но иногда может не хватать “эмоциональной энергии» (ваш естественный/скрытый график DISC) для процесса получения желаемого.

## Что не работает?

- Если человек не начинает или сдается.
- Поиск дополнительной информации. Информация может помочь поменять отношение и намерения, но одна информация не сможет поменять ваше поведение. Советы сложно как давать, так и получать. Услышав совет, вы можете не знать, поможет ли он вам. Чтобы не застрять на меньше лучше не уходить в крайности чрезмерными усилиями или их полным отсутствием. Попробуйте делать маленькие шаги и оценивать результаты.
- Хотеть стать лучше просто. А вот довольствоваться поначалу маленькими переменами нет.
- Не пытайтесь стремиться к «идеальной мотивации или работе». Лучше улучшите свой подход к необходимой работе и действиям, используя свою естественную мотивационную ориентацию, описанную в этом отчете.

## План маленьких шагов, ведущих к большим результатам

### От прогресса вас отделяют лишь несколько маленьких привычек

В каких аспектах работы я отличаюсь, и какие мотиваторы уже задействованы?

---

---

---

Какие мотиваторы не требуют дополнительного внимания?

---

---

---

Какие мотиваторы даются мне с трудом и требуют большей поддержки?

---

---

---

Учитывая полученное мной понимание моей мотивационной ориентации, какие дополнительные мотиваторы лучше всего мне сейчас подойдут?

---

---

---

Учитывая полученное мной понимание моей мотивационной ориентации, какие дополнительные мотиваторы мне сейчас не подходят?

---

---

---

Выберите один негативно влияющий на вашу мотивационную ориентацию фактор (начинайте с малого), над которым можно сегодня поработать. Затем практикуйтесь и повторите.

---

---

---

Выберите один позитивно влияющий на вашу мотивационную ориентацию фактор (начинайте с малого), над которым можно сегодня поработать. Затем практикуйтесь и повторите.

---

---

---

Мы все хотим быть лучше, но застреваем в процессе, через который нужно пройти, чтобы подойти ближе к желаемому. Как я могу сделать процесс прогресса меньше и проще? Выделите до трех (3) пунктов.

---

---

---

## И Что Теперь?

Этот отчет наполнен информацией о вашем стиле поведения и стилях поведения, с которыми вы можете столкнуться в общении с другими людьми. В разделе применения знаний есть много предложений по использованию этой информации. Сделайте следующий шаг, ВЫПОЛНИТЕ эти упражнения. Не убирайте этот отчет на полку или в файл. Знание своего стиля лишь начало – для улучшения всех своих отношений вам нужно научиться пользоваться этой информацией.

Постоянно оглядывайтесь на этот отчет. В нем много информации, не рассчитанной на восприятие за одно прочтение. Поэкспериментируйте, сделайте пару перемен в своем поведении, изучите результаты. Результаты могут вас удивить!

**Помните Платиновое правило® - «Относись к людям так, как ОНИ хотят, чтобы к ним относились.»**



(продолжение второй страницы)

## Как Убедиться в Точности Тестирования? Независимые & Квалифицированные Тестирования, соответствующие стандартам ААП и КРВН

«...Это Тестирование DISC имеет один из самых высоких коэффициентов Кронбаха в сфере DISC.»

“...мы высоко оцениваем приложенные вами усилия для достижения надежности и точности Мотиваторов...” –  
Институт Стандартов Тестирования

### Прошлое и Будущее Сферы Тестирований

Тестированиями пользуются с середины двадцатого века, изначально на них полагались компании из списка Fortune 500, эти тестирования были созданы высоко образованными Докторами и создавались горсткой доверенных разработчиков. С появлением интернета в 1990х задача создания, рекламы и продажи тестирований стала заметно проще и дешевле. С тех пор эта сфера стала чем-то вроде «глобального надомного производства», появились сотни новых разработчиков, создающих тысячи различных тестирований. Каждый разработчик выдает свои тестирования за научно точные инструменты – их продавали, перепродавали, и использовали абсолютно разные люди и организации; в том числе многие из самых крупных организаций, вроде Fortune 500, крупных университетов, правительства и даже армии. Пугает то, что это «глобальное надомное производство», создающее информацию, на которую полагаются миллионы людей, никак не регулируется, ничто не гарантирует, что покупатели получают то, что им обещают и продают. Нет никаких требований, защиты, законов или ограничений, требующих, чтобы покупатель получал научно точный инструмент – или хотя бы то, что им обещают разработчики и продавцы.

### Решение? Независимое и Достоверное Тестирование от Квалифицированной Организации

Институт Стандартов Тестирований (ИСТ) проводит проверку нашего тестирования, предоставляя официально независимое тестирование и отчеты, соответствующие стандартам, установленным Американской Ассоциацией Психологов (ААП) и Комиссией Равных Возможностей Найма (КРВН). Эта серия тестов добровольна и доказано прозрачна. В чем наша цель? Убедиться в профессиональной значимости и научной точности этого тестирования для вас, пользователей. Эти отчеты доступны по запросу и включают в себя:

#### Конструктивная Валидность (Стандарты ААП) [DISC & Мотиваторы]

Конструктивная Валидность – одна из самых важных концепций в психологии. Она измеряет то, насколько тестирование соответствует своим обещаниям, как измеряет то, что обещает измерить. Исследователи, в основном, измеряют конструктивную валидность, сопоставляя ее с другими факторами, и, следуя из выявленных тенденций, доказывают, что связанные с этим факторы можно выявить теоретически предсказуемыми способами.

#### Достоверность – коэффициент альфа Кронбаха (Стандарты ААП) [DISC]

Этот подход считают одним из самых надежных способов измерения достоверности, он предоставляет наивысший стандарт для сравнения. Читателю стоит знать, что для этого инструмента самопознания выбрали именно коэффициент Кронбаха из-за его высокого уровня. Мы рекомендуем читателям сравнивать показатели надежности, предоставленные в наших результатах, с другими источниками, и рекомендуем спрашивать представителей этих источников о том, какими формулами надежности они пользовались для расчета коэффициента надежности. Альфа Кронбаха это метод измерения, позволяющий оценить надежность или внутреннее соответствие определенной шкалы или теста. Другими словами, надежность любого инструмента оценки — это то, насколько это постоянный показатель или концепция, и альфа Кронбаха – один из способов оценить уровень этого постоянства.

#### Достоверность Внешней Информации (Стандарты ААП) [Мотиваторы]

В психологических исследованиях термин достоверность означает последовательность метода тестирования. В этом случае мы измеряем достоверность или последовательность показателей тестирования. Достоверность Внешней Информации измеряет то, насколько показатели тестирования меняются при разных использованиях. В этом анализе мы проверяем достоверность использования теста в разные моменты. Это сравнение производится с помощью метода анализа среднего отклонения, использующего соотношение среднего значения. Соотношение среднего значения измеряет внутреннюю и внешнюю последовательность тестирования.

#### Дифференцированное воздействие (Правила КРВН) [DISC & Мотиваторы]

Начальники часто используют тесты и другие методы отбора для выделения кандидатов для найма и сотрудников для повышения. Использование тестов и других методов отбора может быть очень эффективным методом выделения, какие кандидаты и сотрудники наиболее квалифицированы. Но использование таких методов может нарушать правила КРВН, если они исключают людей основываясь на классе, расе, поле и других признаках. Важно отметить, что закон позволяет использовать методы отбора, отбирающие лучших кандидатов, основываясь на связанных с работой требованиях. Если процедура отбора имеет дифференцированное воздействие, основанное на расе, цвете, религии, поле или национальности, работодатель обязан доказать, что этот метод отбора связан с работой и соответствует требованиям работы. В случае дискриминации поставленное под вопрос правило или процесс должны напрямую соответствовать необходимым для выполнения работы навыкам.

Дата выпуска: 1 января, 2020. Дата продления: 1 января, 2025.