



Личный DISC

Оценка стилей поведения

Отчет для: Sample Report

Стиль: Sc/Cs

Фокусировка: Работа

Дата: 06.05.2020



Содержание

Введение в Онлайн Отчет о DISCStyles 3

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ Понимание DISC

Обзор Стилей Поведения	4
Темп и Ориентированность Каждого Стиля	5
Более Подробный Взгляд на Четыре DISCStyles	6
Общение с DISCStyles	7

ЧАСТЬ ВТОРАЯ Понимание себя

Общие Характеристики	9
Обзор Вашего Стиля	10
Словесный Набросок: Адаптированный Стиль	11
Словесный Набросок: Естественный Стиль	12
Ваши Личные Электронные Графики	13
Осмотр Ваших Тенденций Поведения	14
Советы По Общению Для Окружающих.....	15
Ваши Мотиваторы: Желания и Нужды.....	16
Что Вы Даете Организации	17
Ваше Поведение и Нужды Во Время Стресса	18
Области Для Потенциального Улучшения	19
12 Тенденций Поведения.....	20
Краткое Описание Вашего Стиля	25

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ Понимание других и адаптация

Введение	26
Что такое Адаптация?	27
Узнавание Чужого Стиля Поведения	28
Общение с Каждым Стилем	29
Трение Между Стилями	29
Для Изменения Прямоты и Открытости.....	30
Для Изменения Темпа и Приоритетов	31
Адаптация в Разных Ситуациях.....	32
Занятия по Применению	36
И что теперь?	39

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 Тестирования). 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.

Добро пожаловать в Онлайн Отчет о DISCstyles™

Введение

DISC это простая, практичная, запоминающаяся и легко применимая модель. Она фокусируется на личных тенденциях к внешнему, заметному поведению, и измеряет интенсивность характеристик, используя весы прямоты и открытости для каждого из четырех стилей: **Доминирование, Влияние, Стабильность и Добросовестность.**

Используя модель DISC можно просто выявить и понять свой собственный стиль, распознать и подсознательно подстроиться под другие стили, и создать более эффективные способы взаимодействия с другими людьми.

КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ЭТИМ ОТЧЕТОМ

Отчет DISC делится на три части, все из которых представляют схему DISC, помогают вам понять ваш собственный стиль, и выделяют способы применения своей силы, или обходления своих слабостей, для удовлетворения потребностей.

- **Часть I** сосредоточена на понимании каждого из стилей DISC и выделения общих черт и тенденций поведения каждого стиля поведения.
- **Часть II** для понимания себя, она выявит тенденции, которые делают вас уникальным.
- **Часть III** изучает и описывает адаптацию и предоставляет рекомендации для вас, и для тех, кто с вами общается.

С этим личным и полным отчетом, DISC становится инструментом для достижения лучшей версии себя – для развития и использования своих естественных навыков, и для выделения, улучшения и изменения своих ограничений. Затем, умея видеть и слышать эти черты поведения, мы можем быстро и точно «читать» других людей и использовать свои знания для улучшения общения и роста отношений.

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



Часть I Понимание DISC

СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ

Давние и современные исследования показывают больше дюжины схем наших поведенческих различий, но у многих из них есть одно общее: разделение поведения на **четыре основные категории**.

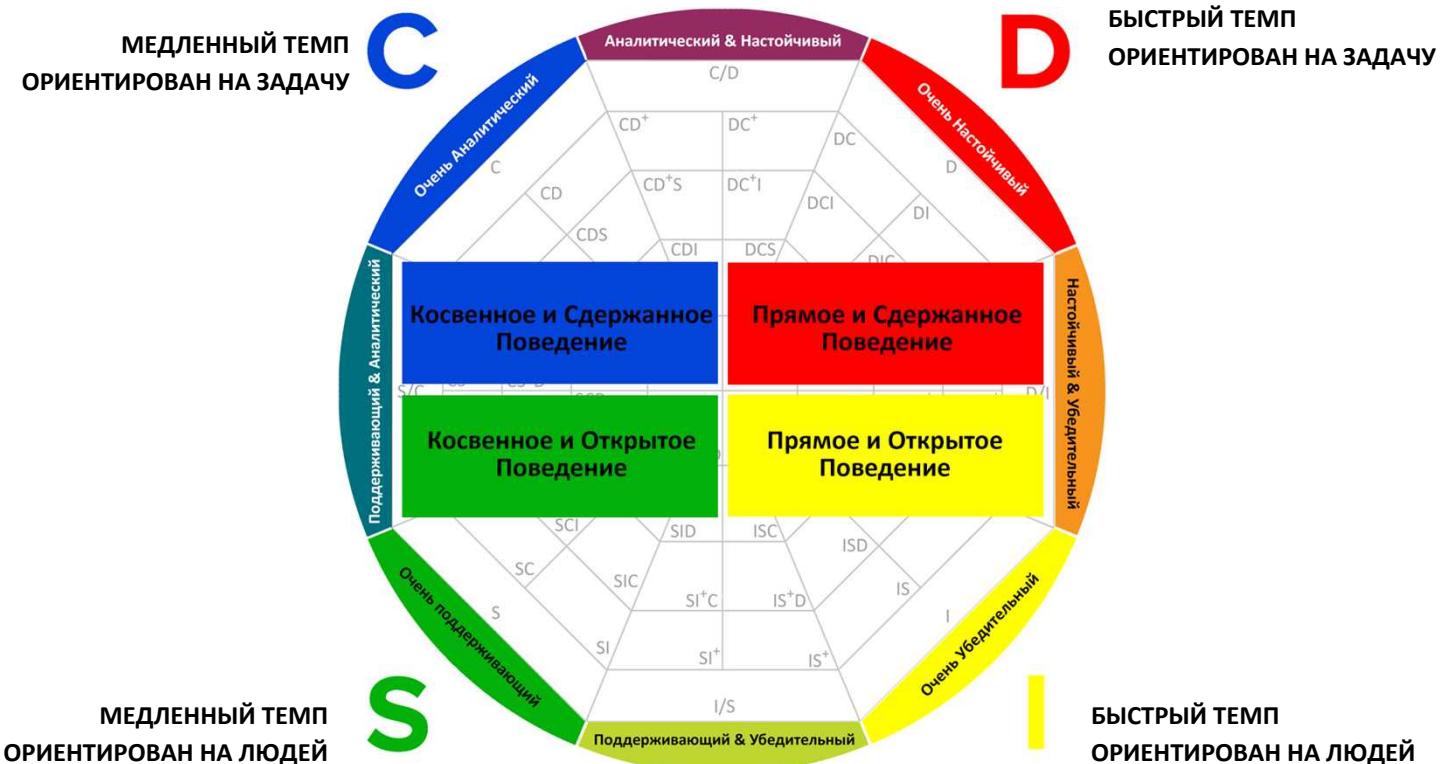
Стили DISC это **Доминирование, Влияние, Стабильность, и Добросовестность**. Нет «лучшего» стиля. У каждого стиля есть свои уникальные сильные стороны и возможности для продолжения развития и роста.

Тестирование DISCstyles™ изучает внешнее, легко заметное поведение и оценивает тенденции используя шкалу **прямоты и открытости**, которые проявляет каждый стиль.

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 КАЖДОГО СТИЛЯ



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**.

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.

	СИЛЬНО ДОМИНАНТНЫЙ СТИЛЬ	СИЛЬНО ВЛИЯТЕЛЬНЫЙ СТИЛЬ	СИЛЬНО СТАБИЛЬНЫЙ СТИЛЬ	СИЛЬНО ДОБРОСОВЕСТНЫЙ СТИЛЬ
Чаще ведет себя	Напористо	Убедительно	Терпеливо	Задумчиво
В конфликтных ситуациях	Действует	Нападает	Слушается	Избегает
Нуждается в	Контrole	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	Неорганизованный и не традиционный	Слишком нерешительный и скрытный	Слишком сосредоточенный на деталях, без личного подхода
Личные желания	Контроль, разнообразие	Одобрение, меньше границ	Рутина, гармония	Стандарты, логика
Личные страхи	Проигрыш	Быть отвергнутым	Внезапные перемены	Ошибка
Слепые зоны	Привлечение к ответственности	Исполнение обязательств	Принятие неизбежности перемен	Попытки решать, не анализируя слишком много
Нужно поработать над	Эмпатией, терпением	Контролированием эмоций, исполнением	Наставлением 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

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
Окружает себя оптимизмом	Поддерживать их идеи и не лопатить их мечты; показывать им свою позитивную сторону
Хотят знать, что то, что они делают, хорошо выглядит	Упоминать 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 говорчивую команду
Хотят слышать искренние слова о том, что их ценят	Когда это уместно отметьте их спокойствие и помошь

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.



Часть II Понимание себя

Общие характеристики

Информация внизу является общим взглядом на ваши поведенческие наклонности. Он закладывает фундамент для следующего далее отчета, и дает общие черты, необходимые для понимания и осмыслиения своих результатов.

Иногда мы вставляем несколько развивающих идей, помогающих, когда это возможно, использовать свои силы для максимального увеличения своего личного успеха.

Вы склонны оценивать других по тому, насколько хорошо они осуществляют и выполняют процедуры, стандарты и действия проверки качества. Вы спрашиваете с других те же стандарты, которые применяете к себе. Те, кто демонстрирует такие высокие стандарты (как вы знаете, это редкость) являются личностями, которых высоко ценят.

Тенденция ваших ответов по поводу инструментов указывает, что вы цените безопасность эффективной системы и процедур, также, что вы стремитесь управлять и улучшать эти системы, доводя их до самого высокого возможного стандарта. Это также может значить, что вы тратите больше времени на обдумывание различных процессов и процедур, чем это делают другие люди в команде. Как результат, это может пророчески выявить тех, кто нестабилен. Они задают вам вопросы, потому что знают, что у вас есть правильные ответы, а вы можете удивляться, почему они с самого начала не учат, как проходит правильная процедура.

Вы берете на себя просчитанные и обдуманные риски только после тщательного анализа фактов и данных, и после того, как вы испробовали все опции и потенциальные исходы. Это сильная черта. Однако, когда у команды есть дедлайн, вы можете быть восприняты, как препятствие на пути. Не умышленно, но потому что вы хотите проанализировать факты и данные, и определить возможные результаты таких решений. Будьте уверены, что вы готовы немного сократить анализ, когда время поджимает.

Вы добросовестный человек, который внимательно выполняет проекты и сложные задания. Остальные члены команды могут полагаться на вас и ваш вклад в успех проектов. Некоторые члены команды могут не замечать всей проделанной вами работы, и то, как тщательно вы обдумываете проекты, потому что многое, что вы делаете, остается за кадром. Чтобы не терять в себе ощущение достижений, постарайтесь сделать так, чтобы остальные члены команды знали, что вы делаете для них со стороны. С вашей скромностью это, возможно, сложно, но вам всегда стоит найти возможность и время привлечь внимание к вашим усилиям.

Тенденция ваших ответов указывает на то, что вы склонны прятать свои эмоции. В группе вы, как правило, молчите, пока вас не попросят сказать свое мнение или пока тема не окажется для вас крайне важной. Наш совет - выйти из этой зоны комфорта и говорить немного больше. Это принесет пользу команде, так как многие не обдумывают проблему так глубоко, как это делаете вы. Ваш вклад поднимет качество общения. А для вас будет польза в том, что вас начнут воспринимать, как открытую и общительную личность.

Ваши показатели указывают на то, что вы склонны быть осознанными в отношении ко времени. Вы приезжаете на встречи вовремя или заранее. Вы ожидаете от других такого же подхода ко времени. Вас раздражает то, что некоторые постоянно опаздывают или то, когда встречи затягиваются не определенное время.

Sample, люди, набравшие такое же количество баллов, склонны утопать в деталях во время процесса принятия решений, полагая, что еще есть некая информация, которая может повлиять на выбор. Это действительно правда, что если мы продолжим ожидать, станет доступно больше информации. Однако, существует время, когда нужно прекратить собирать данные и принять решение. Помните об этом, когда столкнетесь с серией решений, для которых необходим сбор данных.

Вы ставите для себя и других людей высокие стандарты выполнения работы. Также, вы ожидаете, что все будут отвечать этим стандартам. Вы имеете значительные навыки контроля качества и высокий уровень терпения. Эти черты в сочетании между собой позволяют вам смотреть и целиться выше, чем некоторые другие люди в команде. Вы ведёте других, показывая свой пример, а не просто делегируете дела другим и уходите.



Обзор Стиля

DISC описывает вас, основываясь на вашем очевидном поведении, которое, в свою очередь, может показывать другим ваши предпочтения в общении, и то, как вы будете общаться с ними и отвечать им.

Этот отчет дает вам возможность открыть (просмотреть и оценить) свое поведение в различных обстоятельствах. Вы можете исследовать свои реакции на множество ситуаций и обстоятельств, включая чужие действия и реакции, чтобы выявить наиболее эффективную стратегию общения или план действий.

Ваш Поведенческий Стиль: Формалист

Формалисты операются на структуру и процедуры во всех сферах своей жизни. Они ориентированы на детали и ищут совершенства. Им необходимо знать ожидания и график их работы. Они могут увязнуть в деталях и не спешить с важными решениями. Они пойдут на риск только в том случае, если будут предоставлены подтверждающие факты. Они изначально могут подозрительно относиться к личным комплиментам, похвале и лести.

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

- Эмоциональные характеристики:** Свою внутреннюю энергию фокусирует на том, чтобы соответствовать стандартам и выполнять работу правильно; может вести себя замкнуто идержанно.
- Цели:** Достичь стабильных и достоверных результатов.
- Ценность других:** Способность постоянно быть точным и правильным.
- Зона влияния:** Посредством правильного и детального участия в командных усилиях.
- Ценность для организации:** Будет достигать и поддерживать высокое качество и ожидаемые стандарты.
- Предостережения:** Слишком много полагается на прошлую практику; может стать слишком зависим от правил.
- Под давлением:** Может вернуться к слишком дипломатичному поведению и чрезмерно заботливым манерам.
- Страхи:** Агрессивные, рискованные и конфликтные взаимодействия; поверхностные личные взаимоотношения.

СЛОВЕСНЫЙ НАБРОСОК – Адаптированный 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 АДАПТИРОВАННЫЙ 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)лияния на людей, (С)табильности темпа и (Д)обросовестности процессов. Расскажите больше о специфических 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
Стильные характеристики				
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 тактичный
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 сдержаный 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 специфических 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 тактичный
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 держаный подозрительный	активный настроенный на перемены находящий промахи нетерпеливый беспокойный спонтанный	произвольный дерзкий бесстрашный упорный бунтующий саркастичный

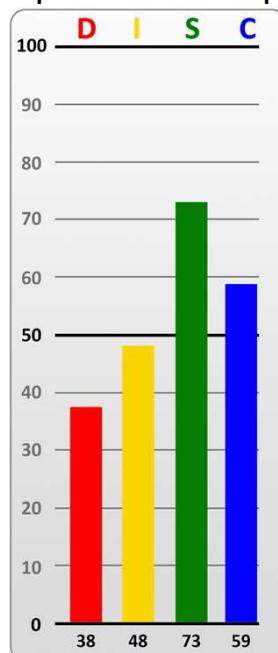


Электронные графики DISCstyles для Sample Report

Ваш Адаптированный Стиль показывает, что вы склонны использовать поведенческие черты стиля(ей) Sc 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 Cs.

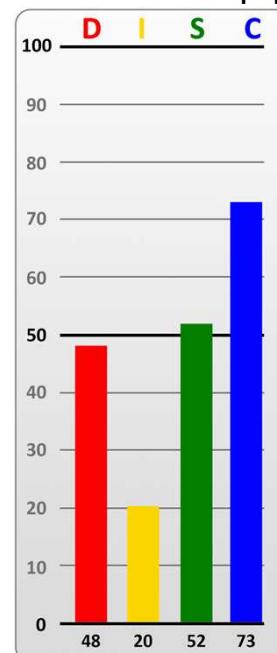
Ваш Адаптированный Стиль показан графиком слева. Он **отражает поведение, которое вы, по-вашему, должны показывать в выбранном вами факторе фокусировки** (работа, социальная жизнь или семья). Эта графика может меняться при перемене ролей или ситуаций. График справа показывает ваш Естественный Стиль,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

Адаптированный Стиль – График I



Тенденция: Sc (3354)
Фокусировка: Работа

Естественный Стиль - График II



Тенденция: Cs (3145)

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.

Четырехзначные числа (под графиками) показывают ваши уровни в порядке DISC и относятся к выделенным на странице «Словесные Наброски» прилагательным.

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+s: Балл D выше в CDS, значит, вы ближе к поведенческой зоне D).

ПОЯСНЕНИЕ ОЧКОВ

D = Доминирование: Как вы разбираетесь с Проблемами и Препятствиями

B = 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.

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, Хотя Управлять.

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

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

- = Естественный Стиль Поведения
- ★ = Адаптированный Стиль Поведения

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

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:**

- Быть искренним, открытым и терпеливым.
- Быть уверенным, что информации, которой вы располагаете, можно доверять.
- Sample доведет дело до конца, будьте уверены, что вы также доведете до конца свою часть.
- Изложите индивидуальные задачи и обязанности в письменном виде.
- Перечислите плюсы и минусы предложений, которые вы хотите сделать.
- Дайте Sample время проверить детали и увидеть потенциальные результаты.
- Задайте вопросы, начинающиеся с "Как", чтобы узнать мнение Sample.

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

- Оставлять идею или план без подтверждения и поддержки.
- Оставить вопрос нерешенным или отдать это случаю.
- Ускорить дело или процесс принятия решения.
- Уверять и давать гарантии, которые вы не сможете выполнить.
- Не смог дело довести до конца. Если ты говоришь, что сделаешь это, сделай.
- Быть неясными в том, что ожидается от группы.
- Давать обещания, которые не можешь сдержать.

Ваши Мотиваторы: 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:

- Иметь достаточно времени для того, чтобы приспособиться к переменам таким образом, чтобы не прерывать процессы и системы.
- Знание, что предлагаемые продукты и услуги отвечают высшему качеству.
- Полное объяснение используемых систем и процессов, которые влияют на рабочее окружение.
- Связь с некоторыми традициями, которые имели успех в прошлом.
- Искренность от сверстников и коллег.
- Домашняя жизнь, которая поддерживает требования на работе.
- Включение, как часть группы в социальном функционировании.

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

- Описания должностей, которые четко описаны (предпочтительно в письменном виде), без двусмысленностей.
- Метод, который должен быть внедрен в новые группы людей или бизнес-ассоциации.
- Увеличение власти для делегирования рутинных задач и процедур, а также вселяющая доверие поддержка персонала. Особенно, когда рабочая культура находится под давлением.
- Уверенность, что ваш вклад значительно важен для успеха команды.
- Варианты увеличения эффективности некоторых методов и процедур.
- Повышенное чувство срочно воспользоваться возможностями.
- Большее участие в командных усилиях и деятельности, которое в последствии предоставит более широкую перспективу и способность видеть "большую картину".

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 серьезно относитесь к своей ответственности и используете свою власть добросовестно и честно.
- Вы особенно внимательны и следите за тем, чтобы в проекте не было неясных задач, которые могут остаться незамеченными другими.
- Вы не являетесь экстремистски настроенным, вы склонны поддерживать командные усилия.
- Вы терпеливы в работе с другими в команде и демонстрируете детализированные методы для завершения проекта.
- Вы проявляете высокий уровень специализированности в технике, а также навыки в своей сфере экспертизы.
- Вы тактичны в объяснении идей, которые могут повлиять на других людей в команде.
- У вас отличный, внимательный, аналитический стиль слушания.

Ваши Склонности в Работе:

- Вам нравится, чтобы ваше рабочее место было аккуратным, хорошо организованным, опрятным, чтобы все было на своих местах.
- Вы цените даже случайное слово ободрения от руководителя или совета руководителей, если это является искренним.
- Естественная чувствительность ко времени, вы внимательно следите за организационными часами и поддерживаете осознанность относительно временных рамок.
- Вам необходимо чувствовать себя хорошо проинформированным относительно специфических деталей, связанных со сферой вашей ответственности и полномочий.
- Вы крайне ответственный и вам можно доверять в том, что детализированный проект и сложные задачи вы доведете до конца.
- Вы убеждаете других в команде посредством внимательности к деталям и с помощью фактов, данных и логики.
- Вы можете увязнуть в деталях из-за вашей склонности слишком долго держать открытыми двери для новых данных. Вы всегда переживаете, что может появиться больше информации, которая может повлиять на направление принятия решения.

Вы Склонны Работать Наиболее Эффективно в Условиях, Содержащих:

- Несколько неожиданных шоковых ситуаций, неожиданные проблемы или кризис.
- Установленные практики, процедуры и протоколы.
- Безопасная рабочая обстановка.
- Достаточное время, чтобы приспособиться к переменам в процедурах на рабочем месте.
- Рабочее место, относительно свободное от межличностных конфликтов и враждебности.
- Мероприятия, которые можно проконтролировать от начала до конца.
- Тождественность с командой и большой организацией.

Стиль С

В Стressовых 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:

- Предпочитает конкретизировать, а не обобщать
- Эмоционально стабилен, у него всё под контролем
- Высокий уровень ориентирования на детали
- Скромный и добросовестный в работе

В Стressовых Ситуациях, Другие Могут

Считать:

- Считает других подозрительными
- Слишком чувствителен к критике
- Берет на себя слишком много, не делится работой.
- Нерешительный под давлением

В Стressовых Ситуациях Вам Нужно:

- Понимание правил и деталей
- Правильность
- Медленный темп обработки информации

Ваше Типичное Поведение При Конфликтах:

- 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.
- Вам достаточно некомфортно при открытом конфликте, агрессии и гневе. Вы сделаете все, что нужно для того, чтобы избежать такие ситуации, а также избежать людей, с кем у вас имеются разногласия.

Стратегии Для Снижения Конфликтов и Повышения Гармонии:

- Признайте, что другие могут чувствовать себя намного комфортнее в ситуациях возникновения конфликта, гнева или агрессии. Выражение другими людьми гнева или агрессии не означает, что это личная атака против вас.
- Общаясь 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.

Области Для Потенциального Улучшения

У всех есть проблемы, ограничения и слабости. Часто это всего лишь ответвление 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:

- Вы можете иметь склонность тратить на некоторые детали больше времени, чем нужно, так как боитесь, что вас сочтут неподготовленным.
- Вы могли бы проявить больше гибкости относительно новых идей и инноваций.
- Вы могли бы проявить больше спонтанности и относиться к себе с меньшей серьезностью.
- Иногда вы можете использовать факты, цифры и детали, как защиту от враждебности и конфронтации.
- Вам может принести пользу более высокий уровень уверенности в себе, а также увеличение чувства срочности для выполнения действий за более короткий период времени.
- Иногда вы можете переоценить свои сионы и перенапрячь себя стандартными и рутинными процедурами.
- Вы можете быть слишком зависимы от нескольких людей, кто разделяет похожие взгляды, при этом исключая других в команде, кто также мог бы привнести значимый вклад.

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 Описания Двенадцати Тенденций Поведения, а последующие страницы более детально объяснят каждый метод измерения.

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

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.

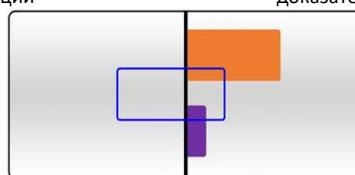
Ситуационное

Рассуждения

Natural (HM): Вы часто полагаетесь на данные и доказательства, чтобы принятые решения отображали верные варианты действий. Вы будете искать подтверждения, чтобы вынести полные и точные суждения. Вы склонны обдумывать дела внимательно и тщательно, а также принимать решения, взвешивая риски, проверяя доказательства и данные. Помните, что разум и сердце являются великолепной командой, когда работают сообща.

Adapted (MOD): 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.

Основанное на интуиции Основанное на доказательствах

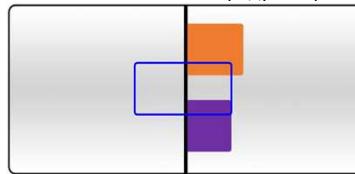


Внимательное принятие решений

Natural (HM): Часто вы очень тщательно и внимательно оцениваете риски и выгоду, взвешиваете за и против, чтобы быть готовым к исходу. Ваш подход к принятию решений такой, что вы сначала все продумаете, и только потом будете двигаться вперед. Бывают случаи, когда было бы уместным делать то, что вы чувствуете правильным. Пусть вами управляет не только логика.

Adapted (HM): Совпадает с естественным типом

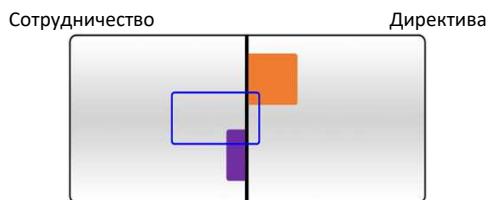
Импульсивность Предусмотрительность



Ситуационное**Самостоятельность**

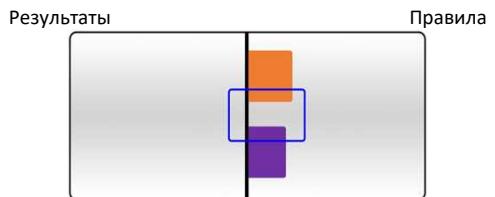
Natural (HM): Вы очень движимы результатом, сфокусированы на достижении задач прямо сейчас и скорей всего будете делать это независимо и с направлением на эффективность. Скорей всего, вы будете исполнять свою работу лучше всего, работая независимо, в таких ситуациях, когда вы можете автономно управлять своей продуктивностью и эффективностью. Убедитесь в том, что вы не отстраняете себя слишком сильно.

Adapted (MOD): Вы держите в балансе результаты и взаимоотношения, эффективно выполняете работу, но также вовлекаете в работу других так, чтобы все было выполненно настолько эффективно, насколько это возможно. Вы выбираете быть продуктивными и эффективными независимо от того, работаете ли вы самостоятельно или совместно с другими, а в зависимости от обстоятельств и переменных работы.

**Приоритизация**

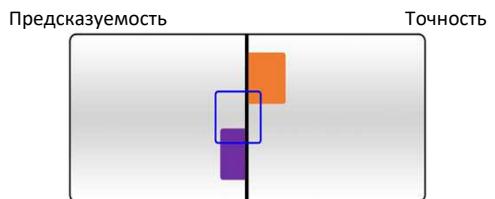
Natural (HM): Вы часто фокусируетесь на следовании установленным структурным и процедурным руководящим принципам с целью убедиться, что результаты будут высокого качества. Вы обращаете огромное внимание на правильность, порядок и точность. Вы чаще всего будете ставить в приоритет правила, а не результаты. Хотя, правила и процедуры являются ключевым компонентом к успеху, удостоверьтесь, что вы знаете, каким будет конечный результат.

Adapted (HM): Совпадает с естественным типом

**Правильность**

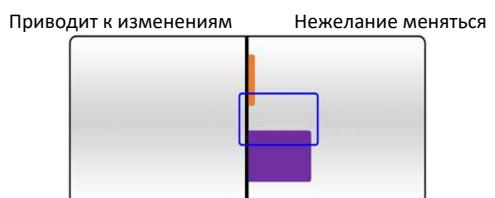
Natural (HM): Обычно вы фокусируетесь на том, чтобы внимательно и осознанно обеспечить результаты высокого качества. Во всем, что делаете, вы обращаете огромную важность на правильность, структуру, порядок и точность. Вы чаще всего будете сфокусированы на том, чтобы делать все правильным образом. Это может существенно воздействовать на успех, но также будет важно иметь надежность и единство в процессе планирования.

Adapted (MOD): Ваши планы - это сочетание тщательных обсуждений с целью обеспечения качественных результатов, а также систем и процессов, которые позволяют продолжать движение при стабильных условиях. Создавая планы, вы точны и осведомлены о прогнозах. Вам нравится получать более позитивные результаты при сбалансированном планировании.

**Сопротивление изменениям**

Natural (MOD): Вы можете медленно принимать перемены или быть более поглощенным 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 скорее всего будете участвовать в этом, до тех пор, пока это имеет смысл.

Adapted (HM): Вы в некоторой степени ориентированы на изменения, но на такие, к которым вы можете подготовиться, осознать ожидания и причины для необходимых исправлений. Ваша обычная первая реакция на изменения - сначала выстроить взаимопонимание и затем спланировать, как успешно управлять надвигающимися переменами. У вас не всегда будет времени, чтобы полностью подготовиться к ним, поэтому, развивать гибкость и открытость пойдет только на пользу.



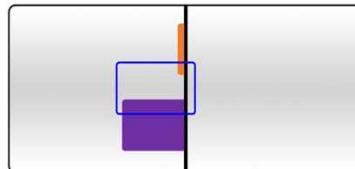
Ситуационное**Личные стремления**

Natural (MOD): 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 движимы, как желанием удовлетворить ваши собственные потребности и мотивы, так и желанием помочь и поддержать других в процессе.

Adapted (LM): Ваша решимость отличается стойкостью, поддержкой и меньшей срочностью, так как вы обдумываете, какими станут отношения в последствии определенных действий. Ваши действия часто основываются на ожиданиях других людей, это может значить, что вы берете на себя более, чем следует. Или же сдерживаете себя, когда нужно взять обязательства.

Движим другими

Движим самостоятельно

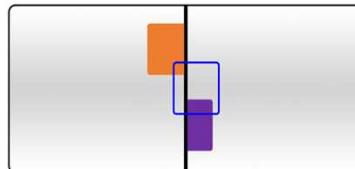
**Согласование рабочего процесса**

Natural (LM): 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.

Adapted (MOD): Ваш процесс и последующие действия сбалансированы методичным и устойчивым соблюдением стандартов качества. Вы делаете это, чтобы убедиться, что все происходит правильно и точно. Иногда, когда вы обрабатываете информацию, вы следите за ней, уделяя равное внимание точности и последовательности. Когда эти два параметра сбалансированы, они обеспечивают большие результаты.

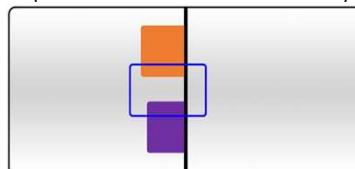
Правильность

Последовательность

**Проведение обучения**

Natural (LM): 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.

Adapted (LM): Совпадает с естественным типом

Сдержано и
ДетализированноДирективно и
Компульсивно

		Ситуационное	
Налаживание отношений		Ориентирование на результаты	Ориентирование на взаимоотношения
<p>Natural (LM): В своих взаимоотношениях вы движимы результатами, предпочитая не строить общения, если для этого нет специальной причины и ожидания конкретных результатов. Вы скорее всего будете сфокусированы на результатах, имея желание достичь цели и завершить задание, чем строить отношения и общаться. Помните, что другим необходимо знать вас больше для того, чтобы работать вместе.</p> <p>Adapted (MOD): Ваши взаимодействия одновременно мотивированы желанием иметь социальные связи с другими, а также желанием выполнить работу и достичь результата. Если у вас получается делать всё сразу, это прекрасно!</p>			
Взаимодействие Клиентов и Команды		Поддержка	Вовлеченность
<p>Natural (LM): Скорее всего вы сфокусированы на предоставлении поддержки и на том, чтобы принести успокаивающее присутствие для других. Вы часто заботитесь о их нуждах таким образом, что это выстраивает доверие и уверенность в ваших услугах. Вы сделаете все, что только можете, чтобы убедиться, что людям оказано внимание и у них есть то, что требуется. Также важно быть внимательным и к нуждам бизнеса.</p> <p>Adapted (LM): Совпадает с естественным типом</p>			
Выражение открытости		Структурное	Социальное
<p>Natural (LM): Вам в каком-то смысле удобнее фокусироваться на структуре, деталях и точности, при этом выделив время на планирование и обдумывание последствий перед началом действий. You are somewhat comfortable when focused on the structure, detail and accuracy preferring some time for planning and consideration of consequences before acting. You are likely to be more confident with data, information and procedures that ensure accuracy and precision. Remember, there are times when creating connection with others can boost you up as well.</p> <p>Adapted (MOD): 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>			

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 СКЛОНОСТИ В РАБОТЕ

1. _____
2. _____

ЭФФЕКТИВНЫЕ ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ

1. _____
2. _____

СФЕРЫ ДЛЯ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ УЛУЧШЕНИЙ

1. _____
2. _____

ЧАСТЬ III ПОНИМАНИЕ ДРУГИХ И АДАПТАЦИЯ

Понимание собственного стиля поведения — это лишь первый шаг к улучшению отношений. Чтобы действительно начать использовать силу стилей поведения, вам нужно так же знать, как применять эту информацию к другим людям и другим ситуациям. Хорошие отношения могут стать лучше, а сложные отношения могут стать хорошими.

Люди хотят, чтобы к ним относились в соответствии с их стилем поведения, а не вашим.

Люди часто совершают ошибку, предполагая, что люди общаются и думают так же, как они сами, и многие из нас с детства верят в Золотое Правило: относись к другим так, как хочешь, чтобы относились к тебе. Но мы предлагаем другое, более практическое правило для жизни — то, что Доктор Тони Александра называет **Платиновым правилом®: относись к людям так, как ОНИ хотят, чтобы к ним относились**. Эта практика требует стратегических перемен в каждом отдельном случае, и поправок в собственном поведении, с помощью которых других будет с вами общаться и воспринимать ситуацию, это все **Адаптируемость**.

Важно помнить, что адаптировать свои стили не всегда просто! Это требует времени, может казаться очень сложным, или казаться особенно странным в некоторых ситуациях. Не спешите, проявите терпение и усердие и вы увидите преимущества этого для отношений.

АДАПТИРУЕМОСТЬ

СЕКЦИЯ ПРИМЕНЕНИЯ ВКЛЮЧАЕТ В СЕБЯ:

- Что такое Адаптируемость?
- Как Выявить Стиль Поведения Другого Человека
- Общение с Каждым Стилем
- Как Адаптироваться к Разным Стилям Поведения
 - Внесение Изменений в Прямоту/Скрытность
 - Внесение Изменений в Открытость/Защищенность
 - Внесение Изменений в Темп/Ориентированность
- Адаптация к Разным Ситуациям
 - На Работе
 - В Продажах и Обслуживании
 - В Социальных Ситуациях
 - В Обстановке Обучения
- Методы Применения

Что такое Адаптируемость?

Адаптируемость основывается на двух элементах: **Гибкость и Способность.** **Гибкость** — это ваша **Готовность**, а **Способность** — это ваш **Потенциал** к адаптации вашего подхода или стратегии, основываясь на требованиях ситуации или отношений в этот момент. Вам нужно **осознанно решить применять это** к себе (к вашим тенденциям, отношению и привычкам), а не ожидать от других.

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.

Адаптация не означает «имитацию» чужого стиля. Это значит подстраивание своей открытости, прямоты, темпа и приоритетов к предпочтениям другого человека, при этом сохраняя собственную индивидуальность. Хорошо адаптирующиеся люди знают, как выстроить отношения так, чтобы все выигрывали.

Ваш уровень адаптирования влияет на то, какими другие считают свои отношения с вами. Повышение своего адаптирования повысит доверие к вам и ваш авторитет; понижение адаптирования приведет к уменьшению доверия и авторитета. Повышенная адаптированность позволит вам более продуктивно общаться с разными людьми, и поможет вам избежать напряженных ситуаций, или справиться с ними.

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.
- Люди часто применяют другой стиль в рабочей обстановке, отличный от их стиля в социальной и личной жизни.
 - Мы склонны больше адаптироваться на работе и при общении с теми, кого мало знаем.
 - Мы склонны меньше адаптироваться дома и с теми, кого хорошо знаем.

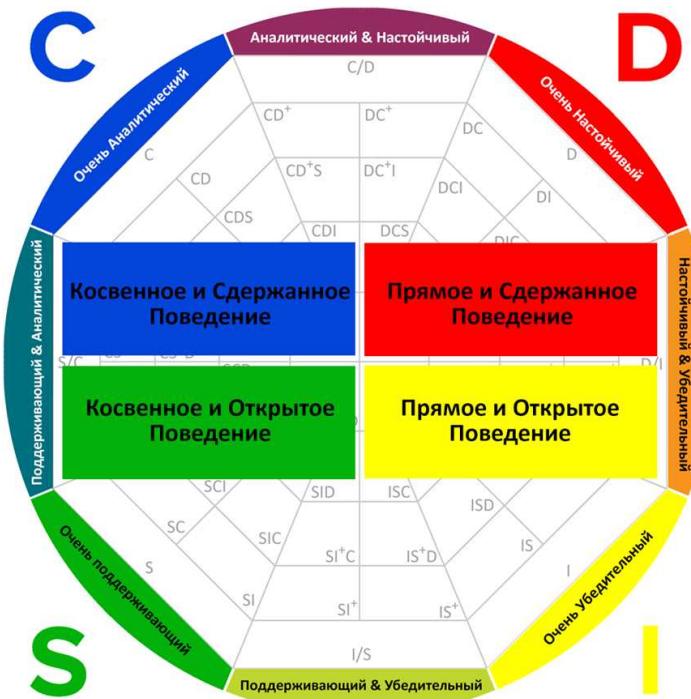
Совет:

Повышенная адаптированность может создать впечатление ненадежности и двуличности. Человек, во всех ситуациях поддерживающий высокий уровень адаптируемости, не сможет избежать стресса и неэффективности. Также есть риск создать трение при использовании «чужого» стиля. Обычно это временно, и может стоить того, если поможет вам в итоге улучшить взаимоотношения. С другой стороны, отсутствие адаптируемости заставит других считать человека зажатым и бескомпромиссным, ведь человек хочет вести себя в соответствии со своим темпом и приоритетами.

Распознавание Чужого Стиля Поведения

2 Основных Вопроса:

1. Этот человек общается **НАПРЯМУЮ или СКРЫТНО?**
(Прямота — это первый индикатор Стиля. Прямые Стили находятся справа, Скрытные Слева.).
2. Этот человек общается **СДЕРЖАННО или ОТКРЫТО?**
(Открытость — вторая подсказка к Стилю. Открытые Стили находятся снизу, Сдержаннныe Сверху).



Когда мы сопоставляем естественную тягу к **ПРЯМОТЕ** или **СКРЫТНОСТИ** с естественной тенденцией быть **СДЕРЖАННЫМ** или **ОТКРЫТЫМ**, это дает нам фундамент и основы для составления каждого из четырех стилей поведения:

D = Те, кто проявляет **прямое & сдержанное поведение** входят в **Доминантный Стиль**.

I = Те, кто проявляет **прямое & открытое поведение** входят в **Влиятельный Стиль**.

S = Те, кто проявляет **скрытное & открытое поведение** входят в **Стабильный Стиль**.

C = Те, кто проявляют **скрытное & сдержанное поведение** входят в **Добросовестный Стиль**.

Поведенческая сила прямоты и скрытности и открытости или сдержанности показана в выявленном вами квадранте. Результаты ближе к краю **ОТП БОЛЕЕ ИНТЕНСИВНЫ**, а находящиеся ближе к центру проявляют **УМЕРЕННУЮ ИНТЕНСИВНОСТЬ** обеих характеристик.

Общение с Каждым Стилем

С Стилем D	С Стилем I	С Стилем S	С Стилем C
<ul style="list-style-type: none"> • Показывайте им, как выиграть • Проявляйте здравое мышление • Предоставьте им краткую информацию • Согласитесь с целями и границами • Меняйте рутину • Делайте им комплименты за их достижения • Дайте им возможность управлять и повлиять на результаты 	<ul style="list-style-type: none"> • Покажите им, что они вам нравятся • Будьте оптимистичны • Поддерживайте их чувства и идеи • Избегайте деталей • Фокусируйтесь на Общей картине • Общайтесь с ними, будьте вовлечены – действуйте вместе • Выражайте признательность, давайте награды им и делайте комплименты 	<ul style="list-style-type: none"> • Покажите, что ваша идея уменьшает риск • Проявляйте к ним интерес • Делайте комплименты за доведение дел до конца • Лично хвалите их • Создайте расслабляющую, дружелюбную, стабильную атмосферу • Ведите себя не агрессивно, фокусируйтесь на общих интересах • Давайте им возможность сделать свой вклад и работать в команде 	<ul style="list-style-type: none"> • Подходите к ним осторожно и без угроз • Объясните свое мышление, логику, дайте письменный вариант данных • Позвольте им думать, задавать вопросы и проверять прежде, чем решать • Расскажите им «зачем» и «как» • Давайте им возможность проявить точность, аккуратность и планирование, ведущее к качественным результатам.

Напряжение Между Стилями

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

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

СДЕРЖАННЫЙ/ОТКРЫТЫЙ

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

Для Изменения Темпа и Приоритетов

PACE

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

ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ

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



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
- Ставить 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, выполняя 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 менятьте

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
- Многое ожидают от собственной деятельности
- Организует свои действия, выделяя четкие цели и результаты
- При обучении выделяет детали, глубокомысле и теоретические основы
- Может слишком утонуть в деталях, особенно если в атмосфере обучения присутствует давление

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 Вопроса, 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 предпочтаемых 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 Стиль: _____</p> <p>Мой Темп: _____</p> <p>Мой Ориентир: _____</p>	<p>ОТНОШЕНИЯ</p> <p>Имя: Иван Иванов</p> <p>Стиль: Высокая /</p> <p>Темп: Быстрый</p> <p>Ориентир: Ориентирован на Людей</p> <p>Различия: Темп и Приоритет</p> <p>Стратегия: Проявлять более личный поход, быть с Иваном общительнее, веселее, быстрее.</p>
---	--

<p>ПЕРВЫЕ ОТНОШЕНИЯ</p> <p>Имя: _____</p> <p>Стиль: _____</p> <p>Темп: _____</p> <p>Ориентир: _____</p> <p>Различия: _____</p> <p>Стратегия: _____ _____</p>	<p>ВТОРЫЕ ОТНОШЕНИЯ</p> <p>Имя: _____</p> <p>Стиль: _____</p> <p>Темп: _____</p> <p>Ориентир: _____</p> <p>Различия: _____</p> <p>Стратегия: _____ _____</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
СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	Контролер Ведущий Первопроходец	Убедительный Мотивирующий Интересный	Прислушивается Работает в команде Доводит дела до конца	Планирует Систематизирует Сочетает
РАБОЧЕЕ ПОВЕДЕНИЕ	Действенный Деловой Руководящий	Общительный Активный Личный подход	Дружелюбный Нацеленный Искренний	Формальный Функциональный Организованный
ЧЛЕН КОМАНДЫ				

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

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!

Правовая Оговорка

Онлайн Тестирование DISCStyles не дает никаких гарантий, напрямую или косвенно Вы берете на себя полную ответственность, а авторы & проводящая тестирование компания и их агенты, распространители, сотрудники, представители, связанные или аффилированные с ними компании и преемники, и компания, просиявшая вас пройти Тестирование DISCStyles(ГРУППА) не несут ответственности за, (1) то, как вы используете и примените тестирование DISCStyles, (2) соответствие, точность, интерпретацию и пользу Тестирования DISCStyles, и (3) результаты или информацию, полученную от вашего использования и применения результатов Тестирования DISCStyles.

Вы отказываетесь от любых претензий или прав на создание жалоб/исков против ГРУППЫ и отдельно, и участия в жалобах/исках третьих лиц. Вы должны освободить ГРУППУ от ответственности и признать невиновной в любых жалобах, обязательствах, запросах и исках от третьих лиц

Последующее соглашение и освобождение от ответственности действует на все претензии, право регресса, материальную ответственность, требования или иски связанные с личными травмами, повреждением собственности или любыми другими повреждениями, потерями или ответственностью, напрямую или косвенно появившиеся после, ставшие результатом или как-либо иначе связанными с Тестированием DISCStyles, или использованием, применением, точностью, интерпретацией, пользой или управлением результатами Тестирования DISCStyles, или результатами и информацией, полученной после какого-либо использования и применения результатов Тестирования DISCStyles, будь они основаны на контрактных обязательствах, гражданской ответственности(включая халатность), или по другим причинам.

Нет никаких ситуаций, в которых ГРУППА будет нести ответственность за любую потерю прибыли или другие последствия, и любой иск против вас от третьих лиц, даже если одного или более членов ГРУППЫ предупредили о возможности таких последствий.



(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.»
- Assessment Standards Institute

Прошлое и Будущее Сфера 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, перепродают, 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 доказана 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)

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 Внешней Информации (Стандарты ААП)

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)

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.

