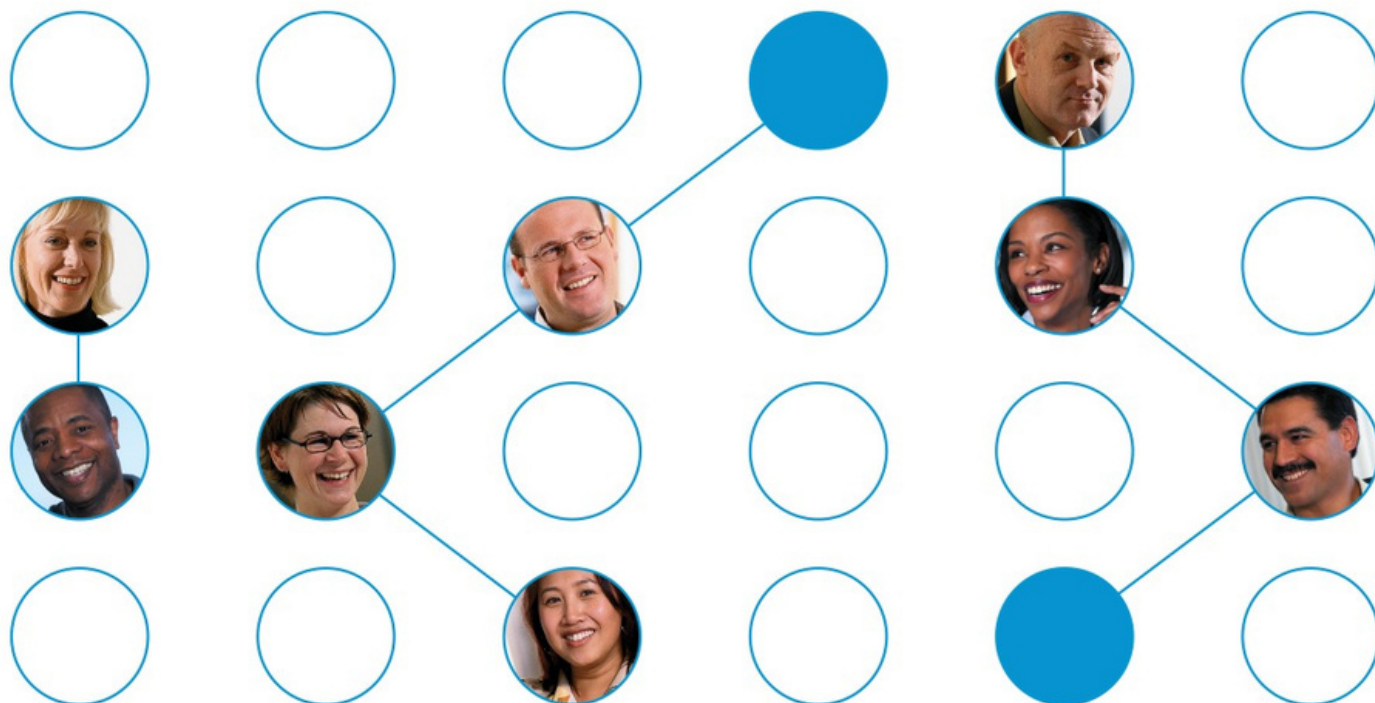




Classic 2.0



VĀRDS UZVĀRDS
DATUMS

Šo profilu izveidoja

WIN partners
 birojs@winpartners.lv
 Balasta dambis - 5, Rīga LV-1048
 +371 2 374908
 www.winpartners.lv
 birojs@winpartners.lv

PARAUGS

WILEY



Pārskats

DiSC® Classic 2.0

Laipni lūdzam! Šis ir Jūsu profils *DiSC® Classic*. Jūs esat ceļā uz lielāku ticību saviem spēkiem un personiskās efektivitātes uzlabošanu.

Šim profilam ir četras sadaļas:

I sadaļa Tā veltīta Jūsu uzvedības stilam, kas konstatēts, ņemot vērā Jūsu atbildes anketā. Šīs sadaļas sākumā varat apskatīt sava uzvedības stila grafisko attēlu, bet tālāk sniegta informācija par Jūsu izteiktāko uzvedības tendenci/-ēm, vajadzībām, Jums vēlamāko vidi, kā arī aprakstītas stratēģijas, kā Jūs varētu palielināt savu efektivitāti darbā. 1. sadaļas 2. posmā sniegta t.s. intensitātes indeksa tabula, kurā ir atzīmētas Jums raksturīgākās īpašības. Šai tabulā iespējams uzzināt Jūsu potenciālās vājības un stiprās puses. 3. posmā Jūs atklāsi, kā D, i, S un C uzvedības dimensijas ir kombinētas tieši Jūsu uzvedības stilā.

II sadaļa Tajā uzzināsi, kas ir DiSC modelis. Šeit sniegta arī pārskata tabula par visām uzvedības dimensijām. Jums ir iespēja atzīmēt sev raksturīgāko un svītrot Jums neatbilstošāko.

III sadaļa Tā veltīta 15 klasisko uzvedības modeļu aprakstiem.

IV sadaļa Šai sadaļā atklāsi, kā tika analizētas Jūsu atbildes anketā un veidots esošais rezultāts.

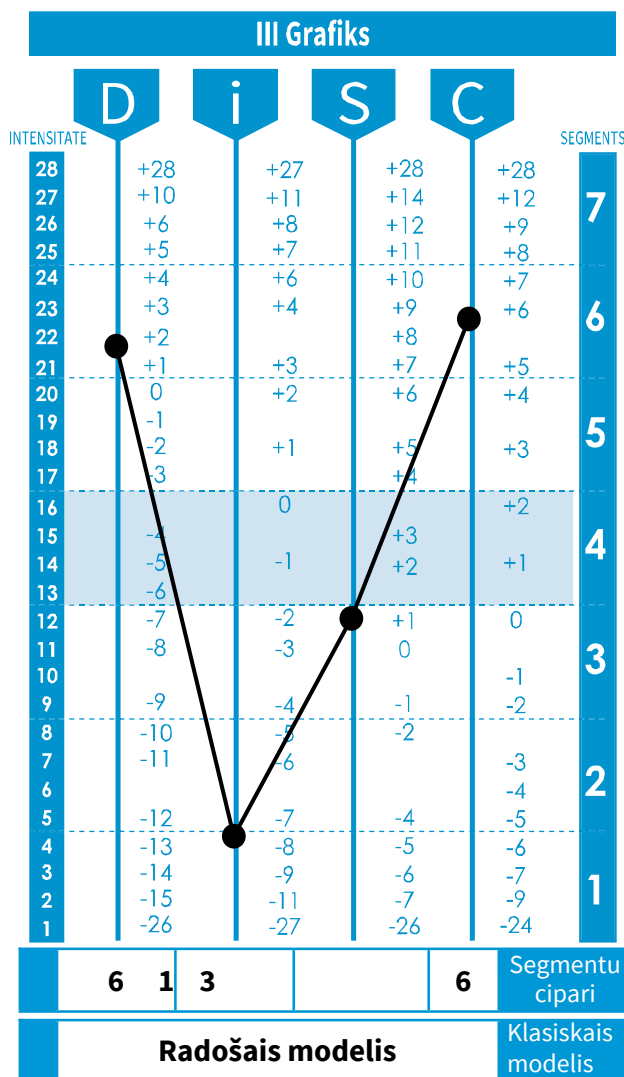
~~Neviena~~ no uzvedības dimensijām nav labāka vai sliktāka par kādu citu. Nav iespējama pareiza vai nepareiza uzvedība. Šis profils rāda Jūsu īpašo attieksmi pret apkārt esošo vidi. Mēs iesakām - lasot proflu, lūzdu, atzīmējiet sev raksturīgāko un svītrojiet tos apgalvojumus, kas neatbilst Jums.

Sāksim!

Jūsu DiSC® grafiks

DiSC® Classic 2.0

Šis ir Jūsu DiSC® grafiks, kas veidots, pamatojoties uz Jūsu atbildēm anketā. Visi pārējie šajā profilā atrodamie skaidrojumi rakstīti, ņemot vērā šeit atspoguļoto uzvedības tendenču kombināciju Jūsu uzvedības stilā. Nākamajās lappusēs lasiet par Jums izteiktākajām DiSC dimensijām, Jūsu potenciālajām vājībām un stiprajām pusēm.





I posms: Jūsu izteiktākā DiSC uzvedības dimensija

DiSC® Classic 2.0

I sadaļa

Nemot vērā Jūsu atbildes, Jums ir izteiktas divas DiSC uzvedības dimensijas. Jūsu izteiktākās dimensijas, ievērojot to, kā Jūs uztverat vidi un cik lielā mērā spējat to kontrolēt, ir dominante (D) un centība, rūpīgums (C). Izlasiet aprakstus par Dominanti un Centību, rūpīgumu un pārlicinieties, cik daudz no rakstītā atbilst Jūsu uzskatiem par sevi. 14. lappusē iespējams izlasīt arī par pārējām uzvedības dimensijām.

Dominante un Centība, rūpīgums (DC)

Jums ir izteiktas divas DiSC uzvedības dimensijas – Dominante un Centība, rūpīgums. Šo abu dimensiju intensitāte veido Jūsu klasisko uzvedības modeli, kas šajā profilā ir aprakstīts III sadaļā.

Tie, kuriem ir izteikta D dimensija, strādā, lai sasniegtu sev vēlamus rezultātus. Tie, kuriem ir izteikta C dimensija, parasti ir precīzi un koncentrējas galvenajām detaļām, ja strādā vidē, kurā augstu vērtē kvalitāti un akurātumu.

Personām, kam ir izteikta D tendence, meklē iespējas, lai attīstītu savas prasmes un individuālus sasniegumus, un bieži vien cenšas ieņemt amatus, kuri ir ietekmīgi un ar pilnvarām.

Galvenie mērķi cilvēkiem ar izteiktu D tendenci ir kontrole un rezultāti un iespēja ātri un brīvi pieņemt lēmumus, turpretim C tendenci raksturo akurātums un analītiskums lēmumu pieņemšanā. Cilvēki ar izteiktu C dod priekšroku to faktoru kontrolēšanai, kas ietekmē viņu darba izpildi, un viņi meklē iespēju izrādīt savu erudīciju. Viņiem patīk saņemt atzinību par savām spējām un sasniegumiem.

Cilvēki ar izteiktu D tendenci bieži uzņemas dažādus darbus un plaša spektra uzdevumus. Viņi pat strādā labāk tad, ja ir saņēmuši grūtu uzdevumu vai apšaubu viņu līdzšinējo pasaules skatījumu.

Personām ar augstu C raksturīga analītiska domāšana, kam raksturīgs jautājums “Kāpēc?”. Parasti viņiem ir svarīgi izprast problēmas kritērijus, pirms sākt to risināt. Kad uzdevums ir skaidrs, personas ar augstu C parasti izmanto sistemātisku pieeju problēmu risināšanā. Visticamāk, personas ar augstu C sasniedz ļoti augstus rezultātus.

Lai sasniegtu labākus darba rezultātus, augstajiem D vajadzētu vairāk iekļauties komandā un ievērot tās tempu. Vadītāji un kolēģi var palīdzēt personām ar augstu D, strukturizējot prognozējamu darbu vidi, kad nepieciešams. Kad cilvēki ar augstu C strādā komandā, viņi cenšas būt diplomātiski un izmanto netiešu pieeju, lai izvairītos no konfliktiem. Augsts C varētu būt efektīvāks, ja kļūtu iecietīgāks pret dažādiem viedokļiem. Personām ar augstu C var palīdzēt kolēģi, kuri spēj izraisīt un vadīt diskusijas, kā arī konstatēt diskutablus viedokļus.

Šīs uzvedības dimensijas neveido konfliktu. Katras dimensijas aspekti ir kombinēti Jūsu klasiskajā uzvedības modelī.



II posms: intensitātes indekss

DiSC® Classic 2.0

I sadaļa

Katram ir savas labās īpašības un stiprās puses, kuru dēļ esam unikāli un neatkārtojami. Cilvēki parasti vēlas saņemt atzinību par savām priekšrocībām, kā arī tās efektīvi izmantot. Tomēr jāņem vērā, ka jebkura kopumā laba īpašība var kļūt negatīva, ja tā tiek izmantota nevietā.

Zemāk esošajā tabulā ir redzami katrai dimensijai - D, i, S un C -raksturīgi 28 īpašības vārdi. Tabulas augšā esošie vārdi ir katrai uzvedības dimensijai visraksturīgākās īpašības, bet apakšā esošie - vismazāk raksturojošie. Izlasiet katrā kolonnā izceltos vārdus.

Tie ir īpašības vārdi, kas varētu Jūs raksturot visvairāk. Nākamajās lappusēs Jums ir iespēja izlasīt sīkāk par Jums raksturīgajām īpašībām.

D	i	S	C
28 egocentrisks	28 entuziastisks	28 neaktīvs	28 perfekcionists
27 tiešs	27 sabiedrisks	27 pacietīgs	27 akurāts
26 pārgalvīgs	26 pārliecinošs	26 lojāls	26 faktu meklētājs
25 valdonīgs	25 impulsīvs	25 prognozējams	25 diplomātisks
24 pieprasošs	24 emocionāls	24 komandas spēlētājs	24 sistemātisks
23 spēcīgs	23 rosīgs	23 mierīgs	23 tradicionāls
22 riskētājs	22 pašāvēģis	22 privātpašniecisks	22 pieklājīgs
21 pārdrošs	21 ietekmējošs	21 pašapmierināts	21 rūpīgs
20 izlēmīgs	20 patīkams	20 kūtrs	20 savaldīgs
19 zinātkārs	19 draudzīgs	19 nesaspringts	19 ar augstiem standartiem
18 pašpārliecināts	18 augstsirdīgs, dāsns	18 nav demonstratīvs	18 analītisks
17 konkurējošs	17 līdzsvarojošs	17 apdomīgs	17 jūtīgs
16 ātrs	16 šarmants	16 laipns	16 visu rūpīgi pārdomā
15 neatkarīgs savā rīcībā	15 pārliecināts par saviem spēkiem	15 stabils	15 izvairīgs
14 uzņemas aprēķinātu risku	14 pārliecinošs	14 ātrs, mobils	14 pats par sevi
13 paškritisks	13 vērojošs	13 atvērts	13 paštaisns
12 vienkāršs	12 atšķirīgs	12 acīgs	12 ar savu viedokli
11 kautrīgs, bikls	11 reflektīvs	11 dedzīgs	11 neatlaidīgs
10 reālistisks	10 faktiskais	10 kritizējošs	10 patstāvīgs
9 izvērtē plusus un mīnus	9 loģisks	9 neapmierināts	9 stingrs
8 lēnprātīgs	8 savaldīgs	8 kustīgs	8 nelokāms
7 konservatīvs	7 sevi noslēdzies	7 straujš	7 spītīgs
6 miermīlīgs	6 aizdomīgs	6 nemierīgs	6 neparedzams
5 prātīgs	5 pesimistisks	5 orientēts uz pārmaiņām	5 nepakļāvīgs
4 kluss	4 individuālists	4 trūkumu atklājējs	4 ietiepīgs
3 nedrošs	3 atturīgs	3 spontāns	3 nepieķāpīgs
2 atkarīgs no citiem	2 uztrauc, ko citi domā	2 neapmierināts ar esošo stāvokli	2 netaktisks
1 pieticīgs	1 atturīgs, noslēgts	1 aktīvs	1 sarkastisks

II posms: intensitātes indekss

DiSC® Classic 2.0

Iepriekšējā lappusē tabulā izceltie vārdi raksturo katras uzvedības dimensijas intensitāti tieši Jūsu uzvedības stilā. Jo augstāk atrodas izceltie vārdi kolonnā, jo izteiktāka Jums ir konkrētā D, i, S vai C dimensija. Nākamajās četrās lappusēs ir skaidrotas Jums raksturīgās īpašības.

D uzvedības dimensija

Personas, kam ir tādā pati D dimensija kā Jums, varētu raksturot zemāk esošie īpašības vārdi. Atzīmējiet tās īpašības, ko Jūs uzskatāt par savu stipro pusi.

Valdonīgs: Jūsu izlēmība un orientēšanās uz mērķi var būt ieguvums komandai. Bet – ja Jūs neuzklausīsit citus un atbilstoši nenovērtēsiet viņu viedokli, kad ir nepieciešama vienprātība, Jūs varat aizvainot kādu vai pat nokļūt opozīcijā.

Pieprasošs: Tas nozīmē spriedzes situāciju radīšanu, lai sasniegtu vēlamu rezultātu. Šī īpašība var tikt uzlūkota kā priekšrocība, ja strādājat komandā un cenšaties sasniegt kopēju mērķi vai ievērot termiņu, bet tikai tad, ja Jūs ievērojat citu cilvēku izjūtas un nekļūstat pārāk valdonīgs/-a.

Spēcīgs: Darba vidē tas varētu nozīmēt to, ka atbildi “nē” Jūs neuzskatāt par atbildi. Šī īpašība var būt priekšrocība, ja Jūs cīnāties pret negatīvu ieguldījumu vai atjaunināt kvalitātes standartus ļoti īsā laika periodā, bet tā kļūst par trūkumu, ja uzvedaties valdonīgi vai absolūti nelokāmi.

Riskētājs: Parasti pieņemam drosmīgus lēmumus un tos izpildāt, un tā tiek uzskatīta par priekšrocību, īpaši situācijās, kas citi to nevar vai nespēj izdarīt. Tomēr, ja šī īpašība tiek izmantota par daudz vai nepiemērotās situācijās, tad tā var tikt uztverta kā pašapliecināšanās vai pārgalvība.

Pārdrošs: Daudzi cilvēki vēlas, lai viņu tuvumā būtu cilvēks ar šo īpašību, jo tas liek viņiem justies mundrākiem un enerģiskākiem. Jūs pat varat iedrošināt komandu riskēt, lai sasniegtu kopējo mērķi. Tomēr citus var nogurdināt Jūsu pārāk izteiktais azartiskums.

Izlēmīgs: Parasti mēs domājam, ka izlēmīgiem cilvēkiem ir jābūt līdera lomā, jo viņi šķiet tik pārliecināti par sevi. Tā varbūt priekšrocība, ja Jūs strādājat ar tādiem cilvēkiem, kuri laprātāk vēlas, lai citi ieņem līdera lomu. Jums jābūt uzmanīgam/-ai, lai neizturētos nevēlīgi pret citu cilvēku izjūtām vai lai nekļūtu stūrgalvīgs, kad citi nepiekrīt Jūsu darbības veidam.

Zinātkārs: Šī īpašība mudina Jūs meklēt piemērotākās atbildes un jaunas metodes, bet tā var kļūt par trūkumu tad, ja Jūsu jautājumu gūzma kļūst nerimstoša un uzbrūkoša.

i uzvedības dimensija

Personas, kam ir tada pāti i dimensija kā Jums, varētu raksturot zemāk esošie īpašības vārdi. Atzīmējiet tās īpašības, ko Jūs uzskatāt par savu stipro pusi.

Sevī noslēdzies: Parasti neuzkrītošs/-a un pieticīgs/-a, Jūs cenšaties nepiesaistīt sev uzmanību, izvairāties no konfliktiem un cīņām. Tā kā Jūs dodat priekšroku klusai strādāšanai “aizkulisēs”, Jūs neizraisāt domstarpības. Tomēr šad un tad būtu vēlams formulēt konkrētu nostāju par lietām, kas Jums būtiskas, lai citi “nesamīda” Jūsu izjūtas.

Aizdomīgs: Parasti Jūs izturaties skeptiski pret ātriem risinājumiem, un lielākoties Jūs vienmēr visu pārbaudāt, pirms pieņemat galvenos lēmumus vai sākat darboties. Šī īpašība ir būtiska jebkurā uzņēmumā, kas koncentrējas uz kvalitāti. Bet, kļūstot pārāk aizdomīgs/-a, Jūs, iespējams, neuzticēsieties nevienam citu komandas biedru motīvam, tādejādi traucējot progresu grupā.

Pesimistisks: Parasti Jūs uztver kā reālistu, kas neuzskata mūsdienu pasauli par vajadzīgu uztvert pozitīvi. Jums piemīt tendence rīkoties prātīgi un pragmatiski, ņemot vērā pieredzi. Šī īpašība var būt nozīmīga, kad strādājat kopā ar cilvēkiem, kas nav reālisti. Tikai esiet uzmanīgs/-a, dodot padomus, jo citi var Jūs uztvert kā nelokāmu pesimistu.

Individuālists: Jūs savā būtībā esat individuālists un dodat priekšroku strādāšanai vienatnē bez citu cilvēku traucējumiem. Jūs spēja patstāvīgi strādāt ir vērtība uzņēmumam, bet tomēr ir nepieciešams strādāt arī komandā, lai sasniegtu kopējus mērķus. Ja būsiet pārāk atturīgs/-a, komandas biedri Jūs var uztvert kā nedraudzīgu un neatsaucīgu personu.

Atturīgs: Jūs klusi strādājat vienatnē un līdz ar to savus darbus pabeidzat laikā. Cilvēki neapšaubāmi abrīno šo īpašību, jo jūs neesat tas, kurš tenko vai pļāpā darba laikā. Tomēr pārāk liela atturība var būt šķērslis attiecībām, bet attiecību veidošana ir būtisks faktors kvalitatīvā komandas darbā.

Uztrauc, ko citi domā: Jūs, iespējams, labi pārzināt savas stiprās un vājās puses. Savu spēju pārzināšana ir teicama īpašība pati par sevi. Tomēr, ja Jūs esat pārāk zinošs/-a par savām spējām un trūkumiem un tāpēc baidāties pieļaut kļūdas, Jūs varat pārtraukt iesaistīties jaunos pasākumos un atteikties no līdz šim nezināmu talantu atklāšanas sevī.

Noslēgts: Ir cilvēki, kas ir mazāk sabiedriski vai arī parasti neizsaka savu nostāju. Ar šo īpašību “iešūpot laivu” nav iespējams, bet tā var tikt uztverta arī kā apātija vai vienaldzība pret domu un ideju paušanu citiem un kopēju mērķu sasniegšanu.

II posms: intensitātes indekss

DiSC® Classic 2.0

S uzvedības dimensija

Personas, kam ir tada pāti S dimensija kā Jums, varētu raksturot zemāk esošie īpašības vārdi. Atzīmējiet tās īpašības, ko Jūs uzskatāt par savu stipro pusi.

Stabils: Jūs bieži vien esat tā persona, uz ko cilvēki paļaujas. Saglabājot un ievērojot uzticamu un drošu struktūru, Jūs darbu veicat ļoti kvalitatīvi. Šī īpašība var kļūt nevēlama tad, ja citi nenovērtē Jūsu ieguldījumu vai sāk Jūs izmantot.

Ātrs, mobils: Tas nozīmē, ka Jūs esat daudzpusīgs/-a un enerģisks/-a, un tāpēc Jūs spējat pielāgoties jebkurā situācijā. Šāda elastība ir ļoti vēlama vienmēr mainīgā darba vidē. Esot nemiņīgā kustībā, Jūs varat nepamanīt nozīmīgas nianšes un smalkumus vai arī Jums var piemist tendence nepabeigt iesāktas lietas.

Atvērts: Ekstravertums var atvērt daudzas durvis un nodrošināt kolēģu labvēlību. Šī īpašība palīdz veidot draudzīgumu un izpalīdzīgumu darba vidē. Jūsu jautrības dēļ Jūs dažkārt var neuztver tik nopietni, kā Jums gribētos.

Acīgs: Parasti Jums var palikt nepamanīti tikai daži problēmas aspekti. Esot piesardzīgs/-a un pārzinot situāciju, Jūs, iespējams, jau sākat risināt problēmu, pirms citi to ir pamanījuši. Jums jāuzmanās no ieslīgšanas mazsvarīgu sīkumu pētīšanā.

Dedzīgs: Jūsu entuziasms var būt lipīgs. Jūs spējat rosināt citus darboties, jo radāt dinamisku darba vidi. Tomēr ņemiet vērā, ka nevajadzētu darboties pārāk ātri, kā dēļ var pasliktināties kvalitāte un varat nepamanīt būtiskas detaļas.

Kritizējošs: Šī īpašība ir noderīga, kad ir nepieciešams pateikt patiesību, kas ne vienmēr ir patīkama, un tas ir vienīgais veids, kā turpināt iesākto vai lai pārtrauktu neveiksmīgus projektus. Jums būt jāuzmanās, lai Jūsu kritika nebūtu nekorekta pret citiem.

Neapmierināts: Neapmierinātība var būt stimuls, lai gūtu lielākus sasniegumus un iespaidīgus rezultātus (neapmierinātība ir pirmais solis uz izmaiņām). Ja šī īpašība ir pārāk izteikta, tad citi var Jūs uzskatīt par negatīvi noskaņotu personu.

II posms: intensitātes indekss

DiSC® Classic 2.0

C uzvedības dimensija

Personas, kam ir tada pāti C dimensija kā Jums, varētu raksturot zemāk esošie īpašības vārdi. Atzīmējiet tās īpašības, ko Jūs uzskatāt par savu stipro pusi.

Faktu meklētājs: Šī īpašība ir noderīga, kad nepieciešams iegūt galveno informāciju un konstatēt faktorus, kas ir svarīgi, lai projekts izdotos. Par trūkumu šī īpašība varētu kļūt tad, ja zūd vērigums un intuīcija būtisku faktu atlasē, un Jūs meklējat faktus faktu dēļ.

Diplomātisks: Jūs bieži draudzīgi un jaukā tonī runājat ar citiem. Tas palīdz uzņēmumā strādāt bez konfliktiem un radīt uzticības pilnu atmosfēru. Risks varētu būt tāds, ka Jūs varētu nebūt pietiekami tiešs/-a situācijās, kad tas būtu nepieciešams.

Sistemātisks: Jūs vienmēr pārliecināties, ka viss tiek izdarīts precīzi un laicīgi. Šī spēja ir ieguvums gan Jums, gan Jūsu kolēģiem. Mīnuss varētu būt tas, ka Jūs, iespējams, dodat maz laika un iespēju spontanitātei un jaunām idejām.

Tradicionāls: Jūs radāt stabilu un paredzamu rezultātu, tāpēc nenovirzāties no projekta realizēšanas virziena. Pārmērīgi izmantojot šo īpašību, darbā var tikt ignorēts radošums vai darbs var kļūt garlaicīgs.

Pieklājīgs: Vārdi "lūdzu" un "paldies" ir Jums pilnīgi automātiski. Pieklājība un cieņa ir ļoti būtiska, un šāda pieeja palīdz veidot labvēlīgu vidi. Bet esiet uzmanīgs - pārlietu izteiktu formalitāti citi var uztvert kā lišķību.

Rūpīgs: Jūs bieži vien vēlaties uzlabot savu tēlu sabiedrībā, veicot darbu uzmanīgi un piesardzīgi. Iemaņas palīdz izvairīties no kļūdām un palīdz, ja kvalitāte ir kritiska. Tomēr paturiet prātā, ka pārāk liela piesardzība var izraisīt kūtrumu, kas var aizkavēt svarīgu projektu pabeigšanu.

Savaldīgs: Mēles savaldīšana un atturēšanās no kritizēšanas var būt Jūsu parastā uzvedība. Vairoties no nosodījuma, Jūs varat iedrošināt uz atvērtību un jauninājumu ieviešanu. Tomēr, ja būsiet pārāk savaldīgs/-a, iespējams, radīsies sasprindzinājums starp Jums un Jūsu kolēģiem neatrisinātu lietu dēļ.



III posms: Jūsu klasiskais uzvedības modelis

DiSC® Classic 2.0

I sadaļa

Katras personas uzvedībā ir saskatāma dažāda D, i, S un C uzvedības tendenču kombinācija un intensitāte. Dažādu pētījumu rezultātā ir konstatēts, ka visbiežāk sastopami 15 dažādas D, i, S un C kombinācijas, t. i., uzvedības modeļi.

Jums raksturīgs Radošais modelis. Lūdzu, izlasiet zemāk esošo aprakstu un atzīmējiet sev raksturīgāko.

Radošais modelis

Jūsu motivācija

Jūsu uzvedības stils atbilst radošajam modelim, un tam raksturīga cenšanās gūt unikālus sasniegumus un rast nebijušus risinājumus. Ārēji Jūs varat šķist pretrunīga persona. Piemēram, Jūs bieži izrādāt savu jūtīgumu, bet Jūs arī neslēpjat savu agresivitāti, ja neizdodas sasniegt to, ko Jūs gribat.

Jūs cenšaties dominēt jebkurā situācijā un kontrolēt savu vidi. Parasti tas nenotiek tāpēc, ka Jūs vēlaties valdīt vai kļūt par cilvēku vadītāju, bet gan tāpēc, ka Jūs cenšaties veidot vidi, kurā Jūs varat izmēģināt savu radošos risinājumus un pārgalvīgās idejas. Parasti Jums izmaiņas nesaistās ar draudīgu situāciju. Drīzāk tās Jums ir uzmundrinošas.

Lielākoties Jūs neizrādāt savas emocijas. Jūs varat pat izturēties vēsi un turēties savrup. Tas tāpēc, ka Jūs bieži vien vairāk koncentrējaties rezultātiem, nevis sabiedriskām aktivitātēm. Vārdu “perfekcionists” Jūs parasti uztverat kā komplimentu.

III posms: Jūsu klasiskais uzvedības modelis

DiSC® Classic 2.0

Jums raksturīgākā uzvedība darbā

Piedāvājot progresīvus problēmu risinājumus, Jūs spējat ietekmēt organizācijas sistēmas attīstību. Jūsu zināšanas un reakcija dažkārt mēdz būt galvenais faktors, kas nosaka projekta attīstības ātrumu vai uzdevuma izpildes veiksmīgumu. Jums piemīt tendence piedāvāt nebijušas pieejas, kas sašūpo esošo situāciju, un idejas, ko piedāvājat vai aizstāvat, parasti ir pamatotas. Jūs bieži vien esat jauninājumu iniciators/-e vai radītājs/-a. Jūs ticat - ja izmaiņas sašūpo esošo vidi, tad tas ir uz labu.

Kad piedzīvojat krīzi vai negaidītu plānu maiņu, Jūs parasti izrādāt apķērību un spēju rīkoties ātri. Jūsu gatavība ātri aptvert faktus dažkārt nozīmē to, ka ikdienā Jūs pieņemat lēmumus ātri un paralēli darot arī daudz ko citu. Šķiet, neizlēmība nav Jums raksturīga. Kaut gan Jums, iespējams, ir nepieciešams laiks, lai izvēlētos labāko atbildi vai risinājumu. Lielāku lēmumu pieņemšanā, kuri saistīti ar karjeru un personisko dzīvi, Jūs, iespējams, kļūstat piesardzīgāks/-a.

Jūsu ātrās domāšanas dēļ Jūs bieži spējat paredzēt notikumus. To Jūs īpaši mēdzat likt lietā, kad apdomājat izpildāmā uzdevuma potenciālos riskus. Kad plānojat savu pieeju projektam, Jūs bieži darbojaties neatkarīgi. Ja projektā nav nepieciešama izdoma un tas kļūst par rutīnas darbu, Jums ātri kļūst garlaicīgi. Jebkuri Jūsu radošuma ierobežojumi un grafika kontrolēšana izraisa jūsos īgnumu.

Ja Jums neizdodas sasniegt savus mērķus un ievērot savus standartus, Jūs kļūstat neapmierināts/-a. Jūs kaitina, ja Jūsu kolēģiem nav augstu personisko standartu, jo Jūs galvenokārt tā dzīvojat. Tādos gadījumos Jūs varat sāpīgi atcirst vai izturēties vīzdegunīgi pret tiem, kas, jūsuprāt, slaistās. Jums parasti nesagādā grūtības būt kritizējošam/-ai tāpat kā jauninājumi Jums nesagādā problēmas, bet perfekcionisms var būt tā visa fonā.



III posms: Jūsu klasiskais uzvedības modelis

DiSC® Classic 2.0

I sadaļa

Jums raksturīgākais

Brīvība izvērsties Jums ir ļoti būtiska. Jūs meklējat unikālas koncepcijas, kas papildinātu Jūsu tiešanos uz perfekcionismu.

Jums kvalitāte ir būtiska, un tādēļ Jūs dažkārt varat ignorēt citus cilvēkus un attiecības ar tiem. Citu cilvēku izjūtas un viedokļi bieži vien neietilpst Jūsu plānos. Tas var būt manāms arī Jūsu darba metodēs, jo tajās var pietrūkt uzmanības kolēģiem un tām var piemist vēsums. Visticamāk, Jūs neuzskata par sirsniņu personu, un kad Jūs spiež vai kavē kaut ko darīt, Jūs varat kļūt agresīvs/-a. Dažkārt šķiet, ka taktiska komunikācija ar Jums nemaz nav iespējama.

Vide, kas Jums ir piemērota, parasti nav īpaši viesmīlīga. Jums patīk darba situācija, kurā Jūs varat izmantot savas spējas plānot un noteikt prioritātes. Jūs arī vēlaties iegūt pilnvaras, lai varētu pārbaudīt risinājumus, kas var būt gan Jūsu, gan kāda kolēģa radīti.

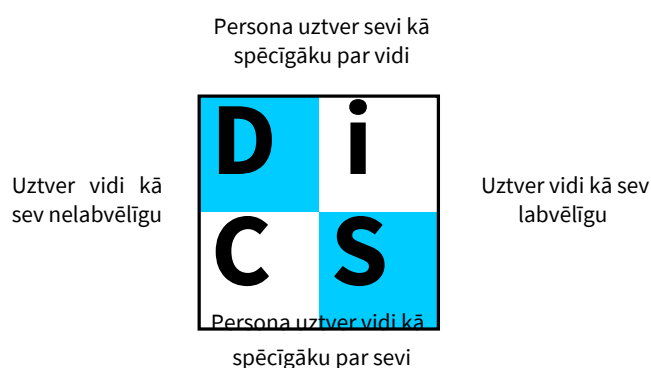
Bieži vien Jūsu galvenās raizes ir par ietekmes zaudēšanu. Jūs šīs bažas varat mazināt, ievērojot projekta, komandas vai uzņēmuma ierobežojumus. Kaut gan tas var būt grūti, Jūs varat kļūt efektīvāks/-a, ja atzīsiet arī savus mīnus. Apzinoties, kādas negatīvas sekas var radīt Jūsu radošie impulsi, iespējams, Jūs nonāksiet pie secinājuma, ka dažkārt uzdevumi ir jāpaveic apmierinoši.

Vēl viens veids, kā Jūs varētu uzlabot savu darba vidi, ir komandas darba atzīšana. Jūsu individuālisms un tieksšanās uz perfekcionismu var nebūt labvēlīgs efektīvam komandas darbam. Jums var būt lietderīgi atzīt, ka Jūsu ambīcijas nekonkurē ar kolēģu mērķiem.

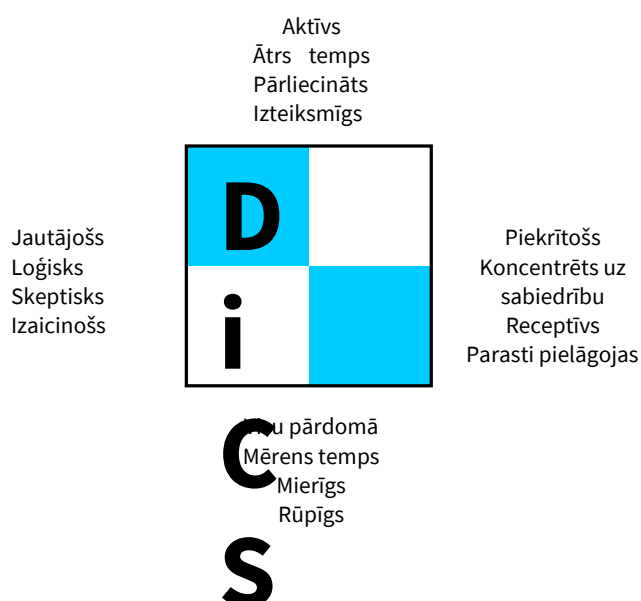
Jums piemīt tendence ieviest jauninājumus, un ieviesto izmaiņu dēļ uzņēmuma darbība var kļūt daudz veiksmīgāka.

Profils DiSC Classic ir veidots, ņemot vērā četru kvadrantu modeli, kurā atklātas četras cilvēka uzvedībai raksturīgas uzvedības dimensijas jeb tendences - D, i, S un C (Dominante, Ietekme, Stabilitāte un Centība, rūpīgums). Ir cilvēki, kuru uzvedības stilā ir saskatāmas visas četras uzvedības tendences, bet var būt izteiktas trīs, divas vai tikai viena uzvedības tendence.

Ar ko Jūsu uzvedības stils atšķiras no citiem? Kas Jūsu DiSC uzvedības stilam ir kopīgs ar citu cilvēku DiSC uzvedības stiliem? Šeit sniegtais DiSC modelis palīdzēs Jums gūt atbildes uz šiem jautājumiem. Zemāk esošajā kvadrantā Jūs varat redzēt, ka noteiktas uzvedības tendences ir novietotas blakus cita citai - tām ir kaut kas kopīgs. Cilvēkiem ar C un S uzvedības tendencēm ir raksturīgi vidi uztvert kā spēcīgāku par sevi. Tas nozīmē, ka personām ar izteiktām C un S tendencēm var būt raksturīga pielāgošanās citiem vai videi. Personām ar izteiktām D un i uzvedības tendencēm kopīgs ir tas, ka viņi sevi uztver kā spēcīgākus par vidi. Tas nozīmē, ka šīs personas var būt pārliecinātākas par sevi tāpēc, ka viņiem šķiet, ka spēj kontrolēt sev apkārtesošo vidi. Savukārt D un C tendencēm kopīgs ir tas, ka vide tiek uztverta kā nelabvēlīga, bet i un S tendencēm raksturīga labvēlīga vides uztveršana.



Zemāk esošā ilustrācija atspoguļo DiSC modeli. Tajā raksturotas četras pamanāmākās un raksturīgākās uzvedības tendences. C un S uzvedības tendencēm raksturīgs domīgums un mērens temps, bet D un i tendenču pārstāvji parasti ir aktīvāki un darbojas ātrākā tempā. Turklāt D un C tendencēm vairāk raksturīga jautājumu uzdošana un loģiskums, bet i un S tendencēm - koncentrēšanās uz cilvēkiem un piekrišana.

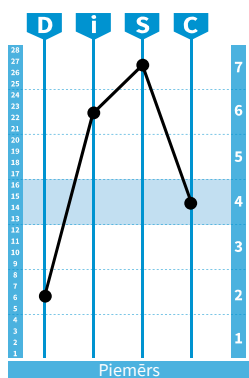


Zemāk esošajā tabulā sniegts pārskats par visām četrām DiSC® dimensijām. Izlasiet to, lai labāk izprastu savu un citu cilvēku uzvedību.

D – DOMINANTE	I – IETEKME
<p>Raksturīga vides veidošana, pārvarot opozīciju, lai sasniegtu rezultātus.</p> <p>APRAKSTS DARBĪBAS PLĀNS Šai personai raksturīgi: Šai personai nepieciešami citi</p> <ul style="list-style-type: none"> •sasniegt tūlītējus rezultātus;cilvēki, kuri: •pamatoti darboties;•apdomā visus par un pret; •pieņem arvien jaunus •aprēķina risku; izaicinājumus;•rīkojas strukturizēti un •ātri pieņem lēmumus;paredzami; •apšaubīt “status quo” (esošo •pēta faktus; situāciju);•visu pārdomā pirms pieņem •būt autoritātei;lēmumu; •būt vadošajam grūtību •atzīst citu vajadzības. pārvarešana; •risināt problēmas. <p>Šī persona vēlas atrasties vidē, kurā:</p> <ul style="list-style-type: none"> •viņam ir spēks un autoritāte;• •ir prestižs un izaicinājumi;• •ir iespēja attīstīt savas spējas;• •nav stingras kontroles un pārraudzības;• •ir daudz jaunu un dažādu •aktivitāšu. <p>Lai kļūtu efektīvāks:</p> <ul style="list-style-type: none"> •nepieciešami grūti uzdevumi; •jāsadarbojas ar citiem; •jāizmanto metodes, kas balstītas uz praktisku pieredzi; •vairāk jāreķinās ar nejausībām; dažkārt vairāk jāstrādā komandā; •jāpastāsta par iemesliem, kāpēc tika pieņemts kāds lēmums; •jāapzinās savas autoritātes robežas; •jānosaka pašam savs darbības temps un vairāk jāatbrīvojas. 	<p>Raksturīga vides veidošana, ietekmējot un pārliecinot citus.</p> <p>APRAKSTS DARBĪBAS PLĀNS Šai personai raksturīgi:</p> <ul style="list-style-type: none"> •runāties ar cilvēkiem; •atstāt labu iespaidu par sevi;■ •runāt izteiksmīgi un ar žestiem; •radīt motivējošu vidi;■ •radīt entuziasmu;■ •uztvert pasauli optimistiski;■ •līdzdarboties komandā. ■ <p>Šai personai nepieciešami citi cilvēki, kuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> •koncentrējas veicamajam uzdevumam; •meklē faktus; •ciena sirsniņu attieksmi; attīsta sistemātiskas pieejas; •piešķir noteiktus uzdevumus noteiktiem cilvēkiem; •izmanto loģisku pieeju; •paši pārbauda paveikto. <p>Lai kļūtu efektīvāks:</p> <ul style="list-style-type: none"> •vairāk jākontrolē laiks, ja D vai S ir zemā līmenī; •nepieciešama lielāka objektivitāte lēmumu pieņemšanā; •vairāk līdzdarboties vadībā; •realistiskāk novērtēt citus; •jānosaka prioritātes un izpildes termiņi; •jābūt stingrākam, ja D ir zemā līmenī.
C – CENTĪBA, RŪPĪGUMS	S – STABILITĀTE
<p>Raksturīga rūpīga strādāšana saskaņā ar esošajiem apstākļiem, lai nodrošinātu kvalitāti un akurātumu.</p> <p>APRAKSTS DARBĪBAS PLĀNS Šai personai nepieciešami citi cilvēki, kuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> •pārvērt uzmani galvenajiem priekšmetiem; •pārbauda detaļām; •koncentrējas uz detaļām; •pieņem ātras lēmumus,serot visus pārraudzības politikas •izstrādā organizācijas politiku •atbalsta citus cilvēkus; •izstrādā darba plānus; •izstrādā nepieciešamas lietas; •izstrādā veicina diskusijas; •atbalsta citus darbu. akurātām; •kritiski analizēt darba izpildi; •izmanto sistemātisku pieeju. <p>Šī persona vēlas atrasties vidē, kurā:</p> <ul style="list-style-type: none"> •ir skaidri definēts, ko no viņa gaida, kā būtu jāveic darbs; •povērtē kvalitāti un akurātumu; •ir atturīga biznesa vide; •ir iespēja demonstrēt savas zināšanas; •ir iespējams kontrolēt tos faktorus, kuri ietekmē darba izpildi; •ir iespēja uzdot jautājumu “kāpēc”; •atzīst īpašas iemaņas un darba izpildi. <p>Lai kļūtu efektīvāks:</p> <ul style="list-style-type: none"> •jābūt iespējai visu rūpīgi izplānot; •jābūt precīzām darba aprakstam un darba izpildes mērķim; •nepieciešama jau izveidota darba izpildes vērtēšanas sistēma; •nepieciešamas atsauksmes par paveikto; •jārespektē arī cilvēku trūkumi, nevis tikai dotumi un spējas; •jāattīsta iecietība konfliktu situācijās. 	<p>Raksturīga sadarbība ar citiem, lai paveiktu uzdevumu.</p> <p>APRAKSTS DARBĪBAS PLĀNS Šai personai raksturīgi:</p> <ul style="list-style-type: none"> •strādāt konsekventā (pastāvīgā), paredzamā manierē; •būt pacietīgam; •attīstīt specifiskas prasmes; palīdzēt citiem; •būt jālam pret uzņēmumu; prasit un spēt uzmanīgi klausīt; •spēt nomierināt uzrauktus cilvēkus; •radīt stabilu, harmonisku darba vidi. <p>Šī persona vēlas atrasties vidē, kurā:</p> <ul style="list-style-type: none"> •saglabā “status quo” (esošo štāvokli), ja vien nav iemesla pārmaiņām; •ir noteikta darba kārtība un režīms; •ir uzticība; •darbs minimāli ietekmē personisko dzīvi; •ir patiesa izpratne un novērtējums; •identificēšanās ar grupu; •standarta darbības; •maz konfliktu. <p>Šai personai nepieciešami citi cilvēki, kuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> •ātri reaģē uz neparedzētām izmaiņām; •ir atvērtāki pret izaicinājumiem, kas saistīti ar veicamo uzdevumu; •kas iesaistās vairāk nekā tikai vienā lietā; •spēj paši sevi motivēt; •lieto spiedienu uz citiem; •spēj strādāt efektīvi neparedzamā vidē; •palīdz noteikt prioritātes darbā; •ir elastīgi, veicot darbu. <p>Lai kļūtu efektīvāks:</p> <ul style="list-style-type: none"> •nepieciešams vieglāk pieņemt izmaiņas; •jāizprot savus trūkumus; •nepieciešama informācija, kā viena cilvēka pūles var sekmēt kopējās pūles; •vajadzīgs darba vide, kurā sastopama gan sirsniņa, gan nepieciešamā kompetence; •nepieciešami norādījumi, kā veikt darbu; •jācenšas būt radošākam.

Nākamajās lappusēs sniegti 15 klasisko uzvedības modeļu apraksti.

Aģenta Modelis



Emocijas: augstu vērtē pieķeršanos; neatbalsta agresiju

Mērķis: lai komanda viņu uzskatītu par savējo

Vērtē citus pēc: pacietības un spējām iekļauties kolektīvā

Ietekmē citus ar: sapratni, draudzību

Vērtība organizācijai: sniedz atbalstu, harmonizē vidi, iejūtīgs; gatavs palīdzēt

Pārlieku izmanto: laipnību

Sarežģītās, stresa situācijās: sāk pārliecināt, izmanto informāciju un "nozīmīgus" draugus, ja nepieciešams

Baidās: no nevienprātības, konflikta

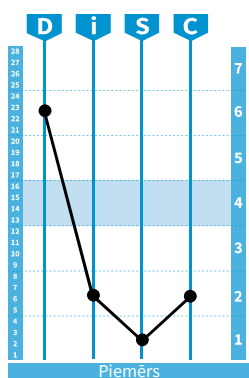
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: pašapziņu un pārliecību par savām spējām; noteiktību un sava viedokļa aizstāvēšanu; sakot "nē", kad nepieciešams

Darba apstākļos aģenti ir uzmanīgi gan cilvēcisko attiecību, gan uzdevumu izpildes ziņā. Iejūtīgi un atbalsta citus, ir labi klausītāji. Aģenti liek cilvēkiem justies vajadzīgiem un nepieciešamiem, jo paši ir atsaucīgi pret citu vajadzībām. Aģenti gandrīz nekad nenoraida kāda cilvēka lūgumu pēc palīdzības. Aģenti piedāvā draudzību un labprāt pakalpo citiem.

Aģentiem ir liels darba organizēšanas un tā efektīvas veikšanas potenciāls. Raksturīgi, ka aģenti citu labā paveic to, ko viņiem ir grūti izdarīt pašiem sevī labā. Aģenti sekmē harmoniju un sadarbību grupā.

Aģentiem raizes sagādā konflikti un nevienprātība. Viņu atbalstoša pieeja var drīzāk palīdzēt citiem samierināties ar esošo situāciju nevis aktīvi risināt radušās problēmas. Turklāt aģentu tendence būt pazemīgiem tā vietā, lai atklāti iebilstu agresīvi noskaņotiem indivīdiem, var tikt uztverta kā "sīkstuma" trūkums. Lai gan aģenti vēlas iekļauties grupā, viņiem patīk saglabāt savu neatkarību.

Attīstītāja Modelis



Emocijas: vēlas realizēt personiskās vajadzības. Ir norūpējies, ja tas neizdodas

Mērķis: jaunas iespējas

Vērtē citus pēc: atbilstības attīstītāja standartiem

Ietekmē citus: atrodot problēmu risinājumus; iespaidojot ar savas varas apzināšanos

Vērtība organizācijai: grūtībās nepadodas, atrod jaunus problēmu risināšanas veidus

Pārlieku izmanto: cilvēku un situāciju kontroli, lai sasniegtu sev vēlamus rezultātus

Sarežģītās, stresa situācijās: veic uzdevumus vienaatnē; kareivīgs, kad tiek apdraudēts individuālisms vai zūd izaicinājums

Baidās no: garlaicības; kontroles zaudēšanas

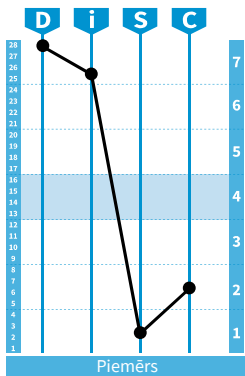
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: pacietību, līdzīgu jūšanu; piedalīšanos un sadarbošanos ar citiem; uzdevuma izpildes pārbaudi un uzmanības pievēršanu kvalitātes kontrolei

Attīstītāji tiecas būt lieli individuālisti, kas nepārtraukti meklē jaunas iespējas. Būdami sevišķi pašpaļāvīgi un neatkarīgi domās un rīcībā, viņi meklē paši savus problēmu risinājumus. Relatīvi brīvi no grupas ietekmes, attīstītāji spēj apiet vispārpieņemtos standartus un var piedāvāt novatoriskus problēmu risinājumus.

Tā kā attīstītāji ļoti bieži izturas tieši un apņēmīgi, viņi spēj manipulēt ar cilvēkiem un situācijām. Tomēr, ja no attīstītājiem tiek prasīts piedalīties situācijās, kas ierobežo viņu individuālismu, attīstītāji var kļūt kareivīgi. Viņi ir ļoti neatlaidīgi sev vēlamu rezultātu sasniegšanā, darot visu nepieciešamo, lai pārvarētu jebkurus iespējamus šķēršļus. Turklāt viņi cer daudz ko sagaidīt no citiem un var būt kritiski, kad netiek ievērotas viņu prasības un standarti.

Attīstītāji ir visvairāk ieinteresēti paši savu mērķu sasniegšanā; viņiem ir svarīgas attīstības iespējas un izaicinājums. Tā kā viņi galvenokārt ir koncentrējušies uz rezultātiem, attīstītājiem bieži trūkst iejūtības un viņi šķiet vienaldzīgi pret citu cilvēku uztraukumiem un bažām.

Iedvesmojošais modelis



Emocijas: dažkārt var kļūt agresīvs; tiecas ārēji aplāpēt nepieciešamību pēc piekrišanas

Mērķis: savas vides vai auditorijas kontrolēšana

Vērtē citus pēc: kādā veidā viņi demonstrē personisko nostāju, raksturu, sociālās spējas

Ietekmē citus ar: šarmu, tieksmi vadīt, iebiedēšanas - atalgošanas taktiku

Vērtība organizācijai: "cilvēku virzītājs", ierosina, pieprasa, izsaka atzinību, disciplinē

Pārlieku izmanto: taktiku "mērķis attaisno līdzekļus"

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst viegli iespaidojams, ķildīgs, kareivīgs

Baidās: kļūst pārāk maigs, pazaudēt sabiedrisko stāvokli

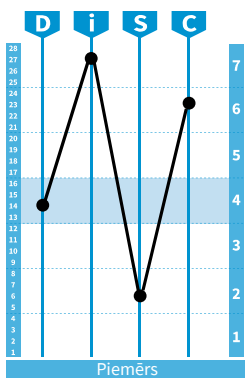
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: nevilnotu iejūtību, gatavību palīdzēt citiem gūt sekmes viņu personīgajā izaugsme

Personas ar iedvesmojošo uzvedības modeli apzināti tiecas iespaidot un mainīt citu personu domas un darbības. Meklējot veidu, kā kontrolēt savu vidi, viņi ir vēriģi, konstatējot un pēctam manipulējot ar citas personas motīviem, lai virzītu šīs personas darbību uz iedvesmojošajai personai zināmu un vēlamu iznākumu.

Iedvesmojošās personas skaidri apzinās rezultātus, kādus vēlas sasniegt, bet ne vienmēr var to nekavējoties izteikt vārdos. Iedvesmojošās personas iepazīstina citus ar sev vēlamajiem rezultātiem tikai pēc tam, kad ir radījuši tam pienācīgu atmosfēru. Piemēram, iedvesmojošās personas piedāvā draudzību tiem, kas vēlas to iegūt, vairāk pilnvaru tiem, kas meklē varu un ietekmi, drošību tiem, kas vēlas atrasties prognozējamā vidē.

Iedvesmojošās personas var būt pievilcīgas saskarsmē ar apkārtējiem. Viņas ir pārliecinošas, kad jāiegūst palīdzība atkārtotu un laika ietilpīgu sākumu veikšanai. Tomēr cilvēkiem bieži rodas pretrunīgas izjūtas, šīm personām pievelkot un dīvainā kārtā arī distancējot viņus. Apkārtējiem var rasties sajūta, ka viņi tiek izmantoti. Neskatoties uz to, ka iedvesmojošās personas dažreiz izraisa bailes citos un neievēro citu lēmumus, viņus darba kolēģi tomēr ļoti ieredz. Tas izriet no viņu vērā ņemamajām runas spējām, lai pārliecinātu citus, kad un kur tas vien iespējams. Iedvesmojošās personas mērķu sasniegšanā dod priekšroku sadarbībai ar citiem, nevis citu pakļaušanai.

Novērtētāja modelis



Emocijas: vēlēšanās izskatīties ļoti citu acīs

Mērķis: "uzvarēt", izmantojot savu nojautu

Vērtē citus pēc: spējām rosināt uz aktivitātēm

Ietekmē citus ar: izsakot konkurēt rosinošu atzinību

Vērtība organizācijai: sasniedz mērķus kopā ar komandu

Pārlieku izmanto: pilnvaras vai atklātību

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst nemierīgs, kritisks, nepacietīgs

Baidās: "zaudēt", radīt sliktu iespaidu par sevi

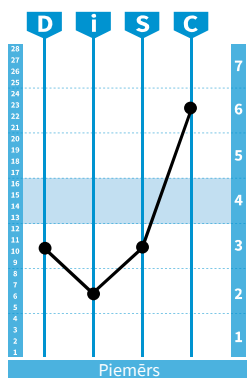
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: individuālu uzdevuma realizēšanu; iejūtīgāk pauzēt savu nepiekrīšanu; strādājot vienmērīgākā tempā

Novērtētāji radošas idejas izmanto praktiskiem mērķiem. Viņi ir mērķtiecīgi un izmanto tiešas metodes rezultātu sasniegšanā. Apkārtējie cilvēki tiecas uztvert novērtētājus drīzāk kā neatlaidīgus, nevis agresīvus viņu apdomīguma dēļ. Novērtētāji nedod rīkojumus vai pavēles, viņi iesaista cilvēkus noteikta uzdevuma veikšanā, lietojot pārliecināšanas metodes. Viņi pierunā uz sadarbību apkārtējos, saprātīgi to izskaidrojot vai piedāvājot dažādas darbošanās iespējas.

Novērtētāji parasti ir prasmīgi, palīdzot citiem vizuāli iztēloties rīcību, kas ir nepieciešama, lai sasniegtu rezultātus. Viņi parasti darbojas, izmantojot detalizētu rīcības plānu, ko paši izstrādājuši, lai garantētu secīgu virzīšanos uz rezultātu. Tomēr savā deģsmē uzvarēt novērtētāji var kļūt nepacietīgi, kad viņu standarti netiek saglabāti vai kad nepieciešama vispusīga detaļu apstrāde.

Novērtētājiem ir laba kritiskā domāšana un viņi pietiekami ļoti prot izpaust savu kritiku vārdos. Viņu vārdi dažkārt var būt dzēlīgi. Novērtētāji spēj labāk kontrolēt situāciju, kad viņi atslābinās un ir iespēja pašiem sev noteikt tempu. Novērtētājiem derētu atcerēties, ka ne vienmēr iespējams uzvarēt.

Objektīvā domātāja modelis



Emocijas: tiecas izvairīties no savstarpējās agresijas

Mērķis: korektums, "būt pareizam"

Vērtē citus pēc: spējām domāt loģiski

Ietekmē citus ar: faktisku informāciju, loģiskiem argumentiem

Vērtība organizācijai: definē, noskaidro; iegūst novērtē, pārbauda informāciju

Pārlieku izmanto: analīzi

Sarežģītās, stresa situācijās: uztraucas

Baidās no: neracionālām darbībām, izsmiekla

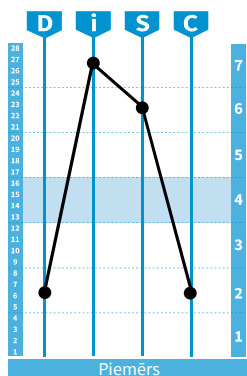
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: sevis atklāšanu, savu iespaidu un uzskatu atklātu pārrunāšanu citiem

Objektīvajiem domātājiem piemīt augsti attīstītas kritiskās domāšanas spējas. Viņi uzsvēr secinājumu izdarīšanas nozīmi un darbību balstīšanu uz faktiem, meklējot korektumu un precizitāti visā, ko viņi dara. Tomēr, lai izpildītu savus darba uzdevumus efektīvi, objektīvie domātāji bieži kombinē intuīciju ar iegūtajiem faktiem. Kad viņi šaubās par izvēlēto darbības virzienu, lai izvairītos no izgāšanās, viņi veic pedantisku sagatavošanās darbu. Piemēram, objektīvie domātāji sākumā apgūs kādu jaunu iemaņu vienatnē, pirms to izmantos darbā ar grupu.

Objektīvie domātāji labprātāk strādā ar cilvēkiem, kuri tāpat kā viņi paši ir ieinteresēti mierīgas darba atmosfēras saglabāšanā. Dažkārt cilvēki viņus var uzskatīt par kautrīgiem. Objektīvie domātāji var būt atturīgi savu jūtu izteikšanā. Viņi jūtas neērti kopā ar agresīvi noskaņotiem cilvēkiem. Neskatoties uz savu piemīlīgo tēlu, objektīvie domātāji izjūt lielu nepieciešamību kontrolēt savu apkārtni. Viņi cenšas šo kontroli izrādīt netieši, prasot no citiem stingru noteikumu un normu ievērošanu.

Objektīviem domātājiem ir svarīga "pareizā" atbilde, tāpēc viņiem ir grūti pieņemt lēmumus divdomīgās vai neskaidrās situācijās. Tā kā viņiem piemīt tendence uztraukties par rezultātu, viņi var iestīgt "analīzes paralīzi". Kad tiek pieļautas kļūdas, objektīvie domātāji bieži vilcinās to atīt. Tā vietā viņi iegrimst tādas informācijas meklēšanā, kas apliecinātu viņu pozīcijas pareizību.

Padomdevēja modelis



Emocijas: pieejams, sirsnīgs un saprotošs

Mērķis: draudzība, laime

Vērtē citus pēc: pozitīvas attieksmes; pēc spējas saskatīt labo cilvēkos

Ietekmē citus ar: personīgām attiecībām; pielieto "atvērto durvju" politiku

Vērtība organizācijai: stabils, aprēķināms; plašs draugu loks; prot uzklaustīt citus

Pārlieku izmanto: aplinkus ceļus, iecietību

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst pārlietu pakļāvīgs, izturas kā sens draugs; pārāk uzticas cilvēkiem, tos nešķirojot

Baidās: izdarīt spiedienu uz cilvēkiem; tikt apvainotam, ka nodarījis ļaunumu

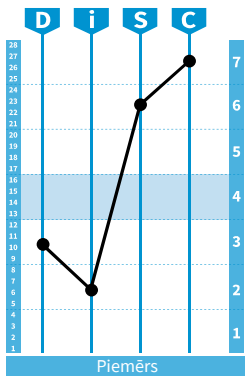
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: uzmanību pret reāliem izpildes termiņiem; iniciatīvu darba veikšanā

Padomdevēji ir īpaši veiksmīgi cilvēku problēmu risināšanā. Viņi iespaido citus ar savu sirsnīgumu, iekļūtīgumu un sapratni. Viņi prot saskatīt labo apkārtējos cilvēkos un optimistiski raugās uz dzīvi. Padomdevēji dod priekšroku sadarbībai ar apkārtējiem un ilglaicīgu attiecību veidošanai. Padomdevēji ir ļabi klausītāji, un viņi uzmanīgi piedāvā ierosinājumus, bet atturas no savu ideju uzspiešanas citiem.

Padomdevēji dažkārt ir pārāk iecietīgi un pacietīgi pret sliņķiem vai neveiksmīgiem indivīdiem. Saspringtās situācijās viņiem var rasties grūtības ar darba izpildi. Padomdevēji varētu būt netieši, dodot rīkojumus, izsakot prasības vai disciplinējot pārējos. Padomdevējiem "galvenais ir cilvēks", tāpēc viņi var mazāk pievērst uzmanību uzdevuma izpildei. Dažreiz viņiem nepieciešama palīdzība reālu izpildes termiņu noteikšanā un izpildē.

Padomdevēji bieži uztver kritiku kā personisku apvainojumu, toties ar prieku reaģē uz uzmanības apliecinājumiem un atzinību par ļabi paveiktiem darbiem. Atrodoties atbildīgā amatā, padomdevēji cenšas būt ļoti uzmanīgi attiecībā uz darba apstākļu kvalitāti un tiecas nodrošināt atbilstošu atzinību savas grupas dalībniekiem.

Perfekcionista modelis



Emocijas: izceļ savu kompetenci, prot pareizi veikt uzdevumus; savaldīgs, apzinīgs

Mērķis: stabilitāte; iepriekš paredzami sasniegumi

Vērtē citus pēc: precīzu standartu ievērošanas

Ietekmē citus ar: uzmanības pievēršanu detaļām; rūpīgumu

Vērtība organizācijai: apzinīgs; saglabā pieņemtos standartus; kvalitātes kontrole

Pārlieku izmanto: priekšrakstu ievērošanu un savu darbību kontroli; pārlieku atkarīgs no cilvēkiem, darba rezultātiem un procesiem, kas bijuši iedarbīgi pirms kāda laika

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst taktisks, diplomātisks

Baidās: no naida

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: lomas elastīgumu; izteiktāku neatkarību un savstarpējo uzticību; izteiktāku pašapziņu

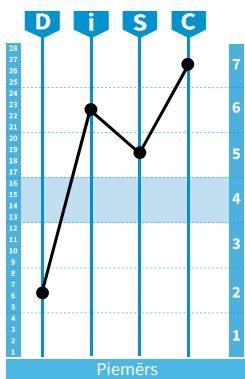
Perfekcionisti ir sistemātiski, precīzi domātāji un darba veicēji, kas cenšas ievērot priekšrakstus gan savā personīgajā dzīvē, gan darbā. Izteikti apzinīgi, viņi ir čakli strādātāji, kas īpašu uzmanību pievērš detaļām un precizitātei. Tā kā viņi vēlas stabilus apstākļus un paredzamas darbības, perfekcionisti visērtāk jūtas skaidri noteiktā darba vidē. Viņi vēlas precīzas norādes par veicamo uzdevumu, par izpildes laiku un darba novērtēšanas kritērijiem.

Perfekcionisti var iestīgt lēmuma pieņemšanas procesa sīkumos. Viņi spēj pieņemt svarīgus lēmumus, bet tas var aizņemt pārāk ilgu laiku, jo perfekcionistiem ir svarīgi iegūt un analizēt informāciju pirms lēmuma pieņemšanas.

Perfekcionisti parasti vēlas uzzināt vadītāju uzskatus, bet viņi var uzņemties risku situācijās, kad viņu rīcībā ir fakti, kas apliecina viņu rīcības pareizumu.

Perfekcionisti novērtē sevi un citus pēc precīzu standartu ievērošanas un konkrētu rezultātu sasniegšanas. Šī apzinīgā attieksme pret standartiem un kvalitāti ir nozīmīga uzņēmumam. Dažkārt perfekcionisti var sevi vērtēt, ņemot vērā savus sasniegumus un rezultātus, nevis savas personības unikalitāti. Tāpēc viņiem raksturīgā reakcija uz uzslavu varētu būt šāda: "Interesanti, ko šī persona no manis grib?" Pieņemot uzslavas un komplimentus bez aizdomām, perfekcionisti varētu palielināt savu pašapziņu.

Praktizētāja modelis



Emocijas: vēlas būt vienā līmenī ar citiem sasniegumu un tehniskā izpildījuma jomā

Mērķis: personīgā izaugsme

Vērtē citus pēc: pašdisciplīnas; viņu ieņemamā amata un izaugsmes

Ietekmē citus ar: pārliecību par savām spējām apgūt jaunas iemaņas; priekšrakstu ievērošanu un "pareizām" darbībām

Vērtība organizācijai: prasmīgi risina cilvēciska un tehniska rakstura problēmas; eksperts savā specialitātē

Pārlieku izmanto: pievērš pārāk lielu uzmanību personīgo mērķu sasniegšanai; dažkārt nereaļas prasības attiecībā pret citiem

Sarežģītās, stresa situācijās: ieraujas sevī; kļūst jūtīgs pret kritiku

Baidās: būt pārāk aprēķināms; neatzīts kā eksperts

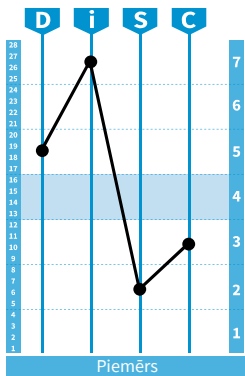
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: sadarbību kopējā mērķa labā; galveno uzdevumu deleģēšanu piemērotām personām

Praktizētāji augstu vērtē kompetenci specifiskās jomās. Vēlmes "būt lietpratējam kādā noteiktā jomā" mudināti, viņi rūpīgi seko sava darba izpildei. Lai gan viņu mērķis ir "būt ekspertiem kādā noteiktā sfērā", praktizētāji bieži rada iespaidu, ka ir zinoši daudzās jomās. Šis iespaids ir īpaši spēcīgs, kad viņi vārdiski demonstrē savas zināšanas par dažādām tēmām.

Kad praktizētāji sadarbojas ar citiem cilvēkiem, viņi parasti izturas nepiespiesti, diplomātiski un atbrīvoti. Šī labvēlīgā attieksme var strauji mainīties viņu pašu darba vidē, kad praktizētāji koncentrē savu uzmanību uz darba izpildi, lai atbilstu visaugstākajiem standartiem. Augstu vērtējot pašdisciplīnu, praktizētāji pēc šī kritērija novērtē arī citus cilvēkus viņu ikdienas darba izpildē. Viņiem ir augstas prasības attiecībā pret sevi un citiem, un savu neapmierinātību viņi parasti nekavējas izteikt vārdos.

Kamēr praktizētāji tiecas koncentrēt savu uzmanību organizētas pieejas darbam izveidošanai, viņi varētu palīdzēt arī citiem pilnveidot savas iemaņas. Turklāt praktizētājiem vairāk jācenšas novērtēt tos cilvēkus, kas veicinājuši sasniegumu sasniegšanu esošajā darbā, ja arī viņi neizmanto tās metodes, kuras praktizētāji uzskata par pareizām.

Pārliecinātāja modelis



Emocijas: uzticas citiem; entuziasts

Mērķis: autoritāte un prestižs; statusa simbolu esamība

Vērtē citus pēc: spējām izteikties; elastīguma

Ietekmē citus ar: draudzīgu izturēšanās veidu; atklātību; labu runāt prasmi

Vērtība organizācijai: labs pārdevējs; prot deleģēt atbildību, ir iznesīgs un pārliecināts par sevi

Pārlieku izmanto: entuziasmu; optimismu

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst piekāpīgs un pārliecināms; organizēts, kad vēlas atstāt labu iespaidu

Baidās no: nemainīgas vides; sarežģītām attiecībām

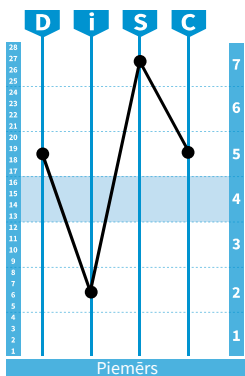
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: darbošanos vidē, kurā iespējami daudzi izaicinājumi; uzmanības pievēršanu darbam, kas vērstas uz noteikta uzdevuma izpildi un galvenajām detaļām; datu objektīvu analīzi

Pārliecinātāji strādā ar un caur cilvēkiem, cenšoties būt draudzīgi, virzoties uz savu mērķi. Tā kā viņi ir komunikabli un interesējas par cilvēkiem, pārliecinātāji spēj iegūt dažādu cilvēku cieņu un palāvību. Viņi spēj pārliecināt cilvēkus par savu viedokļa pareizību ne tikai piesaistot viņus sev, bet arī saglabājot viņus kā klientus vai draugus. Šī īpašība ir sevišķi noderīga vadošo pozīciju iekarošanā, reklamējot sevi un savas idejas.

Darbs ar cilvēkiem, izaicinoši uzdevumi, darba un aktivitāšu dažādība, kam nepieciešama mobilitāte, nodrošina pārliecinātājiem vislabvēlīgāko vidi. Bez tam viņi meklē darba uzdevumus, kas dod viņiem iespējas radīt labu iespaidu par sevi. Sava pozitīvisma dēļ pārliecinātāji var kļūt pārāk optimistiski par projektu rezultātiem un cilvēku spējām. Turklāt viņi dažkārt pārvērtē savas spējas citu cilvēku uzvedības izmaiņās.

Tā kā pārliecinātāji nevēlas iegrīmt rutīnā un cenšas izvairīties no stingras disciplīnas, viņiem nepieciešama palīdzība sistemātiskā analītiski pamatotas informācijas sagādāšanā. Tad, kad pārliecinātājiem liek pievērst uzmanību sīkumiem, viņi izmanto šo informāciju, lai savu entuziasmu līdzsvarotu ar reālistisku situācijas novērtēšanu.

Pētnieka modelis



Emocijas: bezkaislīgs; pašdisciplinēts

Mērķis: vara, ko sniedz formāla loma, stāvoklis, situācija

Vērtē citus pēc: esošās informācijas izmantošanas

Ietekmē citus ar: apņēmību, neatlaidību

Vērtība organizācijai: apzinīgs uzdevuma īstenotājs, apņēmīgi pilda uzdevumus individuāli vai nelielās grupās

Pārlieku izmanto: mēdz būt asi; mēdz nepamatoti apvainot par neizdarību

Sarežģītās, stresa situācijās: atceras pāridarījumu, padara konfliktus personiskus

Baidās no: no līdzdalības masu aktivitātēs; no pienākuma pārdot abstraktas idejas

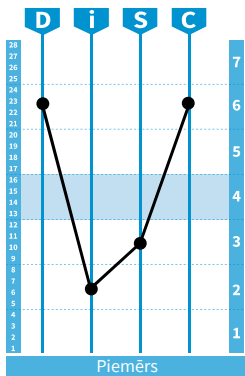
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: elastīgumu; citu personu pieņemšanu; personīgo ieinteresētību citos

Pētnieki ir objektīvi un analītiski, un bezkaislīgi "realitātes enkuri". Parasti neuzkrītoši viņi mierīgi un nemainīgi darbojas sev ierastā kārtībā, lai sasniegtu noteikto mērķi. Pētnieki ir veiksmīgi daudzās lietās tādēļ, ka viņi ir apņēmības pilni visu pabeigt līdz galam. Viņi nosprauž skaidru mērķi, kura realizēšanai var izstrādāt kārtīgu plānu un organizēt savu darbību. Ja pētnieki ir uzsākuši projektu, viņi nelokāmi cīnās par savu mērķu sasniegšanu. Dažreiz ir nepieciešama iejaukšanās, lai izmainītu viņu aktivitātes, ja nepieciešams, tādēļ apkārtējie pētnieku var uztvert kā ietiepīgu un pašpārliecinātu individu.

Pētniekiem labi izdodas sarežģītu, tehniska rakstura uzdevumu veikšana, kur viņi var pielietot konkrētus datus, interpretēt informāciju un izdarīt secinājumus. Viņiem labāk patīk izmantot loģiku, nevis emocijas. Reklamējot vai piedāvājot ideju, viņi var izrādīties ļoti veiksmīgi, ja viņu rīcībā ir konkrēts produkts.

Tā kā pētnieki labprātāk veic darbu vienatnē, viņi nav īpaši ieinteresēti izpatikt citiem. Citi viņus var uzskatīt par vienaldzīgiem un netaktiskiem pret apkārtējiem. Pētnieki citus novērtē pēc to spējām izmantot faktus un loģiku. Lai uzlabotu sadarbību ar kolēģiem, viņiem jāiemācās labāk saprast pašus cilvēkus, it īpaši viņu emocijas.

Radošais modelis



Emocijas: atzīst agresiju; lielākoties apspiež emocijas

Mērķis: dominēšana; apbrīnojami sasniegumi

Vērtē citus pēc: personīgiem standartiem; progresīvām idejām uzdevumu veikšanā

Ietekmē citus ar: tempa noteikšanu uzdevumu izstrādē un jaunu pieeju radišanu

Vērtība organizācijai: izmaiņu iniciators vai projektētājs

Pārlieku izmanto: skarbumu, atklātumu; kritisku vai vīzdegunīgu attieksmi

Sarežģītās, stresa situācijās: ātri sāk garlaikot rutīnas darbs; īgns, ja jūtas apspiests; darbojas patstāvīgi

Baidās: zaudēt ietekmi; ka var neatbilst saviem standartiem

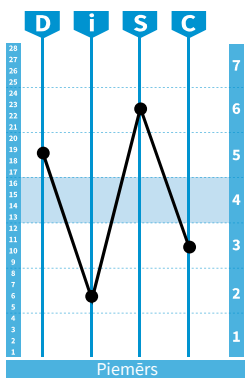
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: sirsnīgumu; taktiskāku sazināšanos; efektīvāku sadarbību ar komandu; pakļaušanos esošajām sankcijām

Personas ar radošo uzvedības modeli demonstrē divus pretējus spēkus savā uzvedībā. Vēlme iegūt taustāmu rezultātu tiek līdzsvarota ar vienlīdz spēcīgu tieksmi pēc pilnības. Jūtīgums apvalda agresivitāti. Vēlēšanās izpētīt visus iespējamus risinājumus pirms lēmuma pieņemšanas ierobežo domu un reakcijas ātrumu.

Radošās personas izrāda lielu tālredzību koncentrējoties projektiem, un tie arī izraisa pārmaiņas. Tā kā indivīdiem ar radošo uzvedības modeli piemīt tieksme pēc pilnības un vērā ņemamas plānošanas spējas, iespējams, viņu veiktās pārmaiņas ir pamatotas, lai gan pielietotā metode varētu nepievērst uzmanību savstarpējām attiecībām.

Radošās personas vēlas brīvību izpausties, kā arī iegūt tiesības pārbaudīt un atkārtoti izvērtēt esošos datus. Viņi var ātri pieņemt ikdienišķus lēmumus, bet var būt sevišķi piesardzīgi, pieņemot svarīgus lēmumus, piemēram: "Vai man pieņemt šo paaugstinājumu?", "Vai man pārcelties uz citu vietu?". Savā dziņā pēc rezultātiem un pilnības radošās personas var nebūt ieinteresētas savas sabiedriskās pozīcijas veidošanā. Personas ar šo uzvedības modeli var šķīst savrupas un vienaldzīgas.

Sasniedzēja modelis



Emocijas: darbīgs, centīgs, nav pārliecināts par saviem spēkiem

Mērķis: personīgie sasniegumi, dažreiz uz grupas mērķu rēķina

Vērtē citus pēc: spējas sasniegt rezultātus

Ietekmē citus ar: atbildību par savu darbu

Vērtība organizācijai: izvirza un sasniedz rezultātus sev svarīgās darbības sfērās

Pārlieku izmanto: pašaušanos uz sevi; iedziļināšanos uzdevumā

Sarežģītās, stresa situācijās: zaudē ticību sev, kļūst nepacietīgs; vairāk "darītājs" un mazāk "organizētājs"

Baidās: no personām ar līdzīgiem vai zemākiem darba standartiem, kas var ietekmēt rezultātus

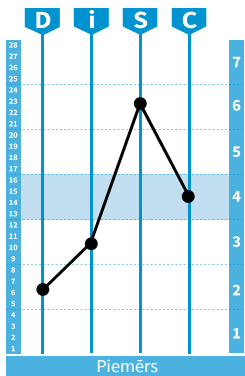
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: mazāk domāt "vai nu...vai.." kategorijās; skaidrību par uzdevumu prioritātēm un iespējamo pieeju apsvēršanu; gatavību pieņemt sīkus kompromisus, lai gūtu rezultātu

Sasniedzēju motivācija ir vairāk iekšēja un izriet no dziļi izjustiem personīgiem mērķiem. Šī viņu uzticēšanās viņu pašu mērķiem novērš automātisku grupas mērķu pieņemšanu. Sasniedzējiem nepieciešams redzēt, kā viņi var savienot savus personīgos mērķus ar organizācijas mērķiem. Saglabājot kontroli pār savas dzīves galveno virzienu, sasniedzēji ir attīstījuši lielu atbildības sajūtu.

Sasniedzēji izrāda dziļu interesi par savu darbu un intensīvi cenšas to paveikt. Viņi ir augstās domās par savu darbu un bieži izvairās no deleģēšanas, lai varētu būt pārliecināti, ka tas tiks izdarīts pareizi. Viņi ciena grūtu darbu un saspringtās situācijās var kļūt drīzāk "darītāji" nevis "darba organizētāji". Kad sasniedzēji pilnvaro personu veikt kādu uzdevumu un viņi nav apmierināti ar tā norises gaitu, viņiem piemīt tendence pašiem pārņemt darba veikšanu. Galvenais priekšnoteikums: "Ja man izdodas, es vēlos slavu, bet ja man neizdodas, es uzņemos atbildību."

Biežāka sazināšanās ar citiem palīdzēs sasniedzējiem izvairīties no tādām dilemmām kā "Man tas ir jāizdara pašam" vai "Es vēlos visus nopelnus". Viņiem varētu būt nepieciešama palīdzība citu pieeju izvērtēšanā, lai sasniegtu sev vēlamo rezultātu. Sasniedzēji apzinās, ka viņi darbojas ļoti produktīvi, tāpēc viņi gaida, ka viņu ieguldīto darbu atbilstoši novērtēs – piesīkrot lielāku algu vai vadošu amatu.

Speciālista modelis



Emocijas: savaldība, pielāgošanās

Mērķis: saglabāt esošo stāvokli; noteikta vide

Vērtē citus pēc: draudzīguma, kompetences

Ietekmē citus ar: darba izpildes konsekveni; piemērošanos citiem

Vērtība organizācijai: īstermiņa plānotājs; prognozējams, konsekvents; saglabā nemainīgu darba tempu

Pārlieku izmanto: pieticību; cenšas izvairīties no riska; pasīva pretošanās jauninājumiem

Sarežģītās, stresa situācijās: piemērojas autoritātēm un grupas uzskatiem

Baidās: no izmaiņām, neorganizētības

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: dalīšanos savos uzskatos; pašpaļāvību, kas balstīta uz atgriezenisko saiti ar citiem, ātrāku metožu izvēli

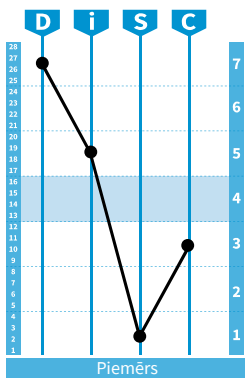
Speciālisti labi saprotas ar citiem. Ar savu mēreno, kontrolēto viedokli un pieticīgo izturēšanos viņi var sastrādāties ar daudziem uzvedības stilu pārstāvjiem. Speciālisti ir uzmanīgi, pacietīgi un vienmēr gatavi palīdzēt tiem, kurus uzskata par saviem draugiem. Viņi cenšas veidot ciešas attiecības ar relatīvi mazu kolēģu grupu darba apstākļos.

Viņu pūles tiek virzītas uz labi zināmu un prognozējamu situāciju vai vides saglabāšanu. Speciālisti plāno savu darbu, izmantojot norādītos informācijas avotus, un ir konsekventi savā darba izpildē. Atzinība no citiem palīdz saglabāt šo līmeni.

Speciālisti lēni piemērojas pārmaiņām. Iepriekšēju nosacījumu sniegšana piešķir viņiem laiku izmainīt viņu darba procesu un aizvien saglabāt konsekventu darba izpildes līmeni.

Speciālistiem var būt nepieciešama palīdzība jaunu projektu uzsākšanā un optimālāku darba metožu izstrādē to veikšanai noteiktos termiņos. Tuvu nobeigumam esošie projekti bieži tiek atlikti vēlākai izpildei. Viens padoms: "Izmetiet dažas no tām vecajām un vairs nevajadzīgajām dokumentu mapēm, kas ir Jūsu dokumentu skapī!"

Uz rezultātu orientētā modelis



Emocijas: izrāda stipras individuālisma pazīmes; savas individualitātes spēku pauž vārdos

Mērķis: ietekme un neatkarība

Vērtē citus pēc: spējām ātri paveikt uzdevumu

Ietekmē citus ar: rakstura spēcīgumu; neatlaidību

Vērtība organizācijai: raksturīgā neatlaidība, noteiktība

Pārlieku izmanto: nepacietību; "uzvarēt – zaudēt" principu

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst kritisks un meklē kļūdas; pretojas dalībai komandā; var pārkāpt robežas

Baidās: ka citi var būt pārāki; kļūt lēnākam, it īpaši uzdevuma izpildē; tapt par neļēģu, nelgu citu acīs

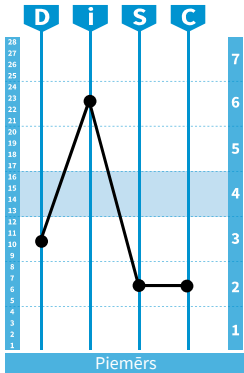
Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: savu domu izteikšanu; citu personu uzskatu un ideju ievērošanu, risinot kopējas problēmas; patiesu ieinteresētību citos; pacietību un cilvēcību

Uz rezultātu orientēti cilvēki ir pašpaļāvīgi, ko daži var interpretēt kā augstprātību. Viņi aktīvi meklē iespējas, kas pārbauda un attīsta viņu spējas sasniegt rezultātu. Uz rezultātu orientētiem cilvēkiem patīk grūti uzdevumi, konkurences situācijas un "svarīgi" stāvokļi. Viņi uzņemas pienākumus ar frāzi "es to izdarīšu" un pabeidz ar "es jau Jums teicu, ka varu to izdarīt".

Uz rezultātu orientēti cilvēki tiecas izvairīties no tiešas kontroles, darbietilpīgu, sīku darbu veikšanas un rutīnas. Kā spēcīgām un tiešām personām viņiem var būt grūtības attiecībās ar citiem. Augstu vērtējot savu neatkarību, uz rezultātu orientēti cilvēki var kļūt neatsaucīgi, kad tiek iesaistīti grupas darbā vai citās sabiedriskās aktivitātēs. Kaut arī uz rezultātu orientētiem cilvēkiem parasti patīk strādāt vienatnē, viņi spēj pārliecināt citus atbalstīt viņu pūles, īpaši rutīnas darbību veikšanā.

Uz rezultātu orientēti cilvēki ir ātri domās un rīcībā. Dažkārt viņi ir nepacietīgi un meklē kļūdas tajos, kas tās nav pieļāvuši, novērtējot citus pēc viņu spējām rezultātu sasniegšanā. Viņi ir apņēmīgi un neatlaidīgi, pat saskaroties ar naidīgumu. Uz rezultātu orientēti cilvēki valda pār situāciju, ja viņiem šķiet, ka tas ir nepieciešams, neskatoties uz to, vai viņi ir vai nav atbildīgi par to. Savā bezkompromisa tieksmē pēc rezultātiem, viņi var citiem likties skarbas un vienaldzīgas personas.

Veicinātāja modelis



Emocijas: vēlas pieņemt citus tādus, kādi viņi ir

Mērķis: atzinīgs novērtējums, popularitāte

Vērtē citus pēc: spējām izteikties vārdos

Ietekmē citus ar: uzslavu, labvēlību, izdevībām

Vērtība organizācijai: mazina spriedzi; virza projektus un cilvēkus, tajā skaitā sevi

Pārlieku izmanto: uzslavu, optimismu

Sarežģītās, stresa situācijās: kļūst neuzmanīgs un sentimentāls; neorganizēts lietu kārtošanā

Baidās: tikt izstumts no sabiedrības un pašvērtības zuduma

Iespējams paaugstināt efektivitāti ar lielāku: laika kontroli; objektivitāti; emocionālo kontroli; pildot dotos solījumus un laicīgi pabeidzot darbus

Veicinātāji ir izveidojuši plašu kontaktu tīklu, kas nodrošina pamatu aktīvai biznesa darbībai. Būdami sabiedriski un saviesīgi, viņi ātri un viegli sadraudzējas. Viņi reti tišām naidojas ar kādu.

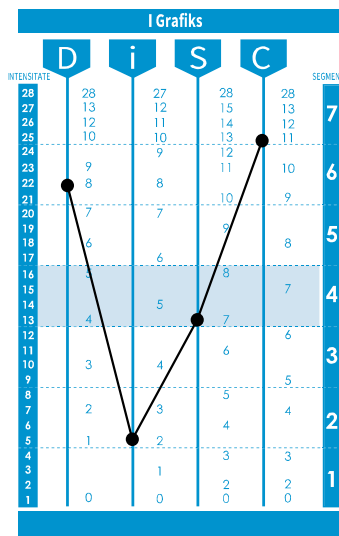
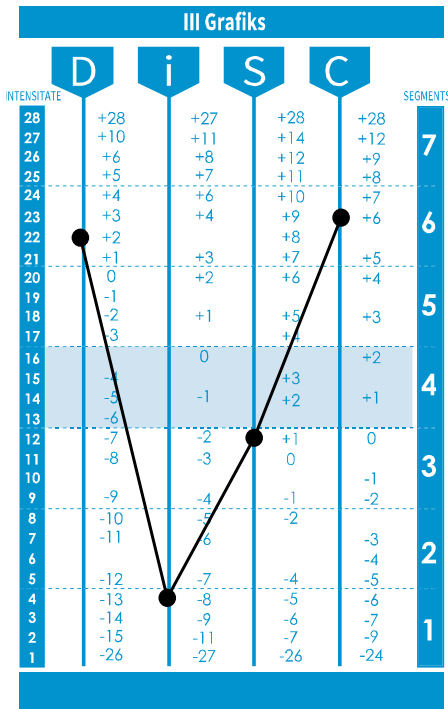
Veicinātāji meklē labvēlīgu sociālu vidi, tādā, kurā viņi var turpināt attīstīt un uzturēt savus kontaktus. Vārdos prasmīgi, viņi prot sekmēt savas idejas un izraisīt entuziasmu arī par citu projektu veidošanu un realizēšanu. Pateicoties savam plašajam paziņu lokam, veicinātāji piekļūst tiem vajadzīgajiem cilvēkiem, kuri var palīdzēt.

Tā kā veicinātājiem labāk patīk mijiedarboties ar citiem un piedalīties pasākumos, kuros tiek iesaistīti cilvēki, viņus varētu mazāk interesēt uzdevuma izpilde. Viņi var turpināt meklēt jebkuru situāciju, kas ir saistīta ar tikšanos un saiešanos ar cilvēkiem, kaut arī, lai paveiktu darbu, varētu būt nepieciešams vairāk pievērsties savrupām nodarbēm. Viņus stimulē sanāksmes, komitejas un konferences.

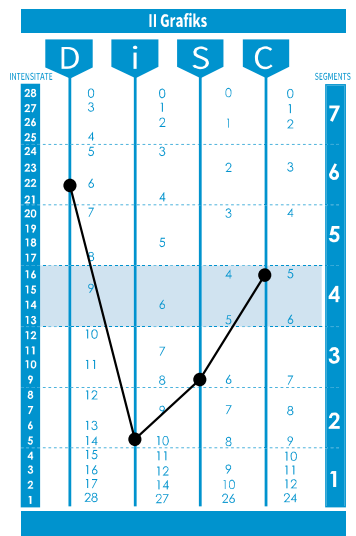
Parasti optimistiski. Veicinātājiem ir tieksme pārvērtēt citu spējas. Viņi bieži nonāk pie labvēlīgiem secinājumiem, neņemot vērā visus faktus. Koučings un vadīšana no malas varētu palīdzēt veicinātājiem attīstīt objektivitāti un lielāku uzmanību pievērst rezultātam. Plānošana un laika kontrole var sagādāt veicinātājiem pārbaudījumu. Viņiem vajadzētu ierobežot laiku, ko viņi velta plāpāšanai, un sev atgādināt, ka ir jāturpina darbs.

Šajā lappusē īsi un vienkārši parādīts, kā Jūsu profils tika veidots. Grafiks ir Jūsu "visvairāk" un "vismazāk" atbilžu kombinācija, kas ataino Jūsu izteiktāko DiSC dimensiju, intensitātes indeksu un Jūsu klasisko uzvedības modeli. Ja vēlaties uzzināt sīkāk, kā Jūsu profils tika veidots, sazinieties ar savu izplatītāju.

Vārds, uzvārds:
Datums:



Šis ir jūsu "visvairāk" atbilžu skaits katrā no četrām skalām



Šis ir jūsu "vismazāk" atbilžu skaits katrā no četrām skalām

					D	I	S	C	N
					APRĒĶINU VISVAIRĀK 6 2 7 1 1 0				
					TABULĀ VISMAZĀK 6 1 0 6 5 1				
STARPĪBA	2	-8	1	6					

KOPSAVILKUMS PAR INTERPRETĀCIJU

Jūsu izteiktākā/-ās uzvedības dimensija/-as: Dominante un Centība, rūpīgums (DC)
 Klasiskais modelis: Radošais modelis
 Segmentu cipari: 6136