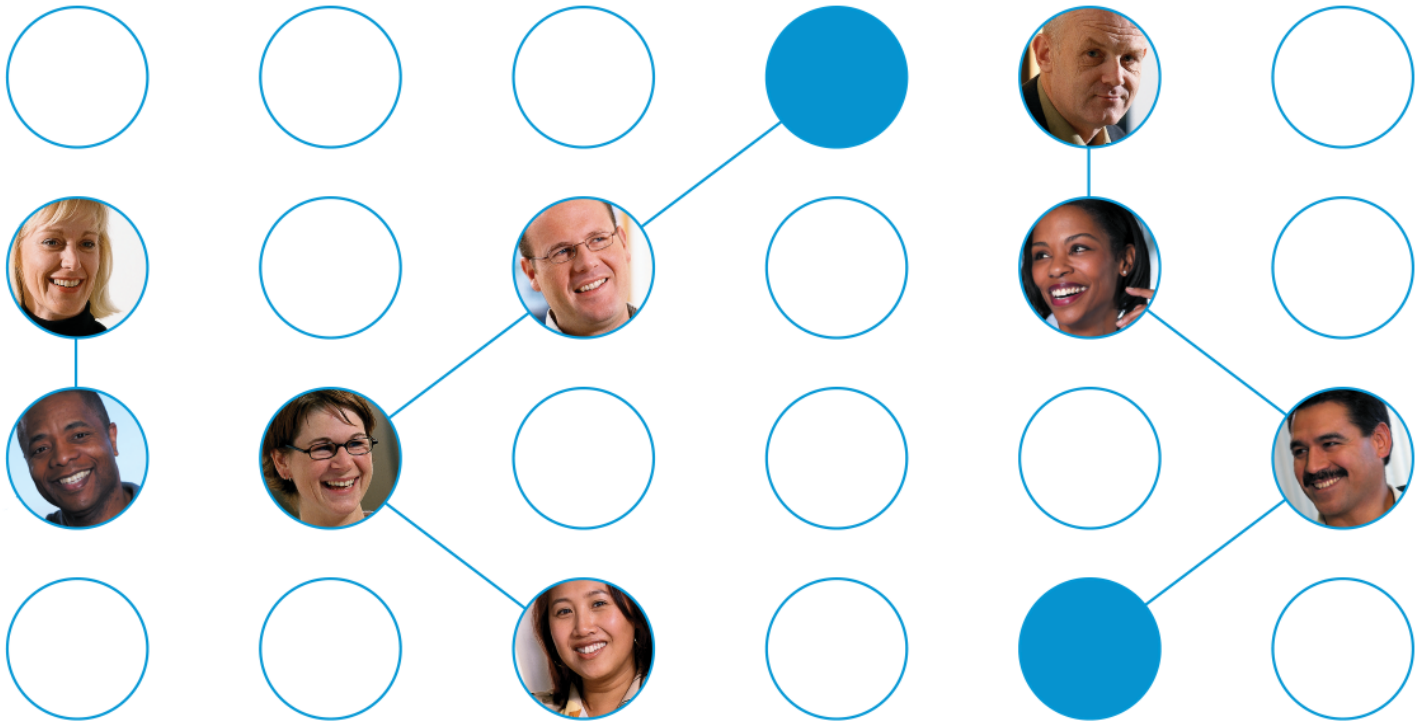




Classic 2.0



iiLS Institute for
innovative
Learning Systems

Respondent Name
30.06.2016

Tuto zprávu poskytuje:

iiLS - Institute for innovative Learning Systems
Boecklinstrasse 78/17
A - 1020 Vienna
Phone: +43 1 235 14 40
Email: info@disgprofil.eu
Website: www.disgprofil.eu
Twitter: @disgprofil



Přehled

DiSC® Classic 2.0

Vítejte! Právě jste dokončili první krok v rámci *DiSC® Classic*. Nyní jste připraveni zvýšit svou osobní efektivitu a povědomí o své osobě.

Vaše zpráva je rozdělena do čtyř hlavních částí:

Část I se soustředí pouze na vás a váš jedinečný způsob chování určený dle vašich odpovědí v rámci *DiSC Classic*. Nejdříve si prohlédněte svůj graf DiSC, který tvoří základ zaslaných informací. V rámci 1. fáze se dozvíte více o svém nejsilnějším osobnostním rysu a o svých sklonech, potřebách, upřednostňovaném prostředí a o strategiích vedoucích ke zvýšení efektivitu. Ve 2. fázi budete moci prozkoumat index intenzity a lépe si s jeho pomocí uvědomit své silné a slabé stránky. V 3. fázi se dozvíte více o tom, jak se vaše osobnostní rysy D, i, S a C spojují ve váš jedinečný klasický profil.

Část II popisuje model DiSC a čtyři osobnostní rysy DiSC s jejich příslušnými sklony, potřebami, upřednostňovaným prostředím a strategiemi vedoucími ke zvýšení efektivitu.

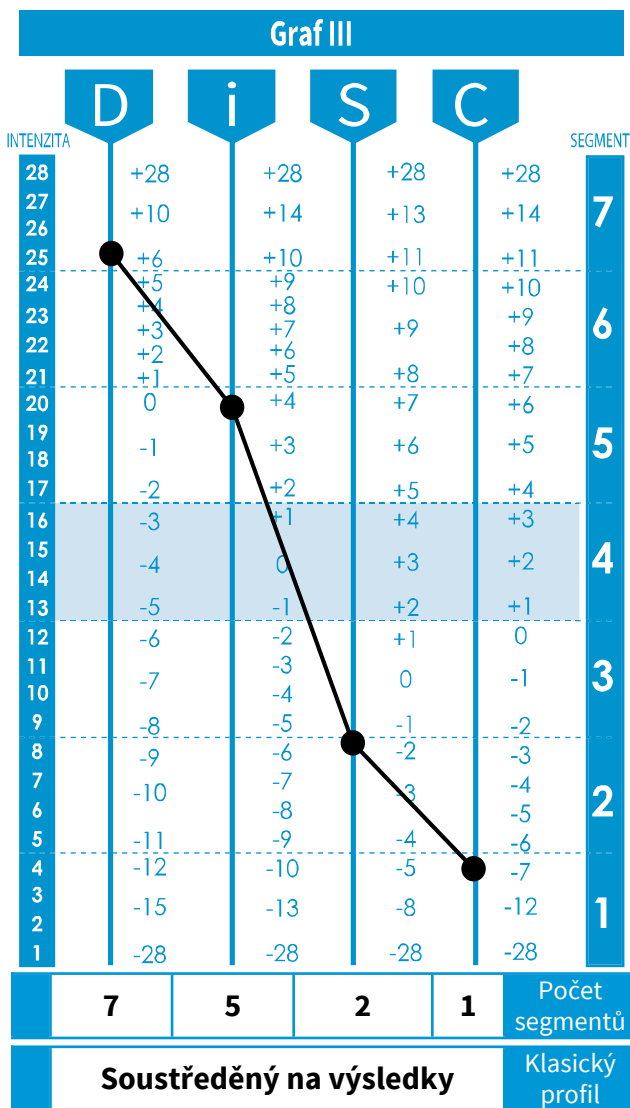
Část III poskytuje přehled 15 klasických profilů.

Část IV obsahuje bodování a analýzu dat z vaší zprávy.

Při čtení své zprávy prosím nezapomínejte, že žádné osobnostní rysy nebo profily *DiSC Classic* nejsou ani lepší ani horší než ostatní a že neexistují správné a špatné odpovědi. Zpráva popisuje spíše vaše jedinečné reakce na okolní prostředí. Doporučujeme, abyste si zprávu jednou pročetli, a poté perem nebo zvýrazňovačem přizpůsobili výsledky tak, že vyškrtáte veškeré výroky, které nevyhovují vaší osobnosti a zvýrazníte ty, které vaši osobnost charakterizují.

Nyní můžeme začít.

Níže vidíte svůj graf DiSC®. Zobrazuje počet bodů každého osobnostního rysy DiSC, které jste dosáhli v závislosti na vašich odpovědích. Na tomto bodovém hodnocení je založena každá z následujících fází interpretace. Také se dozvíte více o svém nejsilnějším osobnostním rysu DiSC, o svých silných a slabých stránkách a o svém klasickém profilu.



Podle toho, jak vnímáte své okolí a podle množství moci, které si myslíte, že v tomto prostředí máte, je vaším nejsilnějším osobnostním rysem dominance (D). Přečtěte si definici dominance a zjistěte, jak se shoduje s tím, jak vidíte sami sebe. Poté si na straně 14 přečtěte i informace o ostatních osobnostních rysech a seznámte se s nimi.

Dominance (D)

Vaším hlavním osobnostním rysem je dominance. Svě prostředí pravděpodobně přetváříte tím, že při dosahování výsledků překonáváte překážky.

Lidé s výraznou mírou dominance (D) rádi jednají při dosahování požadovaných výsledků aktivně. Hledají příležitosti k postupu a individuálnímu úspěchu a často usilují o pozice moci a autority. Hlavními cíli lidí s vysokou mírou dominance jsou obvykle moc, výsledky a svoboda provádět rychlá rozhodnutí.

Lidé s vysokou mírou dominance nemají strach z řešení a odstraňování problémů, i pokud to znamená, že zpochybňují status quo. Bez problémů zvládají nejrůznější aktivity a pracují na široké škále úloh. Nejlépe pracují na obtížných úkolech a není na škodu občas otrást jejich pohledem na svět.

Aby lidé s vysokou mírou dominance odváděli v práci co nejlepší výkony, potřebují se identifikovat se skupinou a přizpůsobit se jejímu tempu. Toto může být problém, protože nemají rádi, když je někdo kontroluje nebo omezuje. Šéfové a spolupracovníci mohou tyto jedince doplňovat, a pokud je to potřeba, pomoci jim vytvářet předvídatelné prostředí.

Protože předvídání rizik a opatrnost nejsou jejich silnou stránkou, měli by se lidé s vysokou mírou dominance obklopovat osobami, které tyto vlastnosti mají. V jejich povaze také není touha zvažovat pro a proti, protože mají raději činy než dlouhé rozmýšlení. Vhodná by tedy byla pomoc i v této oblasti. Osoby s vysokou mírou dominance by měly co nejčastěji ostatním sdělovat důvody učiněných závěrů.

Pro lidi s vysokou mírou dominance může být často obtížné pochopit, že jsou závislí na ostatních. Pokud jim ale pomůže někdo, kdo potřebám ostatních rozumí, vše rychle pochopí. Samozřejmě není na škodu, pokud se lidé s vysokou mírou dominance naučí častěji uvolnit.

II. fáze: váš index intenzity

DISC® Classic 2.0

Každý z nás má řadu silných stránek, které nás činí jedinečnými a nepostradatelnými a jsme rádi, pokud naše přednosti a efektivitu někdo ocení. Pokud ale budete své silné stránky používat přespříliš nebo nevhodně, mohou se proměnit ve slabiny. Pročtěte si zvýrazněná slova v níže uvedených sloupcích. Jedná se o přídavná jména, která popisují typické, běžné a netypické chování jednotlivců s příslušnými typy osobnosti. Pokud otočíte list, dozvíte se více o indexu intenzity a o tom, jak si můžete lépe uvědomit své silné a slabé stránky.

D	i	S	C
28 egocentrický/á	28 nadšený/á	28 pasivní	28 perfekcionista/ka
27 přímý/á	27 družný/á	27 trpělivý/á	27 přesný
26 odvážný/á	26 vmlouvavý/á	26 loajální	26 vyhledává fakta
25 panovačný/á	25 impulsivní	25 předvídatelný/á	25 diplomatický
24 náročný/á	24 emocionální	24 týmový/á hráč/ka	24 systematický/á
23 energický/á	23 prosazující se	23 pokojný/á	23 konvenční
22 hazardér/ka	22 důvěřivý/á	22 majetnický/á	22 zdvořilý/á
21 dobrodružný/á	21 vlivný/á	21 spokojený/á	21 opatrný/á
20 rozhodný/á	20 přívětivý/á	20 netečný/á	20 zdrženlivý/á
19 zvědavý/á	19 společenský/á	19 uvolněný/á	19 má vysoké standardy
18 sebejistý/á	18 štědrý/á	18 uzavřený/á	18 analytický/á
17 soutěživý/á	17 klidný/á	17 rozvážný/á	17 citlivý/á
16 bystrý/á	16 okouzlující	16 vlídný/á	16 zralý/á
15 soběstačný/á	15 sebevědomý/á	15 vyrovnaný/á	15 vyhýbavý/á
14 hazardér/ka jednající promyšleně	14 přesvědčivý/á	14 mobilní	14 sám/a sebou
13 sebekritický/á	13 pozorovatel/ka	13 otevřený/á	13 pokrytecký/á
12 nenáročný/á	12 diskriminující	12 ostražitý/á	12 tvrdohlavý/á
11 rezervovaný/á	11 přemýšlivý/á	11 nedočkavý/á	11 vytrvalý/á
10 realistický/á	10 konkrétní	10 kritický/á	10 nezávislý/á
9 zvažuje pro a proti	9 logický/á	9 nespokojený/á	9 zkostnatělý/á
8 poddajný/á	8 ovládající se	8 neposedný/á	8 neochvějný/á
7 konzervativní/á	7 nesdílný/á	7 nerozvážný/á	7 neústupný/á
6 mírumilovný/á	6 nedůvěřivý/á	6 neklidný/á	6 náladový/á
5 mírný/á	5 pesimistický/á	5 orientovaný/á na změny	5 vzpurný/á
4 tichý/á	4 odměřený/á	4 zaměřený/á na chyby	4 vzdorný/á
3 nejistý/á	3 samotářský/á	3 spontánní	3 paličatý/á
2 závislý/á	2 zná sám sebe	2 frustrovaný/á statutem quo	2 netaktní
1 skromný/á	1 mlčenlivý/á	1 aktivní	1 sarkastický/á

II. fáze: váš index intenzity

DiSC® Classic 2.0

Na následujících čtyřech stránkách se nachází vysvětlení významu slov vyznačujících intenzitu každého rysu osobnosti DiSC®.

Osobnostní rys D

Lidi, kteří v osobnostním rysu „D“ dosáhli podobného výsledku jako vy, lze obvykle charakterizovat následujícími přídavnými jmény. Zakroužkujte slova, která považujete za své přednosti, a vyznačte možné problémové oblasti.

Egocentrický: Vaše neochvějné zaměření na dosažení cíle obvykle neovlivní silný odpor ani rušivé události. Soustředěnost sama na sebe se může v týmu hodit v případě, že kolegové jsou zavaleni byrokracií nebo nejsou schopni dojít ke shodě. Nezapomínejte ale, že budete-li příliš pozornosti věnovat svému nitru, mohou vás ostatní považovat za člověka únavného nebo sebestředného.

Přímý: Mnoho lidí tuto vlastnost oceňuje, protože nemusí pochybovat o tom, co říkáte. Můžete být též inspirací pro ty, kdo neradi projevují své názory a nápady. Budete-li ale příliš netaktní, můžete ostatním ublížit a uškodit další vzájemné komunikaci.

Odvážný: Obvykle se neomezujete a neděláte věci zavedenými způsoby. Pokud něco považujete za nutné, nebojíte se pořádně rozvířit vody. Můžete být inspirací lidem, kteří se bojí riskovat a zkoušet nové věci. Nezapomínejte ale, že odvahu je třeba držet na uzdě, abyste se nechovali lehkomyšlně, což by vás mohlo od kolegů odcizit.

Panovačný: Vaše rozhodnost a zaměřenost na cíl může být rozhodujícím přínosem týmu i celé organizaci. Pokud ale v situacích, kdy je třeba dosáhnout shody, nebudete naslouchat myšlenkám ostatních nebo si nebudete vážit jejich názorů, budete se pravděpodobně muset potýkat s odporem nebo i se záští.

Náročný: Abyste dosáhli požadovaných výsledků, často vyvíjíte na ostatní tlak. Takovouto vlastnost lze považovat za přednost, pokud pracujete na společném cíli nebo se snažíte splnit časový limit. Musíte ale brát ohled na pocity ostatních a nebýt panovačný.

Energický: V pracovním prostředí to znamená, že „ne“ pro vás není odpověď. O výhodu se jedná, pokud jste nuceni pracovat se špatnými vstupními daty nebo pokud je třeba dodržet standardy kvality při velmi krátkých limitech. O nevýhodu se jedná, pokud začnete být panovační nebo příliš nesmlouvaví.

Osobnostní rys i

Lidi, kteří v osobnostním rysu „i“ dosáhli podobného výsledku jako vy, lze obvykle charakterizovat následujícími přídavnými jmény. Zakroužkujte slova, která považujete za své přednosti, a vyznačte možné problémové oblasti.

Prosazující se: Často o sobě mluvíte a ještě častěji nabízíte skupině své zkušenosti. O výhodu se jedná při komunikaci s ostatními, protože z vás nebudou muset informace dolovat. Dávejte si ale pozor, abyste nezačali být ješitní. Lidé by vás pak mohli přestat poslouchat.

Důvěřivý: Bez váhání věříte ostatním, což je v dnešní době velice povzbudivé, obzvláště při práci se skeptickými jedinci. Opravdová důvěra je ale založena na dobrých zkušenostech. Pokud budete příliš důvěřiví, riskujete, že vás ostatní budou považovat za naivní.

Vlivný: Mezi vlastnosti opravdových vůdců dozajista patří i schopnost inspirovat ostatní a přinutit je jednat. Můžete ostatním radit, a pokud nejsou schopni jednat sami, můžete je zastupovat. Je ale důležité, abyste zůstali pravdomluvní, zodpovědní a neuváděli ostatní v do omylu.

Prívětivý: Veselá a milá povaha vám umožní zapadnout téměř do každého kolektivu a přispět ke společnému cíli. Pokud ale nechcete být nepříjemní a máte strach podělit se o své opravdové myšlenky a názory, riskujete, že vás ostatní budou považovat za nezajímavého nebo oploštělého člověka.

Společenský: Nebojíte se temperamentního kontaktu s ostatními, obvykle se nacházíte ve středu veškerého dění a rádi se dělíte o své nápady. Toto je výhoda při jednání s introvertními jedinci, kteří potřebují pomoci začlenit do skupiny. Společenskost ale není na místě, pokud se potřebujete soustředit na časové limity nebo jen na vykonávanou úlohu.

Štědrý: V pracovním prostředí často ostatním věnujete čas a energii, aniž byste čekali něco na oplátku. Jedná se o obdivuhodnou vlastnost, s jejíž pomocí snadněji dosáhnete společného cíle. Občas ale musíte spořit čas a energii a říci „ne“ v situacích, kdy je třeba zvládat více projektů najednou.

Klidný: V nových situacích, při jednání s novými lidmi a při řešení nových problémů býváte sebejistí. Málokdy reagujete okamžitě a většinou zůstáváte klidní. Lidé vás proto často respektují a dokonce i napodobují. Pokud ale nebudete brát v úvahu obavy ostatních, můžete ztratit o důvěryhodnost.

Osobnostní rys S

Lidi, kteří v osobnostním rysu „S“ dosáhli podobného výsledku jako vy, lze obvykle charakterizovat následujícími přídavnými jmény. Zakroužkujte slova, která považujete za své přednosti, a vyznačte možné problémové oblasti.

Nedočkavý: Vaše nadšení je nakažlivé. Můžete dokonce ostatní inspirovat, aby více jednali a pomáhali vám vytvářet dynamické prostředí. Nezapomínejte ale, že přílišná horlivost vás může hnát vpřed až moc rychle a být na úkor kvality. Také vás může začít nutit přehlížet důležité detaily.

Kritický: Často si neberete servítky, což vám i vaší organizaci prospívá v situacích, kdy je nekompromisní upřímnost jediný způsob jak pokračovat v práci nebo odstranit vadné projekty. Měli byste si ale dávat pozor, aby vaše kritika nebyla vůči ostatním necitlivá.

Nespokojený: Pocity nespokojenosti mohou být hnací silou k velkým úspěchům nebo působivým výsledkům. Pokud to ale přeženete, ostatním se můžete zdát pouze jako negativista.

Neposedný: Schopnost vykonávat více činností najednou jde s neklidnou povahou ruku v ruce. Tato vlastnost se může hodit, pokud pracujete na mnoha různých projektech. Nevýhodou je, že pokud se potřebujete soustředit pouze na jeden problém, mohou vám tyto sklony působit potíže.

Nerozvážný: On svých činnostech často rozhodujete velmi rychle. V pracovním prostředí je takováto rozhodnost při řešení obtížných problémů vítána. Pokud ale nějaké rozhodnutí učiníte příliš rychle nebo dříve, než získáte veškeré informace, může se vám tato schopnost vymstít.

Neklidný: Mezi klady neposednosti patří hledání nových výzev a čerstvých koncepcí. Objevování nových horizontů může prospět celému týmu, protože projekty jsou pak neustále zajímavé. Dovedena do extrému ale může neklidná povaha vést k pocitům smutku nebo zahořklosti.

Orientovaný na změny: Tuto vlastnost nejlépe využijete, pokud se chcete vyhnout nástrahám stagnace. Neustále proto hledáte nové nápady a inovativní řešení. Dávejte si ale pozor, aby se z vaší touhy po změně nestala posedlost. Mohli byste pak přestat brát v úvahu pozitivní stránky tradic.

Osobnostní rys C

Lidi, kteří v osobnostním rysu „C“ dosáhli podobného výsledku jako vy, lze obvykle popsat následujícími přídavnými jmény. Zakroužkujte slova, která považujete za své přednosti, a vyznačte možné problémové oblasti.

Neústupný: Pokud narazíte na překážky, často se horlivě a neústupně držíte svých plánů. Vaše vytrvalost může zvýšit pravděpodobnost úspěchu složitých projektů. Odmítání kompromisů ale může být kontraproduktivní, pokud tak zdržujete dokončení práce.

Náladový: Tento povahový rys lze považovat za silnou stránku, pokud s jeho pomocí udržujete kolegy ve střehu a podporujete jejich kreativitu. Slabinou se stává ve chvíli, kdy jste natolik nepředvídatelní, že ostatní přestane zajímat váš názor.

Vzpurný: Často rádi zavrhuje konvenční způsoby myšlení. Ignorujete tradiční překážky a podporujete tak rozvoj nových nápadů a průlomových přístupů. Pokud se ale budete vzpouzet v každé situaci, může dojít k problémům.

Vzdorný: Často vás obklopuje aura urputné nezávislosti. Odmítáte se přizpůsobovat tlaku okolí, a proto jste schopni přispívat tolik potřebnou konstruktivní kritikou. Dávejte si ale pozor, aby se vaše zásadovost neproměnila v otevřenou neposlušnost.

Paličatý: Je pro vás těžké ustoupit nebo s něčím jen tiše souhlasit. Vaše odhodlání se hodí v situacích, kdy jsou ohroženy důležité cíle a hrozí jejich zrušení. Pokud ale vaše tvrdohlavost začne stát v cestě opravdovému zlepšování, není tato vlastnost již tak žádaná.

Netaktní: Často hovoříte přímě a nezabýváte se společenskými zvyklostmi, takže všichni mají o vašich názorech a myšlenkách vždy jasno. To bývá výhoda, pokud v práci potřebujete komunikovat přímočaře. Mezi nevýhody samozřejmě patří, že můžete ostatní urazit a odcizit si je.

Sarkastický: Moc dobře víte, že humor uklidňuje napjaté situace a zmírňuje trapné momenty. Budete-li ale tuto vlastnost používat příliš mnoho, můžete své kolegy rozzlobit, protože si budou myslet, že se jim vysmíváte.

III. fáze: váš klasický profil

DiSC® Classic 2.0

Způsob, jakým jsou čtyři osobnostní rysy dominance, ovlivňování, stabilita a svědomitost nakombinovány, tvoří unikátní profil. Teoretický a klinický výzkum nám pomohl vyvinout popis každého „klasického profilu“, s jehož pomocí mohou lidé lépe pochopit a popsat svou osobnost.

Váš klasický profil je Soustředěný na výsledky. Přečtěte si prosím níže uvedený popis a zvýrazněte ty oblasti, které vás dle vašeho názoru nejlépe charakterizují.

Soustředěný na výsledky

Vaše motivace

Jako lidé soustředění na výsledky jste sebevědomí a jste schopni rychle myslet. Obvykle jste odhodlaní a vytrvalí, dokonce až natolik, že se stáváte silnými individualisty. Často dáváte najevo svou dominantní osobnost, což zvyšuje vaše šance, že vás ostatní budou vidět jako člověka energického a přímého.

Často toužíte po důležitých a autoritativních postech. Máte též v oblibě konkurenční situace nebo šance stát se jedničkou. Pravděpodobně se těšíte na nové povinnosti a nelze vás jen tak zastrašit. Protože máte sklony mluvit o svých opravdových pocitech, nečiní vám problémy uplatňovat svou autoritu a sílu ega.

Vaše sklony k naprosté nezávislosti vám často dodávají punc namyšlenosti. K tomu se přidává fakt, že býváte netrpěliví či povýšení. V extrémních situacích se ostatním můžete zdát až příliš upřímní či dokonce bezcitní.

III. fáze: váš klasický profil

DiSC® Classic 2.0

Vaše pracovní návyky

Pravděpodobně se snažíte nacházet nové způsoby testování svých schopností dosahovat výsledků a nadále je rozvíjet. Zájem ve vás vyvolávají jedinečné úlohy a dozajista vás zaujmou i nové příležitosti. Z tohoto důvodu se budete nejspíše vyhýbat statické, rutinní a předvídatelné práci. Dokážete ocenit obtížné úlohy, které vyžadují snahu dosáhnout konkrétních cílů.

Rychlé tempo vám dodává dobrou náladu a soustředí vaši energii. Z tohoto důvodu většinou pohrdáte pomalou a metodickou prací. Obvykle vás též irituje přímé řízení a časově náročné podrobnosti. Pokud je to možné, snažíte se zcela vyhnout jakýmkoli omezujícím faktorům. Bez ohledu na pohodlí při provádění úkolu, po jeho dokončení jste se sebou obvykle velice spokojeni.

Usilovně se snažíte dosahovat solidních výsledků. Tváří v tvář nepříjemnostem jste obvykle houževnatí a při dosahování kvalitních řešení nekompromisní. Takováto vytrvalost vaší organizaci bezesporu často vyhovuje.

Ceníte si své nezávislosti a raději pracujete samostatně. Práce v komisích a týmové projekty pro vás tedy nepředstavují ideální prostředí. Přestože ve skupině býváte často netrpěliví, pokud je třeba, neváháte přesvědčit ostatní, aby podporovali vaše nápady. Toto chování je pro vás typické obzvláště tehdy, když hledáte pomoc s rutinními činnostmi.

Své kolegy pravděpodobně nejvíce ovlivňujete silou charakteru. S lidmi, které považujete za pomalé nebo nenápadité pracovníky, býváte velice netrpěliví a kritičtí. Na druhou stranu oceňujete kolegy, kteří jsou schopni dosahovat spolehlivých výsledků. Váš respekt si lidé získají především rychlým provedením úkolu a dosažením výsledků.

III. fáze: váš klasický profil

DiSC® Classic 2.0

Rady

Protože na mnoho projektů nahlížíte jako na konkurenční situace, můžete se s kolegy dostat do konfliktů. Velmi se snažíte být v práci nejlepší a s přehledem vítězit. Prospěje vám, pokud si uvědomíte, že u většiny činností nejde o vítězství.

Vaše silná touha po nezávislosti způsobuje, že se často nezačleníte dobře do týmu. Také se neradi zúčastňujete skupinových aktivit. Váš přístup se ostatním může zdát arogantní či blahosklonný. Tento pocit umocňuje i fakt, že býváte ke svým kolegům příliš kritičtí. Chcete-li provést nápravu, zvažte názory kolegů a neodmívejte automaticky jejich komentáře. Ještě více pomůže, pokud o kolegy projevíte opravdový zájem. Nápady a řešení ostatních byste také mohli začít zvažovat jako jednu z potenciálních možností řešení problémů.

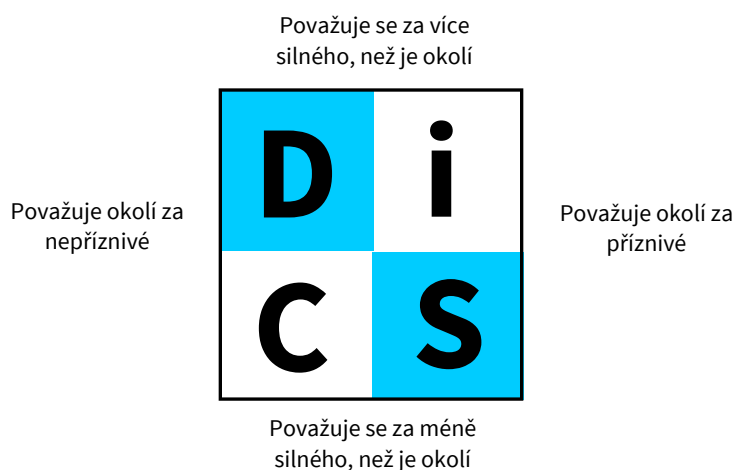
Jste schopni rychle nacházet chyby nebo vady, které mohou oddálit požadované výsledky. Pokud to považujete za nutné, využijete tyto dovednosti k ospravedlnění převzetí kontroly nad situací. Občas přebíráte zodpovědnost i za projekty, kde se nemůžete chopit vedení. Jedním z důvodů takového rozhodnutí může být, že nechcete být považováni za padavku. Možná také máte obavy, že vás někteří kolegové při nejbližší příležitosti využijí.

Spíše než abyste překračovali své hranice nebo pravomoci, prospělo by vám jasně vyjadřovat své úvahy. Vysvětlíte-li své myšlenky, předejdete vzniku konfliktů. Svou efektivitu můžete podpořit i větší trpělivostí a poddajností.

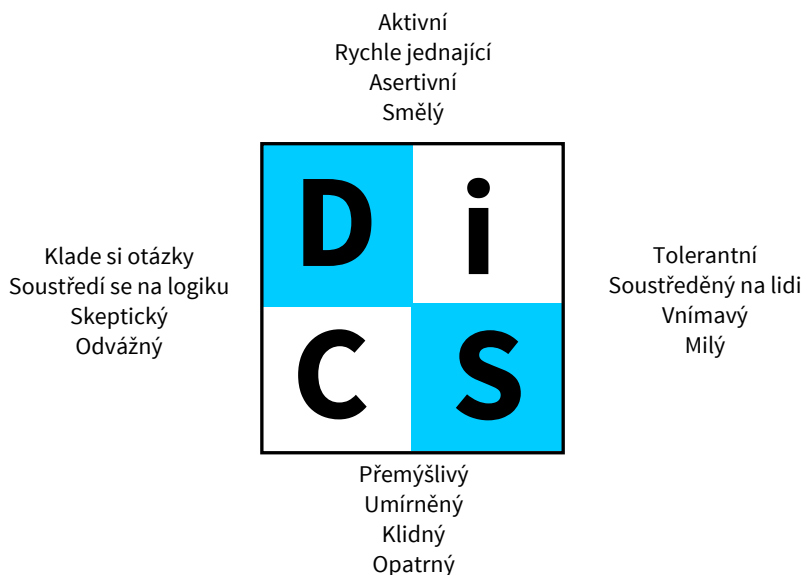
Jste sebejistý individualista, jehož vytrvalost organizaci obvykle přinese požadované výsledky.

DiSC Classic je založen na modelu čtyř kvadrantů a spolehlivě popisuje čtyři hlavní způsoby lidského chování: dominanci (D - dominance), ovlivňování (i - influence), stabilitu (S - steadiness) a svědomitost (C - conscientiousness). U některých osob dominuje jeden způsob chování, u jiných jsou význačné dva či dokonce tři způsoby chování.

Jak se vaše chování dle modelu DiSC liší od chování ostatních? Co máte s ostatními způsoby chování DiSC společného? Zde popsany model DiSC vám pomůže tyto důležité otázky pochopit. V níže uvedeném čtverci má každý způsob chování DiSC něco společného se svými sousedy. Na obrázku lze vidět, že lidé spadající pod způsoby chování „C“ a „S“ se často považují za méně silné, než je jejich okolí. To znamená, že mají sklony přizpůsobovat se okolí, protože cítí, že je mohou jen velmi málo ovládat. Na druhou stranu, typy chování „D“ a „i“ se často považují za více silné, než je jejich okolí. To znamená, že mohou být asertivnější, protože cítí, že své okolí více ovládají. Typy chování „D“ a „C“ též mají sklony považovat své okolí za nepříznivé (nebo nevlídné a vzdorující). Typy chování „i“ a „S“ zase mají sklony vidět své okolí jako příznivé (nebo přátelské a podporující).



Níže uvedený obrázek rozvíjí model DiSC. Popisuje čtyři typy chování tak, aby je bylo možno lépe pozorovat a aby lépe odpovídaly reálnému lidskému jednání. Pověšimněte si, že zatímco typy chování „C“ a „S“ jsou spíše typy přemýšlivými a umírněnými, typy „D“ a „i“ jsou aktivnější a jednají rychleji. Typy chování „D“ a „C“ si také kladou více otázek a soustředí se spíše na logiku. Typy chování „i“ a „S“ zase mají sklony být tolerantnější a zaměřují se více na lidi.



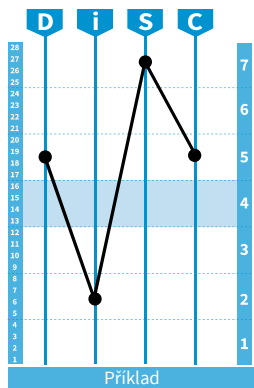


Níže uvedená tabulka slouží jako přehled všech čtyř osobnostních rysů DiSC®. Chcete-li lépe pochopit ostatní, ať už jsou jako vy, či nikoli, přečtěte si popisy všech osobnostních rysů.

D DOMINANCE	I OVLIVŇOVÁNÍ (INFLUENCE)
<p>Okolí přetváříte tím, že při dosahování výsledků překonáváte překážky.</p> <p>POPIS Mezi tendence této osoby patří</p> <ul style="list-style-type: none"> • dosahování okamžitých výsledků • akce • přijímání výzev • provádění rychlých rozhodnutí • zpochybňování statutu quo • přijetí autority • zvládnání problémů • řešení problémů <p>Tato osoba potřebuje prostředí, které obsahuje</p> <ul style="list-style-type: none"> • moc a autoritu • prestiž a výzvy • příležitosti pro úspěch jednotlivce • široký rozsah úkonů • přímé odpovědi • příležitosti k postupu • osvobození od kontrol a dohledu • mnoho nových a různorodých aktivit <p>AKČNÍ PLÁN Tato osoba potřebuje lidi, kteří budou</p> <ul style="list-style-type: none"> • zvažovat pro a proti • odhadovat rizika • opatrní • vytvářet předvídatelné prostředí • zjišťovat fakta • promýšlet rozhodnutí • rozpoznávat potřeby ostatních <p>Aby byla tato osoba efektivnější, potřebuje</p> <ul style="list-style-type: none"> • získávat obtížné úkoly • chápat potřeby ostatních • zakládat techniky na praktických zkušenostech • být občas šokována • identifikovat se se skupinou • vyjadřovat důvody svých závěrů • si být vědoma stávajících postihů • udržovat mírné tempo a více odpočívat 	<p>Okolí přetváříte tím, že ovlivňujete nebo přesvědčujete ostatní.</p> <p>POPIS Mezi tendence této osoby patří</p> <ul style="list-style-type: none"> • kontakt s lidmi • dělat dobrý dojem • výřečnost • vytváření motivovaného prostředí • podpora nadšení • bavení lidí • nahlížení na lidi a situace optimisticky • účast ve skupině <p>Tato osoba potřebuje prostředí, které obsahuje</p> <ul style="list-style-type: none"> • popularitu, společenské uznání • veřejné uznání schopností • svobodu vyjadřování • skupinové aktivity mimo práci • demokratické vztahy • osvobození od kontrol a detailů • příležitosti vyjadřovat návrhy • školení a poradenství • příznivé pracovní podmínky <p>AKČNÍ PLÁN Tato osoba potřebuje lidi, kteří budou</p> <ul style="list-style-type: none"> • soustředění na úlohu • vyhledávat fakta • mluvit přímo • respektovat upřímnost • vyvíjet systematické přístupy • raději řešit problémy než jednat s lidmi • uplatňovat logický přístup • projevovat individuální dokončení <p>Aby byla tato osoba efektivnější, potřebuje</p> <ul style="list-style-type: none"> • řídit čas, pokud má nízké D nebo S • roznodovat objektivně • uplatňovat vedení v praxi • být realističtější při odhadování ostatních • stanovovat priority a termíny • být k ostatním přísnější, pokud má nízké D
C SVĚDOMITOST (CONSCIENTIOUSNESS)	S STABILITA (STEADINESS)
<p>Kladete důraz na svědomitou práci za stávajících okolností, čímž zajišťujete kvalitu a přesnost.</p> <p>POPIS Mezi tendence této osoby patří</p> <ul style="list-style-type: none"> • dodržovat klíčová nařízení a standardy • soustředit se na klíčové detaily • myslet analyticky, zvažovat pro a proti • jednat s lidmi diplomaticky • v konfliktech používat jemné nebo nepřímé přístupy • kontrola přesnosti • kritická analýza výkonu • využití systematického přístupu k situacím či aktivitám <p>Tato osoba potřebuje prostředí, které obsahuje</p> <ul style="list-style-type: none"> • jasně definovaná očekávání kladená na výkon • důraz na kvalitu a přesnost • rezervovanou, obchodní atmosféru • příležitosti předvést odbornost • řízení faktorů ovlivňujících jejich výkon • příležitost ptát se „proč“ • uznání příslušných schopností a úspěchů <p>AKČNÍ PLÁN Tato osoba potřebuje lidi, kteří budou</p> <ul style="list-style-type: none"> • rozdělovat důležité úkoly • dělat rychlá rozhodnutí • používat postupy pouze jako vodítka • dojednávat kompromisy se soupeři • vyjadřovat neoblíbená stanoviska • inicializovat a zprostředkovávat diskuse • podporovat týmovou práci <p>Aby byla tato osoba efektivnější, potřebuje</p> <ul style="list-style-type: none"> • opatrné plánování • znát přesný popis práce a její cíle • plánovat posouzení výkonu • získávat komentáře týkající se jejich výkonu • respektovat osobní hodnotu ostatních stejně jako své úspěchy • naučit se lépe snášet konflikty 	<p>Při plnění úkolu kladete důraz na spolupráci s ostatními v rámci existujících podmínek.</p> <p>POPIS Mezi tendence této osoby patří</p> <ul style="list-style-type: none"> • práce konzistentním, předvídatelným způsobem • trpělivost • rozvoj speciálních schopností • pomoc ostatním • loajalita • schopnost dobře naslouchat • jednání s rozrušenými lidmi • vytváření stabilního a harmonického pracovního prostředí <p>Tato osoba potřebuje prostředí, které obsahuje</p> <ul style="list-style-type: none"> • zachování statutu quo, pokud není důvod ke změně • předvídatelné postupy • uznání za odvedenou práci • minimální zasahování práce do soukromí • upřímné uznání • ztotožnění se se skupinou • standardní pracovní postupy • minimum konfliktů <p>AKČNÍ PLÁN Tato osoba potřebuje lidi, kteří budou</p> <ul style="list-style-type: none"> • rychle reagovat na neočekávané změny • čelit výzvám přijatých úkolů • pracovat na více věcech • prosazovat sami sebe • vyvíjet tlak na ostatní • rádi pracovat v nepředvídatelném prostředí • pomáhat při určování pracovních priorit • flexibilní v pracovních postupech <p>Aby byla tato osoba efektivnější, potřebuje</p> <ul style="list-style-type: none"> • být připravena na změnu • utvrzovat se v sebeúctě • vědět, jak osobní snahy přispívají ke snahám skupiny • pracovat s upřímnými kolegy s podobnými kompetencemi při práci na úlohách znát pokyny • cítit podporu kreativity

Na následujících stránkách naleznete popisy všech 15 klasických profilů. Každý z nich představuje chování lidí se specifickou kombinací čtyř osobnostních rysů DiSC®.

Badatel



Emoce: je věcný a disciplinovaný

Cíl: moc ve formálních pozicích a pozicích autority

Ostatní soudí dle: používání faktických informací

Ostatní ovlivňuje: odhodláním, neústupností

Hodnota pro organizaci: je schopen dovést projekty do úplného konce; odhodlaně pracuje na úkolu buď sám nebo ve skupince

Nadměrně používá: přímost; podezřívavost

Pod tlakem: konflikty zažívá spíše uvnitř; vůči některým občas pociťuje zášť

Obavy: být součástí masy; zodpovědnost za prodej abstraktních nápadů

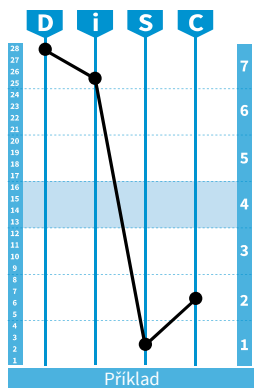
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: by byl flexibilnější; více toleroval ostatní; osobně se zajímal o ostatní

Badatelé jsou objektivní, pracují analyticky a často slouží jako věcné spojení s realitou. Obvykle jsou zdrženliví a klidně a stabilně pracují na vlastní cestě k cíli. V mnoha věcech jsou úspěšní ne díky všestrannosti, ale díky houževnatému odhodlání dokončit úkol. Hledají jasnou úlohu nebo cíl, k jehož dosažení si mohou vyvinout přesný plán, a uspořádat tak svou činnost. Jakmile projekt začne, badatelé se vytvrle bijí o dosažení cíle. Občas je ke změně jejich vymezeného směru třeba zásah. Díky tomu často působí jako tvrdohlaví a neústupní.

Badatelé rádi pracují na obtížných technických úkolech, kdy mohou k interpretaci informací a k vyvozování výsledků použít tvrdá fakta. Řídí se spíše logikou než city. Při prodeji nebo marketingu jsou neúspěšnější, pokud je předmětem prodeje konkrétní produkt.

Badatelé se příliš nesnaží zavděčit ostatním a nejraději pracují sami. Mohou se zdát chladní, přímí a netaktní. Váží si vlastních názorů a myšlenek, a proto ostatní hodnotí dle toho, jak umí používat fakta a logiku. Aby se zvýšila jejich efektivita v komunikaci s ostatními, musí se naučit ostatní lépe chápat, obzvláště pak jejich emoce.

Inspirátor



Emoce: toleruje agresivitu; zlehčuje potřebu sympatií

Cíl: ovládat okolí či obecnost

Ostatní soudí dle: vyzařování osobní síly, charakteru a společenské moci

Ostatní ovlivňuje: šarmem, vedením, zastrahováním, odměnami

Hodnota pro organizaci: slouží jako „hybatel“; zahajuje práci, klade požadavky, skládá komplimenty, trestá

Nadměrně používá: názor, že „účel světí prostředky“

Pod tlakem: manipuluje lidmi, hádá se, je agresivní

Obavy: slabost; ztráta společenského postavení

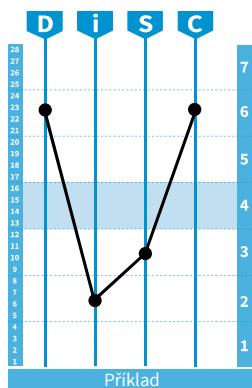
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: začne být citlivější; začne ostatním pomáhat uspět v osobním rozvoji

Inspirátoři se vědomě snaží měnit myšlenky a činy ostatních. Chtějí své okolí ovládat. Jsou schopni rafinovaně rozpoznat stávající motivy jednotlivců a manipulovat jimi tak, aby se dotyční chovali dle jejich záměrů.

Inspirátoři ví přesně, jaké požadují výsledky, ale ne vždy to hned vyjádří slovy. Příslušné výsledky zmíní až poté, co si dotyčnou osobu „připraví“. Lidem toužícím po přijetí společnosti nabízí přátelství, lidem toužícím po moci nabízí autoritu a těm, kdo touží po předvídatelném prostředí, nabídnou stabilitu.

Inspirátoři umí být při interakcích s ostatními velmi šarmantní. Když žádají o pomoc s monotónními a zdoluhavými úkoly, umí být velmi přesvědčiví. Ve společnosti inspirujících jedinců mají lidé často rozporuplné pocity – na jednu stranu je přitahují, ale na stranu druhou jsou podivně odtažití. Kvůli manipulacím se lidé často cítí těmito osobami využívaní. Přestože inspirující osoby mohou někomu nahánět strach a často mění rozhodnutí ostatních, jsou mezi kolegy obvykle oblíbení, protože umí dobře mluvit a přesvědčovat. Jasně upřednostňují dosahování cílů spoluprací a přesvědčováním, ne nařizováním.

Kreativní



Emoce: toleruje agresi; potlačuje individuální projevy

Cíl: dominance; jedinečné úspěchy

Ostatní soudí dle: osobních standardů; inovativních nápadů na dokončení úkolů

Ostatní ovlivňuje: schopností udržovat tempo vývoje systémů a inovativními přístupy

Hodnota pro organizaci: zahajuje nebo plánuje změny

Nadměrně používá: přímost; kritický či blahosklonný přístup

Pod tlakem: rychle se znudí rutinní prací; pokud je omezován, má špatnou náladu; chová se nezávisle

Obavy: nedostatek vlivu; neschopnost splnit standardy

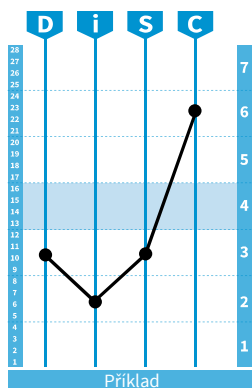
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: by byl laskavější; při komunikaci taktnější; efektivnější při práci v týmu; věnoval větší pozornost stávajícím sankcím

Kreativní osoby se často chovají rozporuplně. Touží mít hmatatelné výsledky, ale zároveň jsou to perfekcionisté, jejich agresivita je vyvážena citlivostí. Myslí a jednají rychle, svazuje je ale touha prozkoumat všechna možná řešení a teprve poté se rozhodnout.

Kreativní osoby jsou při práci na projektech obezřetné a chtějí přinášet změny. Snaží se dosáhnout dokonalosti a umí dobře plánovat. Jimi navržené změny jsou často přínosné, ale jejich metody občas neberou v potaz mezilidské vztahy.

Kreativní osoby chtějí mít možnost svobodně zkoumat, úkolem vedení má být přezkoumání a testování výsledků. Každodenní rozhodnutí jsou schopni provádět rychle, při důležitějších rozhodnutích jsou ale opatrnější: „Měl bych to povýšení přijmout?“ „Mám se přestěhovat?“ Ve snaze dosahovat výsledků a v touze po dokonalosti se kreativní osoby obvykle nestarají o společenskou rovnováhu. Často se pak zdají být chladní, rezervovaní či netaktní.

Objektivně myslící



Emoce: odmítá agresivitu mezi osobami

Cíl: správnost

Ostatní soudí dle: schopnosti logického uvažování

Ostatní ovlivňuje: používáním faktů, dat a logických argumentů

Hodnota pro organizaci: definuje a ujasňuje; získává, hodnotí a testuje informace

Nadměrně používá: analýzu

Pod tlakem: začne obtěžovat

Obavy: iracionální činy; posměch

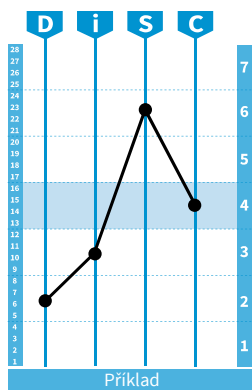
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: by byli otevřenější; veřejně projednávali své nápady a názory

Objektivně myslící lidé mají často dobře vyvinuté kritické myšlení. Pokud činí závěry a plánují činnosti, zdůrazňují důležitost faktů a ve všech činnostech se snaží o správnost a přesnost. Chtějí-li zvládat své pracovní činnosti efektivně, často kombinují intuitivní informace a sesbíraná fakta. Pokud o nějaké činnosti pochybují, snaží se neúspěchu na veřejnosti zabránit pečlivou přípravou. Například předtím, než použijí určitou dovednost ve skupině, nejdříve si ji natrénují v soukromí.

Objektivně myslící osoby raději pracují s lidmi, kteří preferují zachování klidného pracovního prostředí. Někteří lidé je mohou považovat za stydlivé, protože nedávají najevo své pocity. Obzvláště nepříjemně se cítí ve společnosti agresivních jedinců. Přestože jsou objektivně myslící lidé klidní, cítí silnou potřebu ovládat své okolí. Toto ovládnutí provádí nepřímo, a to tak, že po ostatních požadují dodržování pravidel a standardů.

Objektivně myslící lidi zajímají „správné“ odpovědi a v nejasných situacích je pro ně obtížné se rozhodovat. Protože se často dělají starosti, mohou zabřednout do „analytické paralýzy“. Když udělají chybu, často ji váhají přiznat. Raději se ponoří do vyhledávání informací, které podpoří jejich názor.

Odborník



Emoce: je záměrně umírněný; vychází ostatním vstříc

Cíl: zachovat status quo; vyrovnané prostředí

Ostatní soudí dle: standardů přátelství; kompetence

Ostatní ovlivňuje: stálým výkonem; vstřícností k ostatním

Hodnota pro organizaci: plánuje v krátkodobém horizontu; je předvídatelný, stálý, zachovává neměnné tempo

Nadměrně používá: skromnost; obává se riskovat; pasivní odpor k inovacím

Pod tlakem: začne se přizpůsobovat autoritám a skupinovému myšlení

Obavy: změny, dezorganizace

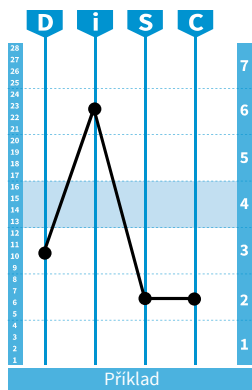
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: by veřejně hovořil o svých nápadech; získal z komentářů ostatních sebedůvěru; používal zkratky

Odborníci se dobře snášejí s ostatními. Díky svým mírným a zdrženlivým postojům a skromnému vystupování jsou schopni dobře spolupracovat s lidmi mnoha různých způsobů chování. Jsou ohleduplní, trpěliví a neustále ochotní pomáhat lidem, které považují za přátele. V pracovním prostředí vytváří blízká přátelství s relativně malou skupinkou osob.

Jejich snahy jsou namířeny na zachování známých a předvídatelných podmínek. Odborníci neefektivněji pracují v odborných oblastech, svou práci si plánují v rámci stanovených postupů a dosahují překvapivě stálého výkonu. K zachování této úrovně konzistence jim napomáhá uznání ostatních.

Odborníci se jen pomalu přizpůsobují změnám. Včasná příprava na změny jim pomůže změnit své postupy a zároveň zachovat konzistentní úroveň výkonu. Odborníci mohou též potřebovat pomoc na začátku nového projektu a při vyvíjení nových procedur k zachování časových limitů. Dokončené projekty často znovu revidují. Odborníci by si měli zvyknout vyhazovat staré dokumenty, které již nejsou k užítku.

Organizátor



Emoce: je ochoten akceptovat ostatní

Cíl: oblíbenost, popularita

Ostatní soudí dle: verbálních schopností

Ostatní ovlivňuje: chválou, příležitostmi, laskavostmi

Hodnota pro organizaci: uklidňuje napětí; prosazuje projekty a lidi, včetně sebe sama

Nadměrně používá: chválu, optimismus

Pod tlakem: začne být lehkomyšlný a sentimentální; není organizovaný

Obavy: ztráta společenského přijetí a sebeúcty

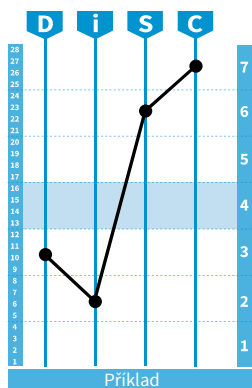
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: zlepší řízení času; zvýší míru objektivitu; pocitu naléhavosti; bude více ovládat emoce; plnit sliby, úkoly

Organizátoři mají širokou síť kontaktů. Obvykle jsou družní, společensky obratní a snadno formují nová přátelství. Jen zřídka si úmyslně dělají nepřátele. Organizátoři hledají příznivé společenské prostředí, kde mohou své kontakty rozvíjet a udržovat. Jsou výmluvní, prosazují vlastní názory a podporují nadšení pro projekty ostatních. Díky široké škále kontaktů mají organizátoři vždy zajištěn přístup k lidem, kteří jim mohou pomoci.

Protože organizátoři s ostatními nejraději pracují a interagují v rámci aktivit, nezajímá je příliš dokončování úloh. Vyhledávají situace, kdy se mohou setkávat s lidmi a bavit se s nimi, i v případě, že jejich práce klade důraz na samostatnější činnosti. Milují schůze, komise a konference.

Obvykle jsou optimističtí, ale mají tendenci přeceňovat schopnosti ostatních. Často dochází k příznivým závěrům, aniž by zvážili všechna fakta. Správným školením a vedením se organizátoři musí naučit být objektivní a klást důraz na výsledky. Problém může pro organizátory znamenat hospodaření s časem. Důležitost „uzavření“ a ukončení úkolu si mohou připomínat tím, že si začnou stanovovat časové limity během diskusí a konverzací.

Perfekcionista



Emoce: působí kompetentně; rezervovaný a opatrný

Cíl: stabilita; předvídatelné úspěchy

Ostatní soudí dle: přesných standardů

Ostatní ovlivňuje: soustředěním se na podrobnosti; přesností

Hodnota pro organizaci: je svědomitý; dodržuje standardy; řídí kvalitu

Nadměrně používá: postupy a bezpečnostní kontroly; příliš se spoléhá na lidi, produkty a procesy, které fungovaly v minulosti

Pod tlakem: začne se chovat taktně a diplomatsky

Obavy: nevraživost

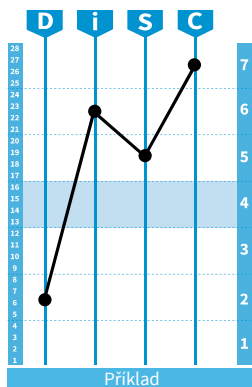
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: by byli více flexibilní ve své roli; byli nezávislejší a důvěřivější; více věřili sami sobě

Perfekcionisté přemýšlí a pracují systematicky a přesně, dodržují dané postupy v pracovním i v osobním životě. Jsou extrémně svědomití a při práci, která vyžaduje soustředění na podrobnosti a přesnost, jsou velmi pilní. Protože touží po stabilních podmínkách a předvídatelných činnostech, cítí se nejlépe v jasně definovaném pracovním prostředí. Chtějí znát podrobnosti o tom, co se od nich v práci očekává, jaké jsou časové požadavky a postupy hodnocení.

Perfekcionisté mohou zabřednout do podrobností rozhodovacího procesu. Jsou schopni dělat důležitá rozhodnutí, ale často jsou kritizováni za to, že jim sbírání a analýza informací trvá příliš dlouho. Přestože je zajímavá názor jejich nadřízených, pokud znají fakta, která mohou interpretovat a cinit z nich závěry, jsou schopni riskovat.

Perfekcionisté hodnotí sebe i ostatní dle přesně stanovených standardů vedoucích k dosažení konkrétních výsledků. Během práce ale vyžadují dodržování standardních pracovních postupů. Tento svědomitý důraz na standardy a kvalitu je pro organizaci přínosem. Perfekcionisté svou hodnotu často určují podle toho, co dělají, a ne podle toho, kým jsou jako lidé. Díky tomu často na osobní komplimenty reagují myšlenkou: „Co po mě ten člověk chce?“ Sebevědomí perfekcionistů se zvyšuje, pokud se naučí přijímat upřímné komplimenty.

Praktik



Emoce: chce udržovat krok s ostatními, v práci i v odbornosti

Cíl: osobní růst

Ostatní soudí dle: sebeovládání; pozice a povýšení

Ostatní ovlivňuje: přesvědčením o schopnostech zvládat nové dovednosti; rozvojem „správných“ postupů a činností

Hodnota pro organizaci: vyzná se v odborných oblastech a v řešení problémů s lidmi; je zručný a specializovaný

Nadměrně používá: příliš se soustředí na osobní cíle; má na ostatní nereálná očekávání

Pod tlakem: začne být rezervovaný; je citlivý na kritiku

Obavy: předvídatelnost; žádné uznání jakožto „odborník“

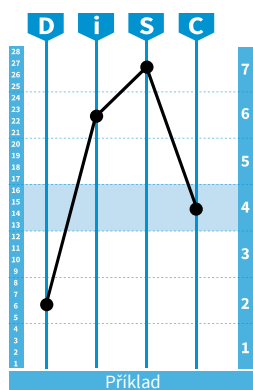
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: se začne více snažit o společné benefity; začne rozdělovat klíčové úlohy příslušným jedincům

Praktičtí jedinci si vážící schopností ve specializovaných oblastech. Žene je snaha „být v něčem dobrý“, a proto podrobně sledují vlastní pracovní výkon. Přestože cílem praktiků je být odborníkem v určité oblasti, často působí dojemem, že ví něco o všem. Tento dojem je obzvláště silný, když své znalosti z mnoha oblastí jasně vyjádří.

Při jednání s ostatními budí praktičtí jedinci dojem uvolněných, diplomatických a tolerantních lidí. Tento sympatický přístup se může na pracovišti rychle změnit, pokud se začnou intenzivně snažit vyhovět výkonnostním standardům. Váží si sebeovládání, a ostatní proto hodnotí na základě jejich schopnosti soustředit se na každodenní výkon. Kladou velké nároky na sebe i na ostatní a mají sklony jasně vyjadřovat svá zklamání.

Přirozeně se soustředí na rozvoj organizovaného přístupu k práci a na zlepšování vlastních schopností. Praktici též v rozvoji dovedností rádi pomáhají ostatním. Musí se též naučit ocenit ty, kdo k práci přispívají i přesto, že nepoužívají preferované metody praktiků.

Přátelský



Emoce: přijímá náklonnost; odmítá agresivitu

Cíl: přijetí skupinou

Ostatní soudí dle: snahy tolerovat ostatní a spolupracovat s nimi

Ostatní ovlivňuje: empatií; přátelstvím

Hodnota pro organizaci: podporuje, harmonizuje, vcítí se do druhých; soustředí se na služby

Nadměrně používá: laskavost

Pod tlakem: přesvědčuje ostatní; pokud to je nutné, používá informace nebo důležité znalosti

Obavy: neshody; konflikt

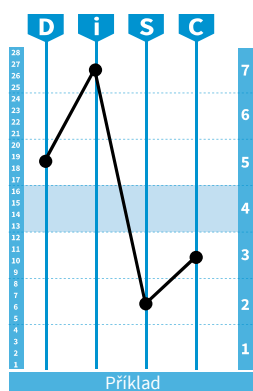
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: si uvědomí, kdo jsou a co mohou dokázat; začnou se více prosazovat a budou neústupnější; ve vhodných situacích se naučí říkat „ne“

Přátelští lidé v práci věnují pozornost mezilidským vztahům i úkolu. Jsou empatičtí a podporují ostatní. Umi dobře naslouchat a rádi dělají ostatním vrby. Lidé se v jejich přítomnosti cítí chťeni a potřební. Přátelští jedinci reagují na potřeby ostatních, takže lidé v jejich přítomnosti nemají strach z odmítnutí. Nabízí přátelství a jsou ochotní ostatním prokazovat služby.

Mají skvělé organizační schopnosti a včas dokončují úkoly. Přirozeně propagují harmonii a týmovou práci a rádi pomáhají ostatním s věcmi, které jsou pro ně obtížné.

Přátelští lidé se bojí konfliktu a neshod. Jejich snaha podporovat ostatní může vést k tomu, že lidé budou určitou situaci tolerovat a nebudou se snažit aktivně řešit problémy. Mají též sklony neupoutávat na sebe pozornost a vyhýbat se otevřeným konfliktům s agresivními jedinci, což lze považovat za nedostatek „drsnosti“. Přestože se snaží zapadnout do skupiny, uchovávají si též část nezávislosti.

Přesvědčivý



Emoce: důvěřuje ostatním; je nadšený

Cíl: autorita a prestiž; symboly společenského postavení

Ostatní posuzuje dle: schopnosti vyjadřovat se; flexibility

Ostatní ovlivňuje: přátelstvem, otevřeností, vyjadřováním

Hodnota pro organizaci: dobře prodává a uzavírá obchody; rozděluje zodpovědnost; je klidný a sebejistý

Nadměrně používá: nadšení; schopnost prodat; optimismus

Pod tlakem: je nerozhodný a lze jej snadno přesvědčit; chce-li vypadat dobře, začne se chovat organizovaně

Obavy: neměnné prostředí; komplexní vztahy

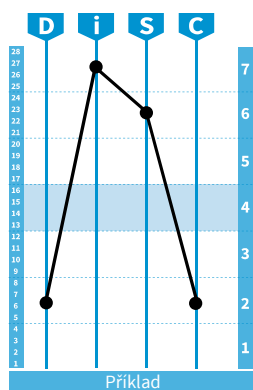
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: by řešil více obtížných úkolů; zaměřil se na služby a důležité detaily související s úkolem; objektivně analyzoval data

Přesvědčivé osoby pracují s lidmi, snaží se být přátelští a prosazovat vlastní cíle. Jsou společenští a zajímají se o ostatní, jsou schopni získat respekt a důvěru různých typů lidí. Přesvědčiví lidé mohou ostatním vstřípit své myšlenky, přitahují lidi, kteří s nimi poté zůstanou, ať už jako klienti nebo jako přátelé. Tato schopnost se hodí obzvláště tehdy, prodává-li přesvědčivá osoba sama sebe nebo své nápady a snaží se získat pozici autority.

Přesvědčiví lidé mají nejraději prostředí, kde mohou pracovat s ostatními, získávat obtížné úkoly a užívat si mnoho akčních aktivit. Vyhledávají pracovní úkoly, které jim dají příležitost dobře vypadat. Protože jsou přesvědčiví lidé od přírody optimisté, mohou mít až příliš pozitivní představy o výsledcích projektu a potenciálu ostatních. Mají též sklony přeceňovat svou schopnost měnit chování ostatních.

Přesvědčiví lidé touží zbavit se rutiny a dozoru, potřebují systematicky získávat analytická data. Když jim někdo připomene důležitost drobností, jsou schopni informace použít k vyvážení svého nadšení a realistického hodnocení situace.

Poradce



Emoce: je přívětivý; dává najevo sympatie a porozumění

Cíl: přátelství; štěstí

Ostatní soudí dle: pozitivního přijetí ostatních; schopnosti nacházet v lidech to dobré

Ostatní ovlivňuje: osobními vztahy; přístupem „otevřených dveří“

Hodnota pro organizaci: pracuje stabilně a předvídatelným způsobem; rozvíjí mnoho přátelství; naslouchá pocitům ostatních

Nadměrně používá: nepřímý přístup; toleranci

Pod tlakem: začne být příliš flexibilní a důvěrný; je příliš důvěřivý a nedělá rozdíly mezi lidmi

Obavy: vyvíjet na lidi tlak; být obviněn z ublížení

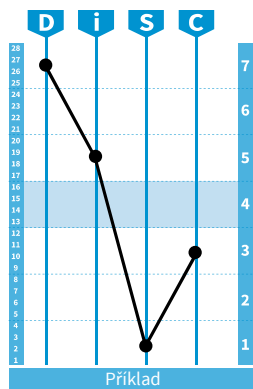
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: by více dbal na realistické konečné termíny; snažil se dokončit úlohu

Poradci jsou schopni efektivně řešit problémy ostatních. Dělalí na ostatní dojem vřelým přístupem, empatií a pochopením. Jsou optimističtí a snadno v ostatních nachází to dobré. Poradci s ostatními rádi vytváří dlouhodobé vztahy. Ochotně naslouchají problémům ostatních a řešení nabízí vlídně. Nevnučují ostatním své názory.

Poradci mají sklony být příliš tolerantní a trpěliví s lidmi, kteří nemají výsledky. Pod tlakem mohou mít obtíže čelit problémům s výkonem. Při vydávání pokynů, požadavků a trestů bývají rádi nepřímí. Díky názoru, že „lidé jsou důležití“, kladou menší důraz na dokončení úlohy. Občas potřebují pomoci s nastavením realistických konečných termínů.

Poradci často považují kritiku za osobní urážku, ale dobře reagují na pozornosti a komplimenty za dokončené úlohy. Pokud jsou na zodpovědné pozici, mají sklony věnovat pozornost kvalitě pracovních podmínek a poskytují členům své skupiny zasloužené uznání.

Soustředěný na výsledky



Emoce: vyjadřuje sílu ega; silný individualismus

Cíl: dominance a nezávislost

Ostatní soudí dle: schopnosti rychle splnit úkol

Ostatní ovlivňuje: silou charakteru; vytrvalostí

Hodnota pro organizaci: vytrvalost; houževnatost

Nadměrně používá: netrpělivost; hru o všechno

Pod tlakem: začne kritizovat a hledat chyby; odmítá spolupracovat s týmem; může překračovat hranice

Obavy: ostatní je využijí; pomalost, obzvláště při plnění úkolu; ostatní je budou považovat za padavku

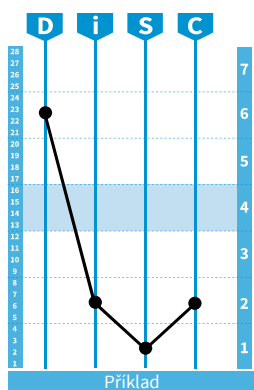
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: by více mluvili o svých úvahách; více zvažovali názory a nápady ostatních, zvláště co se týče cílů a řešení problémů; začali se více zajímat o ostatní; byli trpělivější a skromnější

Lidé soustředění na výsledky jsou sebevědomí, což si ostatní mohou vykládat jako aroganci. Aktivně vyhledávají příležitosti, které otestují a rozvinou jejich schopnosti dosahovat výsledky. Mají rádi obtížné úlohy, konkurenční situace, jedinečné úlohy a „důležité“ pozice. Povinnosti vykonávají poněkud namyšleně a po jejich dokončení se často chovají samolibě.

Lidé soustředění na výsledky se často vyhýbají omezujícím faktorům, jako je např. přímá kontrola, zdlouhavé podrobnosti a rutinní práce. Protože se chovají energicky a přímo, mohou mít potíže s ostatními. Lidé soustředění na výsledek si cení zvláště své nezávislosti a při skupinových činnostech nebo při práci v komisích mohou být netrpěliví. Přestože tento typ lidí obvykle raději pracuje samostatně, občas ostatní přemluví, aby podpořili jejich snahy, obzvláště jedná-li se o dokončení rutinních činností.

Lidé soustředění na výsledky rychle uvažují. Pokud někdo uvažuje pomaleji, často vůči němu začnou být netrpěliví a kritičtí. Ostatní soudí dle schopnosti dosahovat výsledků. Lidé, kteří se soustředí na výsledky, jsou odhodlaní a houževnatí, i když musí čelit nepřátelství. Pokud je to nutné, neváhají se chopit vedení, a nezáleží na tom, zda jsou na vedoucí pozici. Díky své nekompromisní honbě za výsledky se často jeví jako netaktní a bezcitní.

Vývojář



Emoce: zajímá se o své vlastní potřeby

Cíl: nové příležitosti

Ostatní soudí dle: schopnosti splnit vývojářovy standardy

Ostatní ovlivňuje: snahou řešit problémy; osobním pocitem moci

Hodnota pro organizaci: neschazuje vinu na ostatní; hledá nové či inovativní metody řešení problémů

Nadměrně používá: řízení lidí a situací tak, aby dosáhl svých výsledků

Pod tlakem: pracuje na dokončení úkolů sám; pokud někdo ohrožuje jeho individualismus nebo pokud zmizí výzvy, začne být agresivní

Obavy: nuda, ztráta kontroly

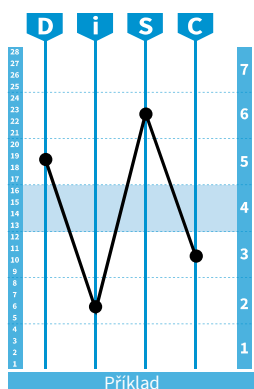
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: by byl trpělivější, empatičtější; účastnil se práce v týmu a aktivně spolupracoval; dokončoval projekty a zaměřil se na řízení kvality

Vývojáři jsou často cílevědomí jednotlivci, kteří neustále hledají nové obzory. Myslí soběstačně a nezávisle a raději hledají vlastní řešení. Vývojáři jsou jen málo závislí na limitujícím vlivu skupiny a často nedbají na konvence a nachází inovativní řešení.

Vývojáři se často chovají přímě a energicky, ale jsou též schopni vychytrale manipulovat lidmi a situacemi. Pokud jsou vývojáři nuceni podílet se s ostatními na situacích omezujících jejich individualitu, často začnou být agresivní. Při dosahování požadovaných cílů jsou vytrvalí a udělají cokoli, aby překonali překážky vedoucí k úspěchu. Mají vysoké nároky na ostatní, a pokud nejsou splněny jejich standardy, chovají se kriticky.

Vývojáři se snaží dosáhnout svých vlastních cílů. Za důležité považují příležitosti k postupu a výzvy. Protože se soustředí na výsledky, často jim chybí empatie. Ostatním se mohou zdát bezcitní, protože nedbají na cizí problémy.

Zaměřený na úspěch



Emoce: je pilný a pracovitý; vykazuje frustraci

Cíl: osobní úspěchy, občas i navzdory cíli skupiny

Ostatní soudí dle: schopnosti dosahovat konkrétních výsledků

Ostatní ovlivňuje: zodpovědností za vlastní práci

Hodnota pro organizaci: nastavuje si konkrétní cíle a dosahuje zde výsledků

Nadměrně používá: závislost sám na sobě; pohlcení prací

Pod tlakem: je frustrovaný a netrpělivý; více pracuje sám a méně se spoléhá na ostatní

Obavy: lidé s podobnými nebo horšími pracovními standardy ovlivní výsledky

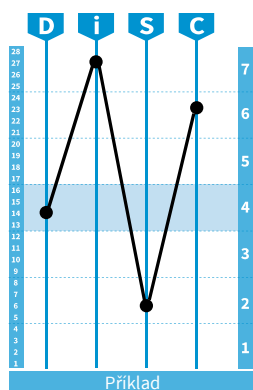
Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: se sníží myšlení typu „buď - anebo“; jsou jasné priority úlohy; zvažují se různé přístupy; existuje ochota krátkodobě přistoupit na kompromis, pokud to přinese dlouhodobé výhody

Motivace lidí zaměřených na úspěch je obvykle vnitřní a vyvěrá z důležitých osobních cílů. Oddanost vlastním cílům zamezuje automatickému přijímání cílů skupiny. Lidé zaměřeni na úspěch se musí naučit spojovat své osobní cíle s cíli organizace. Pokud si lidé zaměřeni na úspěch uchovají kontrolu nad vlastním životem, vyvine se u nich silný pocit zodpovědnosti.

Lidé zaměřeni na úspěch se často velmi zajímají o svou práci a neustále se intenzivně ženu za úspěchem. Mají velice vysoké mínění o své práci a pod tlakem se zdráhají předávat ji ostatním. Raději tuto práci dělají sami, protože se snaží zajistit, aby byla odvedena dobře. Pokud práci předávají jiným lidem, mají tendenci úlohu znovu sami převzít, jestliže vše nejde podle jejich představ. Jejich základní myšlenkou je „Pokud uspějí, chci uznání. Pokud selžu, ponesu zodpovědnost.“

Lidé zaměřeni na úspěch by měli více komunikovat s ostatními a rozšiřovat své myšlení – nemyslet jen na to, že „musím vše udělat sám“ či „chci veškeré uznání“. Mohou potřebovat pomoc vyhledat nové přístupy k dosahování požadovaných výsledků. Lidé zaměřeni na úspěch pracují na plné obrátky a očekávají odpovídající uznání – vysoký plat ve firmách a vedoucí pozice v ostatních (neziskových) skupinách.

Znalec



Emoce: snaha vypadat dobře

Cíl: originální „vítězství“

Ostatní soudí dle: schopnosti iniciovat aktivity

Ostatní ovlivňuje: soutěživost a uznáním

Hodnota pro organizaci: společně s týmem dosahuje cílů

Nadměrně používá: autoritu; vynalézavost

Pod tlakem: začne být neklidný, kritický, netrpělivý

Obavy: ze „ztráty“ nebo „selhání“; z nesouhlasu ostatních

Ke zvýšení efektivity by došlo, pokud: zvýší individuální dokončování úkolů; budou empatičtější při vyjadřování nesouhlasu; budou pracovat stabilněji

Znalci zavádí kreativní nápady do praxe. K dosahování výsledků používají přímé metody. Jsou soutěživí, ale ostatní lidé mají sklony je vidět spíše jako asertivní, než jako agresivní, protože se chovají ohleduplně. Místo rozkazů a příkazů zapojují lidi do vykonávání úkolu přesvědčováním. Spolupráci ostatních získávají tím, že jim vysvětlí důvody navrhovaných aktivit.

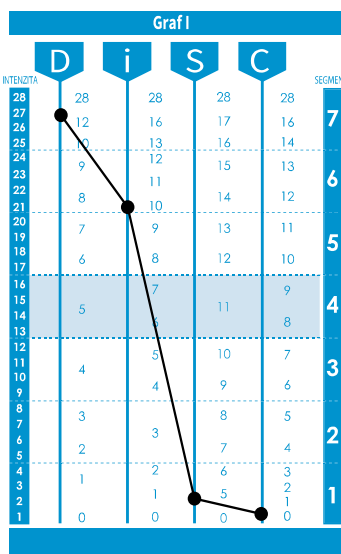
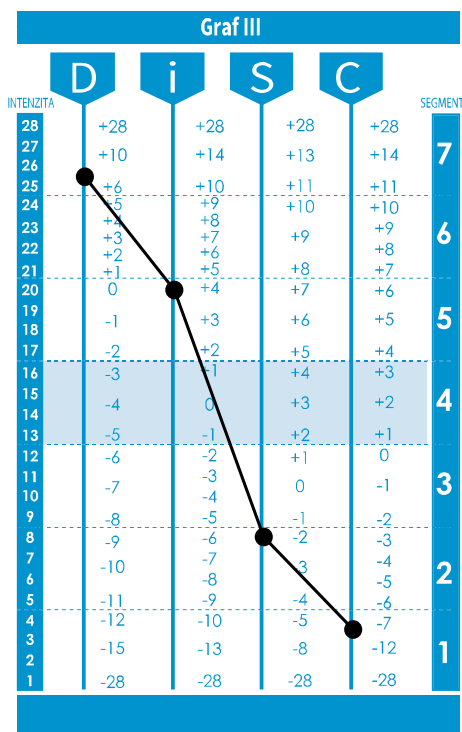
Znalci ostatním pomáhají představit si kroky, které jsou k dosažení výsledků nutné. Obvykle jednají na základě podrobného akčního plánu, který si sestavili, aby zajistili organizované dosažení výsledků. Pokud lidé nedodržují jejich standardy nebo pokud je třeba dosáhnout cílů, jsou znalci ve snaze zvítězit často netrpěliví.

Znalci umí dobře kriticky myslet. Nemají obavy vyjádřit kritiku a jejich slova jsou často jízlivá. Znalci lépe kontrolují situaci, pokud jsou uvolnění a udržují si své tempo. Popisuje je heslo „Každý den nemůže být posvícení“.

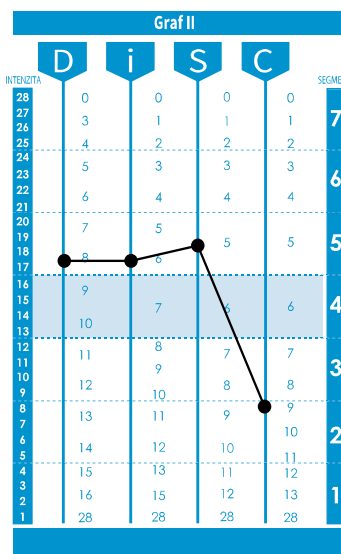
V této části naleznete souhrnné informace o tom, jak byla vytvořena vaše osobní zpráva. Graf III zobrazuje výsledek kombinace vašich voleb, které vás charakterizují „nejlépe“ a „nejhůře“ a slouží k určení vašeho nejsilnějšího osobnostního rysu DiSC, vašeho indexu intenzity a vašeho klasického profilu. Chcete-li získat více informací o tom, jak je osobní zpráva vytvářena, promluvte si prosím se svým facilitátorem.

Jméno: Respondent Name

Datum: 05.08.2010



Toto jsou odpovědi, které vás v každé ze čtyř škál popisují nejlépe



Toto jsou odpovědi, které vás v každé ze čtyř škál popisují nejhůře

	D	I	S	C	N
SKÓRE					
CHARAKTERIZUJE NEJLÉPE	15	10	3	0	0
CHARAKTERIZUJE NEJHŮŘE	8	6	5	9	0
ROZDÍL	7	4	-2	-9	

SHRNUTÍ

Nejsilnější osobnostní rys(y) DiSC: Dominance (D)

Klasický profil: Soustředěný na výsledky

Počet segmentů: 7521