



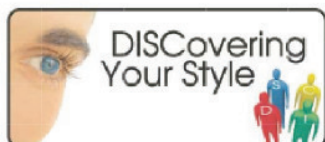
---

A riport címzettje:  
MINTA Éva  
09/09/2009

---

**A riport tartalma**

Természetes viselkedési stílus  
Munkakörnyezeti preferenciák  
Potenciális erősségek  
Hozzájárulás a csapathoz  
Grafikus profil



**A riportot készítette:**  
**Psidium Onlineteszték**  
Budapest, HU  
[www.psidium.hu](http://www.psidium.hu)  
[agnes.kovacs@psidium.hu](mailto:agnes.kovacs@psidium.hu)

Minden embernek meg van a maga felismerhető és kiismerhető viselkedési stílusa. Ez az alapján írható le, hogy az egyes emberek munkájuk teljesítése közben hogyan gondolkodnak, milyen úton oldják meg a felmerült problémákat, fejezik ki érzelmeiket és hogyan kommunikálnak másokkal.

A DISC azokat a külsőleg megfigyelhető viselkedési formákat azonosítja és ismerteti, amelyeket a különböző stílusú emberek jelenítenek meg mások felé munkakörnyezetükben. Ez a riport a munkakörnyezetben tanúsított viselkedést tárgyalja a William M. Marston által kialakított viselkedési modell alapján, mely az ún. DISC-modellként ismert. Marston modelljének helytállóságát az elmúlt több mint 40 év alatt több millió ember adatai támasztották alá.

Marston Viselkedési Modelljével a leggyakrabban összekapcsolt kifejezések: Dominancia, Befolyásolás, Stabilitás és Szabálytisztelet. Ezek a faktorok erősségükben és működésükben függetlenek lehetnek egymástól, de együttesen is meghatározhatják a viselkedést. A faktorok közti összefüggések írják le a személy és a munkakörnyezete közti viszonyt. A DISC riport ismerteti, hogy az egyén DISC-alapú viselkedési stílusa milyen hatással bír munkakörnyezetében.

Az eredmények elemzése alapján készült riport célja, hogy segítse a vezetőket és más személyeket az egyén viselkedési stílusának mélyebb megértésében. Hasznos betekintést nyújt a személy viselkedésének erősségeibe és lehetséges fejlesztendő területeibe. A DISC riport alapján olyan stratégiák és módszerek is kidolgozhatók, amelyek segítségével fokozható az egyén munkahelyi kapcsolatokban (például az ügyfelekkel, vezetőikkel, beosztottakkal és más munkatársakkal szemben) tanúsított rugalmassága.

---

**MEGJEGYZÉS:** Amennyiben a riport munkahelyi kiválasztás során kerül alkalmazásra, fontos tudni, hogy a riport nem arra lett kialakítva, hogy bárkit is egy adott pozícióba történő felvételre vagy elutasításra javasoljon. Abban nyújthat segítséget a kiválasztási interjú lebonyolító szakembereknek, hogy megfelelő interjúkérdéseket alakítsanak ki a jelöltek részére. A végső döntés nem alapulhat pusztán ezen a riporton, vagy más hasonló riporton! Ezt a riportot és minden más kiválasztási riportot a hatályban lévő jogszabályokkal összhangban lehet csak alkalmazni.

Mindnyájan rendelkezünk egy természetes viselkedési stílussal, amelyet magunkkal hozunk munkakörnyezetünkbe. A DISC a kérdőívre adott válaszai alapján áttekintést nyújt a személy viselkedési stílusáról. A riport leírja, hogy a személy milyen viselkedési preferenciákkal rendelkezik munkakörnyezetében. Ahhoz, hogy alaposan átlássa és megértse a személy természetes viselkedési stílusát, körültekintően olvassa át a riport ezen részét!

### **D = Dominancia - Hogyan oldja meg Éva a problémákat?**

Igyekszik szorosan együtt dolgozni a döntéshozókkal, hogy növelje az esélyét a sikerre, mialatt tiszteletben tartja a véleménykülönbségeket. Határozott elképzelései lehetnek egy problémát vagy kérdést illetően. Előfordulhat, hogy enged másoknak, amikor a konkurens szilárdan kitart álláspontja mellett. Éva elég jó abban, hogy másoktól tanácsot és utasításokat fogadjon el. Nagyra értékeli a struktúrát, rutint és a bejósolhatóságot. Éva fel akarja mérni a lehetőségeit, mielőtt megpróbál megoldani egy helyzetet. A tudatos kockázatvállalást kedveli, legyen szó munkáról vagy problémamegoldásról. Éva meglehetősen konzervatív a célkitűzések meghatározásában. Nem szívesen fog olyan kérdésekben döntést hozni, melyekben nem rendelkezik kellő ismeretekkel.

### **I = Befolyásolás - Milyen Éva kapcsolatteremtő készsége?**

Meglehetősen könnyen ad másoknak közvetlen visszajelzést a teljesítményről, és elvárja, hogy azt készségesen elfogadják. Gyakran ellenszegül azoknak, akik korlátozni akarják a beszédben. Éva az egyenes kommunikációt kedveli. Ellenszegül azoknak, akik korlátozni akarják a beszédben. Egy olyan világos kommunikációs hálózatot akar, amely lehetővé teszi, hogy egy probléma kapcsán mindenki kifejtse a véleményét. Elkerüli a felhajtást és a kihívó viselkedést, őszinteségével nyeri el mások támogatását. Éva számára fontos, hogy legyen ideje elvonulni a kollégáktól, hogy összeszedhesse a gondolatait. Éva célja az, hogy rávegye az embereket elképzeléseik és érvelésük megbízhatóságának bizonyítására. Anélkül teszi mindezt, hogy le akarná rombolni, amit mások mondanak. Éva általában objektív és elfogulatlan. A tényeken alapuló ítéletmentes világszemléletet kedveli. Addig elemzi az információ lényegét, amíg meg nem találja a probléma igazi okát.

### **S = Kitartás - Hogy reagál Éva a változásokra?**

Probléma felmerülése kapcsán Éva megőrzi nyugalmát és igyekszik fenntartani a rendet. Éva igyekszik beilleszkedni a csoportba. Közele munkatársaival kellemes légkör kialakítására törekszik. Éva gyakran kérdőjelezi meg a változás szükségességét, ha változás elé állítjuk, vagy változtatások kivitelezésére kérjük fel. Éva célja, hogy őt mások gyakorlatiasnak és megbízhatónak tartsák. Higgadt és laza személy, aki munkáját, napirendjét hajlandó mások igényeihez igazítani. Éva gyakran elmereng azon, hogyan alakult ki egy probléma vagy helyzet a múltban ahelyett, hogy azon elmélkedne, hogyan tovább. Kellemes érzéssel tölti el, ha múltbeli eseményeken nosztalgizhat, viszont ha a jelenre vagy a jövőre kell gondolnia, akkor Éva aggodalmaskodik. Éva hűséges azokhoz, akik méltányosan bánnak vele. A vezetőket tiszteli és követi, mivel ő maga szívesebben marad csapattag, mint vezető. Nem lobbanékony természetű, nehezen feldühíthető. Mások nyugodtnak, tartózkodónak és óvatos viselkedésűnek látják. Szükségét érzi, hogy szoros kapcsolatokat alakíthasson ki egy szűk csoporton vagy baráti társaságon belül.

### **C = Szabálytisztelet - Mennyire módszeres, szabályozott vagy független Éva?**

Hajlamos arra, hogy elérhetetlen célokat tűzzön ki, melyeket a többiek nem tudnak az elvárt színvonalon teljesíteni. Magas követelményeket állít fel és másokat is az ezeknek való megfelelés alapján ítél meg.

Döntéshozatal során Éva összegyűjt minden részletet és adatot. Éva számára fontos, hogy a feladatokat már elsőre jól teljesítse. Ahhoz, hogy elvárásainak megfelelően végezze munkáját részletes instrukciókra van szüksége. Másokkal való közös munkája során kiderül, hogy Éva inkább feladat-, mint emberorientált. Éva a munkában tapasztalható egyet nem értés esetén igyekszik egy elfogadható álláspontra helyezkedni. Éva stílusához hasonló személyek tisztelik a szabályokat, az előírásokat, a törvényeket és a hatalmat. Úgy véli, hogy a profizmus elengedhetetlen feltétele az önfegyelem és a rendszerezettség. Mivel Éva ritkán mutatja ki érzelmeit, ezért nehéz megérteni érzéseit.

A legtöbb emberben megvan az a képesség, hogy rugalmasan, az adott körülményekhez igazítsa viselkedését, így többféle munkakörnyezetben is produktív lehet. A személy olyan munkakörnyezettel rendelkezik, ahol a leginkább kényelemben érzi magát. Ez olyan munkakörnyezet, ahol a legtöbbet képes kihozni magából. A kiemelt faktorok körvonalazzák a személy számára kívánatos munkakörnyezetet.

**A számára ideális munkakörnyezet::**

- Ahol ki tudja aknázni saját szervezett és szisztematikus hozzáállását.
- Ami olyan feladatokat nyújt, amiken egyedül dolgozhat.
- Ami biztosít információkat, adatokat és tényeket ahhoz, hogy a részleteket is tanulmányozhassa.
- Ahol szerepe és felelősségi köre egyértelműen meg van határozva.
- Ahol előrelátható séma és szokás mentén haladnak a dolgok.
- Ahol olyan emberekkel dolgozhat együtt, akikkel már kialakult kapcsolata van.
- Ahol mások teszik meg a kezdeményező lépéseket a problémamegoldás érdekében.
- Ahol közmegegyezésre lehet jutni, és nem kell munkahelyi politikai lépések mérlegelésével foglalkozni.
- Ami gyakorlatiasságot nyújt a megoldások és a módszerek terén.
- Ahol egy probléma vagy helyzet tisztázása érdekében az ördög ügyvédjének szerepét tudja játszani.
- Ahol érzelmi bevonódástól mentesen képes megoldani a problémákat.
- Ahol a problémák és gondok megoldásában olyan őszinte és egyenes emberekkel dolgozhat együtt, akikkel kapcsolatban nem merülnek fel homályos foltok.

Minden szervezet életében fontos az a képesség, hogy mennyire képes kiaknázni az egyes munkatársakban rejlő viselkedési erősségeket. A DISC riport feltárja azokat a potenciális viselkedési vonásokat és adottságokat, amelyeket a személy magával hoz munkakörnyezetébe. Ez az információ segítséget fog nyújtani számára és a szervezet számára a benne rejlő viselkedési erősségek maximális kiaknázásában. A legtöbb emberben megvan az a képesség, hogy rugalmasan, az adott körülményekhez igazítsa viselkedését, így többféle munkakörnyezetben is produktív lehet. A személy olyan munkakörnyezettel rendelkezik, ahol a leginkább kényelemben érzi magát. Ez olyan munkakörnyezet, ahol a legtöbbet képes kihozni magából. A kiemelt faktorok körvonalazzák a személy számára kívánatos munkakörnyezetet.

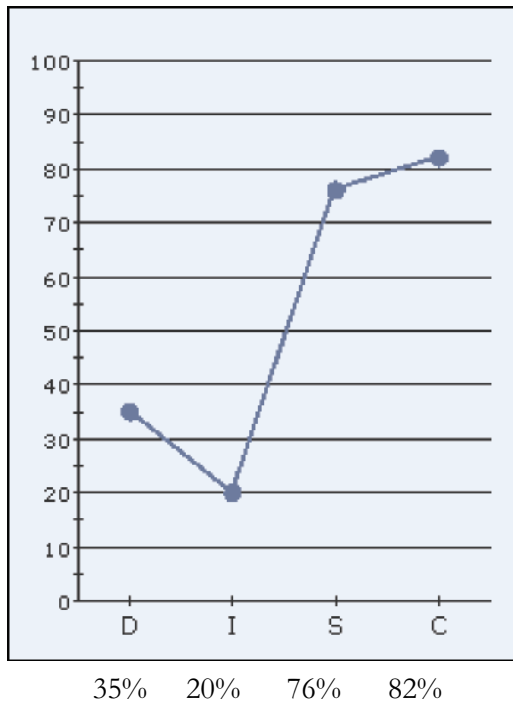
- Másoktól azt várj, hogy jól végzik a dolgukat.
- Pontos dokumentációt készít.
- Hajlandó követni az útmutatást.
- Hatékonyan tud együtt dolgozni a csapattagokkal.
- Kitartó figyelmet tanúsít munkája, feladatai iránt.
- Tapintata révén érzékeny dolgokat is el tud úgy mondani, hogy ne sértse mások önértékét.
- Figyel arra, hogy ne borzolja mások idegeit.
- Az ellentmondó álláspontok pro és kontra érveit is figyelmesen mérlegeli.
- Együtműködik másokkal.
- Nem pazarolja az időt felesleges társasági együttlétekre.
- Kedveli a technikai rendszereket és folyamatokat.
- Kedves, pozitív és meggyőző is tud lenni, ha a logika ezt a taktikát követeli meg.

A DISC riport jelen része azokat a pozitív viselkedési vonásokat emeli ki, amelyekkel a személy hozzájárul a csapathoz. Minden egyes viselkedési stílusnak vannak olyan erősségei, amelyekből profitálhat a csapat. A DISC rávilágít azokra a viselkedésbeli erősségekre, amelyekkel a személy hozzá tud járulni a csapat munkájához. Ezen információkra alapozva olyan csapatba tudja helyezni a személyt, ahol maximálisan kiaknázhatók erősségei a csapat és a szervezet számára.

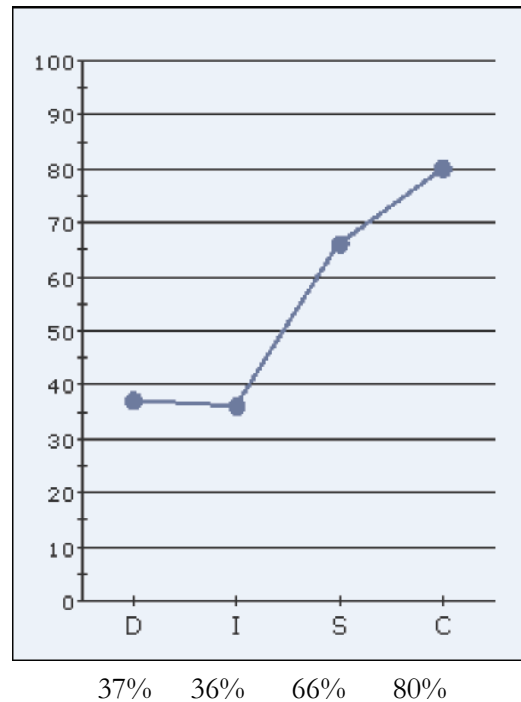
- Kiemelkedően teljesít a feladat-orientált csapatfejlesztésben.
- Nem fogja engedni, hogy a csapat figyelmetlenségéből hibát kövessen el.
- Nagy tisztelettel van a csapat vezetője iránt, és elismeri a hatáskörét.
- Kiváló és megbízható csapatjátékos.
- Őszintén törődik a többi csapattársa jólétével.
- Csapattagként türelmet mutat.
- Jól együtt tud működni a többi csapattaggal.
- Olyan feladatokat is el fog vállalni, amiket a többi csapattag nem talál érdekesnek.
- Gyakorlati megközelítést fog a csoportba vinni a problémák megoldása terén.
- A gondolatait tömören és röviden kommunikálja.
- A többiekhez objektíven és reálisan áll hozzá.
- Visszatartja a csapatot attól, hogy elhamarkodott döntést hozzanak, még mielőtt minden körülményt megvizsgáltak volna.

A profil grafikus bemutatása  
MINTA Éva

Felvett viselkedési stílus



Természetes viselkedési stílus



### Természetes viselkedési stílus

A természetes stílus azokra a viselkedési válaszokra vonatkozik, amelyek a személy „igazi arcára” jellemzők. Gyakran úgy is fogalmazzuk, hogy ez a személy alapvető stílusa. Az esetek többségében a természetes stílus stabil, idővel nem változik nagy mértékben.

### Felvett viselkedési stílus

A felvett stílus a személy viselkedési választ tükrözi munkakörnyezetére. Azt a viselkedési mintát takarja, amelyről azt gondolja a személy, hogy a legnagyobb eséllyel segíti munkakörnyezetében sikerhez. A személy karrierje során új munkakörökbe kerülhet, és ezzel párhuzamosan viselkedését mindig az aktuális munkakör igényeihez igazítja.

# DISC kerék

MINTA Éva

**MÉ** Természetes Stílus

▲ Felvett Stílus

DISC kerék



Copyright © by Essential Insights, LLC. Minden jog fenntartva

