

---

A riport címzettje:

Hollósi Szabolcs  
BFH Európa Kft.  
2018-05-10

---

**A riport tartalma:**

Bevezetés  
Természetes viselkedési stílus  
Munkakörnyezeti preferenciák  
Potenciális erősségek  
Hozzájárulás a csapathoz  
Felvett viselkedési stílus  
Változáshoz való viszony  
Hatékonyság növelése  
Az egyéni teljesítmény motivátorai  
Egyéni fejlesztési javaslatok  
Hatékony vezetés  
Kommunikációs tanácsok  
Kommunikációs tilalomfák  
A DISC stílusok erőssége  
Grafikus profil  
Természetes stílus tulajdonságok  
Felvett stílus tulajdonságok  
DISC kerék

**A riportot készítette:**  
**Psidium Onlinetesztek**  
Budapest, HU  
[www.psidium.hu](http://www.psidium.hu)  
[szilvia.kozak@psidium.hu](mailto:szilvia.kozak@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, vezetőkkel, 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 viselkedéses 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 Szabolcs a problémákat?**

Csak olyan vezetőt hajlandó követni, akit nagyra becsül, és akit merésznek tart. Szabolcs másokkal való munkakapcsolatában bölcsen bánik személyes hatalmával. Az bizonyos, hogy egy feladat véghezvitele során szívesebben használja személyes hatalmát. Szabolcs megkísérli hozzáférhető erőforrások segítségével működőképes megoldásokhoz jutni. Másokat hozzá akar segíteni ahhoz, hogy kifejléssék saját döntéshozó képességeiket. Szereti másokkal együttműködve megkeresni a problémák, vagy kérdések működőképes megoldásait. Szabolcs merész, innovatív hozzáállásával törekszik a megoldásra. Szabolcs úgy áll hozzá a problémákhoz vagy kérdésekhez, hogy a rendelkezésre álló erőforrásokat használja arra, hogy működőképes megoldásokhoz jusson. A legkényelmesebb az lesz számára, ha végiggondolhatja a múltbeli sikereket, hogy megoldást találjon. Nem szívesen vállal nagy kockázatot, de megfelelő tervezés mellett nyitott a kisebb mértékű kockázatok felvállalására. Szabolcs a legtöbb helyzetet könnyeden kezeli, de amikor összeütközésbe kerül, nagyon is képes arra, hogy a sarkára álljon.

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

Szabolcs számára fontos, hogy a társalgás ne csak az üzletről szóljon. Előbb-utóbb el fog jutni a megbeszélés tárgyához, de szüksége van arra, hogy ne csak hivatalos jellegű témákról essen szó. Ki fogja kérni mások véleményét, de a végső döntést általában egyedül fogja meghozni. Meg fogja találni a módjait, hogy vidámmá és élvezetessé tegye a munkát, amit csinál. Képes humort csempészni a prezentációiba, a megbeszélésekbe, vagy a tárgyalásokba. Ha komolyra fordul a helyzet, gyakran taktikát változtathat, hogy növelje nyerési esélyeit. Nagy erőfeszítéseket fog tenni azért, hogy azonnali eredményeket produkáljon, és másoktól is hasonló reakciót vár el. Jól tolerálja munkatársai véleménykülönbségeit, és el is várja tőlük, hogy éljenek ennek a lehetőségével. Szabolcs és a hozzá hasonló stílusú emberek elozetes tervek nélkül közelítenek egy problémához. Ez gyakran ahhoz vezet, hogy eloszór cselekednek, és csak aztán kezdenek aggódni a következmények miatt. Így gyakran kell megoldaniuk azt a problémát, amit valójában ok okoztak. Szabolcs mindig élvezetet fog találni abban, amit csinál. Megközelítése: "A legjobb még csak most jön!" Nyughatatlanak és impulzívnek látszik, akinek nehézséget okoz kitartóan dolgozni egy olyan feladaton, ami számára unalmas. Gyakran próbál meg anélkül működtetni valamit, hogy elolvassná a használati utasítást. Ha nem jár sikerrel, akkor is inkább keres valakit, akit ismer, és az ő segítségét kéri. Szabolcs számos barátira fog szert tenni a cégben vagy a szervezetben. Nyitott és bízik másokban. Nem szabad hagynia, hogy mások kihasználják. Szabolcs gyors észjárású. Meg kell értenie, hogy hirtelen megjegyzései milyen hatással lehet a másokkal való kapcsolatára.

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

Erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy minden csapattag azonos képességekkel rendelkezzen. Mások véleményét nem veszi kétségbe. Csak akkor dicséri meg másokat, ha ellenőrizte és igazoltnak tekinti következtetéseiket. Szabolcs nem nagyon szereti, ha mások feladják, vagy bedobják a törülközőt. "Jogos" felháborodásának ad hangot, ha úgy érzi, mások nem fejtnek ki akkora erőfeszítést, mint ő. Szabolcs mellett dolgozva nem lehet unatkozni. Gyakran frusztrálja azokat, akik nem tudják felvenni vele a tempót. Folyamatosan

keresi az újabb izgalmas ötleteket, projekteket. Szabolcs szívesen foglalkozik párhuzamosan több feladattal. Igényli, hogy kellő szabadsággal rendelkezzen, mintsem hogy adott helyen adott ideig kelljen ülnie egyhelyben. Szabolcs számára nehézséget jelent, ha másokra kell várnia. Filozófiája: "Ne álljunk egyhelyben, csináljunk már valamit!" Szabolcs erőfeszítést tesz annak érdekében, hogy mások tekintettel legyenek a személyes szabadság iránti igényére. Szerinte mindenki maga felelős azért, hogy a személyes szabadságról alkotott elképzeléseivel tisztában legyen és kifejezésre juttassa azokat.

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

Gyakran ellentámadásba lendül, ha mások támadják. Az együttműködés hamis látszatát kelti vezetőiben azzal, hogy úgy tűnik, követi az általuk megszabott szabályokat és előírásokat. Képes arra, hogy ne vegye figyelembe azokat a körülményeket, amikre nincsen ráhatása. Ez képessé teszi őt arra, hogy az előtte álló feladatra koncentrálnon. A már régóta alkalmazott és rögzült módszereknek és folyamatoknak ellentmondó döntések terén nagyon óvatosan jár el. Vonakodik a gyors döntéshozataltól, szeret óvatosan eljárni, összegyűjtve a szerinte fontos információkat. Szabolcs igyekszik mindkét álláspontot meghallgatni, ezért leginkább azok az emberek frusztrálhatják, akik egy megoldási mód mellett ragadnak le, illetve akik valamilyen meghatározott irányba terelik a vitát. Törekszik az egyensúlyra, minden megoldási javaslatra nyitott.

Viselkedési stílusunkat képesek vagyunk a munkahely vélt vagy valós elvárásaihoz igazítani. A DISC riport jelen része azt mutatja be, hogyan igazodik a személy ezekhez az elvárásokhoz. Minél nagyobb a különbség a személy természetes és felvett stílusa között, annál inkább szükségét érzi, hogy munkakörnyezete vélt vagy valós elvárásaihoz igazodjon. A kis eltérések arra utalnak, hogy a személy kényelmesen érzi magát aktuális munkakörnyezetében, de a munkakört vagy a célokat érintő esetleges változások hatással lehetnek a természetes és a felvett stílus közötti különbségre.

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

Szabolcs fő erőssége az, hogy képes elfogadni a véleménykülönbségeket. Hajlamos erős meggyőződésekkel vallani, de túlságosan is könnyen engedhet másoknak, amikor kifogásolják meglátásait. Inkább hagyja magát irányítani, minthogy ő vezessen. Szabolcs magasra értékeli a bevett szabályok, eljárások és irányelvek követését. Szabolcs nem vállal nagy kockázatot, és alaposan át fogja gondolni, hogy mi szól a döntése ellen, és mi mellette. Szabolcs csak korlátozott mértékben lesz hajlandó kockázatot vállalni. Mindent meg fog tenni annak érdekében, hogy megszerezze a szükséges információkat egy olyan helytálló döntés meghozatalához, amely minimális kockázattal jár.

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

Szabolcs úgy gondolja, hogy Természetes viselkedési stílusa pont olyan, mint amilyenre szüksége van ahhoz, hogy jól kijöjjön a munkakörnyezetében lévőekkel.

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

Szabolcs úgy gondolja, hogy Természetes viselkedési stílusa pont olyan, mint amilyenre szükség van ahhoz, hogy megfeleljen annak a tempónak és következetességnek, amelyet munkakörnyezete kíván meg tőle.

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

Az eredmények fontosak Szabolcs számára és magas követelményeket támasz magával szemben. A munka vagy projekt minőségi teljesítése érdekében egyetlen apróság vagy részletkérdés sem kerüli el a figyelmét. Szabolcs a szabályok és előírások betartása iránti ragaszkodását előbbre helyezi, mint mások szükségleteit. Erős munkafegyelme kellemetlen lehet a kevésbé ambíciózus emberek számára. Szabolcs úgy gondolja, hogy a személyközi kapcsolatokban felmerülő problémákat konvencionális módon, diplomatikusan kell megoldani a csoportban, kerülve a konfrontációt. Zavaró lehet mások számára, hogy nem osztja meg velük az információkat. Szabolcs úgy gondolja, hogy a problémák megoldása azok elemzése és a lehetséges eredmények logikai kiértékelése révén érhető el. Megtagadja azon ötletek támogatását, melyek szerinte nem átgondoltak.

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.

- Szigorúan tartja magát a részletes előírásokhoz.
- Alaposan és körültekintően mérlegel minden lehetőséget.
- Mélyrehatóan elemzi a problémákat.
- Jövőorientált.
- Kész addig dolgozni, amíg megtalálja a megoldást.
- Hajlandó kockázatot vállalni.
- Fantáziadús elképzelései vannak a problémák megoldására.
- Lelkesedést vált ki másokban.
- Humorát is felhasználja a feszültségek enyhítése érdekében.
- Azt keresi, hogyan lehet a dolgokat újabb és jobb módon csinálni.
- Kedveli az új és változatos megbízatásokat.
- Mindennapi kötelezettségei kapcsán energikusságot és vitalitást mutat.

Complimentary

A kapcsolatok építéséhez, a megfelelő hatékonyság eléréséhez és a motiváció fenntartásához a kommunikáció a kulcs. A személyllyel folytatott kommunikáció az alább kiemelt javaslatok betartásával lesz a leghatékonyabb. A javaslatok megfogadása lehetőséget nyújt a kommunikáció hatékonyságának fejlesztésére, a kapcsolat erősítésére, a bizalom kiépítésére és a munkateljesítmény növelésére.

**Hogyan kommunikáljon Szabolcs felé::**

- Állítson magas követelményeket.
- Legyen felkészülve rá, hogy több mindent végig hallgasson tőle, mint amennyit éppen tudni szeretne.
- Vonja be őt a beszélgetésbe.
- Minden nála tett látogatást, megbeszélést azzal zárjon, hogy megerősíti személyes céljaiban.
- Beszéljen gyorsabban, mint szokott.
- Készüljön további extra információval, hogy felgyorsítsa a döntéshozatalt.
- Legyen kedves és barátságos.
- Meséljen neki arról, másokkal hogy mennek a dolgok.
- Keressen olyan beszélgetési lehetőségeket, melyek nem kapcsolódnak a munkához.
- Adjon annyi választási lehetőséget, amennyi lehetséges.
- Támogassa a háttérből, hogy aktívan vegyen részt a folyamatokban.
- A célokat és határidőket foglalja írásba.

Mindannyian tisztában vagyunk vele, mit is szeretnénk, mások hogyan kommunikáljanak velünk. Tudatában vagyunk azoknak a kommunikációs tévedéseknek és hibáknak, amelyeket mások követnek el velünk szemben, miközben velünk kommunikálnak. Tisztában vagyunk vele, hogy mit nem szeretnénk ha mondana vagy tenne a másik az interakció során. Ha a személlyel folytatott kommunikáció során arra törekszük, hogy minimalizálja vagy teljesen kiiktassa a lent kiemelt kommunikációs akadályokat, az nagyban csökkentheti a stressz és frusztráció mértékét, amelyet az adott viselkedési stílussal rendelkező személlyel folytatott kommunikáció válthat ki. A kapcsolatok építéséhez, a megfelelő hatékonyság eléréséhez és a motiváció fenntartásához a kommunikáció a kulcs.

### **Hogyan ne kommunikáljon Szabolcs felé:**

- NE kezelje valakinek a véleményét bizonyítékként.
- NE felejtse el felkészülni a vele való megbeszélésre.
- NE felejtse el írásban kommunikálni.
- NE próbáljon elsiklani a problémák felett.
- NE tegyen olyan kijelentéseket, amikben a megpróbál, a talán, az esetleg, a valószínűleg stb. kifejezéseket használja.
- NE követelje, illetve ragaszkodjon ahhoz, hogy megcsináljon valamit.
- NE féljen attól, hogy elmondja neki a saját véleményét.
- NE támasszon követeléseket anélkül, hogy ennek okát elmondaná.
- NE legyen túl filozofikus, maradjon gyakorlatias.
- NE legyen összefüggéstelen az információkkal és a folyamatokkal kapcsolatban.
- NE felejtse el, hogy gyakran független gondolkodásmódú.
- NE felejtse el utánkövetni.



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:**

- Ami lehetőséget teremt arra, hogy eleget tegyen a saját magas elvárásainak.
- Ami lehetővé teszi számára, hogy a részleteken dolgozzon.
- Ahol ki tudja aknázni szervezői képességeit.
- Ahol lehetősége van dönteni arról, hogy mit is kell tenni.
- Ahol lehetősége van arra, hogy korlátoktól mentesen váltson át az egyik feladatról egy másikra.
- Ahol a maga módján intézheti a dolgokat.
- Ahol kiaknázhatja szociális készségeit.
- Ahol másokat is lelkesíthet egy programmal, projekttel vagy céllal kapcsolatban.
- Ami lehetőséget teremt arra, hogy vezessen másokat empátiás, szociális és kommunikációs készségei, valamint lelkesedése révén.
- Ahol magas energiaszintjét megfelelő mederbe terelheti.
- Ahol a változásokkal kapcsolatos döntéseket gyorsan meghozzák.
- Ami kiszámíthatatlan, lehetőségekkel teli és izgalmas.

A DISC riport jelen része azokat a pozitív viselkedéses 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 kiaknázzhatók erősségei a csapat és a szervezet számára.

- Tapintatos és együttműködő a csapattagokkal.
- A csapat tagjaként elképzeléseit és tetteit óvatosság jellemzi.
- Körültekintően, minden oldalról meg fogja vizsgálni az adott kérdést, illetve problémát.
- Optimizmust továbbít, miközben egy előrelátó, fejlődő szemléletet visz a csapatba.
- Szüksége van rá, hogy több különböző dologba is bevonódjon.
- Kihívást állít a csapat elé a legjobb teljesítmény elérése érdekében.
- Arra inspirálja a kollégáit és a munkatársait, hogy működjenek együtt, és kiválóan teljesítsenek.
- Megszünteti a csapatmunka, illetve a megbeszélések monotonitását.
- A csapatkonfliktusokat ügyesen tudja megoldani.
- Vitalitást és energiát hoz a csapatba.
- Szereti, ha egyszerre több és összetettebb problémát kell megoldania.
- Az a csapattag lesz, aki nem hagyományos módon gondolkodik.

Az emberek szeretik, ha van beleszólásuk abba, hogy hogyan vezessék őket. A riport jelen része azon viselkedési szükségletek területeit világítja meg, amelyek segítséget nyújtanak a személynek, hogy a legtöbbet hozza ki magából. Felettesével/mentorával együttesen kidolgozhatnak egy személyes fejlesztési tervet. Egy olyan tervet, mely lehetőséget nyújt, hogy a vezetőséggel együttesen határozza meg az egyéni teljesítményt leginkább fokozó eljárásokat.

**Ami Szabolcs számára szükséges:**

- Értse meg, hogy nem mindenki gondolkodik úgy, ahogy ő.
- Értékelje át azon meggyőződését, hogy a döntések halogatásával feltétlenül jobb lesz a döntések minősége is.
- Tegyen különbséget, hogy mik azok, amik egyszerű módon eredményesebbé tudják tenni, és mik azok, amik majd a későbbiekben fogják segíteni a hatékonyabbá válást.
- Egy olyan munkakörnyezet, mely sokoldalú.
- Gondolkozzon mielőtt megszólal.
- Definiálni kell neki a problémát, mielőtt megpróbálná megoldani.
- Készüljön fel egy megalapozott állásponttal, mielőtt vitába bocsátkozik.
- Foglalkozzon addig egy-egy projekttel, munkával, amíg az nincs befejezve.
- Olyan döntési határidők, melyekkel megelőzhető a halogatás.
- Olyan munkakörnyezet, ami serkenti a következetességet.
- Ossa be úgy energiáit és erőfeszítéseit, hogy ugyanolyan alapos figyelem jusson a munka vagy feladat végére is, mint az elejére.
- Elegendő munkától távol töltött idő, hogy csökkenjen a stressz és a kiégés veszélye.

Minden viselkedési stílus más szempontból közelít és máshogyan reagál a változásra. A DISC riport jelen része az Ön felettesének/mentorának nyújthat segítséget abban, hogy hogyan érdemes Önnel egy munkahelyi változást végrehajtani.

- Biztosítsa arról, hogy támogatni fogja a változások bevezetése alatt.
- Mutassa be, hogyan fog illeszkedni a változás az egész struktúrához, folyamathoz, projekthez vagy programhoz.
- Magyarázza el neki, miért és hogyan nem fogja befolyásolni a változás az ő magas színvonalú munkáját.
- Koncentráljon a lényegre. A túl sok magyarázat időpazarlásnak tűnhet.
- Biztosítson számára lehetőséget arra, hogy a kreatív fantáziáját, ötleteit használhassa.
- Változások esetén építsen arra a tulajdonságára, hogy kiváló csapatjátékos.
- Beszélje át vele az új terveket részletesen, hogy biztos legyen benne, hogy nem becsüli alá a feladatok megoldásához szükséges időt és erőforrásokat.
- Készüljön fel vele kapcsolatban arra, hogy személyiségét és meggyőző technikáit is fel fogja használni, hogy meggyőzze a saját igazáról.
- Legyen tisztában azzal, hogy mindent meg fog próbálni azért, hogy a többieket a változás elfogadására motiválja.
- Úgy mutassa be a változás szükségességét, mint ami a számára kedvelt változatosság lehetőségét teremti meg.
- Szánjon időt arra, hogy a változással kapcsolatban az összes szükséges részletet elmagyarázza és hogy ő pedig megértse mindent.
- A meglepően szokatlan módszereket és elképzeléseket részesít előnyben, hogy elérje a változást.

Minden viselkedési stílus máshogy szereti, ha irányítják. A DISC riport jelen része azt mutatja meg az Ön felettesének, hogy hogyan tud Önnel a leghatékonyabban együtt dolgozni. használják ezeket a javaslatokat a vezetéshez, motiváláshoz és a kommunikációban is a munkahelyi teljesítmény növelése érdekében.

- Legyen konkrét, ha ellenvetéseket fogalmaz meg az ő véleményével szemben!
- Emlékezzen rá, hogy természeténél fogva óvatos, és hajlamos inkább távol maradni a problémás helyzetektől, mint sem szembenézzen azokkal!
- Ne használja ki, hogy szívesen tesz eleget az elvárásoknak!
- Állítsa kihívások elé, miközben egyidejűleg elkerüli a közvetlen versenyhelyzetet!
- Amikor csak lehetséges, adja meg neki a döntési lehetőséget azokban a kérdésekben, amelyek hatással vannak rá!
- Kínáljon neki új utakat, módszerek és megközelítések felfedezésére lehetőséget!
- Kezelje őt egyedi és személyes módon, szólítsa a nevén miközben hozzá beszél!
- Tartsa észben, hogy olyan vezetővel szeret együtt dolgozni, aki hagyja hogy a saját dolgaival foglalkozzon!
- Mindig figyelmesen hallgassa meg érvelését, hogy miért nem tartotta magát a határidőkhöz, így könnyen meg tudja különböztetni a valós okokat a kifogásoktól!
- Számoljon azzal, hogy szerinte a nagy képzelőerejű, rugalmas embereket mentesíteni kell az unalmas feladatok alól!
- Szeret azzal tisztában lenni, hogy ő személy szerint milyen úton járul hozzá a célok eléréséhez.
- Azt szereti, ha mások kellően tempósan kommunikálnak vele.

Minden motiváció belülről fakad. Minden egyes viselkedési stílust más motívumok, szükségletek és vágyak vezérelnek. A teljesítmény akkor növekszik, ha a munkakörnyezet garantálni tudja a megfelelő motivátorokat. Az ezen az oldalon felsorolt motivátorok közül egyesek adottak, mások nem. Segítséget nyújthat a személy számára, ha tisztában van vele, melyek azok a motivátorok, amelyek fontosak számára, de jelenleg nem adottak mindennapi munkája során.

**Amit Szabolcs preferál:**

- Az olyan munkakörnyezet, ahol az együttműködés, nem pedig a versengés van előtérben.
- Amikor van egy küzdőtér, ahol használhatja taktikai készségét, és diplomáciai érzékét.
- A kockázatoktól és nagy változásoktól mentes környezet.
- Amikor a többiek rendelkezésére állnak, ha szüksége van rájuk.
- Amikor lehetőség van a karrierlétrán való gyors előrejutásra.
- Az olyan a környezet, ahol támogatni tudja az új, kezdeményező koncepciókat, illetve a versenyt.
- Amikor olyan a munka, illetve pozíció, ami mentes a nagyon hosszútávú, részletes követelményektől.
- Amikor a munkatársak, a kollégák és a felettes között demokratikus a viszony.
- Amikor lehetőség van különböző események szervezésére.
- Amikor munkahelyen kívüli tevékenységekkel le lehet küzdeni a munkahelyi unalmat.
- Amikor lehetősége van olyan új dolgokat kipróbálni, amiket előtte más még nem próbált.
- Az olyan munkakörnyezet, ahol van lehetőség a gyors előléptetésre.

Mindannyiunk hajlamos magát pozitív színben látni. Miközben a személy számos erősséggel rendelkezik, van néhány olyan terület, amelyek fejlesztése tovább növelhetné hatékonyságát. A DISC riport jelen része azon területek fejlesztésével kapcsolatban nyújt tanácsokat, amelyek lelassíthatják, vagy hátráltathatják a személyt céljai elérésében.

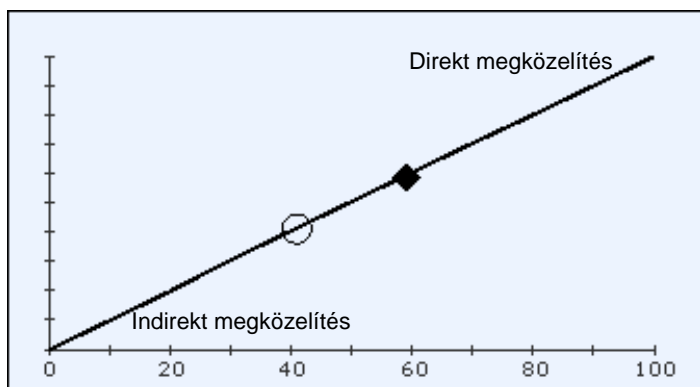
**Amire Szabolcs hajlamos lehet:**

- Kitalálhat egy okot, ami miatt távoznia kell egy találkozóról, megbeszélésről.
- Nem hallgat meg másokat, nem veszi figyelembe mások nézőpontját.
- Híján van a türelemnek, ami megnehezíti számára a feladatok delegálását, átruházását másokra.
- Alkalmi hallgatóság lehet.
- Duzzoghat, ha nem kerül reflektorfénybe.
- Nem hatol a felszín alá a szükséges információk és tények felderítése céljából.
- Úgy érzi, lelkesedése legyőzi a legtöbb problémát.
- A saját válaszában gondolkodik ahelyett, hogy a másik személyre figyelne mialatt az beszél.
- Nehéz megtalálni, mert gyakran túl sok feladattal foglalkozik.
- Nem tud összeszedett lenni, ha nincsenek körülötte folyamatosan kihívások.
- Impulzivitása miatt hajlamos lehet sérülésekre és balesetekre.

Mindenkinek meg van a maga természetes és felvett stílusa, melyek befolyásolják a problémákról, emberekről, munkatempóról vagy szabályokról alkotott felfogását. Az ezen az oldalon található információk segítségével mélyebben megértheti a természetes és a felvett stílushoz köthető viselkedéses válaszokat az alábbi területekre vonatkozóan: problémák megoldása, mások befolyásolása, tempó és változások, valamint a szabályokhoz és módszerekhez fűződő viszony.

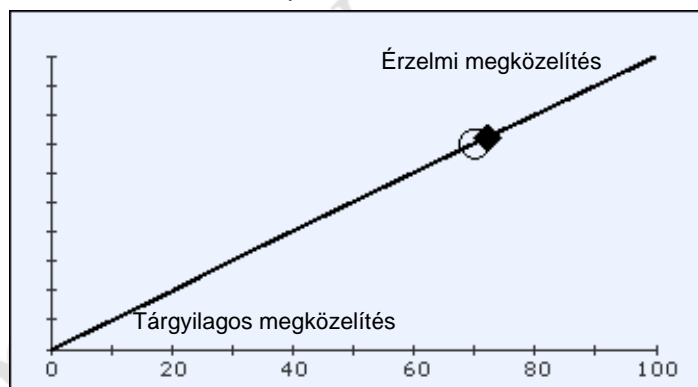
A négyzet a természetes stílus, a kör pedig a felvett stílus mértékét mutatja az egyes DISC dimenziók mentén.

Dominancia-Problémák



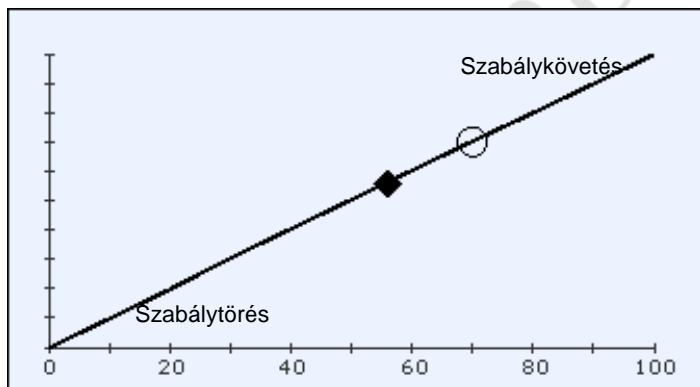
Négyzet: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

Befolyásolás-Emberek



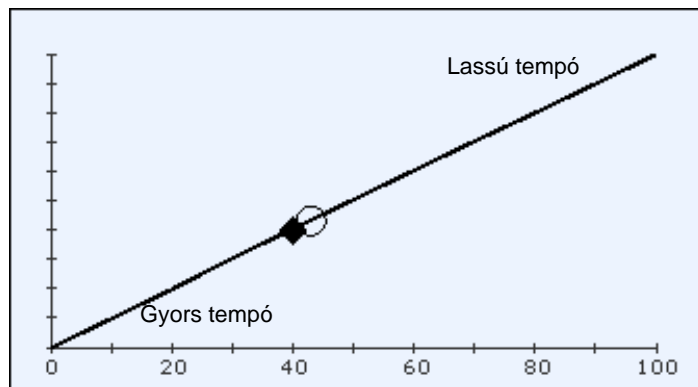
Négyzet: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

Szabálytiszteltet-Módszerek



Négyzet: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus

Stabilitás-Tempó



Négyzet: Természetes stílus, Kör: Felvett stílus



## DISC Személyes Akcióterv

Név \_\_\_\_\_

Dátum \_\_\_\_\_

Az alábbiakban néhány lehetséges fejlesztési területet talál, ami talán Önnek is segítség lehet. Nézze át őket, és karikázzon be 3-at, amelyben úgy érzi, Önnek is érdemes lenne fejlődnie a teljesítményének maximalizálása érdekében. Következő lépésként nézze át a riportját és azonosítsa a valós fejlesztési területeket.

Kommunikáció	Delegálás	Döntés	Önfegyelem	Időgazdálkodás	Emberek fejlesztése
Teljesítmény értékelés	Személyes fejlődés	Karrier célok	Mások motiválása	Személyes célok	

Fejlesztési célok
<ul style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> </ul>
Várható eredmények
<ul style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> </ul>
Kit érdemes bevonni
<ul style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> </ul>
Cél dátumok
<ul style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> </ul>
A fejlődés jelzői
<ul style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> </ul>
Lehetséges akadályozó tényezők
<ul style="list-style-type: none"> <li></li> <li></li> <li></li> </ul>

## Természetes viselkedési stílus

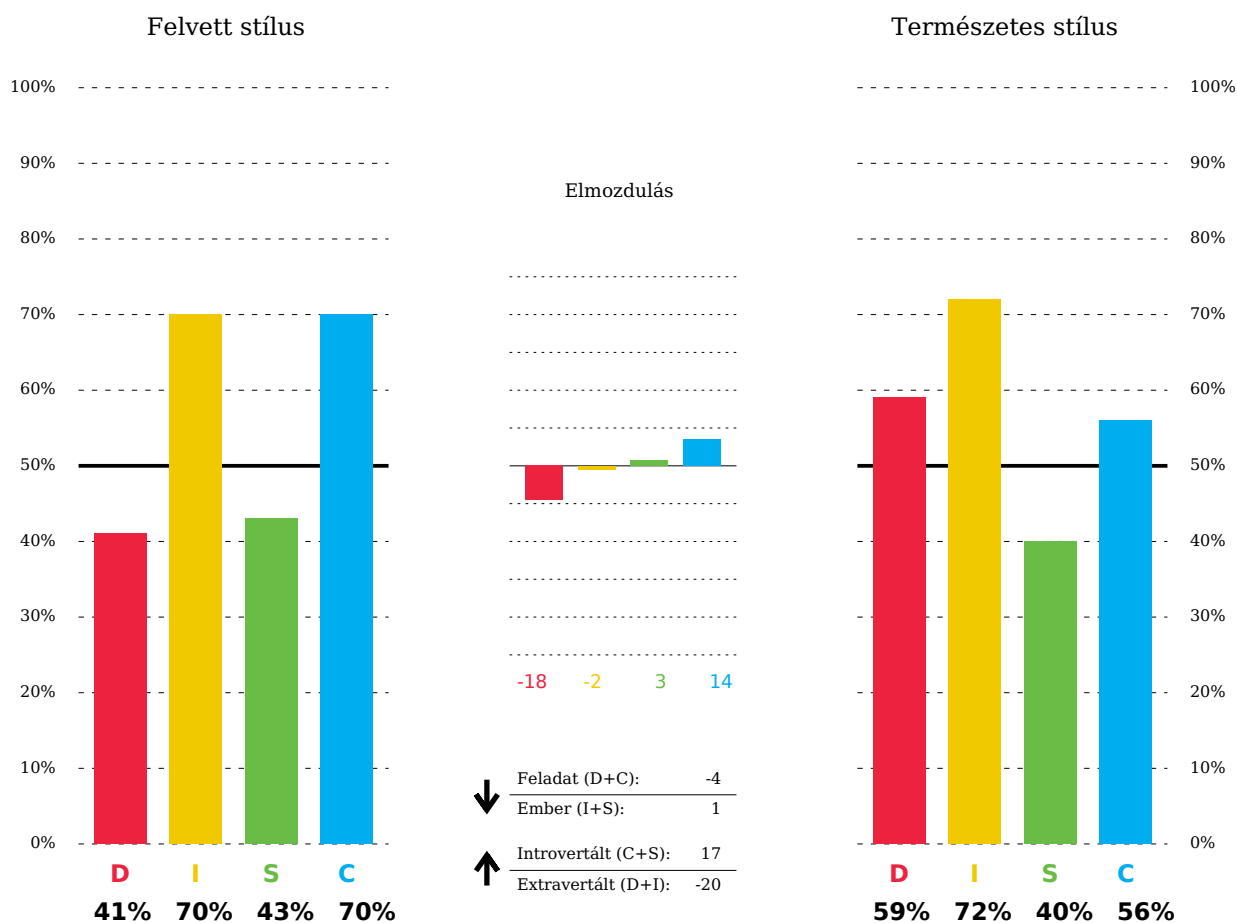
A természetes stílus azokra a viselkedési válaszokra vonatkozik, amelyek a személy „igazi arcára” jellemzők. Gyakran úgy is fogalmazzuk, hogy ez a személy alapvető stílusa. Az esetek többségében a természetes stílus stabil, idővel nem változik nagy mértékben.

## 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 sikereihez. A személy karrierje során új munkakörökbe kerülhet, és ezzel párhuzamosan viselkedését mindig az aktuális munkakör igényeihez igazítja.

### A profil grafikus bemutatása

Hollósi Szabolcs



Ezen az oldalon olyan tulajdonságok szerepelnek, amelyek a személy viselkedési stílusához köthetők a DISC-modell alapján. Az itt található kifejezések arra utalnak, hogy a személy hogyan szeret spontán módon viselkedni munkája során az alábbi témákhoz kapcsolódóan: problémák megoldása, másokkal való kapcsolatok kialakítása, a munkakörnyezet tempója és különböző szabályok, módszerek kiépítése és betartása.

Dominancia	Befolyásolás	Kitartás	Szabálytisztélet
Problémák	Kapcsolatépítés	Tempó	Módszerek

Kihívást kereső	Megnyerő	Kitartó	Lelkiismeretes
Önközpontú	Ösztönző	Békés	Maximalista
Nagyravágyó	Felpezsdítő	Higgadt	Elővigyázatos
Hajthatatlan	Bőbeszédű	Stabil	Minőségorientált
Irányító	Meggyőző	Óvatoskodó	Precíz
Erélyes	Ismerkedős	Türelmes	Aprólékos
Eltökélt	Élénk	Kényelmes	Akkurátus
Merész	Kifejező	Megnyugtató	Megfontolt
Célorientált	Nyitott	Lépésenként haladó	Körütekintő
Döntésképes	Vidám	Megbízható	Szorgalmas
Asszertív	Bizalomteli	Figyelmes	Szervezett
Vállalkozó	Szívélyes	Kiegyensúlyozott	Rendszerető
Magabiztos	Társasági	Biztonságra törekvő	Alapos
Elszánt	Barátságos	Nyugodt	Diplomatikus
Határozott	Kellemes	Mérsékelt	Tapintatos
Szilárd	Merengő	Fesztelen	Diszkrét
Visszafogott	Tárgyilagos	Rugalmas tempójú	Megengedő
Mértéktartó	Józan	Változtatgató	Eredeti
Egyeztető	Ésszerű	Spontán	Találékony
Megegyezést kereső	Elmélkedő	Ötletszerű	Leegyszerűsítő
Kompromisszumkész	Távolságtartó	Dinamikus	Független
Engedékeny	Átgondolt	Nyugtalan	Nem-konvencionális
Vezethető	Realista	Gyors	Rendszertelen
Elfogadó	Csendes	Kísérletező	Kockázatvállaló
Eltéríthető	Tartózkodó	Szesélyes	Öntörvényű
Szerény	Hallgatag	Pörgős	Individualista
Beleegyező	Bizalmatlan	Kapkodó	Radikális
Konfliktuskerülő	Szkeptikus	Heves	Szabályszegő
Szolgáltatékész	Visszahúzó	Nyughatatlan	Vakmerő
Bizonytalan	Zárkózott	Impulzív	Kockázatkereső

Ezen az oldalon olyan tulajdonságok szerepelnek, amelyek a személy viselkedési stílusához köthetők a DISC-modell alapján. Az itt található kifejezések arra utalnak, hogy a személy minek próbál megfelelni viselkedésével munkája során az alábbi témákhoz kapcsolódóan: problémák megoldása, másokkal való kapcsolatok kialakítása, a munkakörnyezet tempója és különböző szabályok, módszerek kiépítése és betartása.

Dominancia	Befolyásolás	Kitartás	Szabálytisztlet
Problémák	Kapcsolatépítés	Tempó	Módszerek

Kihívást kereső	Megnyerő	Kitartó	Lelkiismeretes
Önközpontú	Ösztönző	Békés	Maximalista
Nagyravágyó	Felpezsdítő	Higgadt	Elővigyázatos
Hajthatatlan	Bőbeszédű	Stabil	Minőségorientált
Irányító	Meggyőző	Óvatoskodó	Precíz
Erélyes	Ismerkedős	Türelmes	Aprólékos
Eltökélt	Élénk	Kényelmes	Akkurátus
Merész	Kifejező	Megnyugtató	Megfontolt
Célorientált	Nyitott	Lépésenként haladó	Körütekintő
Döntésképes	Vidám	Megbízható	Szorgalmas
Asszertív	Bizalomteli	Figyelmes	Szervezett
Vállalkozó	Szívélyes	Kiegyensúlyozott	Rendszerető
Magabiztos	Társasági	Biztonságra törekvő	Alapos
Elszánt	Barátságos	Nyugodt	Diplomatikus
Határozott	Kellemes	Mérsékelt	Tapintatos
Szilárd	Merengő	Fesztelen	Diszkrét
Visszafogott	Tárgyilagos	Rugalmas tempójú	Megengedő
Mértéktartó	Józan	Változtatgató	Eredeti
Egyeztető	Ésszerű	Spontán	Találékony
Megegyezést kereső	Elmélkedő	Ötletszerű	Leegyszerűsítő
Kompromisszumkész	Távolságtartó	Dinamikus	Független
Engedékeny	Átgondolt	Nyugtalan	Nem-konvencionális
Vezethető	Realista	Gyors	Rendszertelen
Elfogadó	Csendes	Kísérletező	Kockázatvállaló
Eltéríthető	Tartózkodó	Szesélyes	Öntörvényű
Szerény	Hallgató	Pörgős	Individualista
Beleegyező	Bizalmatlan	Kapkodó	Radikális
Konfliktuskerülő	Szkeptikus	Heves	Szabályszegő
Szolgáltatékész	Visszahúzó	Nyughatatlan	Vakmerő
Bizonytalan	Zárkózott	Impulzív	Kockázatkereső

A Természetes stílus és a Felvett stílus közötti távolság mértéke a spontán és az elvárások szerinti viselkedés közötti különbség nagyságára utal. Amennyiben közelebb van egymáshoz a két stílus, az azt jelenti, hogy kevés energiát von el a személytől a Felvett stílus fenntartása, azonban ha távol esnek egymástól, az hosszútávon jelentős frusztrációhoz, demotiváltsághoz, enerváltsághoz vezethet a személy életében.

- Természetes stílus
- Felvett stílus

### Hollósi Szabolcs

