HOMO CREATORE
Centrum Doradztwa i Szkoleń

Jan Kowalski

Styl: **Zarządca**

DISC D3 assessment

poniedziałek, 24 października 2016

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wstęp

Punktem wyjścia dla Twojego raportu jest model DISC. Model DISC jest uniwersalnym językiem zachowania. Badania wykazały, że cechy behawioralne można pogrupować w cztery główne kategorie. Osoby o podobnych stylach mają tendencję do okazywania określonych cech behawioralnych, które są typowe dla danego stylu. Każdy z nas ma w sobie cztery style, ale o różnej intensywności. Akronim DISC opisuje cztery style zachowania:

- D = Dominujący, stanowczy
- I = Wpływowy, inspirujący
- S = Stały, opanowany
- C = Dokładny, sumienny

Znajomość systemu DISC wspiera Cię w gruntownym zrozumieniu siebie, członków rodziny, współpracowników i znajomych. Znajomość stylów behawioralnych poprawia zdolności interpersonalne i komunikacyjne, ogranicza lub eliminuje konflikty, uczy dostrzegać to, że jesteśmy różni oraz pozytywnie wpływać na osoby znajdujące się w Twoim otoczeniu.

Na co dzień można obserwować style zachowania "w praktyce", ponieważ każdego dnia w różnym natężeniu dochodzi do interakcji z innym stylem. Gdy pomyślisz o członkach swojej rodziny, znajomych i współpracownikach, odkryjesz, że różne osoby mają różny styl zachowania.

- Czy znasz osobę, która jest asertywna, rzeczowa i oczekuje końcowych wyników?

  Niektórzy są energiczni, bezpośredni i mają silną wolę.

  Jest to styl D

- Czy masz znajomych, którzy mają rozwinięte umiejętności komunikacyjne i są przyjaźnie nastawieni wobec wszystkich spotykanych osób?

  Niektórzy są optymistyczni, przyjaźni i rozmowni.

  Jest to styl I

- Czy masz kogoś w rodzinie, kto jest dobrym słuchaczem i doskonałym członkiem zespołu?

  Niektórzy są opanowani, cierpliwi, lojalni i pragmatyczni.

  Jest to styl S

- Czy kiedykolwiek pracowałeś z osobą, która lubi gromadzić fakty oraz szczegóły i jest skrupulatna we wszystkich działaniach?

  Niektórzy ludzie są drobiazgowi i analityczni.

  Jest to styl C

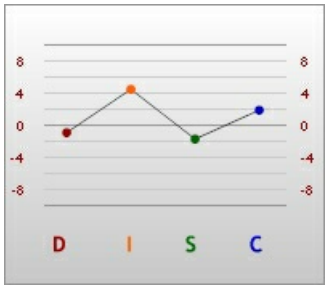
© 2019, PeopleKeys, Inc.®

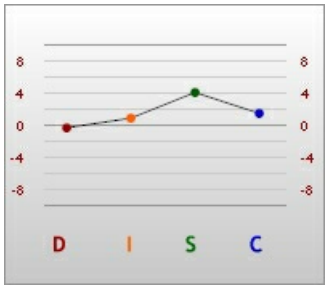
Poniższe zestawienie prezentuje cztery wymiary zachowania w perspektywie.

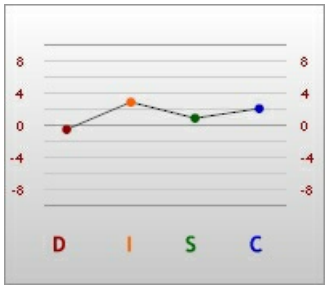
	D = Dominujący	I = Wpływowy	S = Stały	C = Sumienny
Szuka	Kontroli	Uznania	Akceptacji	Dokładności
Mocne strony	Zarządzanie Przywództwo Determinacja	Perswazja Entuzjazm Otwartość na ludzi	Uważne słuchanie Praca zespołowa Konsekwencja	Planowanie Systemy i procedury Organizacja
Wyzwania	Niecierpliwy Nieczuły Słaby słuchacz	Brak zorientowania na szczegóły Problemy ze skupieniem się Mało konsekwencji	Przewrażliwienie Mało własnej inicjatywy Opór wobec zmian	Perfekcyjny Krytyczny Bierny
Nie lubi	Braku skuteczności Niezdecydowania	Procedur Zawiłości	Nieczułości Zniecierpliwienia	Dezorganizacji Błędów
Sposób podejmowania decyzji	Stanowczy	Spontaniczny	Konsultacyjny	Metodyczny

Każdy z nas ma w sobie 4 style zachowań DISC, ale w różnym stopniu ich intensywności. Wykres DISC obrazuje intensywność każdego z czterech stylów. Wszystkie punkty powyżej linii środkowej oznaczają wyższą intensywność, natomiast punkty poniżej linii środkowej oznaczają niższą intensywność cech DISC. Można spojrzeć na wykres DISC i od razu poznać cechy i zachowania typowe dla danego stylu DISC.

Poniżej zamieszczamy trzy wykresy DISC oraz krótkie wyjaśnienie różnic pomiędzy wykresami.







Wykres DISC 1 przedstawia Twój „publiczny obraz” (maska)

Ten wykres przedstawia „Ciebie”, jakiego widzą inni. Odzwierciedla on to, jak postrzegasz oczekiwania swojego środowiska oraz Twoje postrzeganie tego, jakie oczekiwania mają inne osoby względem Twojego zachowania.

Wykres DISC 2 przedstawia Twój „prywatny obraz” (sedno)

Ten wykres przedstawia Twoją instynktowną reakcję na presję oraz identyfikuje sposób, w jaki prawdopodobnie reagujesz w stresującej sytuacji.

Wykres DISC 3 przedstawia Twój „postrzegany obraz” (lustro)

Ten wykres przedstawia sposób, w jaki postrzegasz swoje typowe zachowanie. Można to określić jako postrzeganie własnej osoby. Czasami możesz nie być świadomy tego, jak się zachowujesz wobec innych osób.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Opis

Rozumienie Twojego stylu

Twój styl to "Zarządca".

Zarządca do zorientowana na ludzi, lojalna osoba, którą cechuje łatwość i płynność wypowiedzi. Zarządca jest z reguły wrażliwy, przyjmuje wysokie standardy i podejmuje decyzje w oparciu o zbierane dane i posiadaną wiedzę. Zarządca bywa bardzo niespokojny; powinien być bardziej bezpośredni i obiektywny. Bardzo szybko i łatwo przywiązuje się do ludzi; oczekuje od nich także uznania i uwagi. Zarządca jest przyjazny, pełen entuzjazmu, swobodny, rozmowny i przesadnio przejmuje się tym, co sądzą inni. Lubi rozmyślać na różne tematy. Chce być akceptowany jako członek zespołu i lubi dokładnie wiedzieć, jakie są wobec niego oczekiwania, zanim rozpocznie pracę nad nowym projektem.

Zarządca nie lubi konfrontacji, ale gdy zostanie do niej zmuszony, potrafi sobie poradzić w takiej sytuacji. Zarządca jest bardzo lojalnym i godnym zaufania przyjacielem. Jest też bardzo ufny i sumienny, potrafi przekonywać innych, posługując się logicznym myśleniem i emocjami. Potrafi być wpływowym liderem, o ile dysponuje jasno wyznaczonymi parametrami władzy. W takiej sytuacji Zarządca podejmuje rozsądne decyzje, jednocześnie będąc w zgodzie i porozumieniu z innymi.

Zarządca powinien uważać, żeby nie przejawiać przesadnego entuzjazmu ani nie być zbyt rozmownym, ponieważ zdarza mu się rozproszyć i nie skończyć wykonywanego zadania. Zarządca jest świadomy jakości wykonywanej przez siebie pracy i oczekuje uznania za dobrze wykonane zadanie. Jest też zazwyczaj wrażliwy na potrzeby otaczających go ludzi i stara się, by otoczenie, w którym pracuje, było przyjazne dla wszystkich. Cechują go bardzo dobre umiejętności komunikacyjne i potrafi wpływać na ludzi dzięki posiadanej wiedzy i umiejętności dobrej analizy sytuacji oraz ludzi. Zarządca zarówno w domu, jak i w pracy dąży do znalezienia rozwiązania, które byłoby najlepsze dla wszystkich zainteresowanych. Bardzo stara się, by nikt nie był na przegranej pozycji.

Woli rozwiązywać problemy, stosując sprawdzone rozwiązania. Potrafi w razie potrzeby przejąć rolę lidera, ale zwykle wcześniej woli poczekać i zobaczyć, czy tej roli nie przejmie ktoś inny. Jest skłonny podążać za liderem, jeśli osoba ta czuje się pewnie w swojej roli.

Jest optymistą, który uwielbia odkrywać nowe rzeczy i miejsca. Jego charyzmatyczne usposobienie przyciąga i urzeka innych. Jest bardzo aktywną osobą, która potrafi inspirować innych.

Zna wartość prawdziwej przyjaźni i dlatego jest bardzo cierpliwy i troskliwy. Jest w stanie zachować spokój nawet w sytuacjach, które innych wytrąciłyby z równowagi. Odpowiada mu rola rozjemcy, a rozwiązując problemy, stara się stosować sprawdzone metody.

Jest bardzo uporządkowany i postrzegany jako osoba o praktycznym podejściu do życia. Potrzebuje dokładnych informacji, zanim podejmie decyzję, rozważa zawsze wszystkie "za" i "przeciw". Może być wrażliwy na krytykę, ale stara się nie okazywać uczuć. Chce wiedzieć, jakie są wobec niego oczekiwania, zanim rozpocznie nowy projekt; a żeby odnieść sukces, kieruje się logiką.

Zorientowany na innych ludzi, godny zaufania, lojalny

Nawiązujący relacje z łatwością, zorientowany na zespół i rodzinę

Pełny entuzjazmu zarówno gdy jest w roli lidera, jak i podwładnego

Optymistyczny, praktyczny

Ogólna charakterystyka

Szczere uznanie i akceptacja

Przyjazne otoczenie, jasna komunikacja

Możliwość znalezienia równowagi między pracą a czasem wolnym

Jasne określenie jego roli i stawianych wobec niego oczekiwań

Co go motywuje?

Świadomość oczekiwań wobec niego

Jasno określone cele

Możliwość pracy w zespole i podgrupach

Forum do wyrażania opinii

Idealne środowisko

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Komunikowanie się
ze stylem Zarządca

Wiedza przychodzi, ale mądrość pozostaje w tyle.

- Alfred Lord Tennyson

Pamiętaj, Zarządca może oczekiwać:

- Aprobaty społeczeństwa w przyjaznym środowisku, w którym nie grozi mu krytyka, wyraźnego zdefiniowania oczekiwań, ludzi, z którymi może porozmawiać, pozytywnych warunków pracy, uznania dla jego umiejętności, wyraźnie określonych wytycznych do kierowania innymi

Największy lęk:

- Odrzucenie, krytyka

W komunikacji z Zarządcą:

- Stwórz przyjazne środowisko
- Zapewnij mu możliwość wypowiedzenia się na temat pomysłów, ludzi oraz jego przeczuć
- Przekazuj mu adekwatne informacje pozwalające na podjęcie świadomych decyzji
- Poświęcaj czas na aktywność towarzyską i znajomości
- Stwórz atmosferę pracy zespołowej i zaangażowaną relację
- Bądź przekonujący, przedstawiając osobiste opinie

W komunikacji z Zarządcą:

- Nie bądź agresywny
- Nie zmuszaj go do nadmiernego dyscyplinowania współpracowników
- Nie zagrażaj jego poczuciu bezpieczeństwa
- Nie bądź przesadnie krytyczny

Analizując informacje, Zarządca może:

- Poświęcać więcej czasu na upewnienie się, że podejmuje właściwą decyzję
- Wymagać większej ilości szczegółów i informacji
- Chcieć dokładnie wiedzieć, jakie są oczekiwane cele i rezultaty
- Mieć kreatywne podejście do tworzenia procesu

Motywacje

- **Motywatory:** Osiąga rezultaty dzięki pracy zespołowej
- **Ocenia innych przez:** Umiejętność komunikowania się i logicznego myślenia
- **Oddziałuje na innych przez:** Życzliwość
- **Wartość dla zespołu:** Sympatyczny, ostrożny, budujący zaufanie, gracz zespołowy
- **Nadużywa:** Nadgorliwego przestrzegania zasad, ostrożności
- **Reakcja na presję:** Staje się niespokojny, niecierpliwy i nadmiernie wrażliwy
- **Największe lęki:** Odrzucenie, utrata poczucia bezpieczeństwa, krytyka
- **Obszary do rozwoju:** Konsekwentna realizacja zadań, mniejsze oczekiwania i większa bezpośredniość

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Komunikowanie się
ze stylem Zarządca

Możesz mieć wspaniałe pomysły, ale jeśli nie możesz ich zrealizować, Twoje pomysły będą bezużyteczne.

- Lee Iacocca

Wartość dla zespołu:

- Wytrwały, pracowity, bardzo zdolny
- Motywuje innych do działania, służąc pomocą i wsparciem
- Dobry lider, o ile otrzymał jasne wytyczne
- Bardzo życzliwy i koleżeński

Zarządca wnosi wiele pozytywnych cech do zespołu:

- Bardzo oddany sprawie
- Zaangażowany menedżer, który potrafi zainspirować innych
- Dobry gracz zespołowy, akceptuje innych
- Wysoka jakość pracy
- Łatwo wchodzi w relacje z innymi, akceptuje osoby, które są inne niż on
- Tworzy pozytywną atmosferę
- Entuzjastycznie nastawiony, inspirujący
- Dobry kierownik i przywódca
- Sprawnie wyraża swoje pomysły
- Dobrze współpracuje z innymi
- Potrafi opracować skuteczne rozwiązania
- Potrafi przejąć inicjatywę, gdy jest to konieczne
- Realizuje cele za pośrednictwem innych ludzi
- Poczucie humoru

Obszary rozwoju osobistego:

- Bądź otwarty i zaangażowany
- Wierz w siebie i swoje zdolności przywódcze
- Częściej deleguj zadania na innych
- Nie czuj się winny, gdy poświęcasz więcej czasu na sprawy towarzyskie
- Nie bierz krytyki do siebie
- Stawiaj czoła bardziej dominującym osobom, gdy jest to konieczne
- Nie bądź nadmiernie opiekuńczy w relacji

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wskazówki dotyczące komunikacji

z innymi

Twoje style I, C i S przebiegają powyżej linii środkowej, Twój styl identyfikuje słowo kluczowe „Zarządca".

W tej następnej sekcji podane są przymiotniki, które opisują, gdzie Twoje style DISC mniej więcej przebiegają na Twoim wykresie. Te opisowe słowa odpowiadają wartościom na Twoim wykresie.

D – wskazuje, jak bardzo stanowczy, autorytarny i bezpośredni z reguły jesteś. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „D":

- ***ŁAGODNY*** Ma delikatne usposobienie, uprzejmy
- ***CICHY*** Nie ekscytuje ani nie rozprasza się zbyt łatwo; ma spokojne usposobienie
- ***ZALEŻNY*** Łatwo podlega wpływom innych
- ***SKROMNY*** Nieśmiały, powściągliwy

I – wskazuje, jak bardzo rozmowny, przekonujący oraz interaktywny z reguły jesteś. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „I":

- ***ENTUZJASTYCZNY*** Inspirujący, wizjonerski, intensywny
- ***TOWARZYSKI*** Lubiący towarzystwo innych osób, przyjacielski
- ***PRZEKONUJĄCY*** Mający siłę perswazji, oddziałujący na innych
- ***UCZUCIOWY*** Łatwo daje się ponieść emocjom, łatwo się wzrusza lub wpada w gniew

S – wskazuje Twoją potrzebę bezpieczeństwa, spokoju oraz zdolność do bycia członkiem zespołu. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „S":

- ***BIERNY*** Uległy, posłuszny
- ***CIERPLIWY*** Wytrzymały na trudności, niedający się sprowokować
- ***LOJALNY*** Wierny wobec osób oraz idei, których należy bronić
- ***PRZEWIDYWALNY*** Łatwo można przewidzieć jego zachowania oraz reakcje
- ***GRACZ ZESPOŁOWY*** Lubi pracować zespołowo nad wspólnym celem

C – wskazuje Twoją potrzebę uporządkowania, organizacji oraz skupienia się na szczegółach. Słowa, które mogą opisywać intensywność Twojego stylu „C":

- ***ANALITYCZNY*** Wnikliwie analizuje zagadnienie, rozbierając je na części pierwsze, aby je zrozumieć
- ***WRAŻLIWY*** Łatwo go zranić; bardzo wrażliwy emocjonalnie i intelektualnie
- ***DOJRZAŁY*** Doświadczony

Wskazówki dotyczące komunikacji

z innymi

Jedynym sposobem na zmianę jest zmiana Twojego rozumowania.

- Anthony De Mello

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wskazówki dotyczące komunikacji

jak komunikujesz się z innymi

Mowa jest lustrem duszy. To co mówisz, świadczy o tym, kim jesteś.

- Publilius Syrus

Jak komunikujesz się z innymi

Wróć do sekcji „Komunikacja" tego raportu i zapoznaj się z sekcjami „Zalecane" oraz „Niezalecane" dla Twojego stylu. Zapoznanie się z własnymi preferencjami komunikacyjnymi może być odkrywczym doświadczeniem lub po prostu potwierdzeniem tego, co już wiedziałeś. Te informacje będą mieć dodatkową korzyść, gdy zostaną przekazane współpracownikom, znajomym i rodzinie. Dzięki temu inni będę wiedzieć, jak się efektywnie z Tobą komunikować. Pamiętajmy, że SPOSÓB MÓWIENIA O CZYMŚ może być równie ważny jak TO, O CZYM MÓWIMY. Niestety wszyscy mamy tendencję do komunikowania się w sposób, w którym sami chcielibyśmy prowadzić komunikację, zamiast dostosować sposób komunikacji do rozmówcy.

Twój styl to przeważnie styl „I", co oznacza, że wolisz otrzymywać informacje, które wyrażają pewne DOŚWIADCZENIE. Jednak przekazując te same informacje klientowi lub współpracownikowi, możliwe, że będziesz musiał przedstawić je w formie precyzyjnych faktów lub jedynie jako końcowy rezultat lub poinformować, jaką część rozwiązania stanowią i że na przykład, „musimy pracować jako zespół".

Ta kolejna sekcja raportu prezentuje, w jaki sposób Twój styl komunikuje się z pozostałymi trzema stylami. Niektóre style wykazują naturalną tendencję do dobrej komunikacji, natomiast inne style wydają się mówić różnymi językami. W związku z tym, że biegle mówisz w swoim własnym języku, sprawdzimy, jak możesz najlepiej komunikować się z pozostałymi trzema stylami.

Ta następna sekcja jest szczególnie przydatna dla wysokiego stylu „I", ponieważ możesz mieć tendencję do bycia bardzo rozmownym, lecz mniej skupionym na rezultatach lub szczegółach niż inne osoby wokół Ciebie.

Zgodność Twojego stylu behawioralnego

Style „I" oraz „D" z reguły dobrze współpracują w relacji, ponieważ styl „I" doskonale motywuje osoby stylu „D". W przypadku zadań zawodowych osoba „I" może mieć wrażenie, że osoba „D" jest czasami zbyt wymagająca i zbyt skupiona na zadaniach.

Dwie osoby stylu „I" doskonale ze sobą współdziałają prywatnie. Osoby te są bardzo towarzyskie i lubią nowe doświadczenia. Współpracujące ze sobą osoby „I" mogą mieć tendencję do przekraczania terminów realizacji oraz realizowania zadań bez skupiania się na detalach.

Style „I" i „S" dobrze współpracują w środowisku pracy, ponieważ styl „S" będzie wsparciem dla „I" w dopilnowaniu, żeby zadania były realizowane zgodnie z planem. W relacjach styl „I" może chcieć bardziej towarzyskiego podejścia, natomiast „S" będzie preferował spędzanie cennego czasu w mniejszym gronie oraz nie będzie chciał uczestniczyć w wielu aktywnościach.

Osoby „I" oraz „C" dobrze ze sobą współpracują, ponieważ ich mocne strony się uzupełniają. W relacjach czasami mogą występować konflikty, ponieważ osoba „I" jest zdecydowanie bardziej skoncentrowana na ludziach oraz impulsywna niż osoba „C".

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wskazówki dotyczące komunikacji

zgodność Twojego stylu behawioralnego

Komunikacja działa w przypadku osób, które coś z tym robią.

- John Powell

Jak styl „I" może usprawnić interakcję z każdym stylem DISC

I z D

Osoba "I" postrzega osobę "D" jako lubiącą dyskutować, dyktatorską, arogancką, apodyktyczną, nerwową i porywczą. Tak jak osoba "I", Ty również możesz być oburzony, gdy "D" mówi Ci, co masz robić. Jesteś sfrustrowany, gdy ta osoba nie dostrzega i nie docenia Twoich pomysłów. W związku z tym, że przywykłeś do sprawnego radzenia sobie w różnych sytuacjach, prawdopodobnie zaskoczy Cię to, że Twoje pozytywne nastawienie do świata "nie działa" na osobę z wysokim "D".

Wskazówki dotyczące relacji: Aby ta relacja była efektywna, musisz postawić na bezpośrednią komunikację. Rozwiązuj problemy w otwarty sposób. Popracuj nad negocjowaniem zobowiązań i celów, ale na zasadzie równości. Skup się na zadaniach i wyzwaniach a nie na ludziach. Doceniaj osiągnięcia.

I z I

Osoba "I" ma bardzo dobre relacje z drugą osobą "I". Obie są charyzmatyczne, otwarte i optymistyczne; będą mieć ze sobą dobre relacje i będą szybko nawiązywać znajomości. Będziecie przejawiać tendencje do łączenia spraw zawodowych z prywatnymi oraz będziecie usiłować wzajemnie sobie imponować; możliwe, że będziecie ze sobą nawet rywalizować, aby zyskać uznanie.

Wskazówki dotyczące relacji: Uzyskanie maksymalnych rezultatów z relacji pomiędzy osobami "I" nie jest niczym trudnym; wysiłku będzie wymagać kontrolowanie postępów. Bądźcie przyjacielscy, wyrażajcie uznanie dla osiągnięć każdej ze stron. Słuchajcie uważnie, zamiast planować, co za chwilę chcecie powiedzieć.

I z S

Osobę z wysokim wynikiem "S" będziesz postrzegać jako bierną, nonszalancką, apatyczną, zaborczą i niewylewną. Ale również stwierdzisz, że taka osoba jest przychylna i chętna do nawiązywania relacji, jeśli nieco zwolnisz swoje tempo; jednak będziesz się frustrować, gdy osoba "S" nie wyrazi swoich przemyśleń i uczuć w sposób, w jaki tego oczekujesz. Możesz być osobą, która motywuje i zachęca osobę "S".

Wskazówki dotyczące relacji: Zwolnij tempo, nie naciskaj. Okaż tej osobie szczere uznanie i wtedy stwierdzisz, że relacje z osobą "S" mogą być pozytywne, taka osoba przywiąże się do Ciebie.

I z C

Osoba "I" postrzega osobę "C" jako zbyt podległą, wykrętną, agresywną, zbyt skupioną na szczegółach, zbyt ostrożną i zamartwiającą się. Naturalne interakcje pomiędzy Wami będą nadwyrężać relację i będą wymagały pracy. Ty będziesz skupiać się na ludziach a "C" będzie dostrzegać fakty. Ty będziesz optymistyczny, a ta druga osoba będzie wydawać się pesymistą. Ty będziesz postrzegać sprawy całościowo, a druga osoba będzie dostrzegać tylko szczegóły. Ty będziesz chciał podjąć decyzję a druga osoba często będzie chciała wcześniej poznać wszystkie szczegóły.

Wskazówki dotyczące relacji: Przedstawiaj fakty w zrozumiały sposób i nie wyolbrzymiaj szczegółów. Przygotuj się dobrze do dyskusji z osobą "C". Oczekuj tego, że ta osoba wyrazi wątpliwości i będzie potrzebować czasu na przeanalizowanie danych przed podjęciem decyzji. Wyeliminuj wszelkie potencjalne zagrożenia, aby ułatwić drugiej osobie podjęcie decyzji. Często sporządzaj notatki.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Komunikacja arkusz roboczy

Zmiany na Twoim wykresie przedstawiają Twoje metody zaradcze. Na ludzką naturę w zdecydowanym stopniu oddziałują zmiany w środowisku. Z reguły ludzie wykazują istotne zmiany pomiędzy wykresem pierwszym i wykresem drugim, jeśli w grę wejdą czynniki stresogenne lub zmiany w środowisku. Zrozumienie różnic pomiędzy tymi dwoma wykresami pozwala nam zrozumieć nasz instynktowny mechanizm zaradczy oraz wskazuje na bardziej efektywny sposób dostosowania się do sytuacji w przyszłości.

Instrukcje: Każdy z Twoich wykresów przedstawia różne aspekty Twojego stylu zachowania. Bliższe przyjrzenie się różnicom między wykresami ujawnia cenne spostrzeżenia. Zapoznaj się z dwoma wykresami. Porównaj punkty D, I, S, i C na pierwszym i drugim wykresie. Na końcu przeczytaj analizę swoich wyników i zastanów się, jak Twoje środowisko oddziałuje na Twoje decyzje, motywację, działania oraz komunikaty werbalne.

D Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "D" jest wyższe lub niższe od "D" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwa się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba potrzebuje mieć więcej kontroli w stresującej sytuacji. Jeśli D znacznie przesunie się do góry, może to oznaczać, że pod wpływem stresu bardzo mocno kontrolujesz sytuację. Niższa wartość wskazuje, że dana osoba nie przejmuje kontroli w stresującej sytuacji. Jeśli D znacznie przesunie się na dół, prawdopodobnie oczekujesz, aby inna osoba "przejęła stery", a Ty podążysz jej śladem.

I Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "I" jest wyższe lub niższe od "I" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwa się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba, w stresującej sytuacji, chce mocno oddziaływać na otoczenie. Jeśli I znacznie przesunie się do góry, możesz spróbować wykorzystać swoje umiejętności komunikacyjne, aby opanować trudną sytuację. Niższa wartość wskazuje, że dana osoba nie ma w sobie potrzeby oddziaływania na otoczenie w stresującej sytuacji. Jeśli I znacznie przesunie się na dół, oznacza to, że w mniejszym stopniu wykorzystujesz mowę werbalną, szukając rozwiązania.

S Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "S" jest wyższe lub niższe od "S" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwa się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba potrzebuje czuć się bezpiecznie w stresującej sytuacji. Jeśli S znacznie przesunie się do góry, prawdopodobnie starasz się unikać konfliktu i czekasz na bardziej dogodne warunki, zanim jakiekolwiek zmiany staną się rzeczywistością. Niższa wartość wskazuje, że dana osoba stawi czoła stresującej sytuacji, nie potrzebuje nad nią i wokół niej "parasola ochronnego". Jeśli S znacznie przesunie się na dół, oznacza, że decyzje podejmujesz impulsywnie.

C Zmiany:

Porównaj wykres 1 i 2. Spójrz na wykres 2: czy Twoje "C" jest wyższe lub niższe od "C" na wykresie 1? Zastanów się, jak wysoko lub nisko przesuwa się litera. Wyższa wartość wskazuje, że dana osoba potrzebuje poznać więcej szczegółów, faktów, aby podjąć decyzję w stresującej sytuacji. Jeśli C znacznie przesunie się do góry, prawdopodobnie nie chcesz podjąć decyzji, zanim nie otrzymasz możliwie wielu informacji. Jeśli C znacznie przesunie się na dół, prawdopodobnie podejmujesz decyzje intuicyjnie.

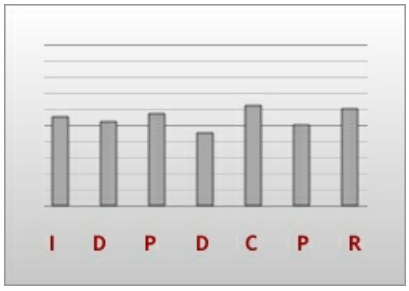
Który z Twoich punktów przesunął się najbardziej w górę lub w dół? Co mówi to o Twojej reakcji na presję?

Jak Twoja "metoda zaradcza" może pomóc lub przeszkodzić Ci w podejmowaniu decyzji? Jak możesz wykorzystać te informacje do radzenia sobie w trudnych sytuacjach?

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

PowerDISC™

Twoje mocne strony w byciu liderem



Wykształcenie doskonałych umiejętności komunikacyjnych jest absolutnie niezbędne, aby móc zostać skutecznym liderem. Lider musi potrafić dzielić się wiedzą i pomysłami, aby zarażać innych entuzjazmem i uczyć ustalania priorytetów. Jeśli lider nie potrafi jasno przekazać informacji i motywować innych do wykorzystania tych informacji, wówczas nie mają one znaczenia.

- Gilbert Amelio

ODDZIAŁYWANIE (I) -

Ponadprzeciętny poziom

Gdy potrzebny jest lider, zawsze jesteś brany pod uwagę. Wiesz, że znasz się na ludziach. Ze względu na Twoją charyzmę i entuzjazm, wiele osób chętnie idzie Twoim śladem. Chociaż czasem wydajesz się być nieco zbyt asertywny, Twój optymizm i ciepło szybko przypominają innym, jak ważny jesteś dla zespołu. Przez większość ludzi jesteś postrzegany jako doskonały przywódca, osoba elokwentna i zdecydowana.

KIEROWANIE (D) -

Ponadprzeciętny poziom

Wysoka jakość pracy i dotrzymywanie napiętych terminów to tylko dwie z mocnych stron, jakie widzą w Tobie inni. Możesz czasem sprawiać wrażenie zbyt skoncentrowanego na zadaniach, jednak Twoja dbałość o szczegóły i Twoja wewnętrzna motywacja sprawiają, że inni szanują Cię i dostrzegają, jak wiele wnosisz do zespołu. Poświęć trochę czasu, aby pozwolić innym poznać Ciebie. Lubią Cię tak po prostu, jako osobę, a także za to, co dla nich robisz.

PRZEPROWADZANIE PROCESU (P) -

Wysoki poziom

Lubisz być bezpośrednio zaangażowany w realizację projektu, od początku do końca. Inni zawsze liczą na to, że dzięki Tobie wszystko będzie działać tak, jak powinno. Delegowanie może czasem przychodzić Ci z trudnością, ale jesteś gotów angażować innych, gdy wiesz, że skala projektu tego wymaga. Jesteś postrzegany jako osoba lojalna i troskliwa oraz jako prawdziwy gracz zespołowy.

DBANIE O SZCZEGÓŁY (D) -

Dobry poziom

Inni doceniają, gdy poświęcasz czas, aby upewnić się, że nie zapomniano o żadnych szczegółach. Czasem potrafisz zacząć pracę nad projektem w bardzo szybkim tempie, a potem jej nie skończyć. Pamiętaj, że "papierkowa robota" i dbanie o szczegóły są również ważną częścią pracy.

TWORZENIE (C) -

Wysoki poziom

Cechuje Cię wyjątkowa zdolność łączenia umiejętności interpersonalnych oraz koncentrowania się na szczegółach. Potrafisz dobrze wypowiadać się na wiele różnych tematów. Wykorzystujesz swoje umiejętności komunikacyjne do tego, aby upewnić się, że każdy obszar projektu zostanie przeprowadzony w odpowiedniej kolejności i w odpowiedni sposób. Wysoka jakość to standard, który utrzymujesz we wszystkim, co robisz.

WYTRWAŁOŚĆ (P) -

Ponadprzeciętny poziom

Inni ludzie chętnie z Tobą pracują, ponieważ zazwyczaj nie tylko wypełniasz swoje obowiązki, ale pracujesz więcej, niż od Ciebie wymagają - tak, aby cały zespół dobrze wypadł. Lubisz być zaangażowany w realizację projektu i chcesz być postrzegany jako gracz zespołowy.

RELACYJNOŚĆ (R) -

Wysoki poziom

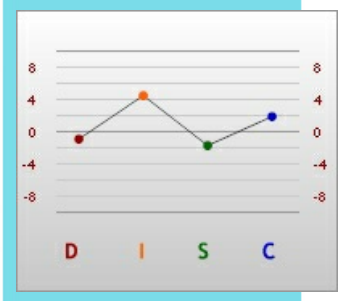
© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wyjaśnienie wykresów

Każdy z trzech wykresów przedstawia inne spojrzenie na zachowanie w kontekście konkretnego otoczenia, np. w środowisku pracy. Wykres 1. przedstawia "Publiczny obraz"; wykres 2. przedstawia "Prywatny obraz", a wykres 3. przedstawia "Postrzegany obraz".

Te trzy wykresy/grafy zostały szczegółowo opisane poniżej.

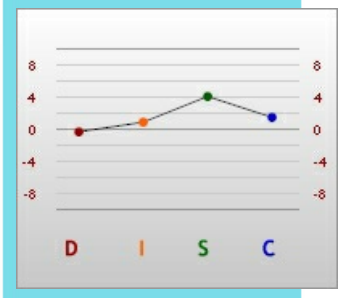
Wykres 1 -
Maska, Publiczny obraz



Zachowanie, którego oczekują inni

Każdy działa zgodnie z tym, jakie są - jego zdaniem - oczekiwania otoczenia. Takie zachowanie to publiczny obraz, projekcja swojej osoby na potrzeby innych. Zdarza się, że nie ma różnicy między rzeczywistym obrazem osoby a jej publicznym obrazem. Jednak publiczny obraz może też bardzo różnić się od "prawdziwej" osoby; jest tylko maską i ma największe prawdopodobieństwo zmiany.

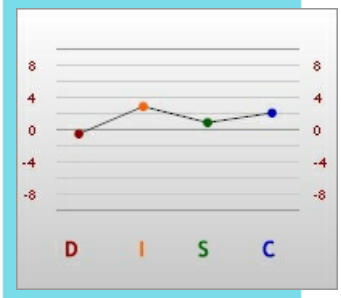
Wykres 2 -
Sedno, Prywatny obraz



Instynktowna odpowiedź na stres

Każdy ma jakiś obraz swojej osoby i swoich zachowań. Są to zachowania, których nauczyliśmy się w przeszłości. W sytuacji stresującej, będąc pod presją, te wyuczone zachowania stają się bardziej widoczne. Jest to graf, który ma najmniejsze szanse na zmianę, ponieważ są to nasze naturalne, głęboko zakorzenione w nas reakcje. Zachowania w sytuacji stresującej mogą znacznie różnić się od tych na grafie 1 i 3.

Wykres 3 -
Lustro, Postrzegany obraz



Obraz siebie samego

Każdy postrzega siebie samego w konkretny sposób. Wykres 3. przedstawia wyobrażony obraz siebie samego, własny obraz lub własną tożsamość. Wykres 3. łączy w sobie wyuczone reakcje z przeszłych doświadczeń z obecnie oczekiwanym przez otoczenie zachowaniem. Zmiana w postrzeganiu siebie samego może mieć miejsce, ale wymaga czasu i zmieniających się oczekiwań otoczenia. Wykres 3. jest generowany jako różnica między wykresem 1. a wykresem 2.

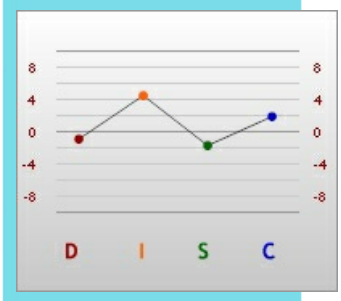
© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wyjaśnienie wykresów

Ciąg dalszy

Różnice w wykresach sugerują jakieś zmiany w życiu lub jakiś etap przejściowy

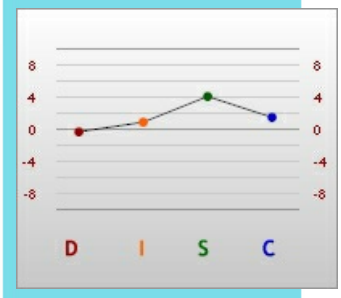
- Jeśli wykres 1. różni się od 2., wymagania otoczenia wymuszają zachowania, które nie są spójne z instynktownym zachowaniem tej osoby. W takiej sytuacji, osoba próbując zmienić swoje zachowanie, aby sprostać wymaganiom środowiska, najprawdopodobniej jest zestresowana.
- Jeśli wykres 1. różni się od wykresu 2., ale jest podobny do wykresu 3., danej osobie udało się skutecznie zmienić swoje zachowanie, aby dostosować się wymagań otoczenia, nie zmieniając swoich najbardziej typowych cech. Osobie tej prawdopodobnie odpowiadają zachowania pokazane na wykresie 3. (Lustro) i prawdopodobnie nie odczuwa presji, nie jest zestresowana.
- Jeśli wykres 1. różni się od wykresu 3., dana osoba może być właśnie w okresie rozwoju, w sytuacji zmiany (i odczuwać dyskomfort), próbując modyfikować swoje zachowanie, aby spełniać wymagania nowego środowiska. Zachowanie danej osoby może się zmieniać w tym czasie.



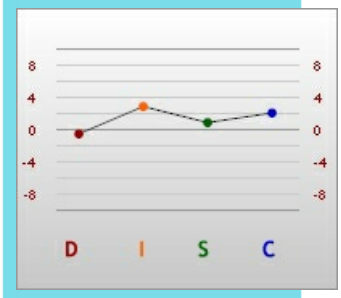
Podobieństwo wykresów wskazuje, że jest niewiele zachowań, które wymagałyby zmiany

Osoba, która postrzega obecne wymagania otoczenia (Wykres 1) jako podobne do wymagań z przeszłości (Wykres 2) będzie mieć niewielką potrzebę zmiany postrzegania siebie (Wykres 3). Może to wynikać z jednej z poniższych przyczyn:

- Zachowanie wymagane przez obecne otoczenie jest podobne do tych w przeszłości.
- Osoba ta kontroluje oczekiwania innych wobec niej.
- Zachowanie wymagane przez obecne otoczenie jest inne niż wymagania w przeszłości. Jednak zamiast zmienić zachowanie, osoba ta zdecydowała się niejako rozwinąć swój styl zachowania, otoczając się ludźmi, których style zachowań się uzupełniają - razem tworzą silny zespół.



Twój kluczowy styl Zarządca(ICS) i treść tego raportu pochodzą z Wykres 3.



© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wprowadzenie do Role zespołowe TEAMS

Twoja rola zespołowa TEAMS jest miarą przyjętego przez Ciebie sposobu myślenia i preferencji co do wykonywanych zadań. Profil TEAMS rozdziela podstawowe funkcje grupy na pięć głównych ról pełnionych przez tę grupę w celu realizacji zadań i osiągnięcia celów. Nazwy tych ról są następujące:

- **T = Kreator (ang. Theorist)**
- **E = Realizator (ang. Executor)**
- **A = Analityk (ang. Analyzer)**
- **M = Koordynator (ang. Manager)**
- **S = Strateg (ang. Strategist)**

Profil TEAMS nie mierzy zdolności do pełnienia danej roli zespołowej, a raczej preferencje bycia w danej roli. Kiedy ludzie pełnią role spójne z preferencjami, zwiększa się ich wydajność i satysfakcja z pracy, a poziom stresu obniża się. Hasło "Działając razem, wszyscy zyskują więcej" jest nie tylko chwytliwym sloganem, jest również przesłanką do rozwoju całego zespołu. Silny zespół tworzy się dzięki rolom, które się uzupełniają a nie są w konflikcie. Obecność pięciu ról w zespole przynosi najlepsze efekty.

Przegląd ról zespołowych TEAMS

Kreator

- Twórca
- Wizjoner
- Dostarcza pomysły

Realizator

- Przestrzega procedur
- Realizuje pomysły
- Ustanawia standardy

Analityk

- Praktyczny
- Organizator
- Udoskonala narzędzia

Koordynator

- Umiejętność znajdywania złotego środka
- Dyplomata
- Organizator

Strateg

- Ustala cele
- Rozplanowuje pracę
- Z łatwością rozwiązuje problemy

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Charakterystyka każdej roli zespołowej TEAMS

Kreator

- Znajduje kreatywne rozwiązania problemów
- Myśli nieszablonowo w przypadku definiowania celów, tworzenia procesów realizacji zadań etc.
- Członek zespołu, który tworzy pomysły, modele i hipotezy

Realizator

- Wykonuje zadania zgodnie z planem i robi to dobrze
- Ceniony za to, że jest skoncentrowany na zadaniu, zorganizowany i niezawodny
- Członek zespołu, który wdraża idee i rozwiązania opracowane przez zespół

Analityk

- Dokładny, dbający o jakość, analityczny
- Ustanawia wysokie standardy i rozważa ewentualne ryzyko w kontekście potencjalnego zysku
- Jest członkiem zespołu, który zawsze ma na uwadze jakość i doskonalanie procesu

Koordynator

- Dyplomatyczny, cechuje go równoważone podejście do rozwiązywania problemów
- Umie spojrzeć na projekt, biorąc pod uwagę perspektywę poszczególnych członków zespołu
- Członek zespołu, który pomaga innym i bierze pod uwagę ich potrzeby

Strateg

- Upraszcza koncepcje, "sprzedaje" pomysły, dostarcza rozwiązania
- Znajduje sposoby, aby wypromować pomysły i pokonać przeszkody
- Członek zespołu, który identyfikuje i upraszcza pomysły, tworząc strategie i pomysły marketingowe

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Potencjalne ograniczenia każdego stylu TEAMS

Kreator

- Im wyższy wskaźnik cech Kreatora, tym większe prawdopodobieństwo tworzenia nowych pomysłów zamiast koncentrowania się na realizacji bieżących zadań.

Realizator

- Im wyższy wskaźnik cech Realizatora, tym większa potrzeba, dla podtrzymania efektywności, otrzymywania jasnych wytycznych co do realizacji zadań, kolejnych kroków, celów etc.

Analityk

- Im wyższy wskaźnik cech Analityka, tym większe prawdopodobieństwo zbytniego koncentrowania się na szczegółach projektu i utraty podstawowego celu z oczu.

Koordynator

- Im wyższy wskaźnik cech Koordynatora, tym większe prawdopodobieństwo, że potrzeby nie będą właściwie wyważone, a priorytety nie będą właściwie ustalone.

Strateg

- Im wyższy wskaźnik cech Stratega, tym większe prawdopodobieństwo pokładania zbyt wielkich oczekiwań w stosunku do innych lub przeceniania potencjalnych korzyści/rozwiązań.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Właściwie dobrane zespoły osiągają bardzo dobre wyniki, są zmotywowane do pracy i kreatywne.

Aby zespół był efektywny, niezbędne jest przydzielenie członkom zespołu odpowiednich ról.

Preferencje dotyczące roli w zespole

Dominująca wartość: Strateg

Strateg jest członkiem zespołu, który zajmuje się pomysłami i konceptami na wczesnym etapie ich realizacji, opracowując strategię ich wdrażania. Ma wrodzoną zdolność "sprzedawania" pomysłów, oddziaływania na innych oraz prezentacji koncepcji w taki sposób, aby odbiorcy widzieli wyniki, jakie można osiągnąć, wdrażając te działania. Stratedzy są z reguły bardzo skoncentrowani na powierzanych zadaniach, ale jednocześnie lubią przebywać z innymi ludźmi. Są przyjaźni i towarzyscy, ale jednocześnie wymagają, by zadania zostały należycie wykonane. Wpływają na innych dzięki bardzo rozwiniętym umiejętnościom interpersonalnym oraz logicznemu rozumowaniu. Nie boją się w razie potrzeby przejąć dowodzenia. Nie przyglądają się biernie - są aktywnie zaangażowani w pracę nad projektem. Stratedzy łączą własne doświadczenie ze znajomością natury ludzkiej, ale też otoczenia rynkowego, tym samym opracowując twórcze sposoby na jak najlepsze wdrożenie projektu lub idei. Mają też zdolność do takiego upraszczania koncepcji, aby dało się je efektywnie wdrożyć. Stratedzy współpracują szczególnie dobrze z Kreatorami, Koordynatorami i Analitykami.

Strateg rozwiązuje problemy w bardzo twórczy sposób i ma wrodzoną zdolność do porównywania wielu pomysłów i określania ich efektywności w perspektywie długofalowej. Często bardzo dobrze się komunikuje, jest silnym przywódcą, którzy potrafi zmotywować innych do działania. Ponieważ potrafi wytłumaczyć wszystko jasno i logicznie, jest przekonującym mówcą. Strateg to dobry negocjator, potrafi precyzyjnie ocenić szanse powodzenia projektu.

Większość członków zespołu uważa Strategów za świetnych przywódców, których cechuje umiejętność dobrego wysławiania się oraz decyzyjność. Z reguły łatwo zyskują szacunek i uznanie innych osób. Dzięki ich charyzmie i entuzjazmowi, ludzie często idą ich śladem. Chociaż Stratedzy mogą czasem wydawać się nieco agresywni, ich sprawiedliwe podejście w stosunku do innych oraz umiejętności interpersonalne dobrze wpływają na komunikację w zespole.

Strateg może wydawać się dominujący i oziębły, czasem zapominając o innych ludziach i przesadnie skupiając się na wykonywanym zadaniu. Dodatkowo oczekuje, że inni zaangażują się w jego projekty, jednak czasem zapominając o ich potrzebach i oczekiwaniach. Ważne, aby Strateg pracował nad umiejętnością słuchania innych i zastanawiał się, czego rzeczywiście mogą potrzebować ludzie, z którymi współpracuje. Strateg ma tendencję do szybkiego "przeskakiwania" z jednego pomysłu na drugi, przez co może spotkać się z zarzutem braku konsekwencji - ale właśnie dzięki temu, że zajmuje się wieloma aspektami projektu niemal jednocześnie, potrafi opracować wszystkie możliwe strategie na zaimplementowanie pomysłu i przewidzieć ich konsekwencje.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Role zespołowe TEAMS

Ciąg dalszy

Role zespołowe TEAMS
Praca w zespole

Właściwie dobrane zespoły osiągają bardzo dobre wyniki, są zmotywowane do pracy i kreatywne.

Aby zespół był efektywny, niezbędne jest przydzielenie członkom zespołu odpowiednich ról.

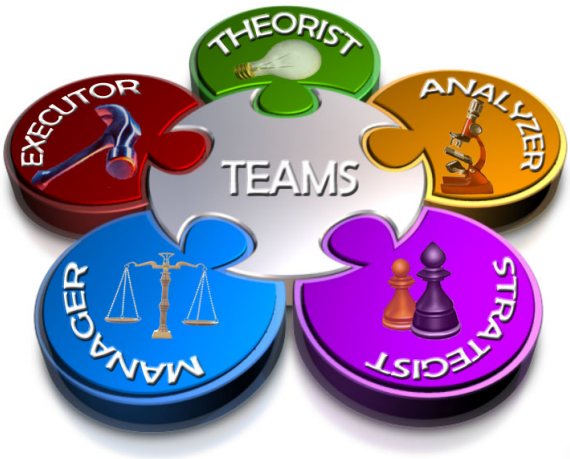
Druga dominująca wartość: Koordynator

Koordynator jest osobą, który usprawnia interakcję między poszczególnymi członkami zespołu i która nadzoruje realizację różnych aspektów danego zadania. Koordynatorzy to z reguły wrażliwe osoby o wysokich standardach pracy. Podejmują decyzję po zgromadzeniu wszystkich niezbędnych informacji; lubią monitorowanie procesów, interakcje z innymi członkami zespołu, sprawowanie nadzoru oraz wszelkie inne działania, które są narzędziem do tego, aby projekt był realizowany prawidłowo i na czas. Chcą być akceptowani jako członkowie zespołu i chcą znać oczekiwania wobec projektu przed jego rozpoczęciem. Zajmują się dopilnowaniem, by "piłka była ciągle w grze". Są wrażliwi wobec otaczających ich ludzi i starają się, aby wszystkim bardzo dobrze się pracowało. Nie lubią konfrontacji, ale gdy jest ona niezbędna, poradzą sobie w takiej sytuacji. Koordynatorzy są bardzo sumienni; potrafią przekonywać innych argumentami, które wynikają tak z logicznego myślenia, jak i z emocji. W razie potrzeby potrafią pełnić rolę dominującego przywódcy.

Koordynator potrafi wyjaśnić, kiedy i gdzie opracowywane pomysły muszą być przejęte przez innego członka zespołu. Potrafi czasem wejść w rolę Kreatora, Analityka lub Stratega i pełnić ją przez dłuższy czas. Jego mocną stroną jest umiejętność brania pod uwagę perspektywy wszystkich członków zespołu i następnie "tłumaczenie" koncepcji tak, aby wszyscy zrozumieli przyjęty punkt widzenia.

Koordynatorzy są zawsze brani pod uwagę, gdy potrzebny jest przywódca, który potrafiłby pokierować projektem. Potrafią dobrze komunikować się z wieloma osobami, potrafią też delegować zadania. Ich dbałość o szczegóły oraz wewnętrzna motywacja sprawiają, że cieszą się szacunkiem, a ich opinie są cenione. Ich umiejętność porozumienia się z innymi scala i umacnia zespół.

Koordynator może czasem wydawać się zdystansowany czy agresywny, szczególnie gdy koncentruje się na rozwiązywaniu problemu - ale dzięki temu, że liczy się dla niego sprawiedliwość i że potrafi się dobrze komunikować, utrzymuje motywację zespołu.



© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wstęp do Wartości

Twój styl wartości jest miarą Twoich ideałów i ukrytych czynników motywujących. Profil wartości przedstawia podstawowe i ukryte czynniki motywujące, które wpływają na zachowanie. Podczas gdy styl zachowania (DISC) można zaobserwować i nad nim pracować, wartości są trudniejsze do zaobserwowania i trudno nad nimi pracować. Wartości są ukryte i głęboko zakorzenione w naszej podświadomości. Profil Wartości określa poziom potrzeby spełnienia podstawowych wartości w życiu danej osoby. W każdym z nas są te cztery wartości, ale w różnym stopniu intensywności.

- **L = Lojalność (ang. Loyalty)**
- **E = Równość (ang. Equality)**
- **P = Niezależność (ang. Personal Freedom)**
- **J = Uczciwość (ang. Justice)**

Znajomość Stylów Wartości może pomóc stać się bardziej tolerancyjnym wobec indywidualnych różnic, ograniczyć konflikty i wspierać wzajemne zrozumienie. Problemom z nadmierną rotacją pracowników można zaradzić dzięki dopasowaniu wartości potencjalnych pracowników do wymagań na poszczególnych stanowiskach.

Przegląd Wartości

Lojalność

- Tradycja, obowiązujące zasady
- Relacje
- Oddanie innym
- Odpowiedzialny styl życia

Równość

- Szacunek
- Tolerancja
- Indywidualność
- "Wszystkim tyle samo"

Niezależność

- Możliwości
- Samorealizacja
- Kwestionowanie norm
- Kreatywność

Uczciwość

- Uczciwość
- Poczucie dobra i zła
- Wspólne cele
- Rozwiązania dobre dla każdej strony, wedle zasług

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Poniższy wykres przedstawia cztery Wartości w szerszym kontekście.

	Lojalność	Równość	Niezależność	Uczciwość
Na czym się koncentruje	Tradycja, obowiązujące zasady	Autoekspresja	Samorealizacja	Wewnętrzna uczciwość
Perspektywa	Autorytety	Przyjacielskie relacje	Osobiste cele i aspiracje	Wspólne dobro
Cel	Odpowiedzialny styl życia	Wyrażanie siebie i szczęście	Samozadowolenie	Zgoda w grupie
Lęk	Brak lojalności wobec przekonań/ludzi	Wewnętrzny konflikt/nierówność	Utrata dobrego samopoczucia	Brak wewnętrznej harmonii
Styl pracy	Widoczne zaangażowanie	Akceptowalny przez grupę/zespół	Wyrażanie siebie	Osobiste zaangażowanie

Potencjalne ograniczenia

Lojalność

- Im wyższy wskaźnik Lojalności, tym większe prawdopodobieństwo, że ograniczysz się do jednego sposobu myślenia.

Równość

- Im wyższy wskaźnik Równości, tym większe prawdopodobieństwo, że przestaniesz być na bieżąco z codziennymi obowiązkami.

Niezależność

- Im wyższy wskaźnik Niezależności, tym większe prawdopodobieństwo, że będzie dochodzić do skrajnych sytuacji, w których możesz tylko albo wygrać, albo przegrać.

Uczciwość

- Im wyższy wskaźnik Uczciwości, tym większe prawdopodobieństwo, że przecenisz swoje możliwości i zasoby.

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisania tego, czym są wartości i jak wpływają na styl zachowania. Zachowanie to ta część góry lodowej, którą jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wartości
Wewnętrzne czynniki motywujące

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisania tego, czym są wartości i jak wpływają na styl zachowania. Zachowanie to ta część góry lodowej, którą jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

Ukryte czynniki motywujące

Dominująca wartość: Uczciwość

Charakterystyka osoby, u której dominuje Uczciwość:

- Spełnia się poprzez bycie w relacji z innymi i szuka uczciwych oraz praktycznych rozwiązań
- Dba o komfort innych, nawet własnym kosztem, o ile wszyscy na tym korzystają
- Unika sytuacji, które są niesprawiedliwe lub sprzeczne z jej poczuciem uczciwości
  - **Na czym się koncentruje?** Uczciwość, "wedle zasług"
  - **Jaką przyjmuje perspektywę?** Wspólne dobro
  - **Jaki ma cel?** Zgoda w grupie, porozumienie, znalezienie "złotego środka"
  - **Czego się boi?** Brak wewnętrznej harmonii i niesprawiedliwość
  - **Jaki przyjmuje styl pracy?** Osobiste zaangażowanie

Im wyższy wskaźnik Uczciwości, tym większe prawdopodobieństwo, że taka osoba przecenia swoje możliwości i zasoby.

Osoba, dla której wartością jest Uczciwość, może powiedzieć:

- "Liczą się sytuacje, w których obie strony są zadowolone".
- "Dla mnie to "jak się żyje" i "jak się gra", często jest ważniejsze niż wygrana."
- "Zależy mi na tym, żebym miał pozytywny wpływ na otaczający mnie świat."
- "Traktuję moje obowiązki bardzo poważnie."
- "W moich działaniach kieruję się przede wszystkim sumieniem."
- "Lubię dawać siebie innym i wierzę, że wszyscy w jakiś sposób zwyciężają".

Osoba, dla której wartością jest Uczciwość, może postawić sobie za cel zyskanie zgody w grupie. Może być przesadnio wymagająca wobec siebie i tego, co rzeczywiście jest w stanie osiągnąć w granicach ludzkich możliwości i dostępnych zasobów. Jeśli Uczciwość jest wartością dominującą, dobrze, aby osoba ta pracowała nad SAMOAKCEPTACJĄ oraz SELEKCJĄ PROJEKTÓW, W KTÓRE SIĘ ANGAŻUJE. Może to zrobić, zadając sobie następujące pytania:

- "Jaka moja sugestia, mój pomysł mogą być korzystne dla wszystkich i zachęcić każdego do wykonania swojej części pracy?"
- "Jak możemy osiągnąć ten cel, co każdy mógłby zrobić na rzecz tego celu, pozostając jednocześnie w bardzo dobrych relacjach?

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Druga dominująca wartość: Niezależność

Charakterystyka osoby, u której dominuje Niezależność:

- Podważa lub kwestionuje istniejące zasady, standardy, procedury, aby poszerzyć granice wolności osobistej
- Dąży do zapewnienia sobie dobrej pozycji oraz osiągnięcia satysfakcji przez osiąganie osobistych celów
- Dba o własne dobre samopoczucie
- Wyraża siebie przez kreatywne i niekonwencjonalne pomysły
- **Na czym się koncentruje?** Samorealizacja
- **Jaką przyjmuje perspektywę?** Osobiste cele i aspiracje
- **Jaki ma cel?** Satysfakcja z samego siebie
- **Czego się boi?** Utrata dobrego samopoczucia
- **Jaki przyjmuje styl pracy?** Autoekspresja i indywidualizm

Im wyższy wskaźnik Niezależności, tym większe prawdopodobieństwo wystąpienia sytuacji, w których ktoś musi być przegranym.

Osoba, dla której wartością jest Niezależność, może powiedzieć:

- "Podejmuję działania, które dają mi emocjonalne i psychiczne bezpieczeństwo."
- "Lubię mieć tyle kontroli nad sytuacją, by móc robić rzeczy po swojemu."
- "Mogę uchodzić za nonkonformistę."
- "Wolę wykazywać swój własny styl niż podążać za modą i trendami."
- "Nie przeszkadzają mi wyzwania, które są sprzeczne z moim punktem widzenia."
- "Staram się być otwarty na różne doświadczenia życiowe."

Osoba, dla której wartością, jest Niezależność, stawia sobie za cel osobisty komfort, który może osiągnąć, dbając w pierwszej kolejności o własne sprawy. Jeśli Niezależność jest wartością dominującą, dobrze, aby osoba ta pracowała nad TOLERANCJĄ WOBEC INNYCH oraz ANGAŻOWANIEM SIĘ WE WSPÓLNE CELE. Może to zrobić, zadając sobie następujące pytania:

- "Jakie moje sugestie, pomysły mogą być korzystne dla mnie, a jednocześnie będą korzystne dla innych?
- "Jak moje własne cele wpisują się w cele zespołu?"

Wartości
Wewnętrzne czynniki motywujące

Góra lodowa jest dobrą analogią do opisania tego, czym są wartości i jak wpływają na styl zachowania. Zachowanie to ta część góry lodowej, którą jesteśmy w stanie zobaczyć, podczas gdy wartości są ukryte pod powierzchnią, wpływając na nasze decyzje i działania.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wstęp do postaw BAI

CZYM SĄ POSTAWY BAI?

Postawa to stosunek człowieka do życia lub pewnych zjawisk, wyrażający jego poglądy, to co dla niego ważne. To też sposób postępowania, zachowania wobec określonych zjawisk, zdarzeń lub w stosunku do ludzi.

Postawy BAI są jak ukryta pod powierzchnią wody potężna część góry lodowej, która wpływa na nasze zachowania, na to co mówimy, do czego dążymy; wyrażają to, co dla nas ważne, choć nie zawsze wprost nazwane; są tym, co nas wewnętrznie motywuje do działania, co jest naszą pasją, co daje nam satysfakcję, poczucie spełnienia.

Nie każdy jest świadomy tego, co go wewnętrznie motywuje do działania, na podstawie czego podejmuje codziennie decyzje. A to właśnie w tych postawach jest ukryta odpowiedź na pytanie: "Dlaczego to zrobiłem?", "Dlaczego tak pomyślałem?".

- Wewnętrzny spokój
- Solidarność
- Wpływ
- Ekonomia
- Artyzm
- Wiedza

To co na co dzień widzimy to zachowania, które wynikają z danej postawy; ona sama w sobie nie jest widoczna. Weźmy na przykład osobę, która może wybrać między podjęciem studiów artystycznych i takich, które przygotują ją do pracy nauczyciela sztuki. Jeśli wybierze studia stricte artystyczne, za tą decyzją będzie stać ARTYZM. WIEDZA też będzie dla niej istotna, ale będzie drugą postawą, jeśli chodzi o stopień intensywności. Nasilenie obydwu postaw przejawia się w podjętej decyzji, a dominującą motywacją będzie potrzeba wyrażania swojej kreatywności, indywidualności, czyli właśnie ARTYZM.

Z pewnością zdarzyło Ci się, że zapytany o motyw swojej decyzji, odpowiedziałeś "to się po prostu czuje", "czuję, że tego chcę, że to będzie dla mnie dobre"; to właśnie określona postawa BAI determinuje Twoje zachowania, reakcje, a poziom intensywności tego co jest dla Ciebie ważne, da się zbadać i zmierzyć.

WAŻNE: Każda z postaw BAI jest dobra. Widząc wynik BAI, możemy lepiej rozumieć podejście po pracy badanej osoby, sposób współpracy z innymi, co się dla niej liczy w danym momencie w życiu oraz czego może potrzebować (np. jakich warunków pracy), aby się w pełni zaangażować w to, co robi.

Więcej o postawach BAI:

- Postawy powinny być spójne z Twoimi celami, dążeniami, pragnieniami
- Ich rozpoznanie pomaga stawiać właściwe cele
- Ich znajomość jest ważna, bo pomaga zrozumieć, co jest dla nas ważne i w co się w pełni zaangażujemy
- Jedna postawa może uzupełniać inną lub stać z nią w sprzeczności
- Postawy mogą się zmieniać w czasie, w wyniku doświadczeń, tego, co w danym momencie życia jest dla nas ważne

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Przegląd

Przegląd postaw BAI

I-SPEAK

Angielski akronim "I-SPEAK" (tłum. "JA-MÓWIĘ") reprezentuje sześć różnych postaw, które niejako przemawiają za człowiekiem. Za każdą z nich stoi inny klucz do ustalania priorytetów w życiu, w zależności od tego, co daje danej osobie największą satysfakcję, poczucie spełnienia, co jest jej prawdziwą pasją.

I-SPEAK powstał po to, aby zbadać nasze pasje, pragnienia, to co się dla nas naprawdę liczy w pracy, ale i w życiu prywatnym - czego szukamy, co nas motywuje do działania.

Kiedy jakaś osoba zajmuje się czymś, co jest jej pasją, co jest spójne z tym, co jest dla niej ważne, będziemy widzieć pozytywne nastawienie. I odwrotnie, jeśli ktoś zajmuje się czymś, co jest w sprzeczności z jego postawą BAI, otoczenie zauważy niską motywację, brak zaangażowania.

"Poczuj siłę, która płynie z tego, co Cię naprawdę ekscytuje"- Oprah Winfrey

I = Wewnętrzny spokój (ang. Inner Awareness/Spiritual) – dążenie do spokoju, harmonii, działania w zgodzie ze swoimi wartościami

S = Solidarność (ang. Social/Humanitarian) – pragnienie pomocy innym

P = Wpływ (ang. Power/Political) – potrzeba wpływania na innych

E = Ekonomia (ang. Economic/Tangible) – dążenie do osiągania mierzalnych efektów, w tym szczególnie finansowych

A = **Artyzm (ang. Artistic/Innovative)** – pragnienie wyrażania siebie, swojej kreatywności, indywidualizmu

K = **Wiedza (ang. Knowledge/Proficiency)** – potrzeba uczenia się, poznawania nowych rzeczy, rozumienia

I Wewnętrzny spokój	S Solidarność	P Wpływ	E Ekonomia	A Artyzm	K Wiedza
Podnosić świadomość	Pomagać innym	Wpływać na innych	Tworzyć możliwości	Wyrażać siebie	Odkrywać
Wnosić spokój	Służyć innym	Tworzyć sieć kontaktów	Iść naprzód	Inspirować	Badać
Dzielić się wnikliwymi spostrzeżeniami	Bronić swoich przekonań	Kreować zmianę	Odnosić się do konkretów	Tworzyć	Uczyć innych
Utrzymywać równowagę między ciałem a umysłem	Wspierać w zmianie	Zdobyć uznanie	Być wytrwałym	Być wyjątkowym	Zgłębiać temat
Przestrzegać zasad	Przejmować inicjatywę	Kreować rozwiązania	Być konsekwentnym	Dzielić się z innymi	Uczyć się
Zgłębiać to, co ważne	Wpływać na to, co istotne	Tworzyć zasady	Posiadać zasoby	Być oryginalnym	Ubogacać innych
Odkrywać pasje	Podnosić świadomość	Zmieniać opinie	Osiągać cele	Tworzyć coś nowego	Szukać prawdy, rozumieć

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Twoja postawa BAI

Opis

Dominująca postawa to 'Artyzm'

Artyzm

pragnienie wyrażania siebie, swojej kreatywności, wizji, indywidualizmu

Osoba, u której ARTYZM ma wysoką wartość, dąży do wyrażania siebie. To osoba bardzo wrażliwa, z artystycznym wyczuciem, szukająca harmonii i piękna. Jest najbardziej efektywna w harmonijnym, pięknym otoczeniu. Chce doświadczać swojej własnej, wewnętrznej wizji świata. To osoba wrażliwa na piękno świata i wyjątkowość innych.

Przede wszystkim chce:

- Otaczać się pięknem
- Odkrywać nowe spojrzenia na różne rzeczy
- Wyrażać siebie i to, co dla niej ważne
- Wykreować, stworzyć coś nowego
- Chce na nowo określać stan rzeczy

Osoba z wysokim poziomem ARTYZMU niekoniecznie musi się zajmować zawodowo sztuką. Lubi przebywać wśród kreatywnych, inspirujących osób. ARTYZM może się przejawiać w docenianiu zjawiskowości natury, pomysłowości wykonania jakiejś rzeczy czy kreatywnego podejścia do danego zagadnienia.

Taka osoba potrafi zaproponować innowacyjne rozwiązania problemów. Z natury jest energiczna, ciekawa świata, chętnie poszukuje nowych sposobów łączenia różnych rzeczy, zjawisk. Potrafi w niekonwencjonalny sposób łączyć różne elementy i z takim podejściem łączy fakty, obserwuje, wyciąga wnioski. Aby rozwijać swoje pomysły, potrzebuje niezależności w działaniu.
Osoba, u której dominuje ARTYZM, lubi działać w niekonwencjonalny sposób. Chce wyróżniać się spośród innych, ponad wszystko ceni sobie indywidualizm, nieograniczenie zbyt wieloma zasadami. Jest z natury optymistą, ciekawym świata, ludzi, chętnym odkrywać nowe rzeczy, zjawiska, strategie działania etc. Nie lubi rutyny.
Taka osoba wie, na czym jej zależy, co jej się podoba i ma odwagę wyrażać swoje zdanie. Chce tworzyć, proponować innowacyjne rozwiązania, inspirować innych do nieszablonowego myślenia i otaczać się ludźmi, którzy mają podobne podejście. Realizując projekty, przy których może się wykazać kreatywnością, taka osoba będzie bardzo skupiona, skoncentrowana na zadaniu. Chce mieć możliwość wyrażania własnej wizji świata, swego sposobu patrzenia na dane zagadnienia lub wspieranie w tym innych. Jest bardzo wrażliwa na piękno otaczającego ją świata i ludzi.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Cechy szczególne osoby, u której ARTYZM ma wysoką wartość

Ogólna charakterystyka:

- Wrażliwy na różne formy piękna
- Kreatywny
- Wnikliwy
- Wrażliwy, emocjonalny
- Ceni możliwość wyrażania siebie
- Chce mieć możliwość wyrażania własnego punktu widzenia
- Lubi nowe wyzwania, przygody
- Indywidualista
- Nieobojętny na doświadczenia estetyczne

Potencjalne ograniczenia:

- Nie wszystkie proponowane przez niego rozwiązania mogą mieć praktyczne zastosowanie
- Może patrzeć na świat i ludzi tylko z własnej perspektywy
- Może mu czasem brakować cierpliwości, może pomijać szczegóły, pracując nad mało kreatywnymi zadaniami; może wydawać się wówczas mało skupionym
- Może nie zawsze czuć się dobrze w pracy zespołowej, podporządkowując się obowiązującym zasadom, celom

ARTYZM a inne postawy

- Kiedy ARTYZM łączy się z WEWNĘTRZNYM SPOKOJEM, taka osoba odnajduje piękno w naturze, jest bardzo wrażliwa na sztukę, wrażenia estetyczne.
- Kiedy ARTYZM łączy się z SOLIDARNOŚCIĄ, taka osoba swój indywidualizm, swoje zaangażowanie chce poświęcić na rzecz pomocy innym, dążenie do sprawiedliwości itp.
- Kiedy ARTYZM łączy się z WPŁYWEM, taka osoba jest skupiona na celu, dobrze się sprawdza na stanowisku kierowniczym, szuka innowacyjnych rozwiązań.
- Kiedy ARTYZM łączy się z EKONOMIĄ, taka osoba potrafi znaleźć zupełnie nowe sposoby na realizację celów finansowych.
- Kiedy ARTYZM łączy się z WIEDZĄ, taka osoba chce być specjalistą w swojej dziedzinie, jednocześnie móc wyrażać swoją kreatywność, swój kierunek myślenia itp.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Twoja postawa BAI

Opis

Druga dominująca postawa to 'Ekonomia'

Ekonomia

dążenie do osiągania mierzalnych efektów, w tym finansowych

Osoba, u której EKONOMIA ma wysoką wartość, z reguły jest zorganizowana, szuka praktycznych rozwiązań, koncentruje się na wynikach. Nie skupia się tylko na "tu i teraz", ale myśli długofalowo i ma umiejętność strategicznego planowania. Chce osiągnąć bezpieczeństwo finansowe, mieć stały przychód lub zbudować coś, co w przyszłości przełoży się na efekt finansowy. Wierzy, że za sukcesem stoi ciężka praca i niejednokrotnie poświęcenie.

Chce przed wszystkim:

- Stabilności finansowej
- Bezpieczeństwa finansowego na tyle, aby móc zbierać kolejne doświadczenia, żyć pełnią życia
- Mierzalnych wyznaczników sukcesu
- Bezpieczeństwa finansowego w przyszłości

Ponieważ można mieć pokusę, aby taką osobę postrzegać jako materialistę, ważne jest, aby dodać, że ona nie skupia się na pieniądzach dla samego faktu posiadania; co więcej, często jest bardzo bezinteresowna. Zasoby finansowe dają jej pewne poczucie bezpieczeństwa, są inwestycją w przyszłość - mają służyć zapewnieniu sobie czy też rodzinie wygodnego życia. Osoba z wysokim wskaźnikiem EKONOMIA może bardzo dużo pracować, kosztem nawet relacji, ale robiąc to, myśli właśnie o tym, aby tej drugiej stronie zapewnić bezpieczeństwo finansowe, wygodne życie. Jej przywiązanie do gratyfikacji finansowych nie wynika z materializmu a z myślenia o przyszłości.

Dla niektórych osób z wysokim wskaźnikiem EKONOMIA, to ile zarabiają, może być wyznacznikiem ich skuteczności, sukcesu. Dla nich bardzo motywujące mogą być prowizyjne systemy wynagrodzenia, bonusy, co daje im perspektywę dodatkowego dochodu. Ta postawa charakterystyczna jest dla osób wytrwałych, konsekwentnych, mocno skupionych na celu. Chcą szybko osiągać efekty, realizować cele i otrzymać za to wynagrodzenie, by zabezpieczyć się finansowo na przyszłość - i nie ma w tym nic z egoizmu.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Cechy szczególne dla osoby, u której EKONOMIA ma wysoką wartość

Ogólna charakterystyka:

- Konsekwentny
- Zdyscyplinowany
- Zorganizowany
- Pracowity
- Skupiony na celu i działaniu

Potencjalne ograniczenia:

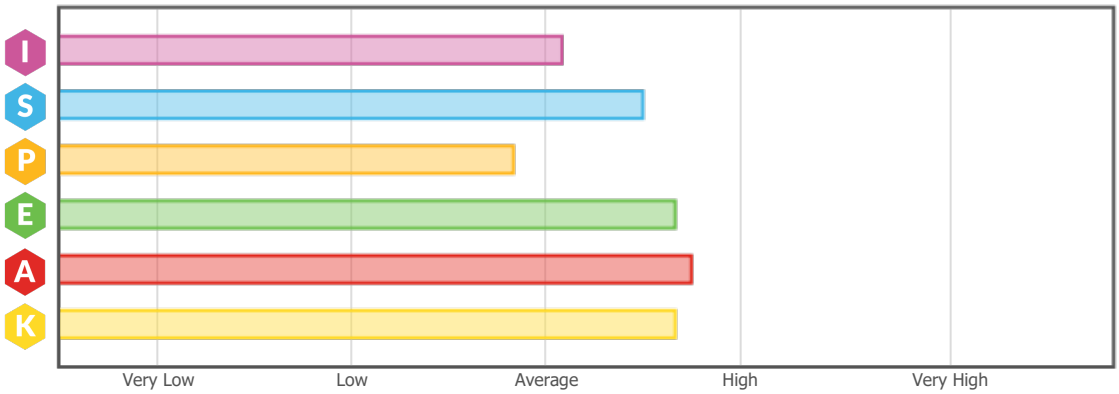
- Może bardzo dużo pracować
- Może być postrzegany jako zachłanny
- Może zbyt często rezygnować z czasu z bliskimi, tłumacząc to tym, że pracuje na poczet przyszłości i bezpieczeństwa finansowego
- Może mieć trudność w skupieniu się na "tu i teraz", życiu chwilą
- Status finansowy może być dla takiej osoby silnym wyznacznikiem jej skuteczności

EKONOMIA a inne postawy

- Kiedy EKONOMIA łączy się z WEWNĘTRZNYM SPOKOJEM, taka osoba umie znaleźć równowagę między finansową stroną życia a tym, co jest dla niej ważne, w co bardzo wierzy (wartości, religia, pasje itd.).
- Kiedy EKONOMIA łączy się z SOLIDARNOŚCIĄ, dla takiej osoby pomaganie innym jest równie istotne co zysk materialny. Dbając o finansowe zabezpieczenie swojej przyszłości, jednocześnie chętnie wspiera innych.
- Kiedy EKONOMIA łączy się z WPŁYWEM, taka osoba postrzega pieniądze i władzę jako współzależne od siebie; wykorzystuje jedno lub drugie do osiągnięcia celu; ma odwagę podejmować ryzyko finansowe.
- Kiedy EKONOMIA łączy się z ARTYZMEM, taka osoba poszukuje innowacyjnych sposobów na to, aby zyskać finansowo, wykorzystując swoje unikalne kompetencje lub też chętnie inwestuje w nowe, kreatywne projekty.
- Kiedy EKONOMIA łączy się z WIEDZĄ, taka osoba chce wykorzystywać swoje kompetencje, swoją ekspertyzę do zarabiania pieniędzy.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Intensywność BAI



I Wewnętrzny spokój - Średni poziom (Average)

- Dany system wartości, zasad może postrzegać jako zbiór wskazówek, ale nie czuje, że musi się mu ściśle podporządkowywać.
- Może poszukiwać jakichś systemów wartości, przekonań, może religii, o których myśląc, będzie się czuć komfortowo; nie będzie jednak im wierny, jeśli będą niosły ze sobą zbyt wiele zawiłości, trudnych pytań.

S Solidarność - Średni poziom (Average)

- Ma w sobie dużo empatii, współczucia dla innych, ale swoją uwagę może wpierw poświęcać sprawom, które dotyczą jego samego.

P Wpływ - Średni poziom (Average)

- Każdą sytuację rozważa indywidualnie, myśląc o tym, jak dużo chciałby mieć nad nią kontroli.
- Jeśli dany projekt, problem jest dla niego bardzo ważny, będzie chciał mieć nad nim kontrolę. Jeśli nie, przyjmie taką postawę, jakiej wymaga sytuacja, strategia zarządzania projektem etc.

E Ekonomia - Wysoki poziom (High)

- Jest wewnętrznie zmotywowany do osiągania celów finansowych i chce być za to wynagradzany; ma to mu dać poczucie bezpieczeństwa i niezależności.
- Pieniądze nie są dla niego celem samym w sobie, ale środkiem do osiągnięcia założonych celów.

A Artyzm - Wysoki poziom (High)

- Umie dostrzec piękno w rzeczach i kreatywne rozwiązania w otaczającej rzeczywistości.
- Potrafi znaleźć kreatywne rozwiązania i chce, żeby były one i on sam zauważone.

K Wiedza - Wysoki poziom (High)

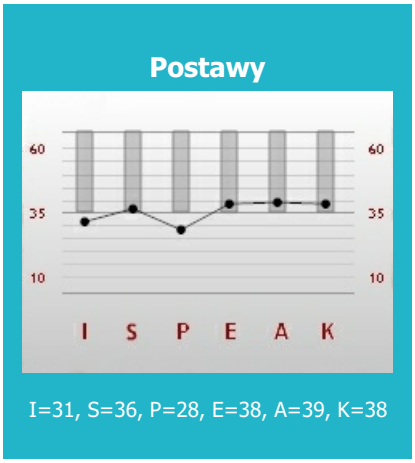
- Zdobywa wiedzę potrzebną w danej sytuacji, w danych okolicznościach.
- Jeśli jest szczególnie zainteresowany danym tematem lub potrzebuje informacji, bo to one mogą mu pomóc w realizacji celu, będzie chciał wiedzieć wszystko o danym zagadnieniu. W innym wypadku, będzie w działaniach kierować się intuicją i doświadczeniem.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wykres BAI

Twoja postawa BAI :

(dominująca) - Artyzm
(druga dominująca) - Ekonomia



Twój wykres BAI

Twój wykres BAI przedstawia graficznie, jak ważna jest dla Ciebie każda z 6 postaw. Poziom każdej postawy jest wyrażony na skali od 0 do 60. Dana wartość wskazuje, jak ważna jest dla Ciebie każda postawa i jak bardzo będziesz się angażować w działania, które za nią stoją.

Niski poziom oznacza, że dana postawa nie jest dla Ciebie aż tak ważna w danym momencie i możesz zbyt mocno nie angażować się w zadania związane z tą postawą. Wysoki poziom oznacza, że dana postawa jest dla Ciebie bardzo ważna i chciałbyś poświęcić swój czas i energię zadaniom, które wiążą się z tą postawą.

- Przedział: 0-12 **- bardzo niski** poziom
- Przedział: 13-24 - **niski** poziom
- Przedział: 25-36 - **średni** poziom
- Przedział: 37-48 **- wysoki** poziom
- Przedział: 49-60 **- bardzo wysoki** poziom

Im wyższy jest wynik odnoszący się do danej postawy BAI, tym prawdopodobnie większe jest Twoje zaangażowanie w realizację celów wynikających z tej postawy.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Zastosowanie BAI

BAI jako narzędzie:

Poznając swój styl BAI, będziesz podejmować jeszcze bardziej przemyślane decyzje. Te informacje będą przydatne w takich obszarach, jak:

- Rozwój osobisty
- Wyznaczanie celów zawodowych
- Zrozumienie różnic międzyludzkich
- Budowa efektywnego zespołu
- Dobór odpowiedniej osoby na odpowiednie stanowisko

Inne zastosowania BAI

Wyobraź sobie osobę, która nie jest zadowolona ze swojego szefa. Czuje, że nie jest w pełni efektywna. Nie jest zadowolona z pracy, bo ma wysoki wskaźnik WPŁYWU, a na zajmowanym stanowisku jej decyzyjność jest ograniczona. Ma silną potrzebę niezależności w działaniu, bycia liderem dla innych. Stąd to nie jej szef jest problemem, ale sam fakt, że ma nad sobą szefa. Znając swoje potrzeby i to, czego oczekuje się na danym stanowisku, może podjąć decyzję o szukaniu takich rozwiązań, które dadzą jej niezależność w działaniu (własna firma lub praca w organizacji o innej strukturze).

Inna osoba może pracować na stanowisku, którego zakres nie wymaga kreatywności w działaniu, chociaż tak wcześniej zostało to tej osobie zakomunikowane. Czuje się znużona powtarzalnością zadań i jest rozczarowana pracą. Jeśli wie, że jej styl BAI to ARTYZM i stąd, aby w pracy dać 100% swojego zaangażowania, musi mieć możliwość wyrażania swoich pomysłów, proponowania innowacyjnych metod działania; aby tę sytuację zmienić, może rozmawiać z przełożonym o jej udziale w projektach, które byłyby spójne w tym, co naprawdę jest jej pasją w pracy.

Inny przykład: pracownik działu HR, zatrudniając do sprzedaży osobę z niską EKONOMIĄ, może nieumyślnie przydzielić jej zadania, które stoją w sprzeczności z jej potrzebami. Taka osoba może mieć problem z szybkim domykaniem sprzedaży, ponieważ będzie się bardziej koncentrować na tym, co jest jej prawdziwą potrzebą. Może chcieć na przykład budować relację z drugą osobą, ale bez skupiania się na tym, jak szybko i jak wiele może na tej relacji zarobić. Taka osoba bardzo dobrze się sprawdzi w utrzymaniu klienta, zbadaniu jego potrzeb, ale może potrzebować wsparcia w negocjacjach.

Znajomość stylów BAI pomaga nie tylko podejmować decyzje, ale też lepiej rozumieć intencje i zachowowania innych, szczególnie osób bardzo różnych od nas samych. Jeśli u kogoś dominującym stylem BAI jest WEWNĘTRZNY SPOKÓJ, takiej osobie może być z reguły trudno zrozumieć osobę z wysoką EKONOMIĄ. Może nie rozumieć, jak można tak bardzo skupiać się na pracy. Rozumiejąc style BAI, może spojrzeć na tę samą osobę inaczej, rozumiejąc, że pieniądze nie są dla niej celem samym w sobie, ale za tą postawą stoi silna potrzeba zapewnienia bezpieczeństwa finansowego dla siebie i rodziny, komfort życia itd.

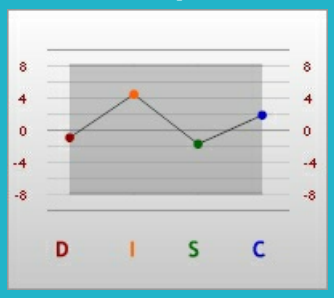
Znajomość stylów BAI wpiera podejmowanie ważnych decyzji, tak w życiu zawodowym, jak i prywatnym. Może pomóc Ci robić w życiu to, co naprawdę jest Twoją pasją.

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Wyniki

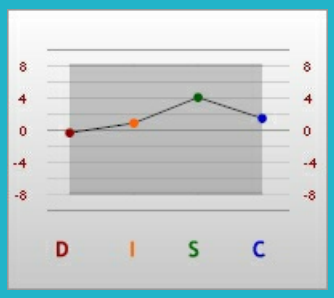
Grafy

Publiczny obraz



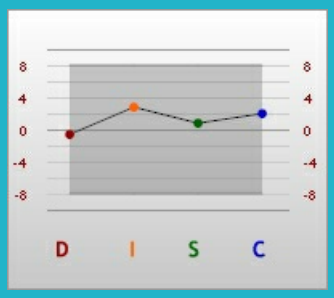
D=-1.02, I=4.48, S=-1.9, C=1.81

Stres



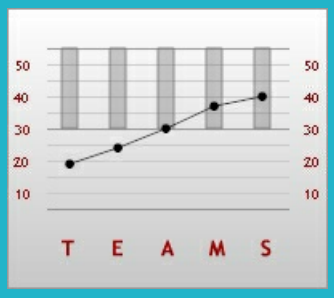
D=-0.36, I=0.76, S=3.92, C=1.35

Lustro



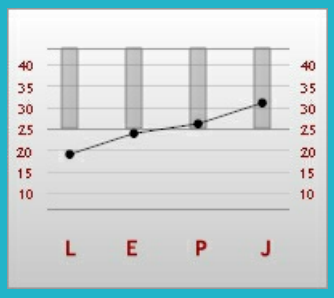
D=-0.67, I=2.81, S=0.77, C=1.99

Role zespołowe



T=19, E=24, A=30, M=37, S=40

Wartości



L=19, E=24, P=26, J=31

Postawy

I=31, S=36, P=28, E=38, A=39, K=38

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Plan działania

Doskonalenie Twoich umiejętności interpersonalnych

Człowiek jest jedynie wytworem swoich myśli. Staje się tym, o czym myśli.

- Mahatma Gandhi

Plan Działania

Niniejszy arkusz jest narzędziem usprawniającym komunikację między Tobą a osobami, z którymi jesteś często w relacji. Ma na celu pomóc Ci wzmocnić Twoje mocne strony i zminimalizować skutki potencjalnych ograniczeń. Odnosi się do Twoich cech, zachowań ujawniających się w codziennych sytuacjach, również związanych z pracą, typowych dla Twojego stylu i które nie są widoczne wprost na grafach.

Ta część raportu stanowi okazję, by usiąść np. z kolegą z pracy, pracodawcą, przyjacielem czy partnerem i przeanalizować swój styl zachowania, uzyskując opinie kogoś, kto Cię dobrze zna. Choć obecność innej osoby nie jest niezbędna, jest jednak bardzo zalecana. Jeśli stwierdzisz, że chcesz uzyskać informacje zwrotne od jeszcze innej osoby, możesz wydrukować raport i zrobić to w ten sam sposób.

Instrukcje:

Krok 1: Wymienione poniżej pozycje to obszary do przemyślenia - wraz z najbliższymi Tobie osobami. Po wydrukowaniu tego raportu, daj tę kartę osobie, która dobrze Cię zna (współpracownik, członek zespołu, nauczyciel, członek rodziny, przyjaciel) i poproś ją, aby przeczytała całość. Osoba ta powinna zastanowić się, jak dana pozycja odnosi się do Twojej osoby. Następnie przy każdej pozycji zaznaczcie opcję TAK lub NIE. Warto o każdej z tych pozycji otwarcie porozmawiać, bo naturalnym jest, że pewnych obszarów zachowań po prostu nie dostrzegamy. Dodatkową wartością będzie to, jeśli wypełnicie arkusz również w odniesieniu do osoby, którą zaprosiłeś do tego doświadczenia. Na tym polega efektywna komunikacja.

Tworzy nowe rozwiązania	☐ ☐	Woli rozmawiać niż pracować	☐ ☐
Wykazuje inicjatywę/zgłasza się na ochotnika	☐ ☐	Często zapomina o zobowiązaniach	☐ ☐
		Kreatywny	☐ ☐
Często nie kończy rozpoczętych zadań	☐ ☐	Łatwo traci pewność siebie	☐ ☐
		Pełen energii i entuzjazmu	☐ ☐
Towarzyski i otwarty	☐ ☐	Często zmienia priorytety	☐ ☐
Za bardzo polega na uczuciach	☐ ☐	Łatwo się rozprasza	☐ ☐
Wytrwały i dokładny	☐ ☐	Waha się przed rozpoczęciem nowych działań	☐ ☐
Uporządkowany i zorganizowany	☐ ☐	Za bardzo rozplanowuje swój czas	☐ ☐
Unika konfliktów/konfrontacji	☐ ☐	Bywa nieuważny	☐ ☐
Dobrze sprawdza się pod presją	☐ ☐	Zgłasza zastrzeżenia do nowych pomysłów	☐ ☐

© 2019, PeopleKeys, Inc.®

Plan działania

Ciąg dalszy

Krok 2: Teraz wybierz trzy pozycje, nad którymi chciałbyś pracować. Omów i ustal konkretne cele oraz rozsądne ramy czasowe dla ich realizacji. Wypełnij poniższe pozycje tak szczegółowo, jak to jest możliwe. Ustal termin omówienia realizacji Twoich celów z osobą, z którą wypełniasz ten arkusz, za ok. 60-90 dni. Pomoże Ci to być konsekwentnym w realizacji Twojego planu.

1. Pierwsza rzecz, na której się skupię:
   - Termin omówienia postępów:
   - Konkretne działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:
   - Czym się zajmę w pierwszej kolejności?
2. Druga rzecz, na której się skupię:
   - Termin omówienia postępów:
   - Konkretne działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:
   - Czym się zajmę w pierwszej kolejności?
3. Trzecia rzecz, na której się skupię:
   - Termin omówienia postępów:
   - Konkretne działania, które podejmę w tym obszarze w najbliższych 60-90 dniach:
   - Czym się zajmę w pierwszej kolejności?

© 2019, PeopleKeys, Inc.®