

Lider/Liderka nowej ery

Twój potencjał a zachowania przywódcze na nowe czasy

Raport przygotowany jest w oparciu o odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu Analizy Extended DISC. Niniejszy raport nie powinien być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących respondenta. Jego celem jest dostarczenie informacji ułatwiających rozwój danej osoby.

Ala Przykładowa

Organizacja:

XYZ Sp. z o.o.

Data:

09.09.2024



#SiłaBiznesuToLudzie

Siła nowoczesnego przywództwa

WPROWADZENIE

Niniejszy raport został zaprojektowany po to, by pomóc Ci poznać i lepiej zrozumieć Twój potencjał oraz naturalny styl działania w kontekście wybranych przez nas kompetencji i zachowań przywódczych – szczególnie istotnych w dzisiejszym świecie.

Wydarzenia ostatnich lat, radykalne zmiany modeli pracy, nowe oczekiwania osób wchodzących na rynek pracy sprawiły, że na znaczeniu zyskały nowe zachowania i kompetencje. W naszym rozumieniu są to przede wszystkim:

- Zapewnij bezpieczeństwo psychologiczne
- Inspiruj i kreuj poczucie sensu
- Wspieraj klimat współtworzenia
- Buduj kulturę odpowiedzialności
- Przewódź zmianom i innowacjom

Ta lista nie wyczerpuje całkowicie tematu zachowań przywódczych, jednak w naszej opinii, te zachowania mają obecnie **największy wpływ na budowanie zaangażowania pracowników**, a jednocześnie w wielu organizacjach są niewystarczająco rozwinięte lub wymagają wzmocnienia.

Powyższy zestaw jest autorską i subiektywną propozycją Extended Tools powstałą na bazie naszych wieloletnich doświadczeń z rozmów oraz projektów badawczych i rozwojowych u naszych klientów. Naszą propozycję skonfrontowaliśmy z wieloma publikacjami na temat trendów w Polsce i na świecie z najbardziej renomowanych uczelni, instytutów badawczych i firm doradczych. Nie przekładaliśmy żadnego z prezentowanych przez te instytucje modeli czy zestawów kompetencji 1:1 – raczej krytycznie analizowaliśmy co w tych publikacjach potwierdza się w naszej praktyce.

Niniejszy raport zawiera opis Twoich naturalnych predyspozycji i talentów, na których możesz bazować rozwijając swój potencjał leaderski oraz zdobywając nowe umiejętności. Mamy nadzieję, iż informacje zawarte w tym raporcie pomogą Ci stworzyć optymalny plan rozwoju Twoich umiejętności.

Raport zawiera następujące elementy:

1. Wizualizacja 10 klasycznych stylów przywództwa na tle Modelu Extended DISC
2. Twój wynik analizy: Diament Extended DISC
3. Twój wynik na tle aktualnie pożądanym zachowań przywódczych
4. Arkusz autorefleksji
5. Dodatkowe informacje wspierające Twój rozwój

Życzymy przyjemnej lektury!

Prezentowane treści są wypadkową odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu analizy behawioralnej Extended DISC. Wyniki analizy Extended DISC nie powinny być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji personalnych. Należy je traktować jako uzupełniające źródło informacji przydatnych do doskonalenia Twojej skuteczności osobistej i zawodowej. Analiza Extended DISC nie opisuje pełnej osobowości człowieka i nie powinna być stosowana w tym celu. Raport nie opisuje inteligencji, umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia. Rekomendujemy aby, informacje zawarte w raporcie były wsparte przez udział w warsztacie lub indywidualną rozmowę z Certyfikowanym/ą Konsultantem/Konsultantką Extended DISC.

Kultura i style przywództwa a model Extended DISC

Nie istnieje jeden najlepszy styl przywództwa. Najlepsi liderzy stosują różne style działania w zależności od potrzeb, od kultury organizacji, czy etapu jej rozwoju lub zespołu, którym zarządzają.

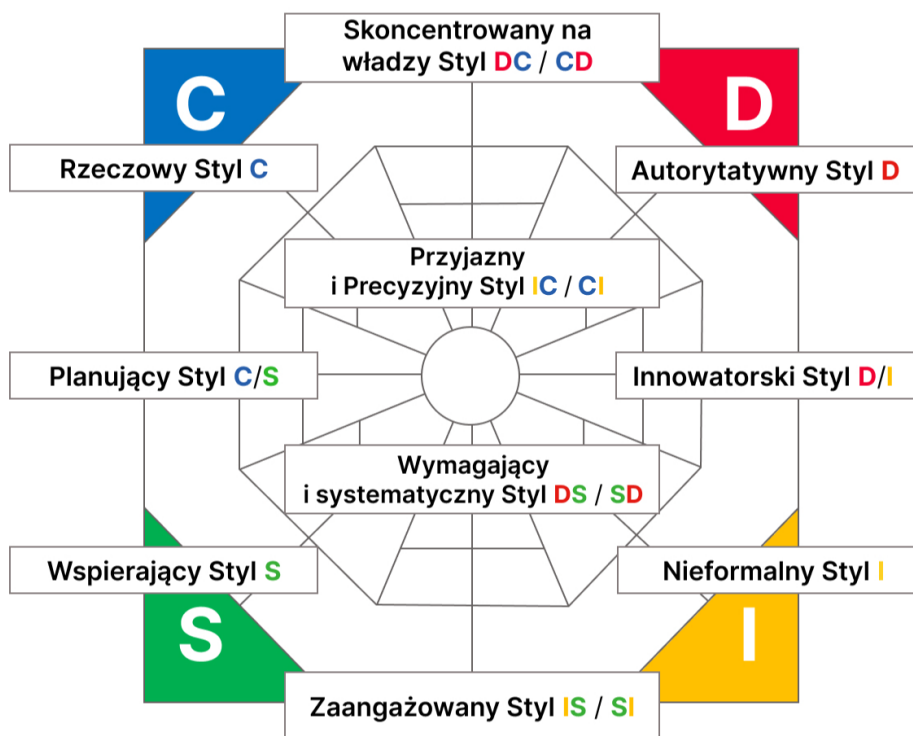
Jednocześnie warto być świadomym, że mamy pewne naturalne uwarunkowania, predyspozycje, które powodują, że czasem nieświadomie częściej wybieramy jeden z przedstawionych poniżej stylów przywództwa. Dzieje się tak szczególnie wtedy, gdy działamy pod silną presją lub w stresie.

Przeanalizuj poniższe grafiki i zastanów się, który z opisywanych poniżej stylów jest Ci najbliższy.

Jak często go stosujesz?

Czy zdarzały się sytuacje, w których nie był to optymalny wybór?

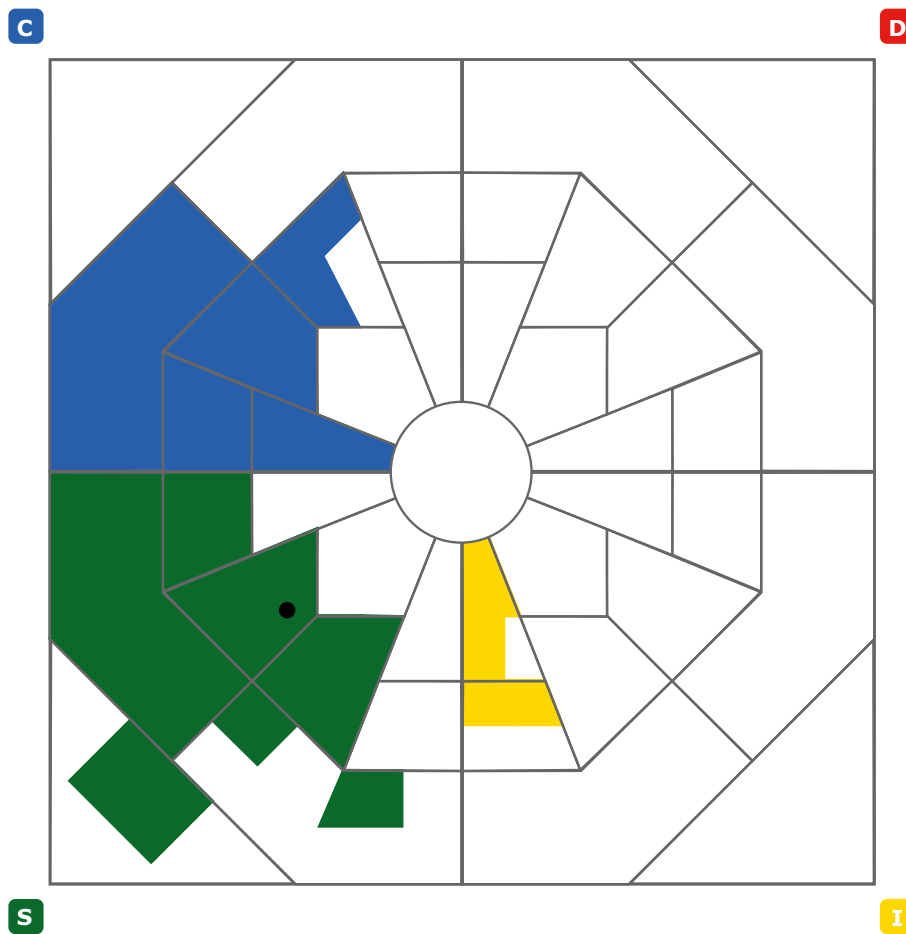
Czy znajdujesz poniżej jakiś styl działania, który powinieneś stosować częściej niż dotychczas?



Analiza Extended DISC - Twój wynik

Diament Extended DISC - Twoje strefy elastyczności

Poniższy model pokazuje, które zachowania są dla Ciebie najbardziej komfortowe, a które wymagają zwiększonej energii i dodatkowej koncentracji. Zaciemnione obszary oznaczają najbardziej naturalne i komfortowe dla Ciebie zachowania. Białe pola wskazują w jakich obszarach działań jest wymagany większy wysiłek, zwiększona koncentracja i energia. Najwięcej energii będą od Ciebie wymagały zachowania charakterystyczne dla pól, które nie są zaciemnione.



Twój styl DISC to: SCI (S - 35%, C - 35%, I - 30%)

Style przywództwa a model Extended DISC

Przywództwo autorytatywne (styl D) i przywództwo innowatorskie (styl D/I)



Autorytatywny Styl D Lider na czele

- Często opiera się na sile i dystansie
- Wysoce dyrektywny – mówi do wykonawców
- Wywiera presję i stawia ambitne cele
- Kładzie nacisk na szybkość i osiągnięcia

Innowatorski Styl D/I Lider jako pionier

- Przekonujący, charyzmatyczny i przyjazny
- Zorientowany na przyszłość - przewidujący
- Aktywny i energiczny - daje przykład
- Pozytywny i optymistyczny, tworzący pozytywną atmosferę

Przywództwo nieformalne (styl I) i przywództwo angażujące (styl I/S)

Nieformalny Styl I Lider jako przyjaciel

- Ceni luźną atmosferę
- Kreatywny, ceni pozytywną energię bardziej niż dokładność czy zasady
- Podkreśla relacje osobiste
- Zachęca do konkurencyjności przez inspirację, a nie presję

Zaangażowany Styl I/S Lider jako moderator

- Dbą o etos zespołu
- Otwarty, przyjazny i akceptujący środowisko
- Lider współpracuje ze swoim zespołem - bez hierarchii
- Dbą o realizację wspólnych celów i obowiązków



Przywódtwo planistyczne (styl S/C) i przywództwo wspierające (styl S)

Planujący Styl S/C Lider jako planista

- Rozważny, ostrożny, zorganizowany
- Generalnie działa na znanym terenie
- Spokojny, ale zdeterminowany, by robić wszystko dobrze
- Jasno komunikuje oczekiwania i cele

Wspierający Styl S Lider jako pomocnik

- Prowadzi, uczy i rozwija współpracowników
- Kładzie nacisk na zaufanie, lojalność i szczerść
- Pomaga i oczekuje pomocy
- Dbą o cel, ale realizuje go stopniowo



Przywódtwo rzeczowe (styl C) i przywództwo skoncentrowane na władzy (styl C/D)

Rzeczowy Styl C

Lider zapewniający zgodność z zasadami

- Kładzie nacisk na zasady i ich stosowanie, a nie na inspirację
- Zdystansowany - brak emocjonalnej więzi
- Systematyczny
- Sprawia, że każdy wie, czego się oczekuje



Skoncentrowany na władzy Styl C/D

Lider arbitralny

- Niedostępny indywidualista
- Tworzy formalne, hierarchiczne środowisko
- Ceni wysokie standardy, oczekuje podporządkowania się - zero tolerancji
- Zachowuje struktury sztywne, nieelastyczne i wolno reagujące

Przywódtwo przyjazne i precyzyjne (styl I/C) oraz przywództwo wymagające i systematyczne (styl D/S)

Przyjazny i Precyzyjny Styl I/C
Lider wyjaśniający

- Pomocny
- Koncentruje się na wyjaśnieniu znaczenia zasad i standardów
- Koncentruje się na przeszkoleniu ludzi
- Cieszy się, gdy członek zespołu szuka porady, ponieważ może pomóc udzielając wyjaśnień



Wymagający i systematyczny Styl D/S
Lider bazujący na doświadczeniu

- Woli opierać swój autorytet na doświadczeniu
- Rozwiązuje problemy poprzez przekonywanie
- Przekonuje innych, że ich doświadczenie daje im prawo do działania
- Preferuje podejście partycypacyjne, ale może stać się wymagający

Twój potencjał na tle aktualnie pożądaných zachowań przywódczych

Zapewnij bezpieczeństwo psychologiczne

Dlaczego to jest teraz ważne: Obojętnie czy nasz obecny świat określimy akronimami VUCA, czy BANI, kompleksowość i zmienność dzisiejszych wyzwań wymaga dobrej współpracy w zespołach oraz dużej dozy kreatywności. Aby je zapewnić potrzebne jest budowanie atmosfery i przestrzeni, w której ludzie czują się dobrze, mogą być sobą, nie tracą czasu i energii na udawanie kogoś innego. Bezpieczeństwo psychologiczne budują także takie zachowania jak: uwzględnianie różnorodności i indywidualizacja podejścia, regularne rozmowy ze współpracownikami - nie tylko na temat bieżących spraw, budowanie zaufania w zespole, otwartość na pytania, pomysły, czy krytykę, przyzwolenie na błędy, jeśli prowadzą do nauki oraz troskę o dobrostan i zdrowie psychiczne współpracowników.

Poniżej zaznaczono obszary odpowiadające zachowaniom związanym z zapewnianiem bezpieczeństwa psychologicznego.



Najbardziej komfortowe zadania/zachowania

| | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|----------|
| Szanowanie pomysłów i wiedzy innych osób: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Wyczuwanie emocji innych ludzi nawet gdy nie są wprost wyrażane: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Budowanie porozumienia z innymi: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Chętne wspieranie drugiej osoby: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Otwartość na mówienie o własnych błędach: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Najmniej komfortowe zadania/zachowania

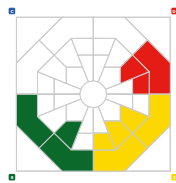
| | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|-----------|-----------|-----------|---|----------|---|---|---|---|
| Budowanie atmosfery otwartości i zaangażowania: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Bycie rozmownym i otwartym: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Angażowanie się w różnorodne kontakty międzyludzkie: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Budowanie zaufania poprzez ciągłą i aktywną komunikację: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Troska o odpowiednią atmosferę w firmie: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Twój potencjał na tle aktualnie pożądaných zachowań przywódczych

Inspiruj i kreuj poczucie sensu

Dlaczego to jest teraz ważne: Zmiany pokoleniowe na rynku pracy oraz nasze intensywne przeżycia związane z takimi kryzysami jak pandemia czy wojna spowodowały, że jednym z kluczowych czynników motywujących ludzi do działania stało się poczucie sensu. Aktualnie, bardzo istotne jest wywoływanie autentycznego zaangażowania u współpracowników poprzez identyfikację wyższych celów, odpowiadanie na pytanie: jak nasze produkty, czy usługi wpływają na świat, w którym żyjemy. Ludzie oczekują od liderów i liderki inspiracji, prezentowania i promowanie pozytywnego nastawienia, możliwości współtworzenia ambitnych i jednocześnie realnych celów. Ważna jest też konstruktywna konfrontacja idei i pomysłów, regularne i częste udzielanie informacji zwrotnej, a szczególnie docenianie i chwalenie.

Poniżej zaznaczono obszary odpowiadające zachowaniom związanym z inspirowaniem i kreowaniem sensu



Najbardziej komfortowe zadania/zachowania

| | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|
| Pozytywne zachęcanie i doradzanie: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Udzielanie informacji zwrotnej w przyjazny sposób: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Udzielanie indywidualnej informacji zwrotnej: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Cierpliwie rozwijanie umiejętności innych: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motywowanie zespołu dzięki konsekwentnemu dawaniu wsparcia: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Najmniej komfortowe zadania/zachowania

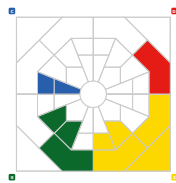
| | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|
| Łatwość delegowania zadań i pozostawianie swobody działania: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Wywieranie wpływu tak by koncentrować się na pozytywach: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Motywowanie poprzez ambitne cele: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Skupianie ludzi wokół celów: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Inspirowanie zespołu do realizacji trudnych celów: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Twój potencjał na tle aktualnie pożądaných zachowań przywódczych

Wspieraj klimat współtworzenia

Dlaczego to jest teraz ważne: W globalnej gospodarce opartej na wiedzy zmieniają się zasady gry. Niedawny konkurent, może jutro być naszym sojusznikiem lub współtwórcą nowego wspólnego know how. Dlatego niezmiernie istotne stało się wspieranie klimatu i atmosfery, w której cele realizujemy zespołowo, otwarcie się komunikujemy, słuchamy siebie nawzajem, zachęcamy do dzielenia się wiedzą i pomysłami, budujemy pozytywne relacje oraz aktywnie poszukujemy porozumienia i współpracy także ponad zespołami, działami, czy organizacjami. Unikamy zbędnych tajemnic, eliminujemy silosy komunikacyjne, w razie potrzeby współpracujemy z dawnymi konkurentami, tak by osiągnąć wyższe lub dalekosiężne cele.

Poniżej zaznaczono obszary odpowiadające zachowaniom związanym ze wspieraniem klimatu współtworzenia



Najbardziej komfortowe zadania/zachowania

| | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|----------|
| Budowanie porozumienia z innymi: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Otwartość na wspólne wypracowywanie rozwiązań: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Koncentrowanie się na budowaniu trwałych, długoterminowych relacji: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Uważne słuchanie i zadawanie doprecyzujących pytań: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zachęca innych do mówienia poprzez aktywne słuchanie i okazywanie zainteresowania: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Najmniej komfortowe zadania/zachowania

| | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|-----------|-----------|-----------|---|----------|---|---|---|---|
| Budowanie atmosfery otwartości i zaangażowania: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Aktywne budowanie kontaktów między ludźmi: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Szybkie i łatwe nawiązywanie nowych relacji: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Aktywne słuchanie i udzielanie wskazówek: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Budowanie atmosfery wzajemnego wsparcia w osiągnięciu celów: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Twój potencjał na tle aktualnie pożądaných zachowań przywódczych

Buduj kulturę odpowiedzialności

Dlaczego to jest teraz ważne: Zarządzanie poprzez wydawanie poleceń i rozliczanie z przydzielonych zadań, w biznesie opartym na wiedzy stało się mało skuteczne, nieefektywne oraz zabijające kratywność i inicjatywę. Alternatywą jest budowanie kultury, w której promowana jest autonomia, każdy w zespole bierze odpowiedzialność za wyniki i środowisko pracy, a nie biernie czeka na wytyczne i rozkazy. Decyzje podejmowane są bez zbędnej zwłoki, na najniższym możliwym szczeblu, przez osoby najlepiej poinformowane i będące jak najbliżej danej sytuacji. Promowane jest koncentrowanie się raczej na doskonaleniu a nie na unikaniu błędów, przejawianie inicjatywy i przedsiębiorczości, zachęcanie zespołów do szybkiego reagowania na zmiany lub problemy i wyzwania. Ważnym elementem tej odpowiedzialności jest system monitorowania efektów i wzajemnego rozliczania z wyników i osiągniętych celów.

Poniżej zaznaczono obszary odpowiadające zachowaniom związanym z budowaniem kultury odpowiedzialności



Najbardziej komfortowe zadania/zachowania

Wywieranie wpływu na wyniki zespołu poprzez uczestnictwo i wsparcie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Wywieranie wpływu na wyniki zespołu poprzez budowanie przyjaznej atmosfery: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Wywieranie wpływu na wyniki zespołu poprzez kontrolę jakości: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Dbłość o jakość i kontrola wyników wykonywanej pracy : -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Zachęcanie innych do współdziałania i zgłaszania pomysłów: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Najmniej komfortowe zadania/zachowania

Rozliczanie członków zespołu z realizacji wspólnych celów: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Delegowanie odpowiedzialności za kontrolę jakości w organizacji: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Wywieranie wpływu na wyniki zespołu poprzez koncentrację na celach: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Indentyfikowanie i monitorowanie krytycznych wskaźników biznesowych: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

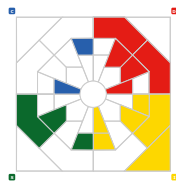
Zachęcanie do samodzielnego dochodzenia do wniosków: -5 -4 -3 **-2** -1 0 1 2 3 4 5

Twój potencjał na tle aktualnie pożądaných zachowań przywódczych

Przewódź zmianom i innowacjom

Dlaczego to jest teraz ważne: Skuteczne wdrażanie zmian w organizacji było zawsze ważne, jednak niedoceniane. Dzisiejsze tempo zmian i radykalnych innowacji wynikających m. i., z rewolucji cyfrowej: nowe technologie, nowe modele biznesowe, czy rozwój sztucznej inteligencji, powoduje, że liderzy i liderki jeszcze większą uwagę powinni dziś skupić na przeprowadzeniu zmianom i innowacjom.

Poniżej zaznaczono obszary odpowiadające zachowaniom związanym z przeprowadzeniem zmianom i innowacjom.



Najbardziej komfortowe zadania/zachowania

Akceptowanie i wprowadzanie nowych pomysłów: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Wspieranie innych, gdy potrzebują lepiej zrozumieć zmianę: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Uwzględnianie potrzeb wielu osób przed decyzją o zmianie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Gruntowne przygotowywanie się do zmiany: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Zachęcanie ludzi do akceptowania i rozumienia niechcianych zmian: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Najmniej komfortowe zadania/zachowania

Proponowanie innowacji i testowanie nowości w poszukiwaniu ulepszeń: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zdecydowane reagowanie na opór w zmianie: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zwiększanie tempa działań by uporać się ze zmianą: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zachęcanie do pozytywnych zmian, kreowanie ekscytacji: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Dążenie do zmian i promowanie ich: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Arkusz Autorefleksji

Który z opisanych wcześniej obszarów zachowań **jest obecnie Twoją bardzo mocną stroną?**

Jakie konkretnie zachowania wspierające ten obszar są dla Ciebie szczególnie ważne i jednocześnie są Twoją mocną stroną?

Stosuj je często!

Jakie konkretnie zachowania wspierające ten obszar są dla Ciebie istotne, a nie są Twoją mocną stroną?

Rozważ, czy chciałbyś je rozwijać, czy może raczej większym stopniu delegować zadania, które ich wymagają.

Która z opisanych wcześniej kompetencji **NIE jest obecnie Twoją mocną stroną?**

Jakie zachowania wspierające tę kompetencję są dla Ciebie bardzo istotne?

Rozważ, czy chciałbyś je rozwijać, czy może raczej większym stopniu delegować zadania, które ich wymagają.

Dodatkowe informacje wspierające Twój rozwój

Jak pomagasz pracownikom osiągać ich cele

Poniższe wyniki są pokazywane w skali od -5 do 5, od zachowania najmniej do najbardziej komfortowego. Zachowanie niekomfortowe - wymaga więcej energii - bardziej po lewej stronie wykresu. Zachowanie komfortowe - wymaga mniej energii - bardziej po prawej stronie wykresu.

| | | | | | | | | | | | |
|--|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|
| Tworzenie procesów, które zminimalizują potrzebę udzielania bieżącego wsparcia: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Udzielanie pomocy, doradztwo: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Udzielanie pomocy poprzez słuchanie i dyskusję w pozytywnej atmosferze: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Udzielanie wsparcia z uwzględnieniem indywidualnych potrzeb: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Inspirowanie innych do samodzielnego rozwiązywania problemów: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Inspirowanie innych do przekraczania własnych ograniczeń: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Dbanie o pozytywną atmosferę w procesie wspierania innych: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Uczestniczący, nienarzucający się styl przewodzenia: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Udzielanie bardzo szczegółowych instrukcji jak działać zgodnie z obowiązującymi procedurami: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Łatwość udzielania informacji zwrotnej dotyczącej potrzeby poprawy: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Wspieranie, dodawanie otuchy współpracownikom: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Szukanie nowych sposobów na rozwiązanie problemów technicznych: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Dodatkowe informacje wspierające Twój rozwój

Jak osiągasz swoje cele

Poniższe wyniki są pokazywane w skali od -5 do 5, od zachowania najmniej do najbardziej komfortowego. Zachowanie niekomfortowe - wymaga więcej energii - bardziej po lewej stronie wykresu. Zachowanie komfortowe - wymaga mniej energii - bardziej po prawej stronie wykresu.

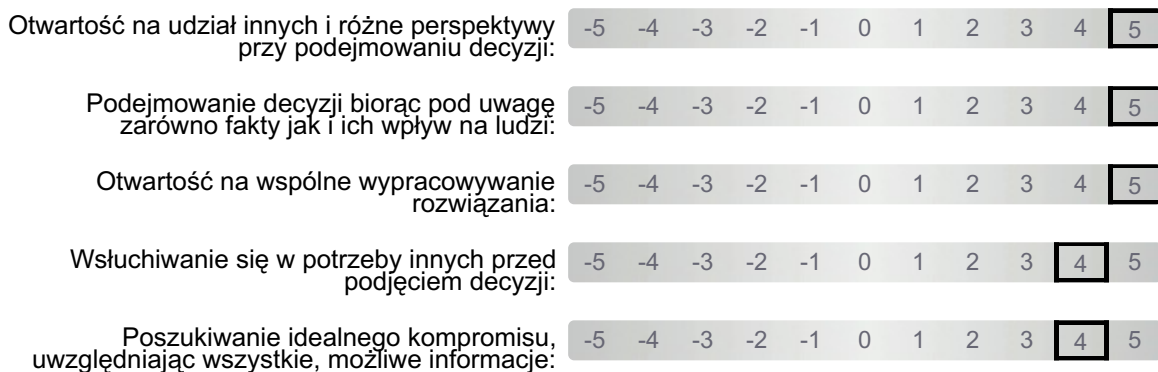
| | | | | | | | | | | | |
|---|----|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|
| Autorytatywne sprawowanie władzy: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Stawianie wymagań i nieustanne tworzenie nowych możliwości: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Budowanie atmosfery wzajemnego wsparcia w osiąganiu celów: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Komunikowanie celów w sposób ułatwiający identyfikację z tymi celami: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Stawianie wymagań i zachowywanie dystansu wobec zespołu: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Silne podkreślanie wagi celów i wyników: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Podążanie do celu krok po kroku, zgodnie z planem: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Rzeczowy i bezpośredni styl porozumiewania się: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Pomaganie innym w uwzględnianiu emocji przy komunikowaniu celów: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Szybkie przechodzenie od analizy do działania: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zarządzanie wymagające szybkiego i analitycznego podejścia: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zarządzanie zasobami i systemami w sposób dyrektywny: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Promowanie i forsowanie pomysłów: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Definiowanie celów uwzględniając aspekty motywacyjne: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Okazywanie entuzjazmu w stosunku do nowych celów: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Udzielanie indywidualnego wsparcia w osiąganiu celów: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Zdecydowane reagowanie w sytuacji niedbałego działania: | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Dodatkowe informacje wspierające Twój rozwój

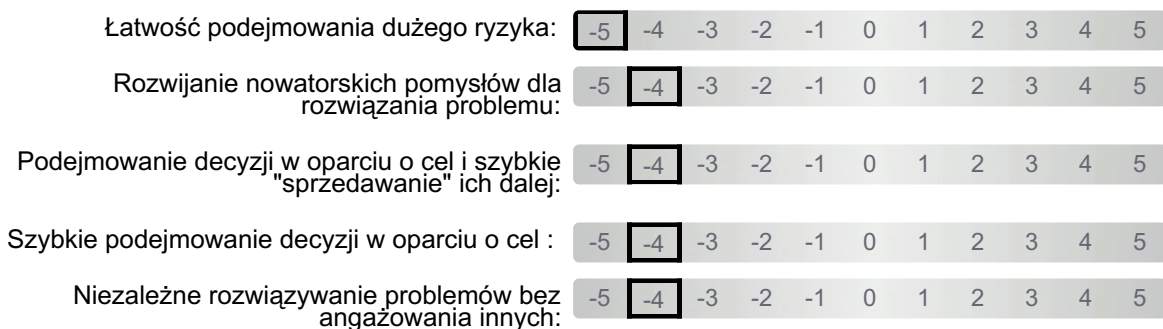
Twój styl podejmowania decyzji

Nie ma jednego najlepszego stylu podejmowania decyzji. Jednak każdy z nas ma swój najbardziej komfortowy sposób podejmowania decyzji. Ludzie nastawieni na sukces są świadomi swojego preferowanego stylu i świadomie dostosowują go do wymogów każdej wyjątkowej sytuacji. Poniższe wykresy słupkowe przedstawiają kilka najczęściej rozpoznawanych zachowań decyzyjnych.

Najbardziej komfortowe zadania/zachowania

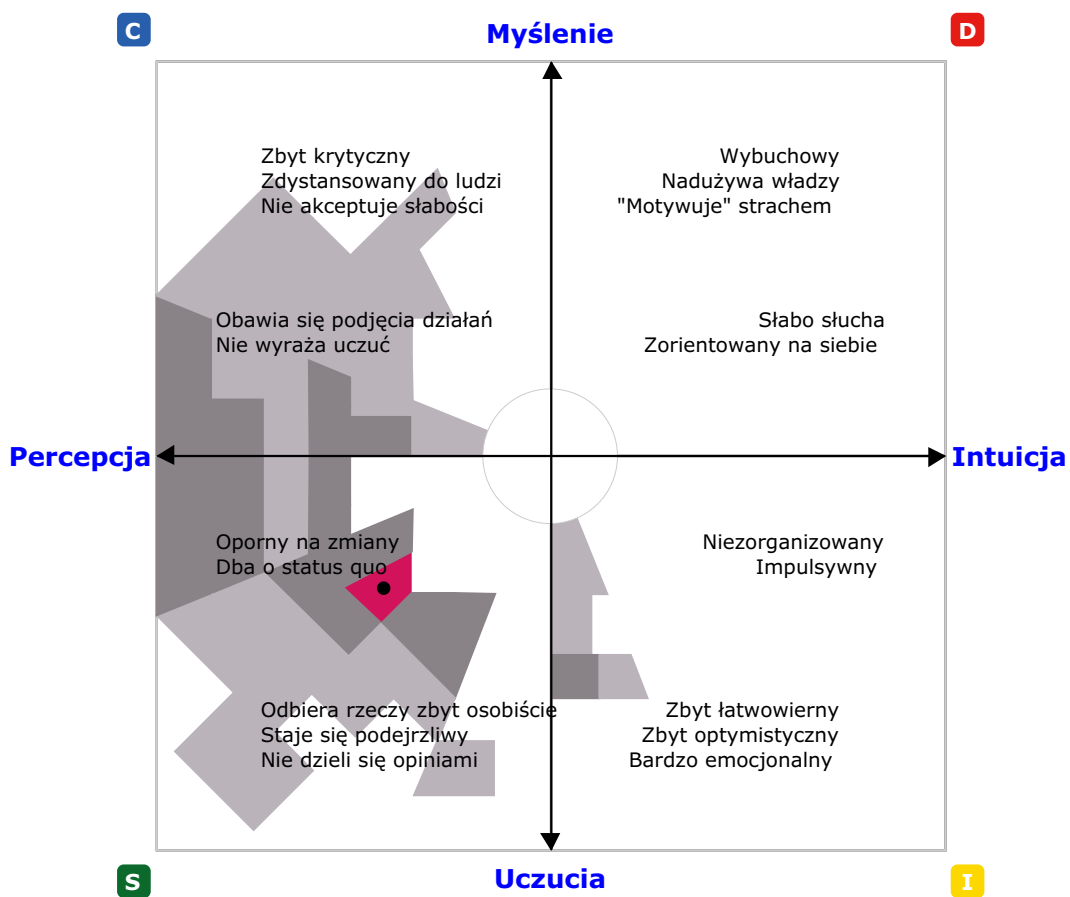


Najmniej komfortowe zadania/zachowania



Dodatkowe informacje wspierające Twój rozwój

Czasami, działając w zgodzie z własnym naturalnym stylem zachowań, ale np. pod silną presją lub w stresie przesadzamy. Na poniższej grafice zobaczysz jakie niekorzystne zachowania mogą się pojawić, kiedy nadużywasz swojego naturalnego stylu.



Osobisty Plan Działania: Twoje kolejne kroki

Doświadczenie pokazuje, że stworzenie zwięzłego, prostego i konkretnego planu działania jest najlepszym sposobem na poprawę wyników. Aby to zrobić, stwórz swoje listy "Top 3", które pomogą Ci odnieść większy sukces.

Na podstawie tego, czego się nauczyłeś, odkryłeś i uświadomiłeś sobie dzięki raportowi, wymień trzy ważne działania, **które ZACZNIESZ**:

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

Na podstawie tego, czego się dowiedziałeś, odkryłeś i uświadomiłeś sobie dzięki raportowi, wymień trzy ważne działania, **które WSTRZYMASZ**:

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

Na podstawie tego, czego się dowiedziałeś, odkryłeś i uświadomiłeś sobie dzięki raportowi, wymień trzy ważne działania, **które będziesz KONTYNUOWAĆ**:

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____

Dziękujemy za zapoznanie się z raportem "Lider/Liderka nowej ery".

Jeśli chciałbyś / chciałybyś się dowiedzieć więcej o sobie zapytaj Twojego opiekuna Extended DISC o dodatkowe raporty np. Mój potencjał i talenty, Ja i stres, Mój styl zarządzania, Sales 18 - Mój potencjał na tle 18 kompetencji sprzedażowych.

Poznaj lepiej model Extended DISC® z poradnikiem

„Jak komunikować się z innymi?”

- Jak identyfikować styl innych osób?
- Jak dostosować swój styl komunikacji do drugiej osoby?
- Co robić, a czego unikać w kontaktach z osobą o danym stylu zachowania?

Odpowiedzi na te pytania znajdziesz w naszym poradniku. Zeskanuj poniższy QR kod, żeby uzyskać dostęp do poradnika bądź przejdź na <https://shorturl.at/uMSW6>

