

# РЕНТГЕН КОМАНДЫ ПО МЕТОДИКЕ DISC И DRIVING FORCES

**Спикер:**

Елена Ахапкина

Руководитель отдела персонала АН «PRO ОБМЕН»

# АХАПКИНА ЕЛЕНА

- Руководитель отдела персонала АН «PRO ОБМЕН»
- В HR сфере с 2009 года
- С 2007 года в сфере недвижимости
- Член комитета по обучению ГРМ
- HR-технолог



# ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ =**

**КОЛИЧЕСТВО ЛЮДЕЙ** (людские ресурсы)

**+**

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ** (компетенции, опыт, интеллект, способность к постоянному совершенствованию и развитию)



# ВЫБОР HR СТРАТЕГИИ В АГЕНТСТВЕ

МАССОВЫЙ НАБОР

VS

ЦЕННОСТНЫЙ НАБОР

STRATEGY

# ТЕХНОЛОГИИ ДИАГНОСТИКИ И ОЦЕНКИ

Стиль поведения показывает, **КАК** действует человек

Движущие силы мотивации – **ПОЧЕМУ** он так действует

DISC



Типология описывает врожденные особенности поведенческого психотипа – то, как человек действует, реагирует на проблемы и сложности, принимает решения, относится к правилам, ограничениям.



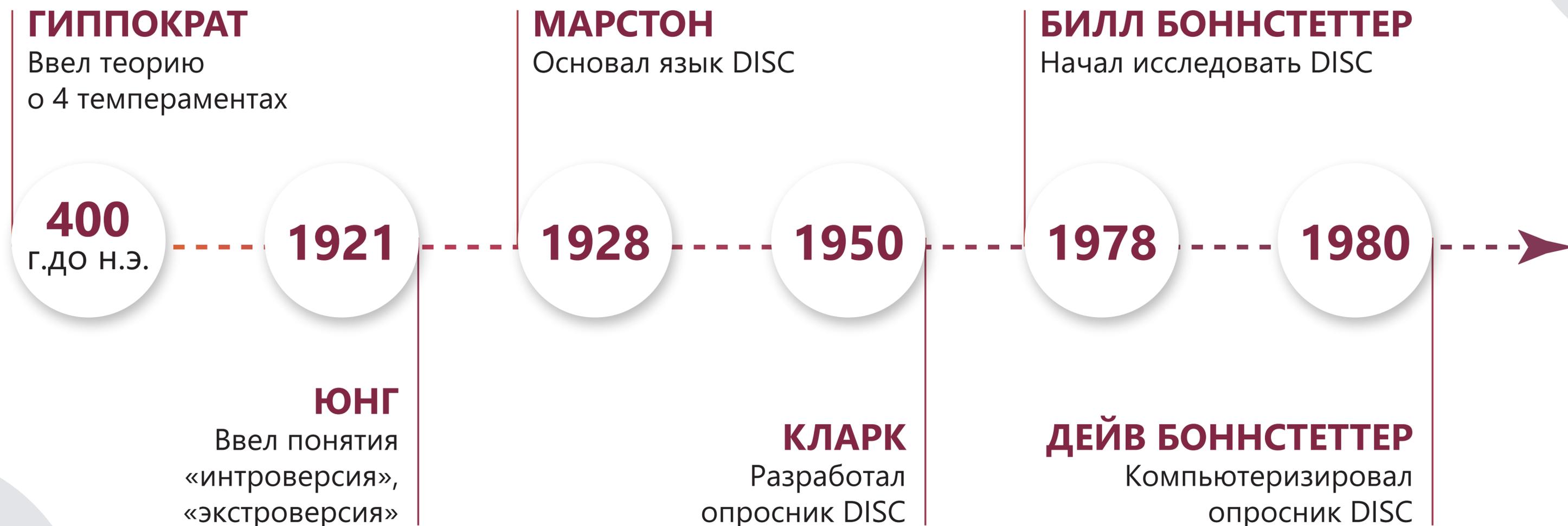
DRIVING FORCES

(ДВИЖУЩИЕ СИЛЫ МОТИВАЦИИ)

Еще одна типология, которая успешно дополняет и обогащает методику DISC и помогает на практике решать гораздо больший спектр задач.

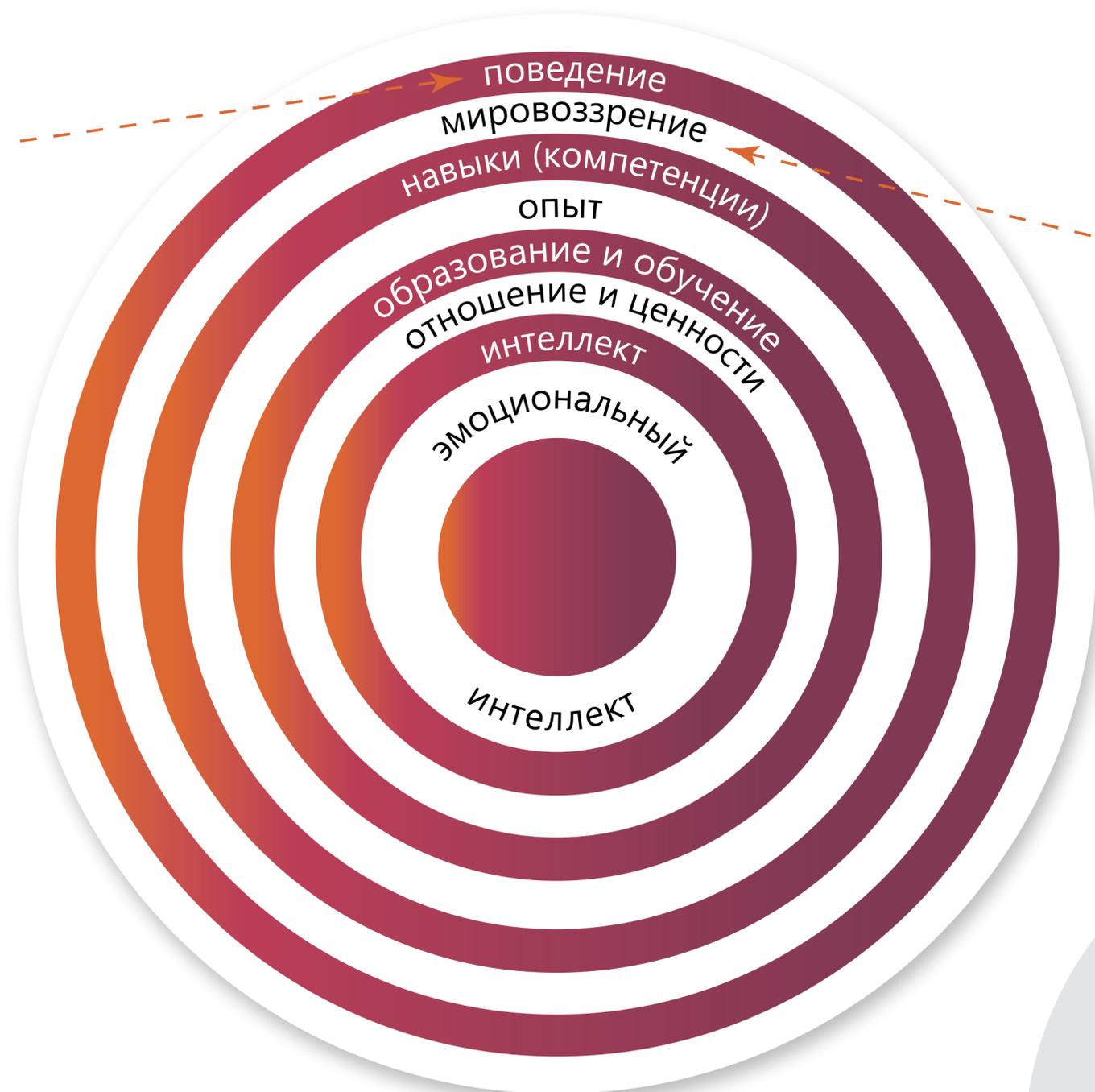
# ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЯЗЫКА DISC

## ИСТОРИЯ DISC



# ПРЕДМЕТНАЯ ОБЛАСТЬ DISC & DF

**КАК** ведет себя человек?



**ПОЧЕМУ** человек поступает тем или иным образом?

# DISC – ЭТО...

## УНИВЕРСАЛЬНЫЙ ЯЗЫК ПОВЕДЕНИЯ

Как ты делаешь то, что делаешь

## НЕЙТРАЛЬНЫЙ

Не делает людей плохими или хорошими

## БЕЗ СЛОВ

Использует невербальное поведение человека



# ЗНАНИЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИХ СТИЛЕЙ ПОМОГАЕТ ЛУЧШЕ:

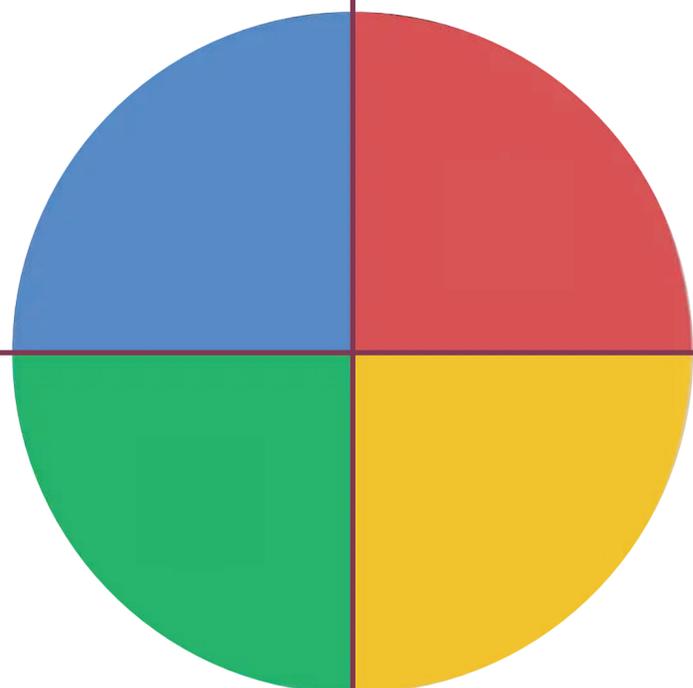
- ✓ **ПОНИМАТЬ** свое поведение
- ✓ **ПРИНИМАТЬ** поведение других
- ✓ **АДАПТИРОВАТЬ** свое поведение для более эффективного взаимодействия с окружающими



# МОДЕЛЬ У. МАРСТОНА

Среда воспринимается «враждебной», «недружественной»

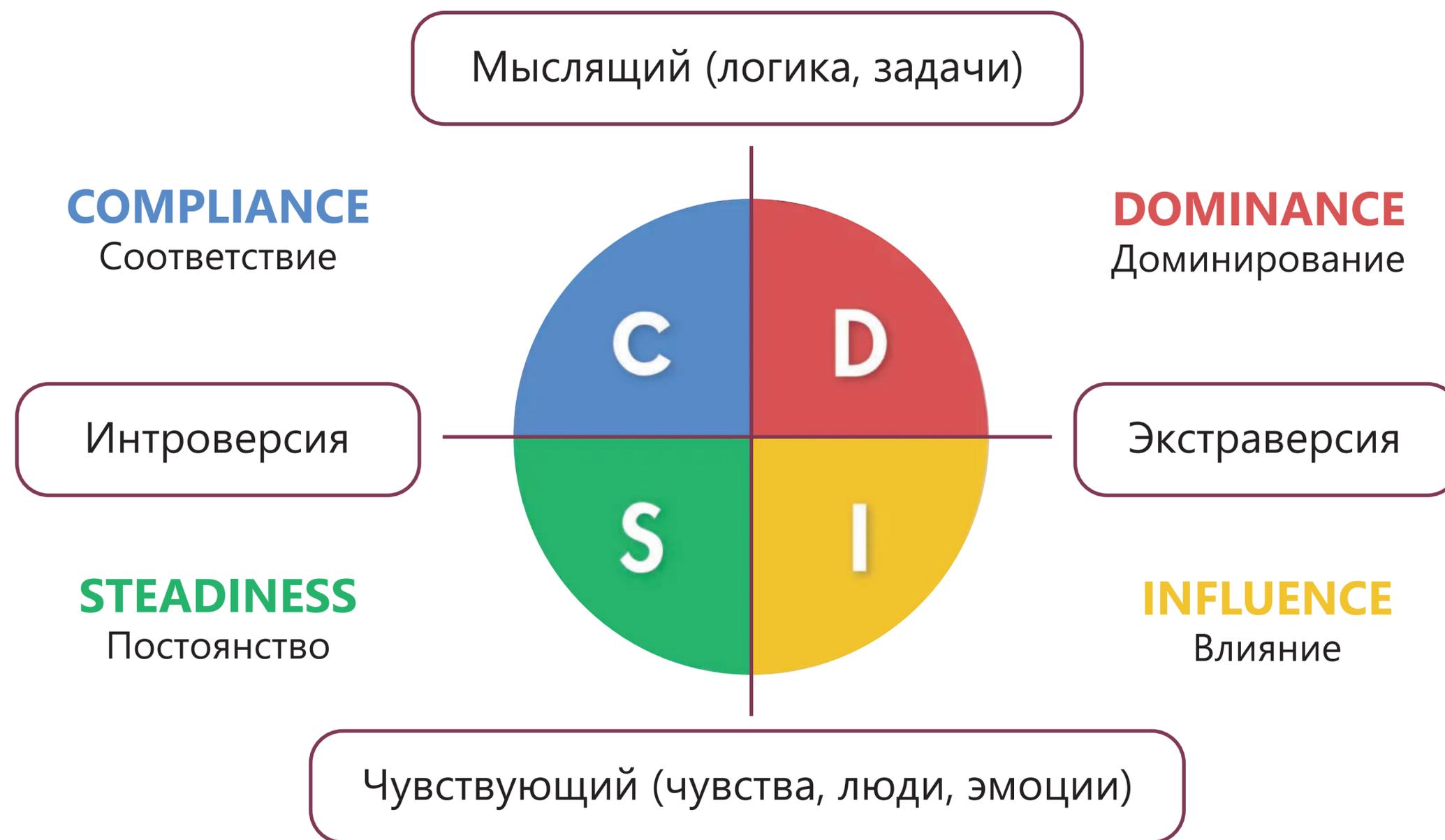
Реактивность



Проактивность

Среда воспринимается «благоприятной», «дружественной»

# АББРЕВИАТУРА DISC



# ЧИСТЫЕ (ОСНОВНЫЕ) СТИЛИ ПОВЕДЕНИЯ



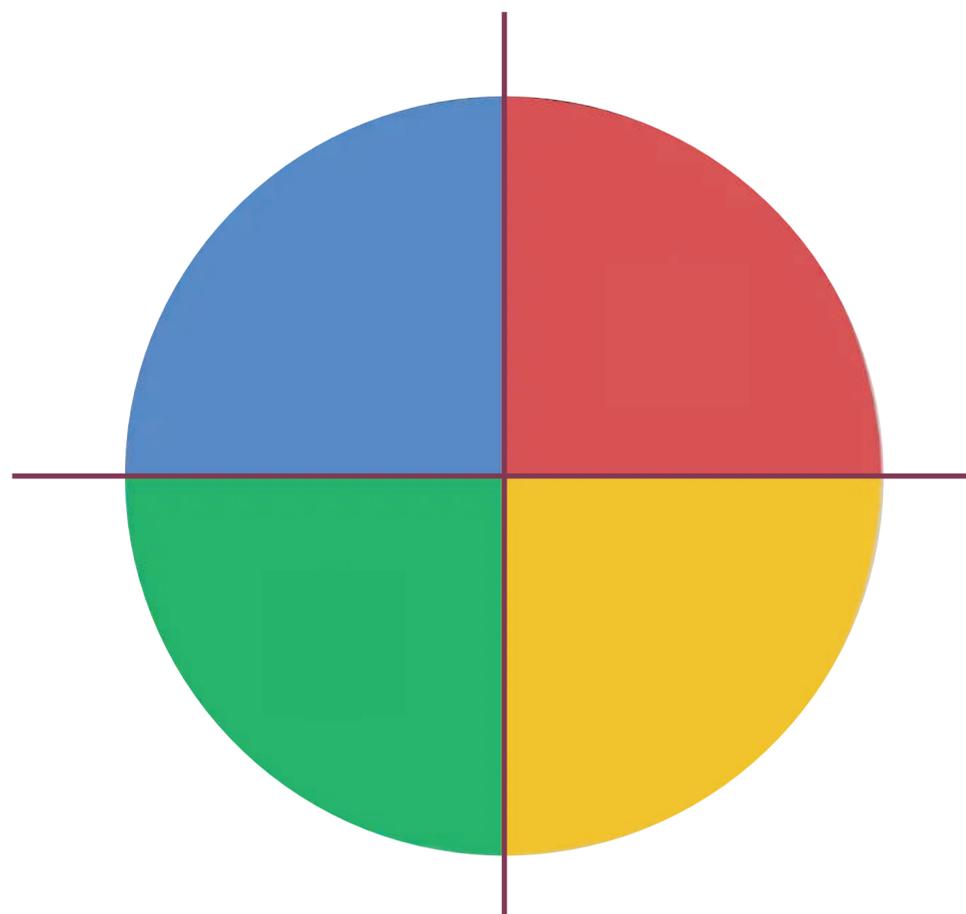
## СИНИЕ

Точный  
Осторожный  
Формальный  
Рассудительный  
Осмотрительный



## ЗЕЛЕННЫЕ

Расслабленный  
Сочувствующий  
Ободряющий  
Терпеливый  
Надежный



## КРАСНЫЕ

Деловой  
Волевой  
Решительный  
Требовательный  
Целеустремленный



## ЖЕЛТЫЕ

Красноречивый  
Убедительный  
Общительный  
Энтузиаст  
Открытый



# КАК ПОНЯТЬ, КАКОЙ ТИПАЖ ПЕРЕД ВАМИ:

## НАБЛЮДАТЬ:

- Мимику и жесты: как человек двигается, жестикулирует
- Внешний вид и организацию рабочего места
- Голос – изменение высоты, темпа, скорости, громкости
- Речь – слова, которые применяет и информацию, которую передает человек



# СОВМЕСТИМОСТЬ ТИПОВ

| СТИЛЬ | D                        | I                        | S       | C                        |
|-------|--------------------------|--------------------------|---------|--------------------------|
| D     | высокая/<br>низкая       | от средней<br>до высокой | низкая  | от средней<br>до высокой |
| I     | от средней<br>до высокой | очень<br>высокая         | средняя | низкая                   |
| S     | низкая                   | средняя                  | высокая | средняя                  |
| C     | от средней<br>до высокой | низкая                   | средняя | средняя/<br>низкая       |

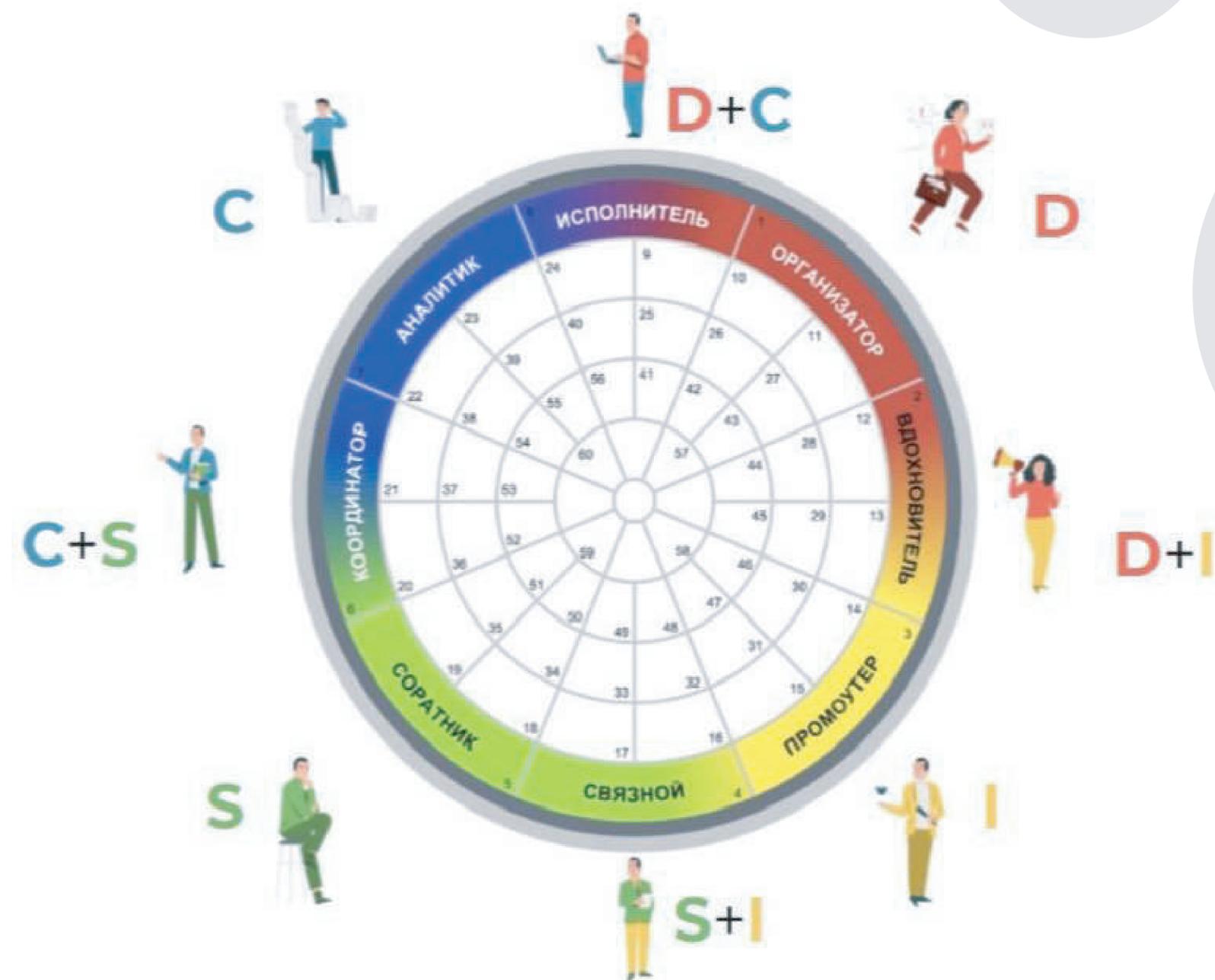
# РАЗЛИЧИЯ В ВОСПРИЯТИИ

Как нас могут видеть ← → Как мы видим себя



# ОСНОВНЫЕ ТИПАЖИ DISC

- Организатор D (красный);
- Вдохновитель D, I (красный, желтый);
- Промоутер I (желтый);
- Связной I, S (желтый, зеленый);
- Соратник S (зеленый);
- Координатор S, C (зеленый, синий);
- Аналитик C (синий);
- Исполнитель D, C (красный, синий).



### Аналитик (C):

- точный;
- аккуратный;
- ориентирован на качество;
- рассудительный;
- внимательный к деталям.

### Исполнитель (C,D):

- прогрессивный;
- целеустремленный;
- равнодушный;
- анализирующий;
- осторожный.

### Организатор (D):

- принимающий вызов;
- решительный;
- прямолинейный;
- ориентирован на результат;
- склонен к преобразованиям.

### Координатор (C,S):

- последовательный;
- ориентирован на высокое качество;
- консервативный;
- ответственный;
- пессимистичный.



### Вдохновитель (D,I):

- убедительный;
- ориентирован на процесс;
- быстро адаптируется;
- независимый;
- оптимистичный.

### Соратник (S):

- учтивый;
- бесконфликтный;
- постоянный;
- легко адаптирующийся;
- устойчивый.

### Связной (S,I):

- поддерживает других;
- командный игрок;
- постоянный;
- общительный;
- чувствительный к другим.

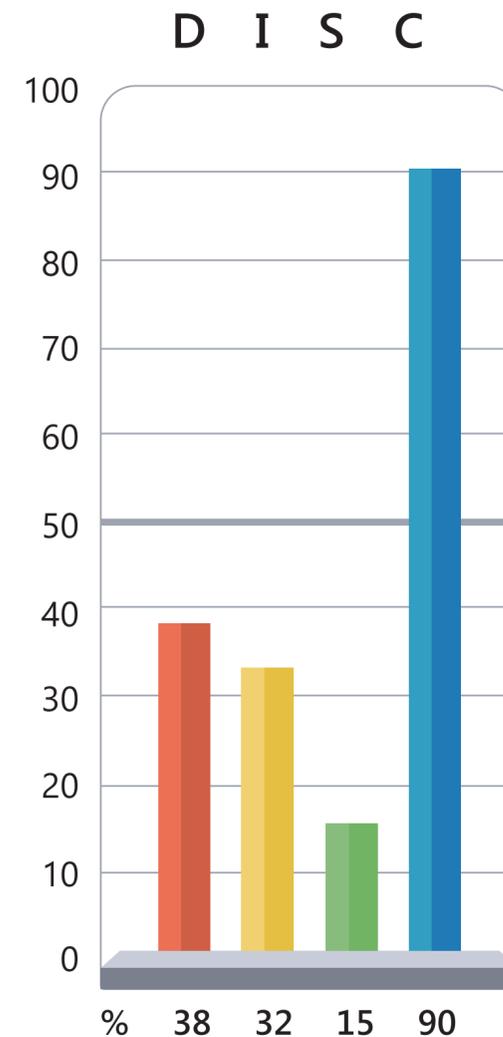
### Промоутер (I):

- с энтузиазмом относится к новому;
- доверяющий;
- открытый;
- убедительный;
- красноречивый;
- уверенный в себе.

# АДАПТИРОВАННЫЙ И ЕСТЕСТВЕННЫЕ СТИЛИ

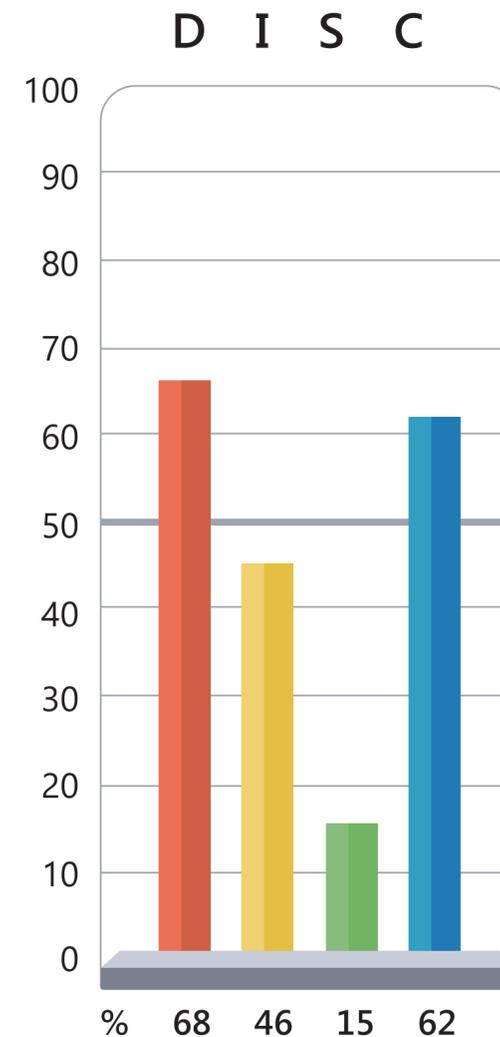
## АДАПТИРОВАННЫЙ СТИЛЬ

- Каким я должен быть во внешней среде
- «Осмысленный поведенческий стиль»
- Наиболее изменяемый
- Нужен, что бы выжить или преуспеть



## ЕСТЕСТВЕННЫЙ СТИЛЬ

- Какой я на самом деле
- «Бессознательный поведенческий стиль»
- Наименее изменяемый
- Поведенческий стиль, к которому я возвращаюсь в ситуации стресса



# 6 МОТИВАТОРОВ В ОСНОВЕ DRIVING FORCES

**ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ.** Ключевое понятие – «знания»: насколько человек ценит знания, обучение и новые открытия.

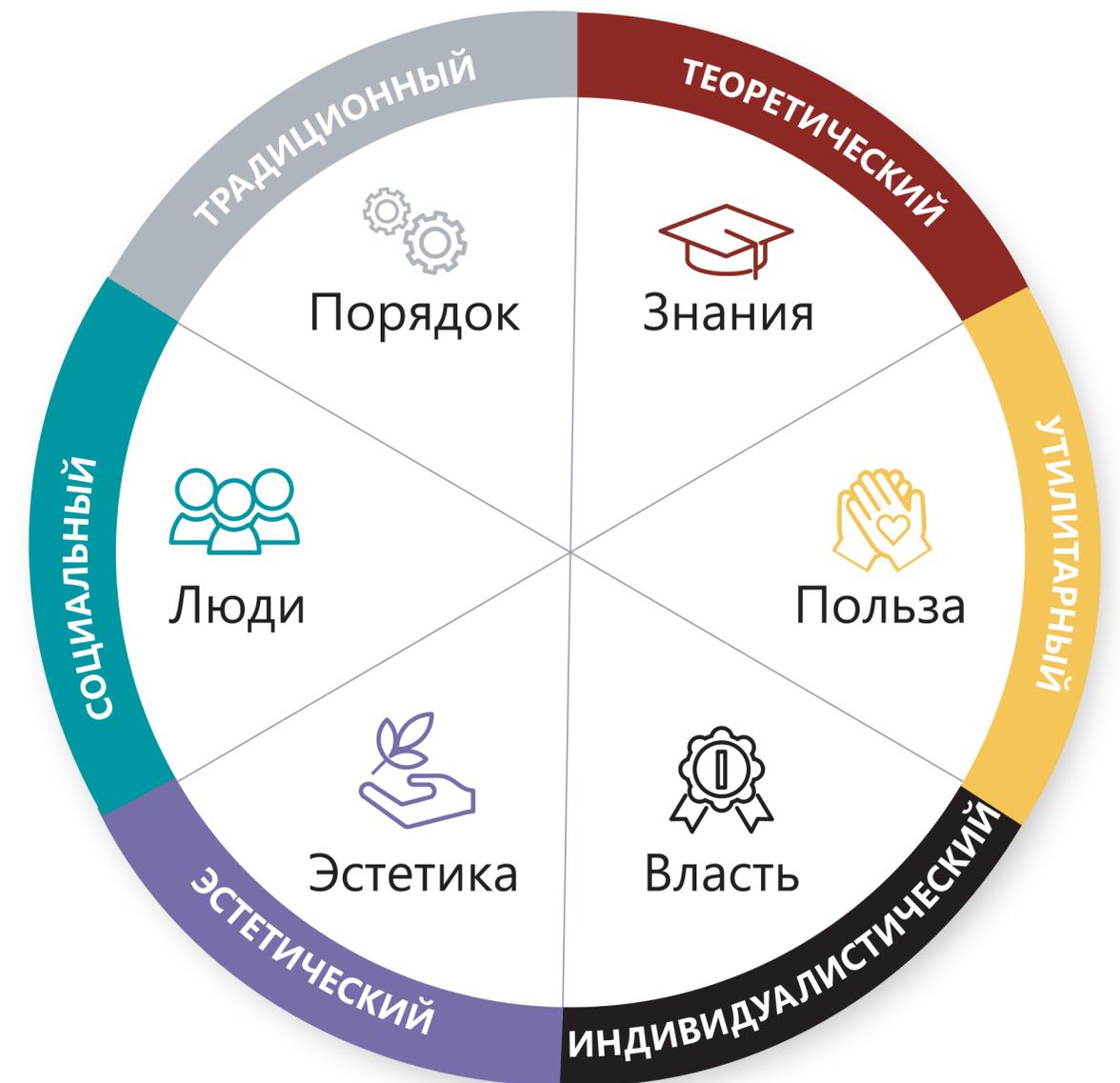
**УТИЛИТАРНЫЙ.** Ключевое понятие – «польза»: насколько человек ценит практичность, полезность и отдачу от вложенных способностей, времени и прочих ресурсов.

**ИНДИВИДУАЛИСТИЧЕСКИЙ.** Ключевое понятие – «власть»: как человек относится к индивидуальности, статусу, авторитету и личному влиянию.

**ЭСТЕТИЧЕСКИЙ.** Ключевое понятие – «эстетика»: как красота и внешняя форма окружающего пространства влияет на состояние человека.

**СОЦИАЛЬНЫЙ.** Ключевое понятие – «люди»: насколько человек хочет отдавать, быть полезным и помогать другим людям.

**ТРАДИЦИОННЫЙ.** Ключевое понятие – «порядок»: стремление к осмысленным и четким системам жизненных принципов, которые соответствуют личным воззрениям.





# ← ПОЛЯРНОСТЬ КЛЮЧЕВОЙ МОТИВАТОР ПОЛЯРНОСТЬ →

**Интуитивный** – это человек, которого вдохновляет использование имеющегося опыта, интуиции и поиск конкретных знаний, когда они необходимы.

**Самоотверженный** – это человек, который вдохновляется выполнением задач ради того, чтобы эти задачи выполнить, не ожидая для себя личных дивидендов.

**Объективный** – это человек, которого вдохновляет функциональность и объективность окружающего пространства.

**Взаимовыгодный** – это человек, который находит вдохновение в том, чтобы с определенной целью помогать окружающим, но не ради помощи или поддержки как таковых.

**Сотрудничающий** – это человек, которого вдохновляет то, что он выполняет вспомогательную роль и вносит свой вклад, не испытывая при этом особой потребности в признании.

**Гибкий** – это человек, которого вдохновляют новые идеи, подходы и возможности, выходящие за рамки установленных жизненных принципов.



**Интеллектуальный** – это человек, которого вдохновляет возможность учиться, приобретать знания и постигать истину.



**Практичный** – это человек, которого вдохновляют практические результаты, максимальная эффективность и отдача от вложения времени, энергии и ресурсов.



**Ощущающий** – это человек, которого вдохновляют впечатления, субъективное восприятие и гармония окружающего пространства.



**Альтруистический** – это человек, который получает вдохновение, делая хорошо другим людям и помогая им.



**Властвующий** – это человек, которого вдохновляет статус, признание и возможность распоряжаться личной свободой.



**Структурированный** – это человек, которого вдохновляют традиционные подходы, проверенные методы и устоявшиеся жизненные принципы.

# АНАЛИЗ DF

**ВЕДУЩИЙ КЛАСТЕР** – говорит нам о том, какие движущие силы мотивации влияют на человека в большинстве случаев, что для него крайне важно.

**СИТУАЦИОННЫЙ КЛАСТЕР** – движущие силы, влияющие на человека в зависимости от ситуации.

**НЕЙТРАЛЬНЫЙ КЛАСТЕР** – движущие силы мотивации, которые не оказывают влияние, которые человек может даже не понимать.

Анализ кластера целиком, а не отдельных сил помогает определить индивидуальное сочетание факторов мотивации и мотивационного типажа:

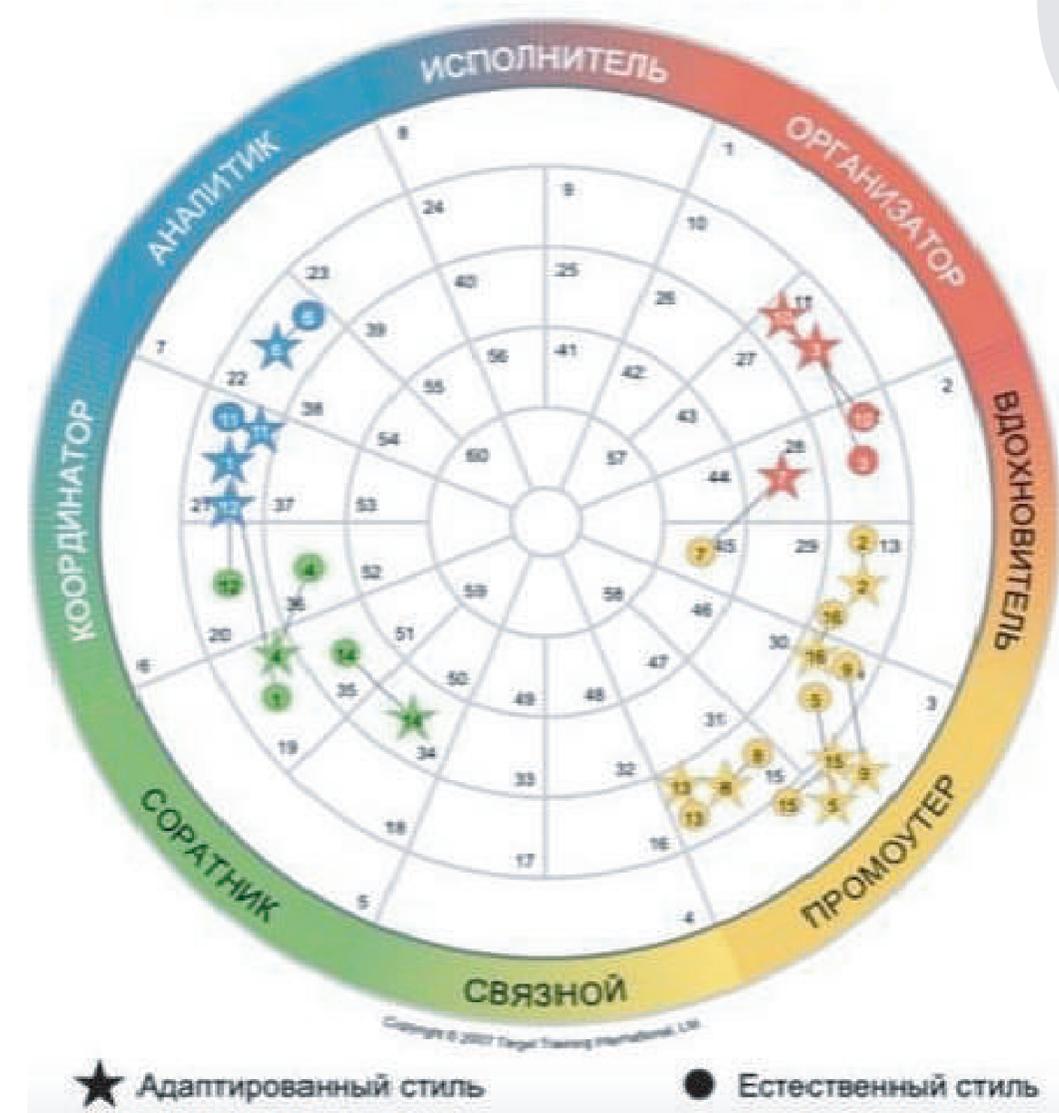
- На чем сосредоточен
- Ценность для команды
- Факторы стресса
- Ограничения и точки роста



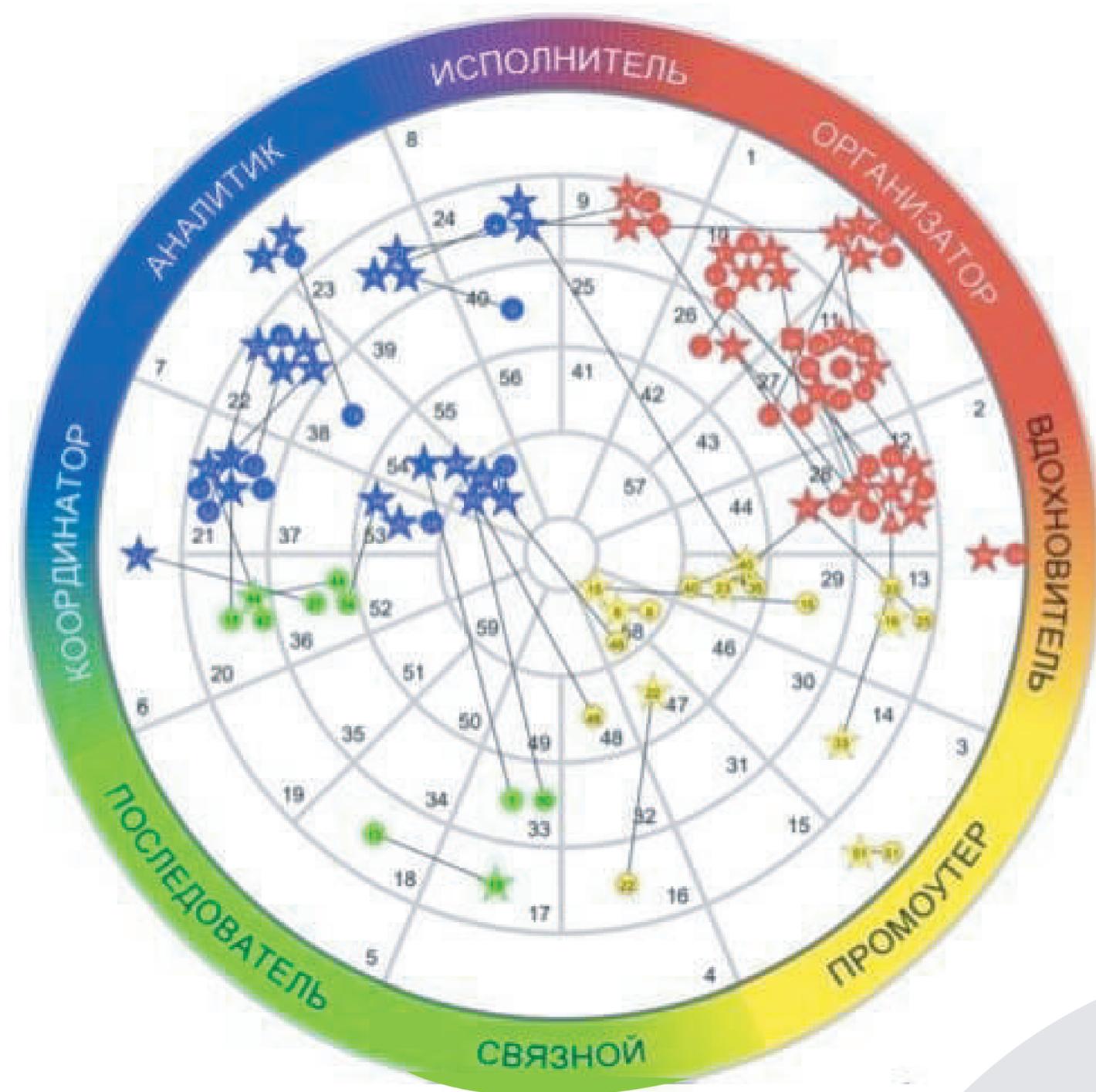
# DISC: ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ В КОМАНДЕ

Что можно узнать из командного колеса

- Общую характеристику команды
- Сильные стороны и преимущества команды
- Недостатки и зоны развития команды
- Особенности коммуникации в команде
- Ценность для команды каждого игрока



# ПРИМЕР



# ВКЛАД В КОМАНДНУЮ РАБОТУ

## СОТРУДНИЧАЮЩИЕ

- Сосредоточены на вкладе в общее дело
- Любят быть на вторых ролях

## ВЗАИМОВЫГОДНЫЕ

- Помогают другим исходя из пользы, которую получают
- Безэмоциональны в решениях, связанных с людьми

## САМООТВЕРЖЕННЫЕ

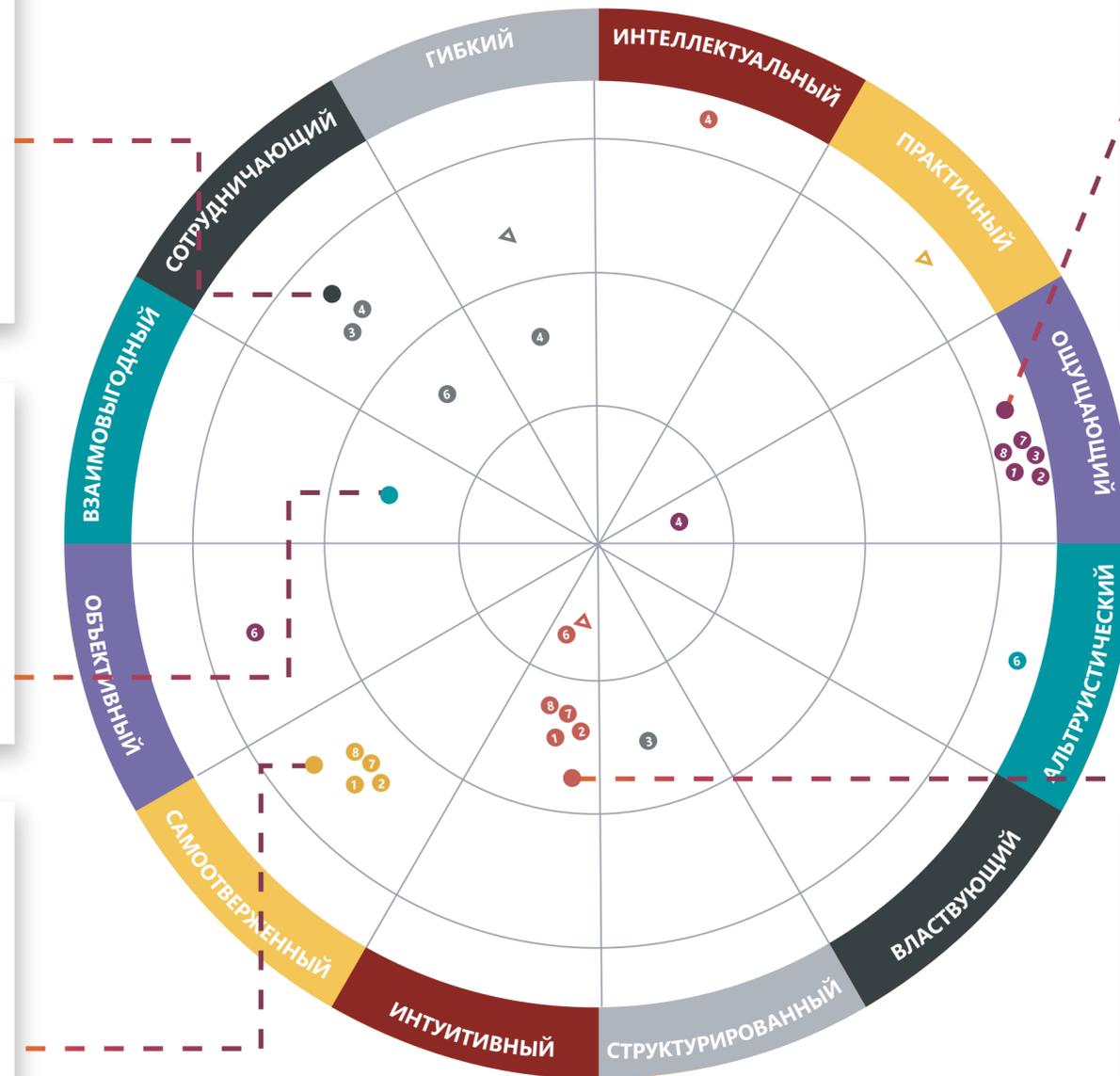
- Делятся ресурсами, не ожидая возврата инвестиций
- Концентрируются на содержании задачи, а не на отдаче

## ОЩУЩАЮЩИЕ

- Создают гармонию и баланс в проекте и отношениях в команде
- Сосредоточены на эмоциях и процессе

## ИНТУИТИВНЫЕ

- Ищут конкретную информацию для проекта
- Опираются на опыт и интуицию





# АНАЛИЗ КОМАНДНЫХ ОТЧЕТОВ DISC & DF

На основании командных отчетов можно составить SWOT анализ команды

## STRENGTHS – СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ

- Анализ командных колес DISC & DF с точки зрения сильных сторон
- Характеристика по каждому члену и сводная по команде

## WEAKNESSES – СЛАБЫЕ СТОРОНЫ

- Анализ командных колес DISC & DF с точки зрения слабых сторон
- Характеристика по каждому члену и сводная по команде

## OPPORTUNITIES – ВОЗМОЖНОСТИ

- Анализ потенциальных «шансов» внешней среды для развития команды, на основе её структуры
- Определение типажей в команде и определение их потенциальных возможностей развития

## THREATS – УГРОЗЫ

- Анализ потенциальных «вызовов» внешней среды для команды, на основе её структуры
- Определение типажей в команде и определение потенциальных угроз для них

# РЕНТГЕН КОМАНДЫ

В результате анализа команды по двум срезам DISC & DF мы можем сделать следующие выводы о команде:

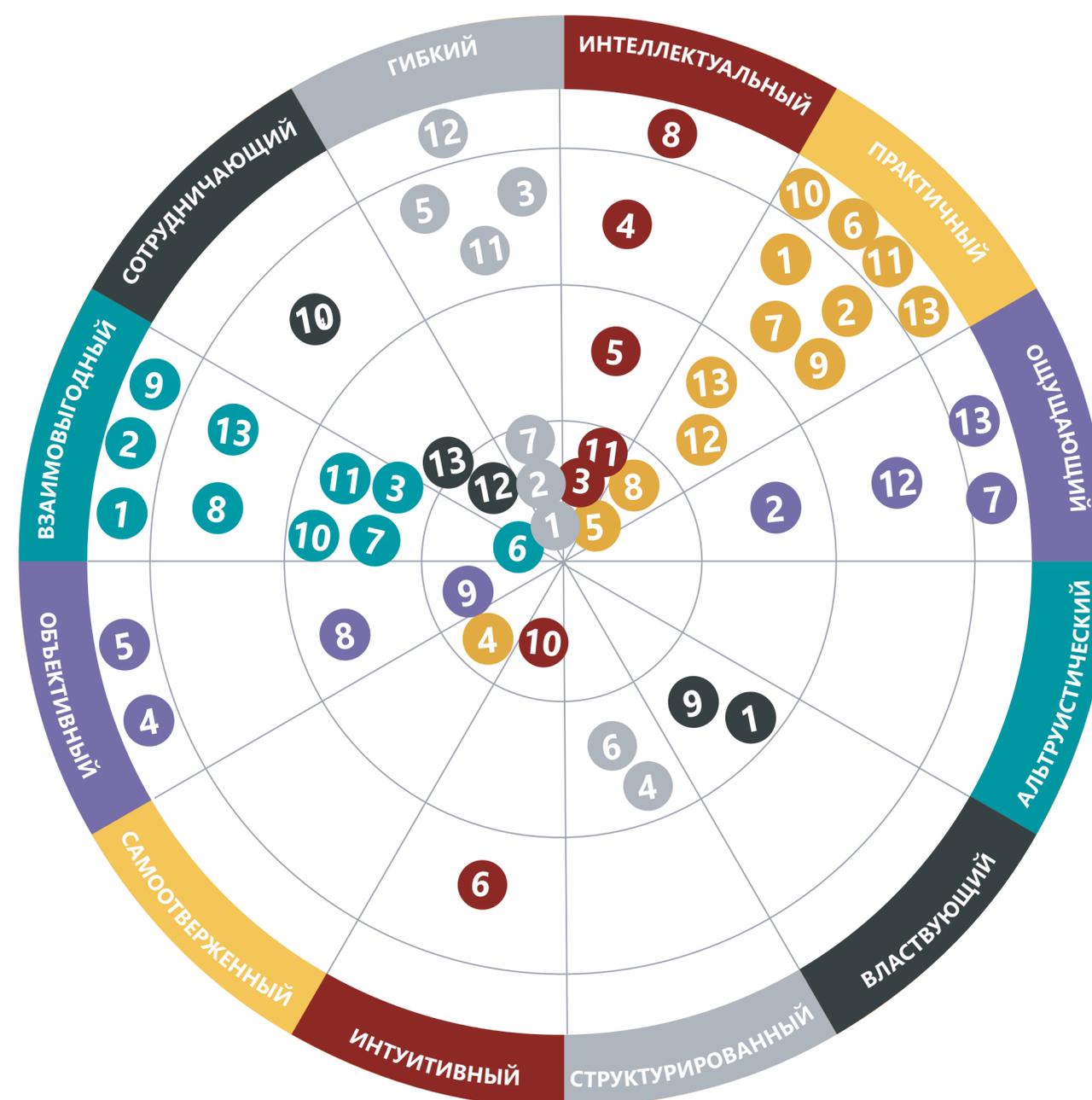
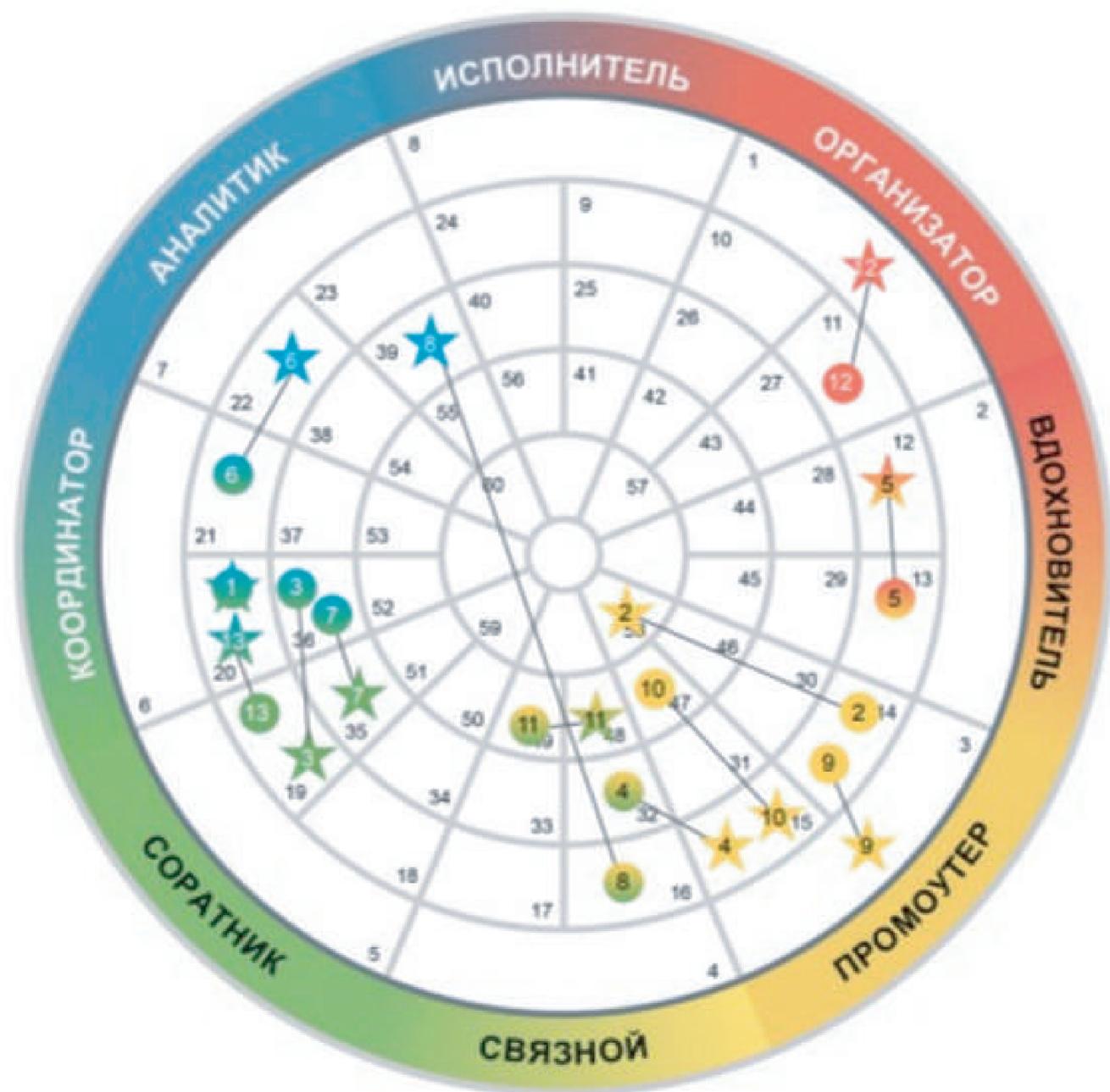
- Общая характеристика команды
- Преимущества и сильные стороны команды
- Недостатки или зоны развития команды
- Вклад в команду каждого игрока
- Особенности коммуникации в команде



На основе анализа команды мы можем скорректировать систему мотивации с учетом:

- Коммуникативной подстройки
- Идеальной рабочей обстановки
- Корректировки принципов управления
- Плана развития

# КОМАНДА АГЕНТСТВА НЕДВИЖИМОСТИ



● Естественный стиль    ★ Адаптивный стиль



# АХАПКИНА ЕЛЕНА

Руководитель отдела персонала  
АН «PRO ОБМЕН»

HR- консультант

Сертифицированный специалист  
по методологии DISC & DF

