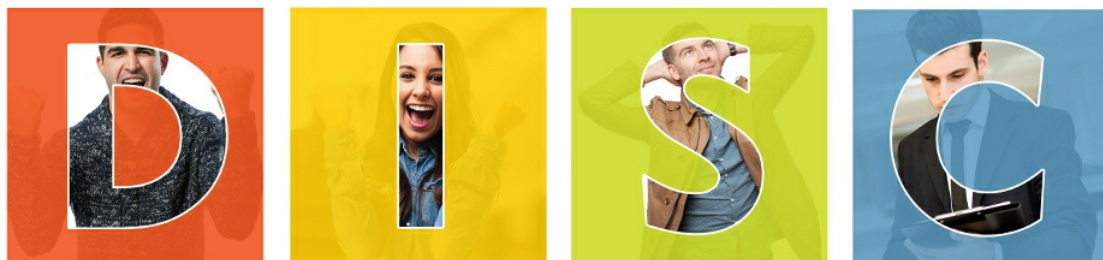


MAXIE



# Raport Indywidualny MaxieDISC

z dnia 2016.12.01

Respondent: Krzysztof Składny-Przykładny

Grupa: -MaxieDISC-

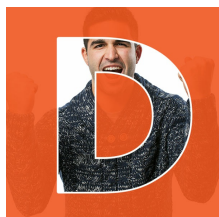
Copyrights: Maxie Hill Sp. z o.o.

ID: 618229c579c4d1f7

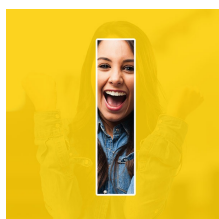
## MaxieDISC – Co to jest i jak to działa? Opis modelu

Model MaxieDISC jest modelem opartym o badania ludzkich zachowań oraz ich zależności od otaczającego środowiska. Podstawą modelu jest rozróżnienie 4 głównych stylów ludzkich zachowań. Większość z nas reprezentuje 2 lub 3 style zachowań o różnym natężeniu. Rzadko zdarzają się osoby reprezentujące tylko jeden styl zachowania i jednocześnie najłatwiej zrozumieć model opisując style osobno.

### Czym charakteryzują poszczególne style?



**D - styl dominujący** (ang. dominance). Osoba prezentująca ten styl zachowania jest energiczna, bezpośrednia, ambitna, skoncentrowana na działaniu. Jest zorientowana na wynik, pewna siebie, chętnie podejmuje decyzje, dąży wprost do celu, lubi wyzwania i rywalizację. Walczy o realizację zadania.



**I to styl inspirujący** (ang. influence). Osoba prezentująca ten styl zachowania chętnie okazuje entuzjazm, jest optymistyczna, lubi współpracę z ludźmi bardziej niż rywalizację. Jest zorientowana na relacje, dąży do wywierania wpływu na innych i inspirowania ich. Jest otwarta i spontaniczna. Interesuje ją to, żeby było ciekawie i wesoło.



**S to styl stabilny** (ang. steadiness). Osoba prezentująca ten styl zachowania jest zazwyczaj miła, uprzejma, cierpliwa, lojalna, zorganizowana, wyznaje zasadę „śpiesz się powoli”. Jest zorientowana na pracę zespołową. Ważne jest dla niej wspieranie innych i bezpieczeństwo. Jest zazwyczaj opanowana. Dąży do zachowania spokoju i unikania konfliktów.



**C zaś to styl sumienny** (ang. compliance). Osoba prezentująca ten styl zachowania jest rzetelna, sumienna i dokładna. Preferuje ścisłą zgodność działania z instrukcjami i zasadami. Jest zorientowana na jakość. Chętnie opiera się w działaniu na faktach i procedurach. Woli podejmować decyzje po dogłębnej analizie szczegółów. Nie lubi improwizacji. Polega na sprawdzonych rozwiązaniach, lubi poprawiać aż do skutku. Dąży do robienia rzeczy najlepiej, jak się da.

Należy pamiętać, że style MaxieDISC nie są w żaden sposób wartościujące. Każdy styl jest dobry, każdy z nich może realizować swoje cele, tylko sposoby ich realizacji będą się różniły. To styl przeważający (ten którego cech u danej osoby jest najwięcej) decyduje o tym, jak osoba badana zachowuje się zwykle, a ściślej: jak chce się zachować w pierwszym odruchu, instynktownie, albo jak zachowałaby się w najbardziej komfortowych okolicznościach.

Świadomość preferowanego stylu pozwala skuteczniej kształtować własne zachowanie tak, by być efektywniejszym i lepiej komunikować się z innymi. Poznanie własnego dominującego stylu MaxieDISC to pierwszy krok ku lepszym relacjom z ludźmi i w efekcie lepszemu, bardziej świadomemu życiu zawodowemu i osobistemu.

**Jeśli chciałbyś dowiedzieć się więcej o modelu zapytaj o wyjaśnienia certyfikowanego konsultanta MaxieDISC.**

## MaxieDISC – Raport indywidualny stylu zachowania

**Interpretacja raportu oraz wykresu powinna być dokonywana przez certyfikowanego konsultanta MaxieDISC.**

Raport powstał w wyniku odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu MaxieDISC. Jest to kwestionariusz samoopisowy, a więc odzwierciedla obraz w jaki postrzega siebie respondent. W razie jakichkolwiek wątpliwości należy skonsultować się z certyfikowanym konsultantem MaxieDISC.

Raport nie może stanowić jedynego kryterium przy podejmowania decyzji, a jedynie jest zaproszeniem do przyjrzenia się sobie i swoim zachowaniom. Czytając raport warto sobie za każdym razem zadać pytanie: „czy tak jest?” i weryfikować swoje odpowiedzi. Jak każdy test nie daje on pełnej pewności. Raczej może wyznaczać pewien trend zachowań.

Celem raportu nie jest klasyfikacja ludzi i nie powinien on do tego służyć. Nie ma „złych” czy „dobrych” stylów. Każdy styl ma swoje cechy, które w konkretnych sytuacjach mogą być przydatne lub nie, wspierające lub nie. Poznanie swojego stylu zachowania może usprawnić komunikację oraz pomóc osiągać cele i rozwiązywać problemy.

### Co możesz zyskać dzięki raportowi MaxieDISC i wnioskom z niego?

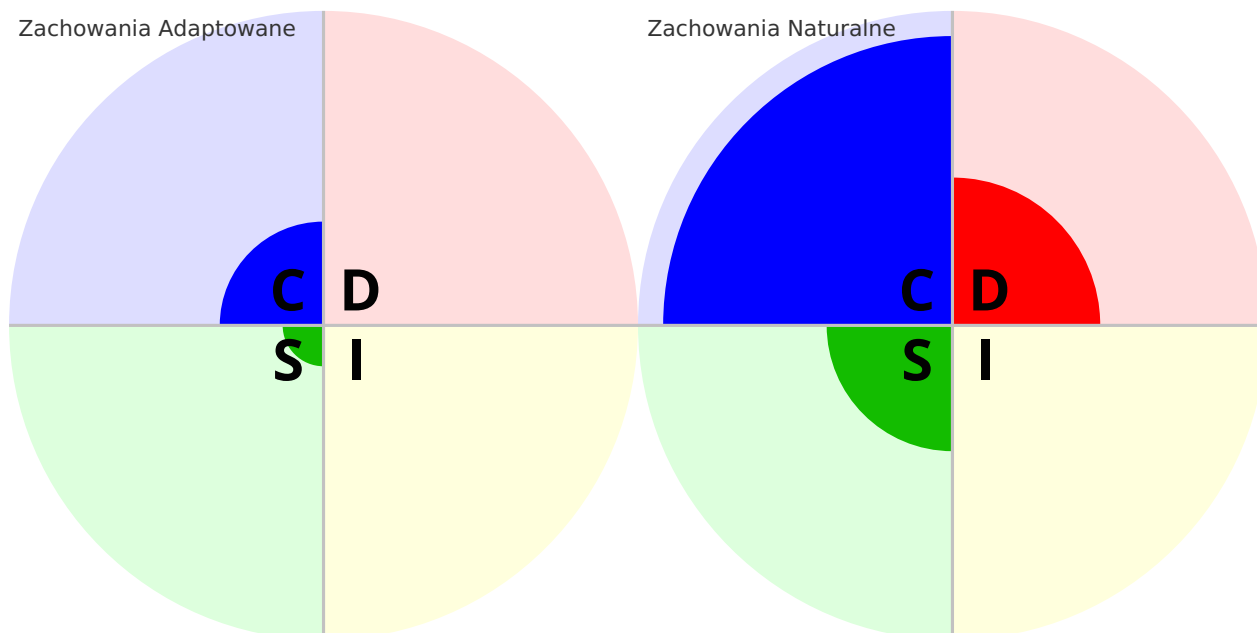
- Zwiększyć sprzedaż
- Zarabiać więcej
- Polepszyć relacje z klientami
- Zwiększyć efektywność zespołu
- Obniżyć koszt rekrutacji i zwiększyć jej efektywność
- Być lepszym managerem
- Usprawnić swoją komunikację z innymi
- i wiele innych...

**Chcesz wiedzieć więcej co możesz zyskać i jak to osiągnąć dzięki MaxieDISC?**

**Sprawdź na naszej stronie [www.MaxieDISC.com](http://www.MaxieDISC.com) lub zapytaj certyfikowanego konsultanta.**

**Przeczytaj swój raport i zastanów się, czy to co czytasz pasuje do Ciebie oraz co dobrego może z tego wyniknąć!**

## Wykres stylów zachowań



### Zachowania naturalne - wykres po prawej stronie

Ten wykres pokazuje jakie zachowania są preferowane dla respondenta i będzie je wybierał, gdy nie będzie żadnych czynników motywujących lub demotyujących do innego zachowania. Inaczej zwane zachowaniami naturalnymi. Można powiedzieć, że to taki styl, który respondent wybierze, gdy będzie mógł zachowywać się swobodnie. Również taki styl prawdopodobnie będzie dominował, gdy respondent będzie zmęczony lub zdenerwowany.

### Zachowania adaptowane - wykres po lewej stronie

Ten wykres pokazuje jak respondent potrafi się adaptować w danym momencie do zachowań w pracy. Tak zwane zachowania adaptowane. Kształt tego wykresu spowodowany jest czynnikami motywującymi i demotyującymi w miejscu pracy. Takie zachowania respondent postrzega jako dostępne i prezentowane w miejscu pracy w momencie wypełniania kwestionariusza.

## Różnice między wykresami - co to oznacza?

**Profile stylów naturalnego i adaptowanego powinny być analizowane razem.** Im większa jest różnica pomiędzy wykresami, tym więcej energii osoba badana zużywa na dopasowanie (adaptowanie) swoich zachowań naturalnych (preferowanych) do tych, które uważa za pożądane w miejscu pracy.

**Duże różnice pomiędzy profilami** sugerują możliwość dyskomfortu związanego z wymuszonym zachowaniem się w sposób niezgodny z potrzebami naturalnymi. Oczywiście różni ludzie mają różne zdolności adaptacyjne i elastyczność. Są osoby, które łatwiej sięgają do inny stylów, a są takie którym przychodzi to z trudnością.

**Podobieństwo profili** wskazuje, że osoba badana czuje się dość komfortowo działając w nieco inny od preferowanego sposób.

Na początku, przez pewien czas łatwiej będzie prezentować w pracy styl adaptowany, lecz przy rosnącym stresie i napięciu styl naturalny będzie się coraz bardziej ujawniał. Co więcej pod wpływem stresu prawdopodobnie najgorsze zachowania stylu naturalnego będą się objawiały.

**W idealnej sytuacji** człowiek wykonuje taką pracę, w której nie musi nadmiernie modyfikować swoich predyspozycji. Będzie wtedy najbardziej efektywny i zadowolony z siebie. Właśnie tutaj może pomóc świadomość swojego stylu naturalnego. Możemy na nim oprzeć poszukiwania takich zadań i sposobów ich wykonania, aby pasowały do naszego stylu naturalnego.

## Nasza misja

Chcemy, aby każdy mógł dobrać sobie zadania i pracę tak, aby pracować zgodnie ze swoim stylem naturalnym. Dzięki temu ludzie będą bardziej efektywni, zadowoleni z siebie, spokojniejsi i spełnieni. Naszym celem jest wspieranie ich w osiągnięciu tego celu.

**Jeśli masz pytania lub wątpliwości zapytaj certyfikowanego konsultanta MaxieDISC lub wejdź na stronę [www.MaxieDISC.com](http://www.MaxieDISC.com)**

## Ogólna charakterystyka

Osoba o takim profilu to bardzo profesjonalny, efektywny pracownik i potencjalnie bardzo skuteczny menedżer. Doskonale zna się na swojej dziedzinie, dyscyplinie lub branży. Fachowiec i autorytet w danym obszarze, bardzo merytoryczny, a przy tym potrafiący dzielić się posiadaną wiedzą.

Choć może być skuteczny jako menedżer władza sama w sobie nie jest dla niego priorytetem. Ważniejsze są: wiedza i nauka, a władza jest o tyle ciekawa i atrakcyjna, że pomaga w zgłębianiu i zdobywaniu wiedzy.

Wszystko to sprawia, że taka osoba jest dobrym, ale bardzo wymagającym szefem, dbającym o rozwój zespołu i oczekującym, że pracownicy z chęcią będą się rozwijać i poszerzać swoją wiedzę, w czym, zawsze mogą liczyć na pomoc swojego szefa-mentora. Dobrze odnajduje się w pracy na stanowisku kierowniczym przy czym lubi występować jako mistrz drugiego planu, doradca osób pierwszoplanowych, zakulisowy taktik.

To perfekcjonista, doskonale znający zasady i przepisy, trzymający się ich i tego samego oczekujący od innych, zwłaszcza osób, z którymi współpracuje. Dążąc do celu działa taktycznie. Tworzy szczegółowy plan działania, którego się trzyma. Jest poważny, dyrektywny i systematyczny, ale również otwarty na potrzeby innych ludzi, okazując pomoc i wsparcie, gdy jest to potrzebne. Poproszony o pomoc nigdy nie odmawia, ale trzeba go poprosić, a nie każdy ma odwagę. U innych ludzi wzbudza podziw, szacunek, czasem lęk.

## Atrybuty

Dokładny, logiczny, analityczny, przestrzega zasad, zdyscyplinowany, poważny, strateg, taktik, samodzielny, dyrektywny, skupiony na zadaniu, dążący do celu, wymagający, nie decyduje od razu, skuteczny w delegowaniu zadań i egzekwowaniu ich realizacji, szanuje ludzi kompetentnych i zorientowanych na zdobywanie wiedzy, wyrozumiały, choć ciężko znosi bylejakość, ignorancję i brak przygotowania oraz to, że ktoś nie korzysta z możliwości zdobycia wiedzy, które często sam stwarza. Nie lubi ryzyka, stara się je zminimalizować, długo kalkuluje, ale w wyjątkowych sytuacjach, gdy stawka jest odpowiednio wysoka jest ostatecznie gotów je podjąć, poprzedzając to głębokimi analizami i przygotowaniem. Planuje z dużym wyprzedzeniem, posiada alternatywny scenariusz na wypadek niepowodzenia pierwszego. Skuteczny kontroler i organizator. Gotów przejąć odpowiedzialność także w trudnych sytuacjach. Dość długo podejmuje decyzje i raz podjętych nie zmienia.

## Mocne strony

- postępuje zgodnie z planem,
- postępuje zgodnie z zasadami,
- spokojnie dąży do celów wyznaczonych przez firmę, sam proces dążenia również uważa za ważny,
- dąży do perfekcji, każde zadanie chce zrealizować perfekcyjnie, również
- mocno kalkuluje, minimalizuje ryzyko,
- zauważa błędy, wnikliwy, dokładny.
- motywuje własnym przykładem,
- nie rzuca słów na wiatr, bierze odpowiedzialność za własne słowa,
- ma bardzo wnikliwy, skrupulatny ogląd spraw,
- kontroluje, sprawdza, upewnia się,
- lubi udoskonalać,
- podejmuje decyzje w oparciu o wnikliwie przeanalizowane dane,
- bierze pod uwagę potrzeby innych ludzi (pracowników, klientów),
- poproszony o pomoc nigdy nie odmawia.

## Potencjalne zagrożenia

Osiąga wyznaczone cele, ale sam proces dążenie do celu – np. badań – bywa dla niego tak atrakcyjny sam w sobie, że może mieć trudności w finalizacji zadania. Dążenie do doskonałości i potrzeba perfekcji mogą sprawić, że w procesie realizacji zadania „utknie” na jakimś problemie, na temat którego będzie potrzebował np. więcej danych, nowszych danych, więcej czasu etc. Warto monitorować proces realizacji zadania i jasno ustalić priorytety – czy chcemy mieć zadanie zrealizowane wystarczająco dobrze i w określonym czasie, czy perfekcyjnie w czasie bliżej nieokreślonym. Osoba taka bywa w stresie przesadnie krytyczna, choć sama źle znosi krytykę. Sprawia to, że niektórzy się jej boją. Jest przywiązany do obowiązujących ustaleń, oczekuje działania zgodnie z nimi i choć nagłe zmiany tych zasad, czy planów mogą spowodować u niego krótkotrwały stres, zostaną przez niego zaakceptowane, jeśli zostaną merytorycznie i logicznie uzasadnione. Mogą przytłaczać innych szczegółami i wnikliwymi analizami. Nie lubią okazywania emocji, praca to nie teatr, nie ma tu miejsca na eksplozje radości, gniewu etc.

## Co go motywuje

Motywuje praca w otoczeniu ludzi kompetentnych a przynajmniej pod nadzorem kompetentnego przełożonego. Motywuje go poważne traktowanie, z należyтым szacunkiem i zgodnie z obowiązującą hierarchią (precedencją). Motywuje praca o odpowiednim stopniu trudności, oparta na faktach i danych, wykorzystująca jego wiedzę i doświadczenie, jednocześnie stanowiąca wyzwanie, dobrze zaplanowana, oparta na konkretnych danych i sprecyzowanym, oczekiwanym rezultacie, w której będzie mógł korzystać ze wsparcia innych osób, a optymalnie nimi kierować. Nie jest entuzjastą firmowych wyjazdów integracyjnych, ale rozumie, że są ludzie, którym są one potrzebne.

## Co przychodzi mu z łatwością

Osoby taka jest dość uważnym słuchaczem, zwłaszcza jeśli chodzi o tematy zawodowe, merytoryczne, takie, na których się zna lub takie, z których wiedza może mu się do czegoś przydać. Bardzo merytoryczne i rzeczowe. Logicznie argumentuje, z łatwością przytacza fakty, liczby, dane i ich źródła, czasem może wręcz przytłoczyć nadmiarem podawanych danych. Nie ma problemu z formułowaniem ocen i wydawaniem opinii - zwłaszcza krytycznych, choć wystrzega się ocen personalnych i stara się brzmieć możliwie jak najbardziej merytorycznie. Świetnie zorganizowane. Z łatwością zaplanuje nawet skomplikowane procesy - podzieli projekt na zadania, które deleguje odpowiednim osobom. Skupione na pracy, nie lubi się rozpraszać, ale poproszona o pomoc nie odmówi jej, choć z reguły zaproponują własny termin.

## Czego się obawia

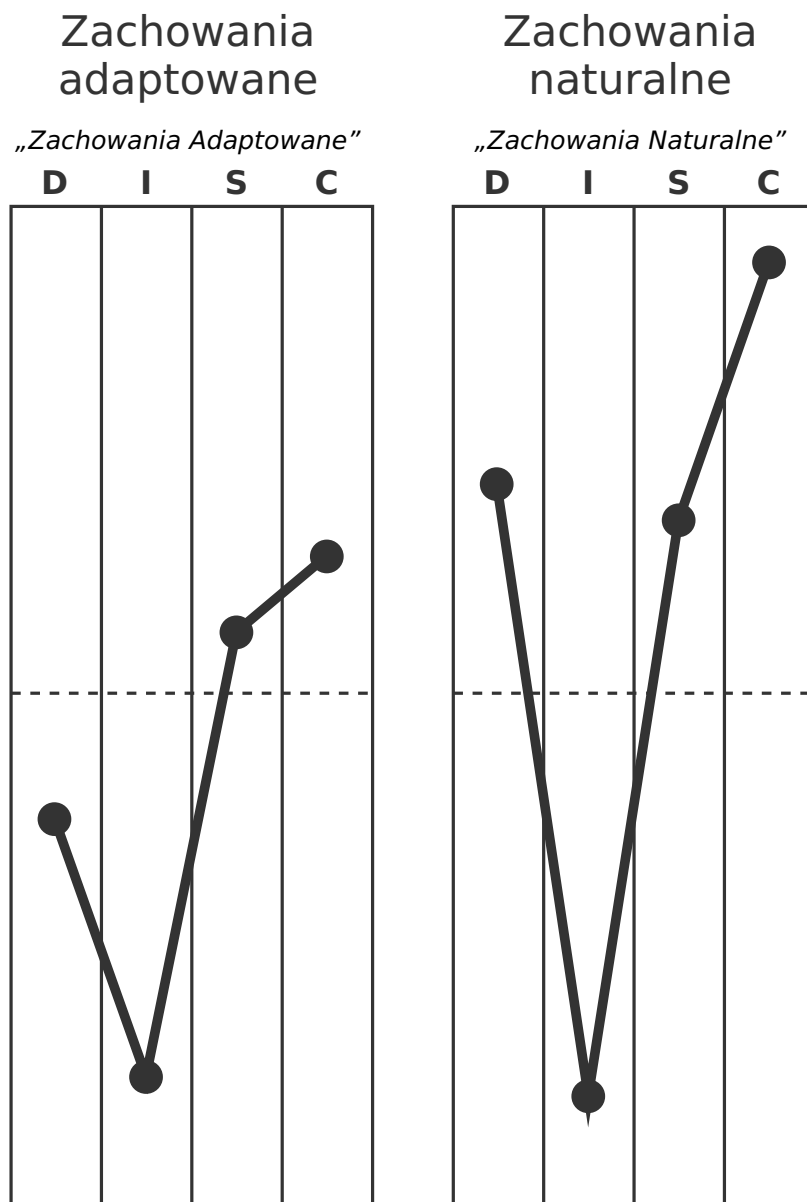
- pracy w pośpiechu, presji i podkreśniania tempa,
- anarchii, braku zasad, braku planu,
- niejasnych obowiązków, rozproszonej lub niejasnej odpowiedzialności,
- ludzi, którzy się nie przejmują pracą, niekompetentnych, ignorantów, zwłaszcza niekompetentnych przełożonych,
- popełnienia błędu, konieczności przyznania się do błędu,
- utraty twarzy,
- nudnej, powtarzalnej pracy, którą mogą wykonywać osoby o niższych od jego kwalifikacjach,
- ludzi, którzy oceniają jego pracę nie rozumiejąc jej,
- niepotrzebnego ryzyka,
- niedoceniań jego wiedzy i doświadczenia,
- niedoceniań pracy, którą wykonał,
- niedoceniań wagi badań i analiz,
- działań spontanicznych, impulsywnych,
- wylewności, okazywania emocji,
- ludzi, którzy nie kontrolują emocji.




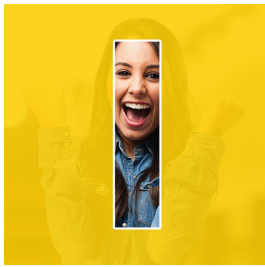


## Informacje pogłębione - dla profesjonalistów

Ten wykres przedstawia dodatkowe informacje o Twoim stylu zachowania, które mogą być przydatne lub wymagać dodatkowej interpretacji. Na bazie tych wykresów certyfikowany konsultant MaxieDISC jest w stanie udzielić dodatkowych, często ważnych informacji.

Jeśli potrzebujesz więcej informacji na temat swojego funkcjonowania w różnorodnych sytuacjach, masz jakieś pytania lub wątpliwości, skonsultuj się z certyfikowanym konsultantem MaxieDISC.

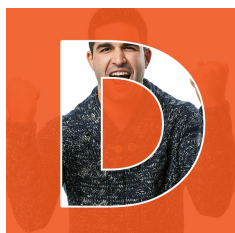


## Po czym rozpoznawać przeważający styl zachowania u innych osób?

<b>Osoba</b>				
<b>Pyta</b>	Co?	Kto?	Jak?	Dlaczego?
<b>Wyróżnia go</b>	Siła	Radość	Bycie miłym	Bycie dokładnym
<b>Działa zwykle</b>	Szybko	Fajnie	Tradycyjnie	Właściwie
<b>Szuka</b>	Kontroli	Uznania	Akceptacji	Dokładności
<b>Nie lubi</b>	Niezdecydowania	Zawiłych spraw	Braku zrozumienia	Błędów
<b>Sposób mówienia</b>	Dyrektywny, gwałtowny, nie pozostawia miejsca na dyskusję	Osobisty, emocjonalny, przegadany, dygresyjny	Przyjemny, spokojny, dużo pyta, żeby móc posłuchać	Dopytujący się, logiczny, bez emocji, kwestionujący
<b>Otoczenie</b>	Wzbudzające respekt, obszerne biurko, nagrody, puchary	Modne, ekstrawaganckie, zabawne gadżety, najnowszy sprzęt, śmieszne zdjęcia	Zdjęcia bliskich, cytaty z mądrych ludzi, ulubione od lat pióro, wygodnie urządzone	Funkcjonalne, estetyczne, uporządkowane, bez ozdób
<b>Bywa postrzegany jako człowiek</b>	Bezwzględny, niecierpliwy	Powierzchowny, gaduła	Powolny, obojętny	Krytyczny, skupiony na problemach

## Jak najlepiej komunikować się z innymi?

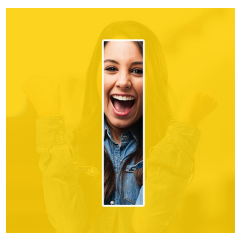
Jeśli Twój przeważający styl  
to:



**Pamiętaj, żeby rozmawiając z ludźmi:**

- Nie naciskać
- Dawać ludziom więcej czasu na przemyślenie sprawy
- Mówić ciszej i delikatniej

Jeśli Twój przeważający styl  
to:



**Pamiętaj, żeby rozmawiając z ludźmi:**

- Mówić w sposób uporządkowany
- Być bardziej skoncentrowanym na zagadnieniu
- Dbać o wiarygodne argumenty

Jeśli Twój przeważający styl  
to:



**Pamiętaj, żeby rozmawiając z ludźmi:**

- Okazywać więcej pewności siebie
- Pamiętać, że wyzwania są w porządku
- Przełamywać fałszywe obawy

Jeśli Twój przeważający styl  
to:



**Pamiętaj, żeby rozmawiając z ludźmi:**

- Nie zarzucać odbiorców szczegółami
- Zwracać więcej uwagi na ludzi, nie tylko na zagadnienie
- Być bardziej na luzie i uśmiechać się częściej

## Jak komunikować się do innych stylów?

### Gdy mówisz do osoby o stylu D

- mów krótko i zdecydowanie
- podawaj tylko niezbędne fakty (kilka najważniejszych, nie wszystkie)
- mów o tym, co można osiągnąć, a nie o tym co można stracić
- skupiaj się na celu
- szybko przechodź do sedna
- nie krytykuj jej pomysłów
- unikaj rozwlekania rozmowy
- unikaj zbyt dużej szczegółowości
- podaj najważniejsze korzyści (zyski) dla osoby

### Gdy mówisz do osoby o stylu I

- zwracaj uwagę na dobrą atmosferę
- bądź optymistycznie nastawiony
- mów jak będzie fajnie
- mów o emocjach
- rozmawiaj o ideach, a nie szczegółach
- podkreślaj pozytywne strony
- nie krytykuj pomysłów
- możesz skomplementować ubiór rozmówcy
- opowiedz o swojej wizji na pomysł, zainspiruj

### Gdy mówisz do osoby o stylu S

- mów spokojniej
- zwracaj uwagę na emocje, mów o nich
- odnoś się do bezpieczeństwa, zadbaj o nie
- porozmawiaj o planie działania
- mów o korzyściach dla ludzi
- podaj informacje i dane
- określ harmonogram (plan)
- daj czas rozmówcy na przemyślenie i odpowiedź
- nie naciskaj

### Gdy mówisz do osoby o stylu C

- mów spokojniej
- podaj szczegółowo wszystkie potrzebne dane i fakty
- nie mów o emocjach
- trzymaj się faktów, a nie wizji
- dokładnie analizuj
- nie popędzaj, poczekaj na odpowiedź
- podaj procedurę wykonania
- odwołuj się do procedur, przepisów, algorytmów
- dbaj o szczegóły, bądź dokładny w wypowiedzi
- unikaj metafor