

Модель DISC Уильяма Марстона

Выполнила студентка
гр. 3834201/70102

Е.И.
Ким

Руководитель

В.В.
Дубяго



- В кругу HR-ов можно услышать такие реплики: «Неудивительно, он же «синий», «Он «красный», поэтому давит на оппонента», «С нашим «зеленым» секретарем очень комфортно работать», «Нам нужен «желтый» дизайнер». Что же кроется за этими цветами?

Модель DISC

- DISC — это **поведенческая модель**, состоящая из 4 ступеней, что позволяет исследовать поведение людей при определенных обстоятельствах.
- DISC **не оценивает** IQ человека или эмоциональный интеллект, не выявляет ценностей человека, образование и опыт.
- Система DISC рассматривает **стили поведения и предпочтения в поведении** и помогает лишь распознать особенности поведенческого типа человека и выявить, насколько он подходит для работы над конкретными задачами.
- Является **№1** среди коммерческих инструментов оценки, более **80%** компаний списка Fortune используют DISC.

- HR-специалист — всегда немного психолог. Именно он первым встречает кандидата, определяет его скилы, и в дальнейшем по кирпичикам строит успешную команду. Сегодня мы поговорим про методику DISC, которая уже на первом собеседовании спустя 10-15 минут поможет распознать кто перед вами, и для какой работы он подходит.

4 вектора модели DISC

- DISC — классификация психотипов:

1. Dominance (Доминирование) — D
2. Inducement (Влияние) — I
3. Steadiness (Стабильность) — S
4. Compliance (Соответствие) — C



Как работает модель DISC?

- Модель DISC берёт за основу описания того, как ведут себя люди, и включает в себя два полезных инструмента:
 1. Ускоренная диагностика личности человека за 10-20 минут общения
 2. Интерпретация основных мотиваторов, симпатий, антипатий и поведенческих шаблонов человека

Истоки типологии

- **400 год до н. э.** – Гиппократ вывел четыре типа темперамента, ставшие впоследствии основой рассматриваемой модели (холерики, сангвиники, флегматики, меланхолики).
- **В 1921 г. Карл Юнг** опубликовал в Германии работу «Психологические типы личности». Он определил четыре «типа», которые были ориентированы на четыре психологические функции: мышление, чувствование, ощущение и интуиция.
- **В 1940-х годах** на базе типологии Юнга была разработана типология **Майерс-Бриггс**. Создатели – Изабель Бриггс Майерс и её матерью Кэтрин Бриггс.

История создания модели DISC

- Создателем типологии считается американский психолог, PR-специалист, писатель и юрист по имени **Уильям Марстон**.
- **В 1928 г.** Уильям Марстон опубликовал книгу **«Эмоции нормальных людей»**. Он рассматривал поведение людей по двум направлениям — склонности быть активными или пассивными в зависимости от своего восприятия окружающей среды. Доктор Марстон считал, что люди стремятся себя познать, что в своей основе соответствует одному из четырёх факторов.



Теория Марстона

- Марстон рассматривает поведение человека на основании **двух критериев**:
 1. Особенности восприятия человеком **среды, в которой он функционирует** – благоприятное или неблагоприятное восприятие.
 2. Особенности поведения человека **в конкретных ситуациях** – активно (быстро) или пассивно (медленно).



Представленные критерии можно отобразить в виде графика

История создания модели DISC

Теория Марстона послужила основой для типологии личности **DISC**. Его последователи изобразили DISC в форме «марстоновского креста».

- **1950-е гг.** Вальтер Кларк был первым человеком, сконструировавшим психологический инструмент измерения, который был основан на теории Марстона. Он назвал его «Анализ векторов активностей».
- **В 1984 г.** Билл Дж. Боннстеттер, основатель компании, первым разработал и представил **компьютерную** программу, позволяющую формировать персонализированные отчеты, для выявления основных поведенческих особенностей на основе модели DISC.

Доминирование (Dominance)



Люди с высоким фактором D — очевидные лидеры. Они прямолинейны, самоуверенны, быстро принимают решения. Всегда стремятся занимать руководящие должности, поскольку любят и, главное, умеют раздавать команды. Они часто делают все на 101%, чтобы проявить себя с лучшей стороны, и достигают целей несмотря ни на что. Этот тип сотрудников не сидит без дела, что заметно даже на первом собеседовании.

Плюсы:

- не боятся выполнять трудные задачи;
- любят соревноваться;
- хорошо чувствуют себя в сложных условиях;
- энергичность;
- уверенность;
- готовность к риску;
- лидеры.

Минусы:

- резкие и вспыльчивые;
- им не хватает терпения и иногда дипломатичности;
- склонны к агрессии;
- иногда слишком прямолинейны;



Как распознать на первом собеседовании.

Такие кандидаты могут доминировать в разговоре и стараться заполнять неловкие паузы. Также они с ходу предлагают готовые решения и показывают, что готовы делать больше, чем требуется.

Влияние (Influence)



Жизнерадостные оптимисты и приятные собеседники — это люди, относящиеся к типу I. Из-за привычки в разговорах перескакивать с одного предмета на другой, иногда таких людей считают поверхностными. Но делают они это, в большинстве своем, потому что подходят ко всему творчески. Про них также можно сказать: убедительный, приятный, доверчивый.

Плюсы:

- высокие коммуникативные навыки, дружелюбие;
- нестандартное мышление и креативность;
- часто становятся душой коллектива;
- открытость и харизма;

Минусы:

- отсутствие пунктуальности;
- импульсивность;
- неумение работать с бумагами и цифрами.



Как распознать на первом собеседовании.

«Влияющие» всегда стараются быть доброжелательными. Казалось бы, так делают практически все кандидаты, но именно эти люди сохраняют позитивный настрой при любых обстоятельствах, даже на стресс-интервью. Также они всегда выделяются внешним видом, яркими аксессуарами или много жестикулируют, что выгодно отличает их от других кандидатов.

Постоянство (Steadiness)



Люди типа S спокойные и мягкие личности. У них высокая потребность в стабильности и надежности. Это те, кто точно не любит перемен, особенно трудно переживая моменты, когда изменения происходят резко. «Постоянные» с вниманием относятся к эмоциям людей, сопереживают и имеют чувство такта. Тип S — это стабильные и терпеливые личности, они подходят для размеренной работы на долгосрочной перспективе.

Плюсы:

- надежность;
- просто созданы для рутинной работы;
- у них всегда идеальный порядок как в делах, так и на рабочем месте;
- умеют слушать;
- сопереживание и желание прийти на помощь.

Минусы:

- обидчивость;
- не умеют говорить «нет»;
- скрытные, не любят обсуждать проблемы.



Как распознать на первом собеседовании.

Обычно у таких кандидатов нет обилия предыдущих мест работы в резюме. Они работают достаточно долго в одной и той же организации, и если они решили сменить работу, то случилось действительно что-то «ужасное». Такие сотрудники станут надежным тылом для компании, если предоставить им комфортные условия.

Соответствие (Compliance)



«Лучшие друзья» этих людей — таблицы и инструкции. Они любят придерживаться правил и относятся ко всему с осторожностью. Иногда создают впечатление холодных и закрытых личностей, но при этом остаются дипломатичными и тактичными.

Плюсы:

- организованность;
- умеют детализировать и анализировать;
- аккуратность, предусмотрительность;
- умеют планировать.

Минусы:

- нетерпимость к чужим ошибкам, самокритичность;
- плохо идут на компромиссы;
- в стрессовой ситуации часто «уходят в себя».



Как распознать на первом собеседовании.

«Соответствующие» ведут себя сдержанно. Первые вопросы на собеседовании от таких кандидатов будут скорее всего о цифрах: сумма и даты заработной платы, количество дней отпуска и больничных. Они анализируют все сказанное вами и всегда задают уточняющие вопросы.



Может случиться так, что у человека окажется смешанный доминирующий тип поведения. Это значит, что качества двух типов могут проявляться в равной степени.

Применение модели DISC

Что же касается применения модели DISC, то самое широкое распространение она получила в сфере тренингов и бизнеса.

Тренинги по следующим направлениям:

- Тренинги по управленческой коммуникации
- Тренинги по командообразованию
- Тренинги по развитию навыков влияния
- Тренинги по формированию и развитию мотивации
- Тренинги по продажам
- Тренинги по взаимодействию с клиентами
- Тренинги по управлению конфликтами

А касаясь **бизнеса**, модель применяется:

- В процессе руководства подчинёнными
- В процессе формирования команд для выполнения проектных работ

Как применять DISC в работе с сотрудниками?

- Методика DISC в действии становится понятнее, когда HR-специалист визуализирует ее в форме круга. Для этого он делится на 4 части, в верхней половине находятся экстраверты (экспрессивные личности), на нижней — интроверты (более сдержанные).
- Резкие движения, быстрая речь и молниеносное принятие решений — все это демонстрируют экстраверты. Интроверты часто говорят медленнее и более мягким тоном. У них идет больше времени на то, чтобы определить свою точку зрения.
- Полусферы дают понимание, на что действительно ориентирован сотрудник: выполнение задач или взаимодействие с людьми. Левая показывает личностей, ориентированных на задачи. Им свойственно мыслить логически, думать о результате. Правая половина отображает тех, кто ориентирован на людей. Они предпочитают концентрироваться на переживаниях, чувствах, отношениях и социальном взаимодействии.
- Важно помнить, что ни один тип нельзя определить как лучший или худший, они просто разные. Все четыре типа личности по тесту DISC, и их подтипы, имеют свои сильные и слабые стороны, а также положительные и отрицательные моменты. Практика DISC призвана помочь HR понять, как тот или иной сотрудник склонен подходить к повседневной работе, какие качества он может проявить, и насколько хорошо он сработается с другими людьми.

Вывод

- Таким образом, **применение модели DISC** в реальной жизни позволяет человеку лучше взаимодействовать с окружающими, подстраивая под них своё поведение, оказывать влияние на решения и действия других людей и способствовать нейтрализации конфликтных ситуаций во время межличностного общения.
- Методика в работе HR-специалистов может пригодиться в рекрутинге, адаптации персонала и тренингах по командообразованию. Это означает, что уже на этапе собеседования, у HR, использующего DISC, больше шансов нанять **нужного кандидата** для определенного типа задач.