

KÉPZÉSI ESZKÖZEINK, KÉRDŐÍVEK



ARP

A változás történik velünk, de nem kell, hogy kiszolgáltatottak legyünk neki. A szervezetek képesek arra, hogy megtanulják a saját javukra fordítani a változást, és ezáltal még sikeresebbé válnak. Ehhez azonban szükségük van az autoritás, a felelősség és a hatóerő (hatalom) alapos feltérképezésére, és a felismerések felhasználására. Az ARP profil kulcsfontosságú eszköz ehhez a folyamathoz.

Az Autoritás-Felelősség-Hatóerő profil – ARP – az autoritás és felelősségtudat mérésére szolgál, de segítségével az egyén mások által észlelt hatóerejének (hatalmának) és saját hatalom-érzetének alapvonásai is megrajzolhatók. A kitöltött kérdőívből származó eredmény megmutatja, hogyan látja az egyén önmagát a másokhoz való viszonyában, milyen mértékben vállalja a felelősséget, és a hatóerő (hatalom) mely típusai kívánatosak leginkább számára. Az ARP azt is segít felmérni, hogy potenciálisan milyen mértékű hatóerő (hatalom) keletkezik a kérdőív kitöltője számára a másokkal való interakciójában.

Mindannyiunk számára hasznos, ha tudjuk, hogy milyennek mutatkozunk mások előtt, hogyan reagálunk mások hatóerejére, és hogyan állítjuk elő saját hatóerőnket. Hasznos és fontos ez a tudás az önfejlesztésünk, a mások megértése, az eredményesebb személyes és szakmai élet megélése, a vezetői képességeink fejlesztése szempontjából. Fontos továbbá, hogy e tudásunknak átalakulást eredményező hatása legyen, hogy értékesebb tagjai legyünk a bennünket körülvevő közösségeknek és általában a társadalomnak.

DISC

A viselkedéstudomány szerint az eredményes emberek, vezetők tisztában vannak saját magukkal, ismerik erősségeiket és fejlesztendő területeiket, így stratégiát tudnak kidolgozni arra, hogyan feleljenek meg a környezetük támasztotta követelményeknek.

A DISC rendszer kiindulási pontja, hogy viselkedésünket a problémák és kihívások –, az emberek –, a változások –, valamint a szabályok kezelésének módja határozza meg. Mindezek kombinációjából alakul ki megfigyelhető viselkedési stílusunk. Természetünkből adódóan hajlamosak vagyunk arra, hogy inkább egy adott módon viselkedjünk, és ne máshogy – ezt hívjuk természetes preferenciának. Ha tudjuk, melyek ezek a preferenciák, és ha képesek vagyunk másokét is felismerni, eredményesebben tudjuk kihasználni a vérmérsékletünk kínálta lehetőségeket, és képesek leszünk javítani kapcsolataink minőségén is.

A DISC által mért faktorok

Dominancia (D-Dominance): Az a személy, akinél magas ez az érték, alapvetően feladatközpontú, extravertált. Viselkedése közvetlen és független. Az ilyen ember célratörő, eredményorientált, domináns, versengő, gyorsan dönt, kezdeményező, merész, határozott és tetterős.

Befolyásolás (I-Influencing): Az a személy, akinél magas ez az érték, alapvetően emberközpontú és extravertált. Az emberekhez bizalommal közeledik, viselkedése nyílt és közvetlen. Az ilyen típusú ember önbizalommal teli, meggyőző, lelkes, derűlátó, népszerű, társaságkedvelő, elfogulatlan, optimista.

Kitartás (S-Steadiness): Az a személy, akinél magas ez az érték, alapvetően emberközpontú és introvertált, igazi csapatjátékos. Viselkedésére a lassú tempó és a megnyugtató stílus jellemző. Az ilyen ember kedves, türelmes, jó hallgatóság, higgadt, őszinte, megértő. Számára a szoros emberi kapcsolatok az igazán fontosak.

Szabálytisztélet (C-Compliance): Az a személy, akinél magas ez az érték, alapvetően feladatközpontú és introvertált. Viselkedése önálló és módszeres. Számára a feladat az, ami igazán fontos. Az ilyen ember pontos, elemző, lelkiismeretes, magas normákkal rendelkező, óvatos, precíz, tényfeltáró, diplomatikus.

Ez a négy stílus mindenkiben jelen van, csak eltérő súllyal. Az egyén viselkedését alapvetően az határozza meg, hogy melyik stílus képvisel magas, illetve alacsony értéket.



GPOP

Carl Gustav Jung személyiség- és preferenciaelméletére épül. A jelenlegi kérdőív egy Isabel Briggs-Myers és John Golden nevéhez kötődő, 50 éves kutatás és fejlesztés eredménye.

A modell tizenhat, egymástól jól elkülöníthető, különböző módon működő, mégis egyenrangú személyiségtípust ír le. A kérdőívet kitöltő egyén visszajelzést kap arról, hogy melyik típusba tartozik, és milyen módon viszonyul a stresszhez.

A személyiségprofil négy viselkedés mentén vizsgálja az emberek működésének hasonlóságát és különbözőségét. Ezeket megismerve jelentős felismerésekre juthatunk eddigi sikereink és kudarcaink gyökereiről, és így könnyebben megtalálhatjuk a kívánt változtatás irányát és módját.

Személyiségtípusunkat felismerve, és más típusok jellemzőit megismerve növekszik a tudatosságunk és a tudásunk önmagunkról és környezetünkről. Ez segíti az önfejlesztést; a más típusú emberekkel való kapcsolatépítést, hatékonyabb kommunikációt, eredményesebb együttműködést; a sikeresebb vezetést.

Annak tudatosítása, hogy hogyan reagálunk a stresszre, milyen módon kezeljük a stresszhelyzeteket, illetve mit tanulhatunk a kezelhetetlen mértékű stresszből, szintén hasznos.



Alkalmazási területek

A profil kiválóan alkalmazható a tehetségmenedzselésben, a vezetésfejlesztésben, a kommunikáció és az együttműködés fejlesztésében.

A személyiségprofilra olyan tréningeket vagy tanácsadást alapozhatunk, ahol a résztvevők önismeretén mélyítjük, a különböző személyiségtípusok megismerése, és a más típusba tartozó emberekkel való együttműködés fejlesztése a cél.

Minden olyan helyzetben érdemes használni, ahol szükség van a kooperatív készségek mozgósítására, illetve ahol fontos, hogy ismerjük az emberek működésének különbözőségeit, a környezeti hatásokra történő jellemző reagálásukat.

A Golden Személyiségprofil a vezetők, az ügyfelekkel foglalkozók, a tanácsadók, a változási folyamatokat kezdeményezők, vagy azokat elszenvedők, illetve a pedagógusok számára nyújtja talán a legtöbbet munkájuk hatékonyságának növeléséhez.

Megismerve a részleteket nagyon sok családi konfliktus eredetére is magyarázatot kapunk, ami segít bennünket azok megértésében és megoldásában.

HUMAN SYNERGISTICS®

A Human Synergistics® (HS) olyan diagnosztikai rendszer, amely egyéni, csoport és szervezeti szinten ad választ a vizsgált egyének, szervezetek viselkedésének, működésének indítékaira.

A Human Synergistics International vezető szerepet tölt be a világon a szervezeti kultúrára alapozott szervezeti eredményesség-fejlesztés támogatásában. Mérőeszközei a tudományos kutatások és gyakorlati kipróbálás által egyaránt megalapozottak, és 1970 óta folyamatos fejlesztés alatt állnak.

Egy HS alapú felmérés konkrét javaslatokat, ötleteket nyújt arra, hogy min és hogyan érdemes változtatni. Egyedülálló módon mutat rá, hogyan érdemes az adott vállalati kultúrát fejleszteni a hatékonyság és a gazdaságis eredményesség érdekében. A módszer nemzetközi benchmark-ot használva alkalmas az összehasonlításra is.

Bővebb információk: www.humansynergistics.hu

MAVEN7

A Maven7 a hálózattudományi alapú üzleti analitika területén világszinten vezető, világszerte elismert hálózatkutató csapat.

Eszközeik arra nyújtanak választ, hogy hogyan gyorsítja fel a szervezeti hálózatelemzés az új technológiákra és a szervezeti változásokra való átállást. Támogatják az üzleti célok elérését, a gyorsabb döntéshozatalt, a hatékonyabb munkavégzést, az innovációt és a magas színvonalú ügyfélkiszolgálást.

Bővebb információk: www.maven7.com

KAPCSOLAT

Flow Consulting Kft. ■ 1146 Budapest, Zichy Géza u. 5.
+36 (1) 422-1714

flow@flow.hu ■ www.flow.hu