



УДК 331.446.4

Жмай А. В.

преподаватель кафедры экономики и управления,
Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова,

Силкина Д. А.

студентка 4 курса специальности «Менеджмент ВЭД»,
Одесский национальный университет им. И. И. Мечникова

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ПОМОЩЬЮ МЕТОДИКИ DISC

На сегодняшний день лидерство понимается как сложный механизм взаимодействия лидеров и других членов коллектива. Главными составляющими частями этого понятия являются способность лидера точно оценивать ситуацию, находить правильное решение поставленных задач, осуществлять правильную мотивацию людей, которые сознательно и добровольно следуют за руководителем, что способствует достижению групповых целей в оптимальные сроки и с максимальным эффектом.

На наш взгляд, список черт, которые выделяют в качестве основополагающих для того, чтобы стать лидером, не является исчерпывающим для выявления эффективного лидера в группе. Методика DISC может способствовать улучшению качества работы лидера и установлению эффективных связей в коллективе [1].

Данная типология представляет собой четырехсекторную поведенческую модель для исследования поведения людей в окружающей их среде или в определенной ситуации. Она позволяет диагностировать поведенческий тип человека, а затем подбирать инструменты общения и влияния, максимально подходящие для данного типа людей. Методика DISC сравнительно проста для обучения и возможности эффективного ее использования людьми без специального психологического образования. При этом она не оценивает умственные способности человека, эмоциональный интеллект, не является инструментом выявления ценностей человека, не оценивает образование, способности и опыт [2].

Данный подход включает в себя 4 основных типа поведения личности [3]:

1. Доминирование (D): быстры в действиях и решениях; нетерпеливы, настойчивы и неутомимы; открыто говорят то, что думают; готовы рисковать; соревновательны, любят вызов и умеет его принимать.

2. Влияние (I): открыто выражают свои чувства и эмоции, притягивают к себе эмоции других людей; обладают высоким творческим потенциалом и нестандартным мышлением; разговорчивые, обаятельные, обладают повышенной харизмой; легко доверяют людям, очень дружелюбны, легко заводят друзей; невнимательны к деталям, импульсивны, непунктуальны.

3. Постоянство (S): умеют внимательно слушать и слышать собеседника, обидчивы – тонко чувствуют фальшь и обман; любят покой, планомерность и методичность; отстаивают сложившийся порядок вещей; в команде будут стараться сохранить гармонию отношений; сочувствуют и сопереживают, будут пытаться помочь.

4. Постоянство ©: эмоционально зарыты; демонстрируют собранность и высокую самоорганизованность; заранее тщательно готовятся, любят системный подход; анализируют, взвешивают, планируют, предусматривают; думают о плохом и готовятся к этому; готовы уступить, чтобы избежать прямого конфликта.

Помимо людей, у которых один доминирующий поведенческий тип проявляется очень отчетливо, встречаются и те, в поведении которых почти в равной степени ярко проявляются два поведенческого типа DISC. Каждый из поведенческих типов может проявляться в человеке в равной степени или один из них чуть больше, но главное, что они оба заметны в поведении данного человека и определяют его ценности и базовую мотивацию [4].

Таким образом, мы можем получить следующие комбинации: DI-ID, IS-SI, SC-CS, DC-CD, IC-CI, DS-SD.

«DI-ID», Вдохновитель: они умеют добиваться результатов на переговорах, убеждать других людей в своей точке зрения. Однако у них есть склонность к манипуляции другими людьми, оказанию на них давления, особенно в тех случаях, когда они находятся в состоянии стресса. Их агрессивный стиль поведения часто вызывает в людях скрытое сопротивление.

«IS-SI», Связной: с этими людьми легко общаться, им наиболее комфортно работать в стабильной обстановке, они могут быть довольно гибкими. Их слабое место – излишняя доверчивость и всепрощение.

«SC-CS», Координатор: такие люди обычно надежны и усидчивы при выполнении заданий. Наиболее комфортно они себя чувствуют в стабильной предсказуемой атмосфере. Они боятся сюрпризов и иррационального мышления. Они не очень гибки и не очень амбициозны.

«DC-CD», Исполнитель: эти люди склонны проявлять агрессивность, когда стремятся добиться совершенства во всем, что они делают. Они обладают талантом критической оценки существующих систем и поиска путей их улучшения. Им свойственна чрезмерная критичность и требовательность по отношению к другим людям.

«IC-CI», Противоречивый: это очень редкий тип, им свойственно стремление ко всему новому. Они стараются во всем добиваться совершенства и способны заражать других людей своим энтузиазмом. С другой стороны, они могут быть очень авторитарными, жестко настаивать на своем мнении. Им очень трудно сохранять рациональное мышление в стрессе.

«DS-SD», Противоречивый: это самый сложный и противоречивый поведенческий тип. Они предприимчивы, упорны и настойчивы в выполнении любых задач, поэтому часто добиваются успеха. Они стремятся достигнуть результатов во всем, что делают. Они слишком фокусируются на своих личных задачах, а не на задачах, стоящих перед коллективом.

Система диагностики DISC проводит анализ различных факторов и, исходя из этого, раскрывает преимущества и слабые стороны личности, а также предпосылки к проявлению определенного типа поведения. В основе исследования лежит тезис о том, что наиболее успешными являются те люди, которые понимают себя и окружающих. Чем лучше человек осознает свои сильные и слабые стороны, чем точнее он может определять преимущества и недостатки окружающих, тем более эффективными будут его реакции на изменения во внешней среде. Результатом станет успех в работе, в личной жизни и в обществе в целом.

В XXI веке управление персоналом без предварительной подготовки, опираясь только на лидерские качества, не является залогом успеха работы коллектива. Поэтому типология DISC может поспособствовать определению сходств и различий в стиле поведения, что является первым шагом в разрешении и предотвращении конфликтов и развитии понимания. Каждому человеку импонирует конкретный стиль руководства: некоторые предпочитают структурированный стиль, другие нет; некоторым нравится работать в команде, а другие предпочитают трудиться в одиночку. Именно понимание поведенческих потребностей человека, может предотвратить множество проблем ещё до их возникновения.

Список литературы

1. Модель DISC Уильяма Марстона [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://4brain.ru/blog/%D0%BC%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C-disc-%D1%83%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%8F%D0%BC%D0%B0-%D0%BC%D0%B0%D1%80%D1%81%D1%82%D0%BE%D0%BD%D0%B0/> (дата 19.12.2017). – Название с экрана.

2. DISC (психология) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki/DISC_\(%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/DISC_(%D0%BF%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F)) (дата 20.12.2017). – Название с экрана.

3. Модель У.Марстона DISC как инструмент управления подчиненными в условиях кризиса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrmaximum.ru/articles/motivation/54/> (дата 20.12.2017). – Название с экрана.

4. Модель индивидуальных различий DISC [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tavalik.ru/model-individualnyh-razlichij-disc/> (дата 21.12.2017). – Название с экрана.