Raport rekrutacyjny - Sprzedaż

Ada Testowa

Organizacja:

XYZ Sp. z o.o.

Data:

15.03.2021

#SiłaBiznesuToLudzie

Siła dopasowania w rekrutacji

extended tools | DISC EXTENDED | FinxS®

WPROWADZENIE

Praca w sprzedaży wymaga pewnych predyspozycji do budowania relacji z klientami. W różnych branżach na różnych stanowiskach te wymogi moga się różnić od siebie. Niniejszy raport ma pomóc w określeniu jakie predyspozycje sprzedażowe ma dany kandydat.

Raport opiera się na Analizie Indywidualnej Extended DISC. Należy mieć świadomość tego, że **nie jest to TEST kompetencyjny**. System ten w żaden sposób nie klasyfikuje ludzi. Nie mierzy on czyjejś pełnej osobowości i nie powinien być stosowany w takich celach. Nie mierzy również umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia.

Raport opisuje naturalny styl zachowania danej osoby. Są to zachowania, które kosztują najmniej energii i wysiłku, wymagają najmniejszej koncentracji i zwykle są dla danej osoby najprzyjemniejsze. Jest to sposób, w jaki zazwyczaj reagujemy, gdy nie ma czasu na racjonalne zastanowienie. Nasz naturalny styl zachowania jest szczególnie widoczny w sytuacjach znacznej presji, gdy nasza zdolność do dopasowania zachowania została ograniczona.

Przed przeczytaniem tego raportu proszę poświęcić chwilę na to, by zanotować odpowiedź na poniższe pytanie:

Jakie są 3 najistotniejsze zadania na tym stanowisku? (na poziomie konkretnych zachowań)

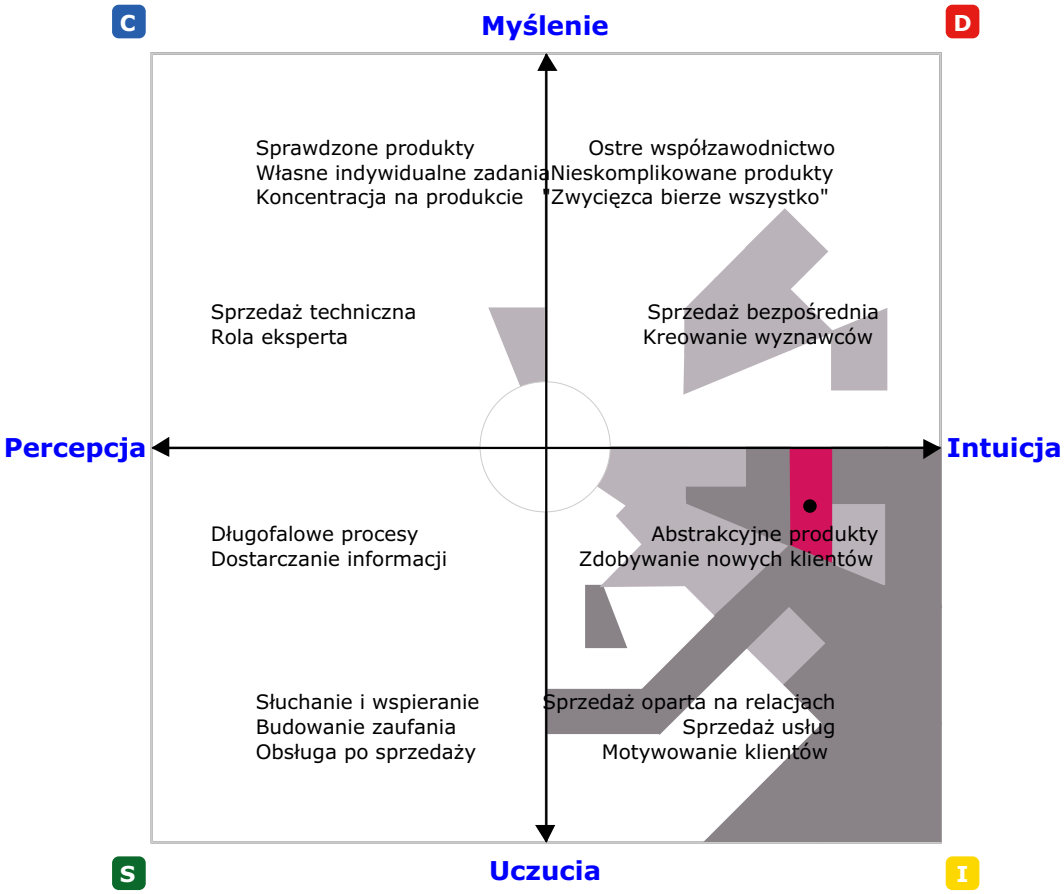
Ada Testowa

Organizacja: **XYZ Sp. z o.o.**

Data: **15.03.2021**

Diament Extended DISC

Poniżej przedstawiono poszczególne obszary Diamentu Extended DISC w kontekście przykładowych zachowań.



Które z przedstawionych grup cech opisują najtrafniej rolę, którą pełnić będzie kandydat?

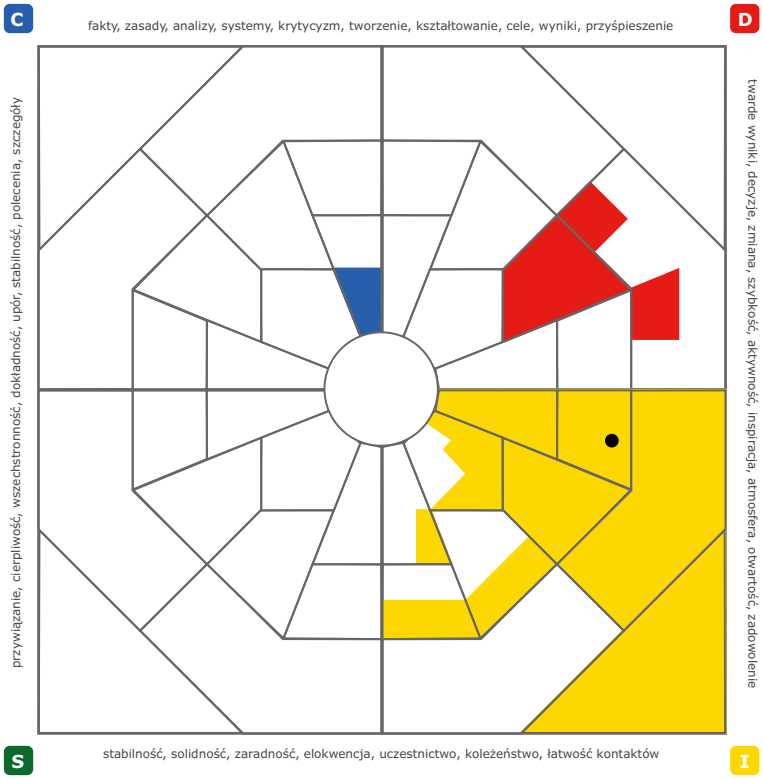
Ada Testowa

Organizacja: **XYZ Sp. z o.o.**

Data: **15.03.2021**

Diament Extended DISC - strefy elastyczności kandydata

Poniższy Diament pokazuje, które zachowania są najbardziej komfortowe dla kandydata, a które wymagają zwiększonej energii i dodatkowej koncentracji. Zaciemnione obszary oznaczają najbardziej naturalne zachowania dla kandydata. Będą one szczególnie widoczne w sytuacjach zwiększonego stresu. Białe pola wskazują w jakich obszarach jest wymagany świadomy wysiłek, zwiększona koncentracja i energia.



Porównaj opisy na diamencie z poprzedniej strony wynikiem powyżej. Zanotuj spostrzeżenia.

Ogólna charakterystyka kandydata

Atrybuty

Nastawiony na ludzi, inspirujący, otwarty, aktywny, zajęty, interesujący rozmówca, towarzyski, pozytywnie nastawiony, zorientowany na cele, ceni instrukcje, rozmowny, lubi zmiany, inspirujący.

Idealny przełożony

Dobry przełożony to inspirator. Ta osoba nie identyfikuje się z rozkazującą organizacją, ani z przełożonym, który nie potrafi się oderwać od codziennych obowiązków, żeby porozmawiać o zwykłych sprawach. Czasami przełożony, musi pomóc tej osobie, wrócić do firmowej rzeczywistości i trzymać się zaplanowanej pracy.

Styl komunikacji

Ta osoba jest bardzo aktywna w komunikowaniu się, łatwo nawiązuje kontakty z większością ludzi. Niektóre osoby mogą mieć trudność w identyfikowaniu się z jej szybkością, często zmieniającymi się pomysłami i optymizmem. Kiedy temat wydaje się nudny, ta osoba nie jest w stanie skupić się na słuchaniu tak mocno, jak by tego chciała.

Sposób podejmowania decyzji

Mocną stroną respondenta jest wyrażanie opinii i sprzedawanie własnych pomysłów, co może wywoływać wrażenie, że jest on bardziej decyzyjny, niż to ma miejsce w rzeczywistości. Nie chce podejmować ryzyka, ale jednocześnie chce być popularny, co stawia go w niezręcznej sytuacji podczas podejmowania decyzji.

Mocne strony

- Śmiało występuje z nowymi pomysłami
- Jest wszechstronny w procesach myślowych
- Dobrze sprzedaje swoje pomysły
- Trzyma się blisko ludzi
- Nie pozostaje w jednym miejscu
- Lubi być w centrum uwagi
- Potrafi wyrażać się w ekscytujący sposób
- Nie ociąga się, nie zwleka z działaniami
- Nie ma obaw przed poznawaniem nowych ludzi
- Dużo mówi, do różnych osób
- Potrafi wpływać na uczucia innych
- Jest taktowny, choć podekscytowany

Motywatory

Co motywuje kandydata?

Czynniki motywujące

- Możliwość uczestniczenia w czymś ekscytującym
- Ludzie w dobrym nastroju
- Sytuacje wymagające szybkich reakcji
- Pozytywna atmosfera w pracy
- Potrzeba inwencji i pomysłowości
- Entuzjastyczna zachęta
- Tworzenie i rozpoczynanie nowych rzeczy
- Zróżnicowane projekty
- Dużo czasu spędzanego z ludźmi
- Wsparcie w kryzysowych sytuacjach
- Wiele możliwości komunikowania się
- Bardziej mówienie, niż słuchanie

Respondent lubi pracować z ludźmi, w zmiennym otoczeniu, gdzie może koncentrować się na pozytywnych, przyjemnych sprawach. Chce być lubiany i akceptowany przez zespół. Tworzenie nowych rzeczy i znajdywanie rozwiązań, z którymi łatwo jest się identyfikować, sprawia tej osobie wiele radości.

Co demotywuje kandydata?

Stara się unikać / Obawia się

- Kłótliwych osób oraz niepopularnych rozwiązań
- Utraty swobody mówienia
- Nudy
- Ludzi przesadnie opierających się na faktach
- Rutynowych i powtarzających się zadań
- Jednostronnych liderów
- Ludzi szerzących pesymizm
- Powolnych biurokratów
- Ciągłego powtarzania tego samego
- Ludzi, którzy nie entuzjazmują się jego pomysłami
- Niepotrzebnego uporu
- Podejmowania decyzji, które pomijają ludzi

Ten typ osoby raczej niechętnie wkracza w ostre sytuacje, wyczekuje, rozważa wszelkie aspekty sytuacji, zanim się zaangażuje. Nie lubi rutynowych czynności, szczególnie, kiedy musi je wykonywać w odosobnieniu. Ta osoba nie jest typem zanadto zorientowanym na władzę, ale lubi być tam, „gdzie coś się dzieje”.

Ada Testowa

Organizacja: **XYZ Sp. z o.o.**

Data: **15.03.2021**

7 najbardziej komfortowych zadań sprzedażowych dla tego kandydata

	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	
Dążenie do zamknięcia sprzedaży:										[4]	5	90%
Wychodzenie naprzeciw potrzebom klienta wykorzystując aktualną ofertę produktów :								[2]	3	4	5	65%
Sprzedaż złożonych rozwiązań, wymagających dostosowania produktu:								[2]	3	4	5	65%
Przejmowanie kontroli nad przebiegiem spotkania sprzedażowego:								[2]	3	4	5	65%
Ciągłe szukanie szans na nowe transakcje:								[2]	3	4	5	65%
Podejmowanie inicjatywy by osiągnąć cel:							[1]	2	3	4	5	55%
Koncentrowanie się na budowaniu trwałych, długoterminowych relacji:							[1]	2	3	4	5	55%

[ ] Twój profil ■ Profil stanowiska

7 najmniej komfortowych zadań sprzedażowych dla tego kandydata

	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	
Prospecting - systematyczne podejście do pozyskiwania nowych kontaktów:			[-3]								5	20%
Dokumentowanie i uzupełnianie informacji o kliencie:				[-2]							5	25%
Konsekwentne stosowanie poznanych technik sprzedaży:				[-2]							5	25%
Konsekwentne zadawanie pytań aby poznać ukryte potrzeby klienta:				[-2]							5	25%
Obsługa i działania po-sprzedażowe u pozyskanych klientów:				[-2]							5	25%
Planowanie sprzedaży, raportowanie i prowadzenie dokumentacji:				[-2]							5	25%
Prowadzenie długich i złożonych procesów sprzedaży:				[-2]							5	25%

[ ] Twój profil ■ Profil stanowiska

Wnioski

Ada Testowa

Organizacja: **XYZ Sp. z o.o.**

Data: **15.03.2021**

Dopasowanie do stanowiska

Poniżej możesz porównać predyspozycje kandydata do zdefiniowanego wcześniej profilu stanowiska.

- 5 = Nienaturalne *5 = Naturalne*

	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	
Akceptowanie wyznaczonych sposobów realizacji celów:			[-3]									20%
Aktywne słuchanie potrzeb klienta:							[1]					55%
Angażowanie klienta, sprzedaż w oparciu o relacje:							[1]					55%
Ciągłe szukanie szans na nowe transakcje:								[2]				65%
Dążenie do zamknięcia sprzedaży:										[4]		90%
Dokumentowanie i uzupełnianie informacji o kliencie:				[-2]								25%
Dopasowywanie istniejącego produktu do potrzeb klienta:							[1]					55%
Intensywna komunikacja z klientem, bardziej w roli eksperta niż sprzedawcy:										[4]		90%
Konsekwentne trzymanie się procesu sprzedaży:			[-3]									20%
Konsekwentne zadawanie pytań aby poznać ukryte potrzeby klienta:				[-2]								25%
Kontakt z klientem z pozycji eksperta :							[1]					55%
Planowanie sprzedaży, raportowanie i prowadzenie dokumentacji:				[-2]								25%
Postępowanie zgodnie z ustalonym procesem sprzedaży:			[-3]									20%
Prospecting - systematyczne podejście do pozyskiwania nowych kontaktów:			[-3]									20%
Wychodzenie naprzeciw potrzebom klienta wykorzystując aktualną ofertę produktów :								[2]				65%

Dopasowanie: 46%

Twój profil Profil stanowiska

Wnioski

Ada Testowa

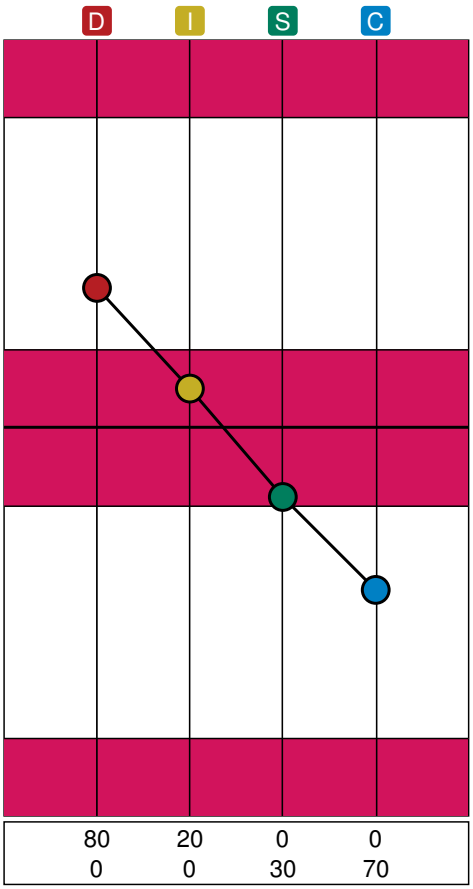
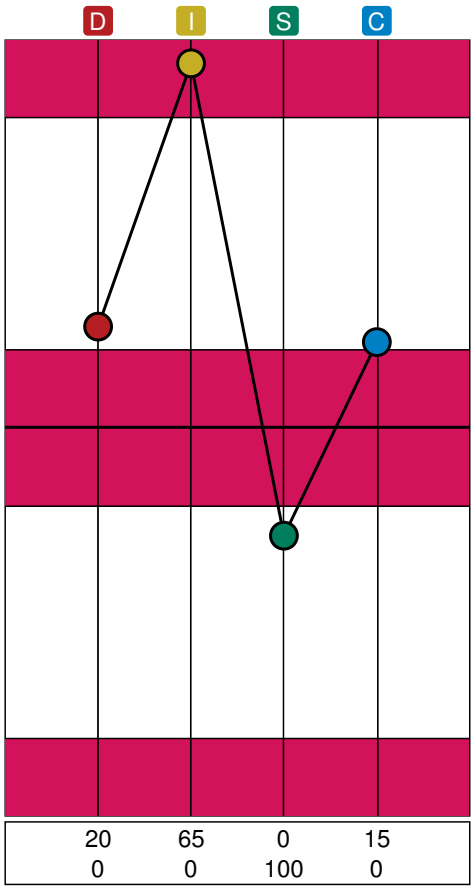
Organizacja: **XYZ Sp. z o.o.**

Data: **15.03.2021**

Profile Extended DISC

Kompleksowa interpretacja poniższych wyników wymaga wsparcia ze strony Certyfikowanego Konsultanta Extended DISC.

Profil I - zachowania adaptowane



Profil II - zachowania naturalne