

Extended DISC® Analizy Personalne



Prezentowane analizy są wypadkową odpowiedzi na pytania zawarte w formularzu Extended DISC® - Analizy Personalne. Jako takie, analizy nie powinny być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji oceniających kandydata. Przeciwnie, należy je traktować jako uzupełniające źródło informacji do użytku dla osoby badanej i jej przełożonego.



Krzysztof Niebywały

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

09.09.2024



Strona tekstowa

Strona ta zawiera opis, jak osoba o takim stylu zachowania jest zazwyczaj postrzegana przez innych. Przeczytaj ten tekst jako całość i wykorzystaj go do zrozumienia ogólnej charakterystyki tego stylu. Przy rozważaniu poszczególnych zdań, należy wziąć pod uwagę zdolność człowieka do świadomego dostosowywania zachowania. Innymi słowy, podczas gdy tekst opisuje typowe zachowanie osób o tym stylu, respondent z pewnością może modyfikować swoje zachowanie dopasowując się do konkretnej sytuacji lub osoby. Ponadto respondent mógł trwale zmodyfikować swoje zachowanie w niektórych obszarach poprzez nabycie nowych umiejętności.

Atrybuty

Spokojny, solidny, przyjazny, drobiazgowy, uprzejmy, pomocny, niewymagający, dokładny, postępujący zgodnie z instrukcjami, dopasowujący się, miły, pedantyczny, spokojny, pozytywny, ostrożny, poprawny.

Czynniki motywujące

Respondent chciałby żeby można było na nim polegać, dlatego ceni sobie wykonywanie pracy w której ma doświadczenie, w stabilnej atmosferze oraz w gronie znanych mu osób. Aby dobrze pracować, musi otrzymywać jasne instrukcje oraz wiedzieć gdzie może się zwrócić o pomoc w razie potrzeby. Poczucie bezpieczeństwa i spokojna przyszłość, mają na niego kojący wpływ.

Stara się unikać

Uczestnik badania czuje się nienaturalnie w otoczeniu, gdzie ludzie rywalizują między sobą i odczuwalny jest brak poczucia bezpieczeństwa. Nie chce przeciwstawiać się swoim kolegom i ma nadzieję, iż w ten sposób uniknie sytuacji trudnych i ryzykownych. Jako osoba miła i przyjemna, nie potrafi podporządkowywać sobie innych, ani wydawać autorytarnych poleceń.

Idealny przełożony

Kiedy dostaje nowe, nieznane zadanie, potrzebuje wsparcia od przełożonego. Zanim rozpocznie pracę spędza dużo czasu na zajmowaniu się nieistotnymi szczegółami. Przełożony powinien docenić pracę, którą wykonał ten pracownik. Ma on silną potrzebę bycia szanowanym, poczucia że praca, którą wykonuje jest ważna.

Styl komunikacji

Większość ludzi pozytywnie odnosi się do jego przyjaznego i otwartego sposobu prowadzenia dyskusji. Rozmawiając, jest spokojny i bierze pod uwagę także zainteresowania innych. Unika sytuacji, które mogą wywołać zażenowanie, stara się prezentować kwestie w taki sposób, aby każdy mógł je zaakceptować. Z pewnością nie byłby zachwycony, gdyby musiał oddziaływać na innych w bardzo bezpośredni sposób.

Sposób podejmowania decyzji

W podejmowaniu decyzji jest bardzo ostrożny. Nie wyraża swoich opinii w kwestiach, z którymi nie jest zaznajomiony. Jest gotowy polegać na profesjonalizmie innych i nie chce sam decydować o wszystkim. Ma kłopoty z podejmowaniem decyzji dotyczących własnego zespołu i jego członków.

Czynniki motywujące

Czynniki motywujące

Te elementy zazwyczaj motywują respondenta. Respondent reaguje pozytywnie, jeśli natężenie tych elementów wzrasta w środowisku pracy.

- Przynależność do zespołu
- Pomaganie innym
- Kontrolowane i rozważne usprawnianie
- Odpowiednia dyskusja przed rozpoczęciem działania
- Atmosfera w zespole
- Rutynowe czynności, które zapewniają bezpieczeństwo
- Praca we własnym rytmie
- Zapewnienie bezpiecznej przyszłości
- Zachęcanie
- Bycie z innymi
- Woli samodzielnie wykonać pracę, niż kierować innymi
- Możliwość bycia szczerym i otwartym

Stara się unikać / Obawia się

Wzrost natężenia tych elementów w środowisku pracy, może wywołać negatywny wpływ na motywację respondenta.

- Niepewności
- Wymuszonego działania bez jasnych instrukcji
- Kłótliwego środowiska pracy
- Zdystansowanego i rozkazującego przełożonego
- Potrzeby podejmowania nagłych decyzji
- Robienia wielu rzeczy jednocześnie
- Napiętych harmonogramów
- Bycia samemu
- Częstych nieoczekiwanych zmian
- Bycia zmuszonym do wydawania poleceń
- Niepewności co do przyszłości
- Niecierpliwych ludzi

Mocne strony - Reakcje na sytuacje stresowe

Mocne strony

Zachowania wymienione poniżej stanowią naturalne silne strony respondenta. Rekomenduje się zwiększenie tych elementów w obecnym środowisku pracy.

- Postępuje zgodnie z planem
- Nie popełnia błędów wynikających z arogancji
- Jest cierpliwy i systematyczny
- Chce wszystkim pomagać
- Jest przyjazny, nie kłóci się
- Trzyma nerwy na wodzy
- Unika niepotrzebnego ryzyka
- Pamięta własne i cudze obietnice
- Ma wytrwałość do powtarzającej się pracy
- Jest cierpliwym i spokojnym inicjatorem
- Działa bez ciągłego podkreślania roli swojej osoby
- Unika błędów i zamieszania

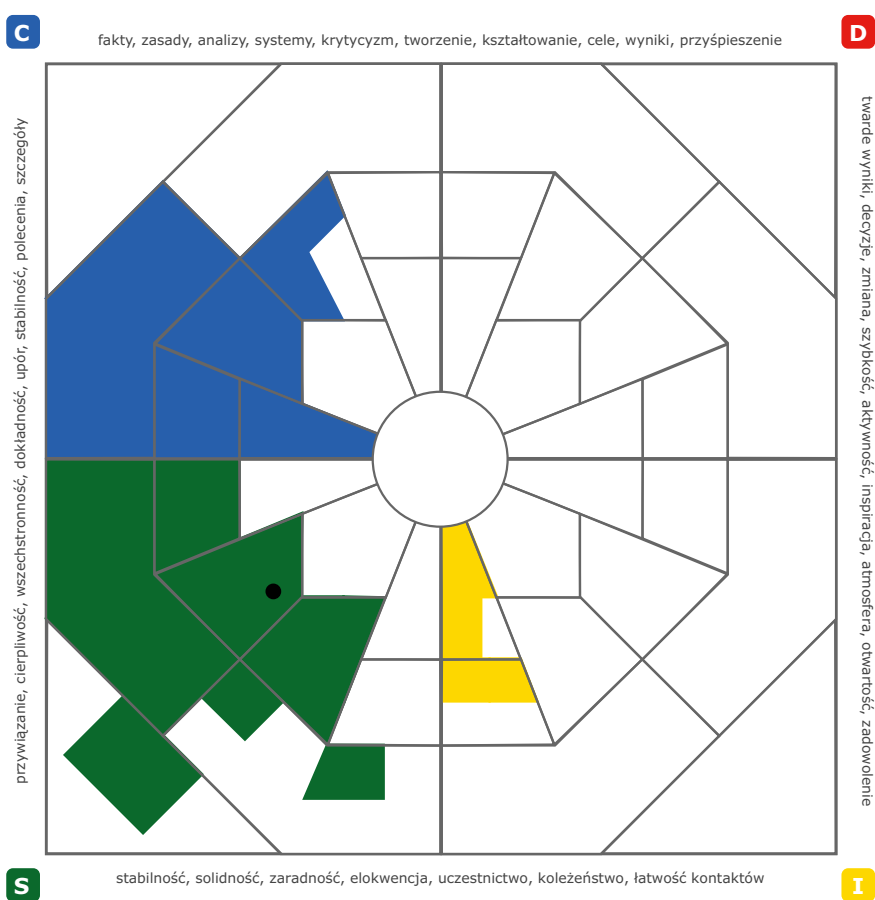
Reakcje na sytuacje stresowe

Wymienione zachowania mogą się uaktywnić w sytuacjach znaczącego stresu lub entuzjazmu. Te elementy nie są opisem słabych stron respondenta, ani jego obecnego zachowania.

- Duże przywiązanie do tradycyjnych rozwiązań, dobrze znanych procedur
 - Obawia się podejmować decyzje wielkiej wagi
 - Zbyt często staje w obronie swojego personelu
 - Poszukuje reguł nawet, gdy nie istnieją
 - Długo się zastanawia zanim się wypowie
 - Powoli dokonuje zmian
 - Obawia się dostosowania do sytuacji
 - Zbyt łatwo „idzie z prądem”
 - Zbyt łatwo się poddaje
 - Pozostaje niewidoczny
 - Niewystarczająco wierzy w siebie
 - Jest zbyt ostrożny
-
-
-

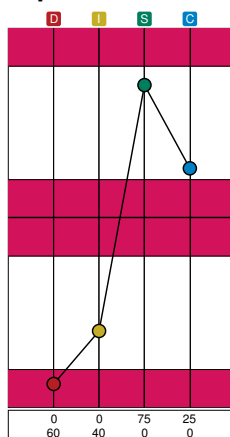
Strefy Elastyczności

Obszar stosunkowo komfortowych zachowań, które nie wymagają dużego wysiłku ani koncentracji

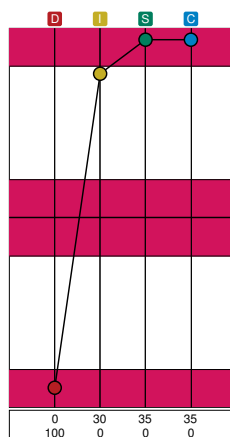


Extended DISC Profil

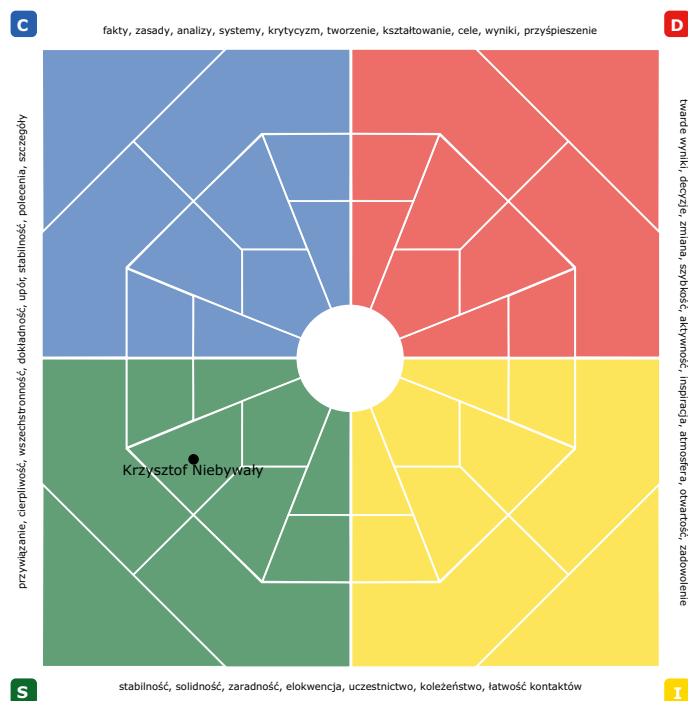
Profil I - zachowania adaptowane



Profil II - zachowania naturalne



Extended DISC Diamant



Przywództwo - Wykres Preferencji

