

Mateusz Niezwykły

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

19.09.2024



#SiłaBiznesuToLudzie

Siła dopasowania w rekrutacji

WPROWADZENIE

Praca w sprzedaży wymaga pewnych predyspozycji do budowania relacji z klientami. W różnych branżach na różnych stanowiskach te wymogi mogą 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 czyjeś pełnej osobowości i nie powinien być stosowany w takich celach. Nie mierzy również umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia.

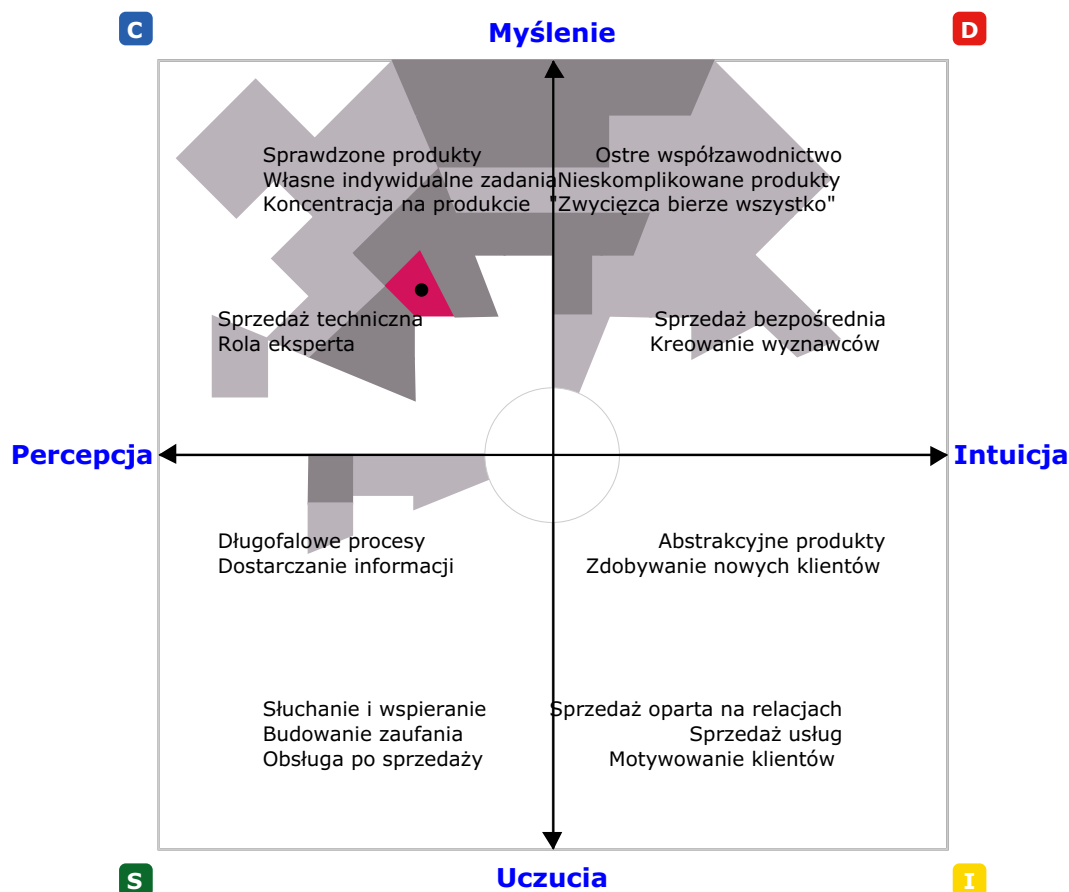
Raport opisuje naturalny styl zachowania danej osoby. Są to zachowania, które kosztują najmniej energii i wysiłku, wymagają najmniejszej koncentracji i zwykle są dla danej osoby najprzyjemniejsze. Jest to sposób, w jaki zazwyczaj reagujemy, gdy nie ma czasu na racjonalne zastanowienie. Nasz naturalny 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)

Diamant Extended DISC

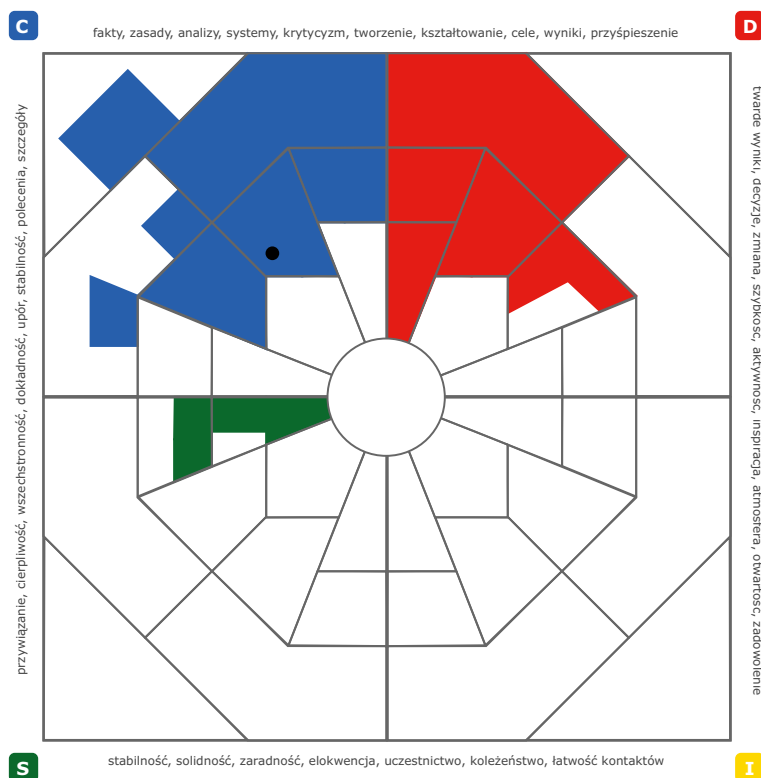
Poniżej przedstawiono poszczególne obszary Diamentu Extended DISC w kontekście przykładowych zachowań.



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

Diamant Extended DISC - strefy elastyczności kandydata

Poniższy Diamant 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

Dokładny, spokojny, zorganizowany, konsekwentny, ostrożnie ambitny, nieśmiały, cichy, rozważny, można na nim polegać, skoncentrowany, specjalizuje się w danej dziedzinie.

Idealny przełożony

Dobry szef dostarcza mu jasno sprecyzowanych poleceń dotyczących wykonywanej pracy, trzyma się przyjętego planu i pozwala pracować w spokoju. Przełożony motywuje takiego pracownika dając mu szansę na rozwój własnych umiejętności i pozwalając koncentrować się na wykonywanych czynnościach. Przesadna grzeczność niewiele znaczy dla takiego pracownika. Czasami jednak przełożony powinien oczekiwać od niego bardziej zdecydowanej i uwarunkowanej postawy.

Styl komunikacji

W obustronnej komunikacji respondent jest dosyć wymagający. W swoich wypowiedziach posługuje się liczbami, zasadami logiki oraz prezentuje mnóstwo detali. Aby go zrozumieć, publiczność musi słuchać jego wypowiedzi w dużym skupieniu. Nie stara się nikogo zadowalać, czasami potrafi być troszeczkę kąśliwy oraz zdystansowany, tak iż inni mają problemy z nawiązaniem kontaktu. Ma zwyczaj rozważania danej kwestii z każdego możliwego punktu widzenia.

Sposób podejmowania decyzji

Ponieważ nie jest człowiekiem emocjonalnym, nigdy nie podejmuje decyzji w oparciu o własne uczucia. Przy podejmowaniu decyzji może popadać w konflikt między szybkim działaniem, a działaniem poprawnym. W swoich rozwiązaniach czasami zdarza mu się zapominać o wartościach niewymiernych.

Mocne strony

- Patrzy na sprawy z nowego punktu widzenia
- Potrafi myśleć krytycznie
- Potrafi pracować w osamotnieniu
- Koncentruje się na faktach
- Tworzy plany i trzyma się ich
- Ogranicza obszar działania do swojej specjalizacji
- Tworzy systemy
- Komunikuje jedynie fakty
- Stara się znaleźć perfekcyjne rozwiązanie
- Nie pozwala, aby cokolwiek miało wpływ na jego opinię
- Pochłania informacje
- Nie uznaje kompromisu w odniesieniu do standardów jakościowych

Motywatory

Co motywuje kandydata?

Czynniki motywujące

- Podkreślanie roli faktów
- Zrozumienie ogólnego obrazu problemu
- Wyjaśnianie tego, co się dzieje
- Zorganizowane planowanie
- Wiedza na temat przyszłości
- Analizowanie problemów
- Praca samodzielna lub w grupie ekspertów
- Dokładne wykonywanie swojej pracy
- Etapowy postęp
- Próby ciągłego doskonalenia
- Konsekwentne zachowanie
- Wystarczająco dużo czasu na zaznajomienie się z tematem

Respondent czerpie motywację z jasno sformułowanych zadań stanowiących dla niego nowe wyzwania, szczególnie w sytuacji, kiedy dysponuje odpowiednimi informacjami pomocnymi w osiąganiu zadanych celów. Swoją pracę pragnie wykonywać jak najlepiej. Ceni ludzi, którzy stronią od wypowiadania pustych słów oraz koncentrują się na swoich obowiązkach. Z zasady pragnie być informowany o nowych zadaniach z wyprzedzeniem, tak aby mógł się do nich gruntownie przygotować.

Co demotywuje kandydata?

Stara się unikać / Obawia się

- Przesady
- „Utraty twarzy” z powodu błędów
- Towarzyskich dyskusji
- Porażki
- Innych ludzi na swoim terytorium
- Ludzi niekompetentnych
- Dyskusji i kłótni na temat opinii
- Podejmowania decyzji pod presją
- „Bylejakości”
- Zbyt łatwych zadań
- Arogancji
- Zbyt tolerancyjnego sposobu myślenia

Uczestnik badania nie znosi pustych słów i sloganów bez konkretnego znaczenia. Potrafi odmówić swojego udziału w pracach zespołu. Nie chce wykonywać swoich obowiązków w sposób chaotyczny i nieplanowany. Czasami ludzie nazbyt towarzyscy wprawiają go w nerwowy nastrój.

7 najbardziej komfortowych zadań sprzedażowych dla tego kandydata

☐ Twój profil ☒ Profil stanowiska

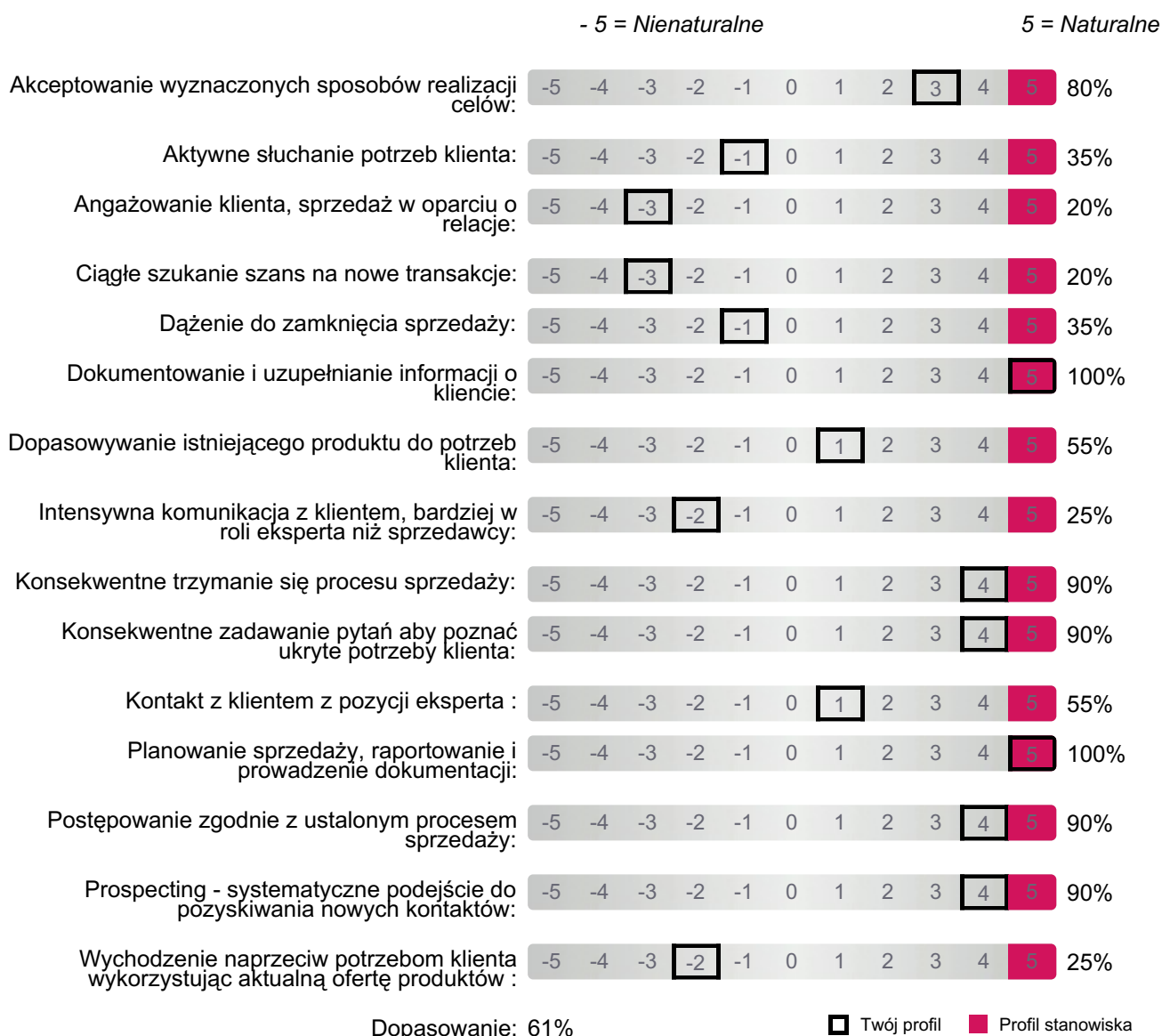
7 najmniej komfortowych zadań sprzedażowych dla tego kandydata

☐ Twój profil ☒ Profil stanowiska

Wnioski

Dopasowanie do stanowiska

Poniżej możesz porównać predyspozycje kandydata do zdefiniowanego wcześniej profilu stanowiska.



Wnioski

Profile Extended DISC

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

