

Aldona Wyjątkowa

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

03.10.2024



#SiłaBiznesuToLudzie

Siła dopasowania w rekrutacji

WPROWADZENIE

Niniejszy raport ma pomóc w określeniu jakie są predyspozycje kandydata w zakresie wypełniania zadań związanych z zarządzaniem.

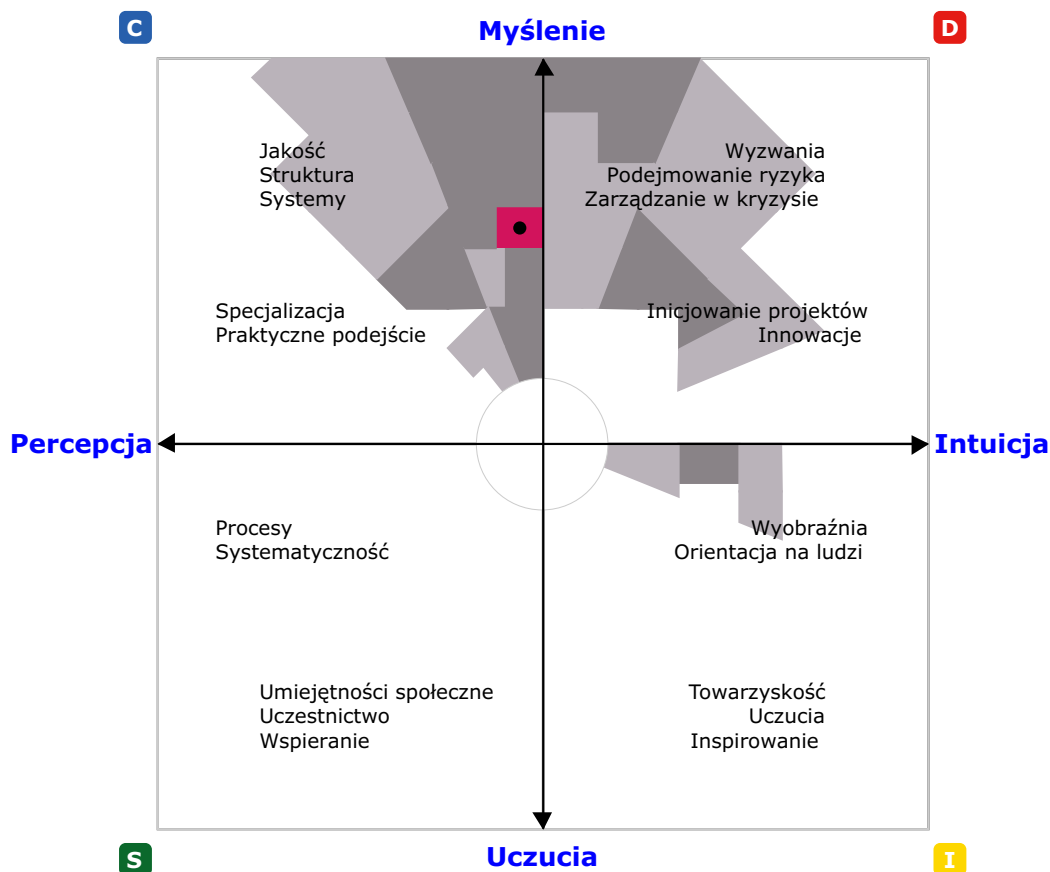
Raport opiera się na Analizie Indywidualnej Extended DISC. Należy mieć świadomość tego, że **nie jest to TEST kompetencyjny**. System ten w żaden sposób nie klasyfikuje ludzi. Nie mierzy on pełnej osobowości i nie powinien być stosowany w takich celach. Nie mierzy również umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia. **Kryteria opisu zawarte w tym raporcie zostały wybrane dla przykładowego stanowiska. W konkretnej rekrutacji można je zweryfikować i dopasować do bieżących potrzeb organizacji.**

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.

Życzymy przyjemnej lektury!

Diamant Extended DISC

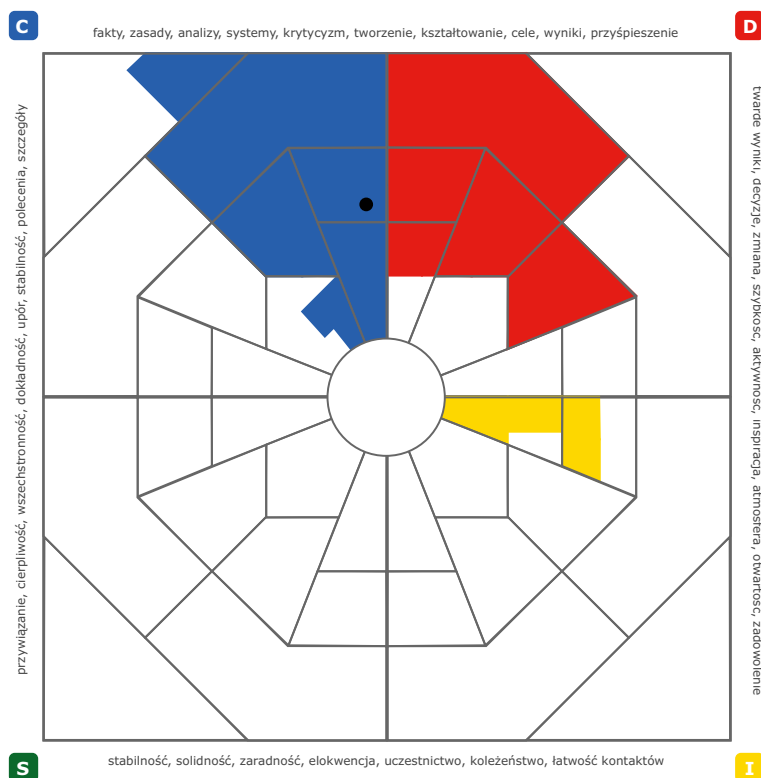
Poniżej przedstawiono poszczególne obszary Diamentu Extended DISC w kontekście przykładowych zachowań w sytuacjach zawodowych związanych z zarządzaniem.



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, logiczny, posiada silną wolę, zorganizowany, pedantyczny, aktywny, pomysłowy, rozważny, dąży do perfekcji, dyplomatyczny, czasami uparty, spokojny mówca.

Idealny przełożony

Jego przełożony powinien okazywać cierpliwość, wysłuchiwać jego wywodów myślowych i oferować pomoc w ustalaniu priorytetów. Przełożony powinien dostarczać dość szczegółowych instrukcji i jednocześnie zabiegać o to, aby podtrzymywać jego motywację.

Styl komunikacji

Jego styl komunikowania się może czasami być zbyt szablonowy i opierać się na schematach. Nie wystarczająco polega na intuicji. Osoba taka może posiadać bogatą osobowość i może być bardzo interesująca, ale otwiera się dla innych z wielkimi oporami.

Sposób podejmowania decyzji

Uczestnik badania formułuje swoje opinie relatywnie szybko. Dopóki ma szansę na prezentowanie kwestii w sposób pozytywny, doputy można powiedzieć, że jest aktywny i prawdziwie pogrążony w temacie. Jeżeli jednak decyzje wymagają głębszej analizy, może stać się nieostrożny i niecierpliwy i podejmować decyzje w oparciu o nieistotne fakty.

Mocne strony

- Nie pozwala by praca stała się rutyną
- Dąży do wysokiej jakości
- Potrafi komunikować skomplikowane kwestie
- Poszukuje ciągłych zmian i rozwoju
- Jest zorientowany na cele
- Nie spoczywa na laurach
- Trzyma wszystkie sznurki w swoim ręku
- Ciągłe próbuje usprawniać
- Analizuje sprawy pod różnym kątem
- Znajduje słuchaczy
- Rozwija swoją wiedzę ekspercką
- Mówi wprost

Motywatory

Co motywuje kandydata?

Czynniki motywujące

- Różnorodność
- Brak rutyny
- Otoczenie, które generuje nowe wyzwania
- Dobrze rozwinięta organizacja
- Praca nad projektami
- Tworzenie pomysłów, które mają wpływ na ludzi
- Bezpośredniość w komunikacji
- Szybkie działanie, ale pod kontrolą
- Możliwość udowadniania, że ma rację
- Praca nad problemami
- Dążenie do celów
- Ekscytowanie ludzi w racjonalny sposób

Respondent czerpie motywację z sytuacji, kiedy może rozważać sprawy z różnego punktu widzenia. Lubi różnorodność i zadania bogate w mnogość aspektów, ale czasami grzeźnię w detalach. Lubi jasno i wyraźnie określone zadania. Ceni pracę z ludźmi praktycznymi.

Co demotywuje kandydata?

Stara się unikać / Obawia się

- Bycia znudzonym
- Rutyny
- Robienia z siebie głupca
- Błędów
- Osób wkraczających na jego terytorium
- Utraty pozycji eksperta
- Utraty wszelkich możliwości wpływania na innych
- Osób hamujących działania
- Porażki
- Utraty władzy
- Głupich ludzi
- Bycia postacią drugoplanową

Ucieka od powszednich i rutynowych zadań. Przywiązuje wagę do szczegółów, ale nie lubi się koncentrować na jednym zadaniu. Nie lubi gdy inni działają tylko w oparciu o intuicję i doświadczenie, ani takich, którzy widzą tylko dwa kolory: czarny i biały.

7 najbardziej komfortowych zadań dla tego kandydata



7 najmniej komfortowych zadań dla tego kandydata



Wnioski

Dopasowanie do stanowiska

Poniżej możesz porównać predyspozycje kandydata do zdefiniowanego wcześniej profilu stanowiska.

	- 5 = Nienaturalne										5 = Naturalne	
Przekazywanie własnej wiedzy specjalistycznej innym :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	55%
Udział w projektach, które wymagają dużej dokładności:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	55%
Wytrwałe rozwiązywanie trudnych problemów :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	55%
Zadania wymagające precyzji i częstych poprawek:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	35%
Zapoznavanie z tematem i wspieranie innych :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	35%
Dostosowywanie planów by osiągać cele w zmieniających się warunkach:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	25%
Rzeczowy i bezpośredni styl porozumiewania się:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	35%
Wytrwałe zaangażowanie w zadanie aż do jego ukończenia:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	25%
Zarządzanie wymagające szybkiego i analitycznego podejścia:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	65%
Całkowita koncentracja na zadaniu, bez rozpraszania się:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	55%
Generowanie alternatyw w oparciu o rzeczową analizę korzyści i zagrożeń:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	35%
Podejmowanie decyzji w oparciu o chłodną analizę, bez emocji:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	25%
Podejmowanie decyzji z uwzględnieniem procedur i ustaleń:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	15%
Podejmowanie solidnych decyzji w oparciu o analizę szczegółów:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	65%
Rozważne podejmowanie decyzji w oparciu o szczegółową analizę :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	55%
Wdrażanie systemów raportowania i monitoringu :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	55%
Przywiązuje dużą wagę do wpływu pojedynczych działań na cały wynik biznesowy:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	90%
Szczegółowe analizowanie zagadnień:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	55%
Szczegółowe nakreślanie celów do wypełnienia :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	55%
Występowanie w roli specjalnej, w części danego projektu :	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	55%

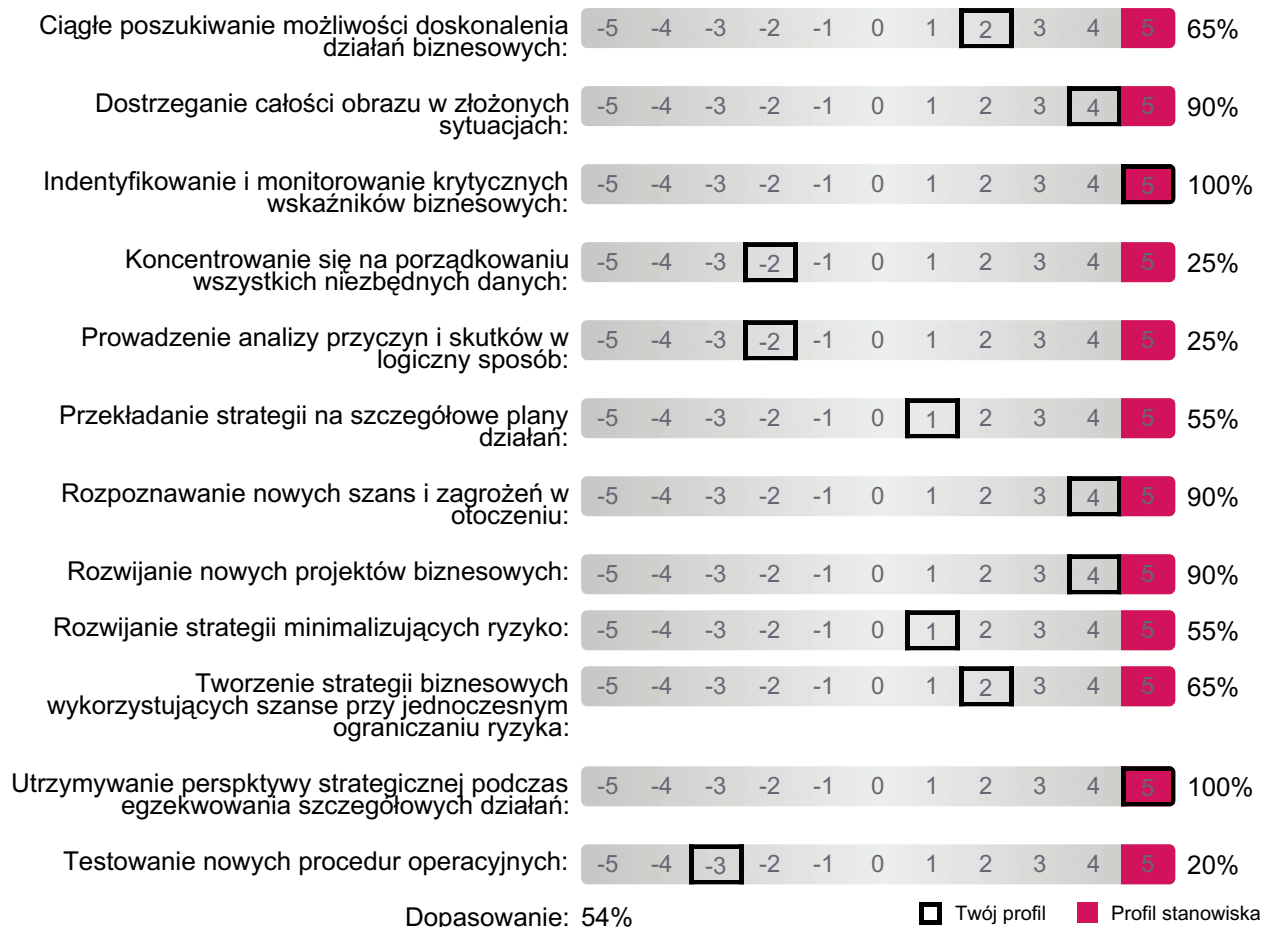
Aldona Wyjątkowa

Organizacja:

Data:

Firma Testowa

03.10.2024



Wnioski

Zanotuj swoje spostrzeżenia.

Profile Extended DISC

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

