

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.

Aleksandra Testowa

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, dokładny, punktualny, sumienny, logiczny, zorganizowany, skromny, dostosowujący się, nieśmiały, cichy, rozważny, ostrożny, kładzie nacisk na instrukcje, perfekcjonista.

Czynniki motywujące

Respondent jest motywowany poprzez pracę w dobrze zorganizowanym środowisku, gdzie każdy członek zespołu ma jasno i ściśle określone zadania. Jest raczej analityczny, niż emocjonalny, dlatego woli dyskutować na tematy, w których czuje się kompetentny.

Stara się unikać

Osoba ta nie lubi wyolbrzymiać. Uważa, że zbędne jest tracenie więcej energii na sprawy, niż tego wymagają okoliczności. Bardzo głośne osoby, które skaczą z tematu na temat i zachowują się nierozsądnie mogą irytować tę osobę i przeszkadzać w koncentrowaniu się na pracy. Lubi systematycznie utrzymywać porządek. Nie potrzebuje uwagi innych, chyba, że ma coś do powiedzenia.

Idealny przełożony

Kiedy tylko zadania zostaną przydzielone, szef nie powinien się już wtrącać w działania tego pracownika. Przełożony powinien się upewnić, czy ten pracownik reaguje odpowiednio szybko w zmieniających się okolicznościach. Dobry szef wyraża uznanie i szacunek dla profesjonalizmu tej osoby i nie angażuje jej niepotrzebnie w sprawy, które jej nie dotyczą.

Styl komunikacji

W przyjaznym otoczeniu osoba ta potrafi prowadzić konwersację, jest niewymagająca, dyplomatyczna, pozwala mówić innym. Wśród obcych szczególnie mocno zachęca innych do mówienia, ponieważ jest zbyt nieśmiała, żeby inicjować dyskusję. Lubi opierać się bardziej na faktach, niż uczuciach i nie jest za bardzo zdolna do inspirowania innych.

Sposób podejmowania decyzji

Kiedy pozna wszystkie fakty, wtedy łatwo podejmuje decyzje. Jeśli to mu się nie uda, czuje się niepewnie i pyta o radę. Nie podejmuje stanowczych decyzji, stara się utrzymać status quo. Chętnie przyjmuje wszelkie wskazówki, raczej nie działa samodzielnie.

Czynniki motywujące

Czynniki motywujące

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

- Biznesowe podejście do pracy
- Szczegółowo wyjaśnione zadania
- Możliwość całkowitego skupienia na własnej pracy
- Odczuwanie obecności reszty zespołu
- Spokojna atmosfera
- Rozważne, nieśpieszne poszukiwanie zmian
- Obowiązki wymagające dużej dokładności
- Jak najwięcej informacji o zadaniach
- Wystarczająco dużo czasu, żeby dostosować się do zmian
- Wsparcia przy rozpoczynaniu i w tworzeniu pomysłów
- Brak wymuszonych kontaktów towarzyskich
- Zrównoważony rozwój

Stara się unikać / Obawia się

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

- Lekkoomyślnych stwierdzeń
- Okazji towarzyskich
- Ciągłych zmian
- Kierowania innymi bez instrukcji
- Lekkoomyślnego podejmowania decyzji
- Niecierpliwych i niespokojnych osób
- Podejmowania ryzyka
- Odstępstw od reguł
- Brania całej odpowiedzialności na siebie
- Ludzi, którzy zmuszają go do mówienia
- Poczucia niepewności
- Lekkoomyślności

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 dokładnie z instrukcjami
- Tworzy dobre jakościowo instrukcje
- Działa zgodnie z systemem
- Ma profesjonalny, biznesowy wizerunek
- Nie szuka władzy osobistej
- Nie przecenia roli własnej osoby
- Trzyma się tematu
- Unika błędów i działania w pojedynkę
- Nie jest arogancki, ani obojętny
- Trzyma się swojego miejsca
- Wymaga od wszystkich tego samego
- Identyfikuje mankamenty

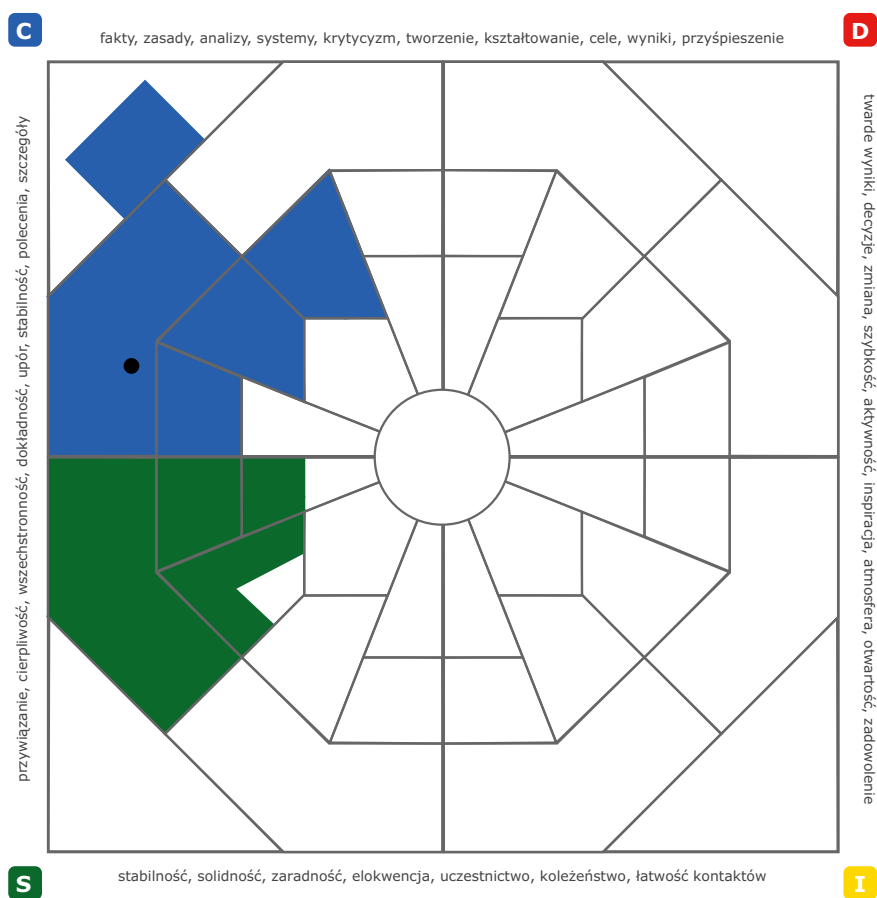
Reakcje na sytuacje stresowe

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

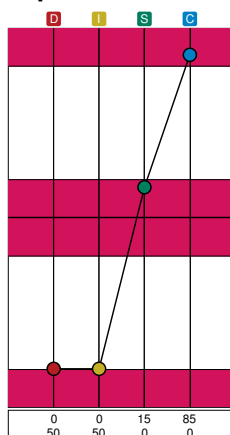
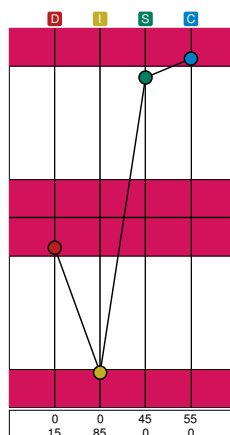
- Zbyt łatwo przyjmuje polecenia
 - Nie widzi „lasu za drzewami”
 - Opóźnia rozpoczęcie działania
 - Nie reaguje na próby inspirowania
 - Zamyka się w swoich myślach
 - Nie wyjaśnia swoich odczuć
 - Za długo bada i analizuje
 - Poszukuje wytłumaczenia, nie rozwiązań
 - Koncentruje się na konkretach
 - Koncentruje się na zasadach, zapomina o ludziach
 - Mówi w skomplikowany sposób
 - Nie upraszcza
-
-
-

Strefy Elastyczności

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



Extended DISC Profil

Profil I - zachowania
adaptowaneProfil II - zachowania
naturalne

Extended DISC Diamant

