

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.



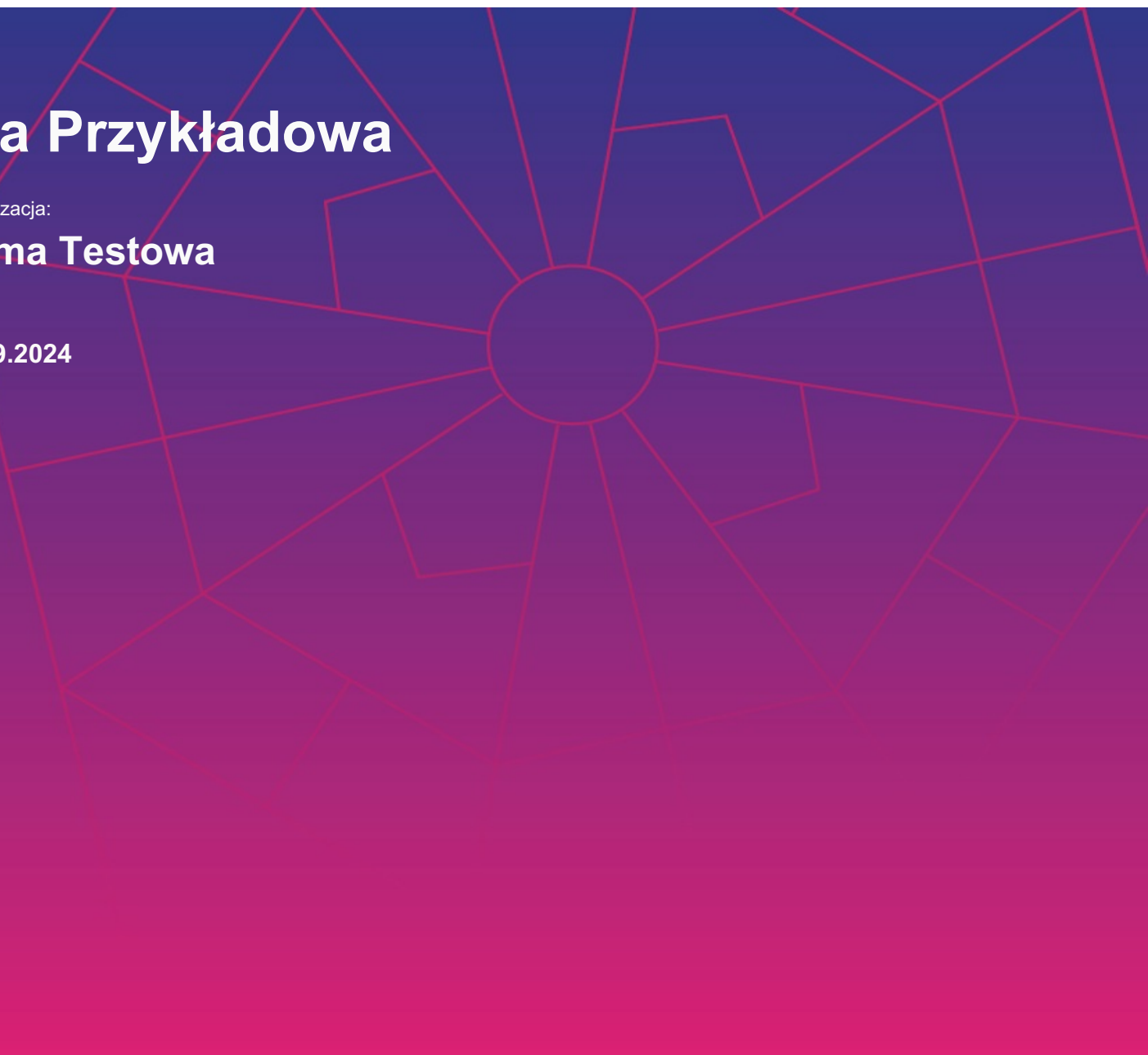
# Ala Przykładowa

Organizacja:

**Firma Testowa**

Data:

**09.09.2024**



**Ala Przykładowa**

Organizacja:

Data:

**Firma Testowa****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**

Wzbudzający zaufanie, spokojny, niewymagający, przestrzega instrukcji, koncentruje się na pracy, zainteresowany głębią spraw, dokładny, zorientowany na ludzi, dobry słuchacz, uprzejmy, towarzyski, stały, cierpliwy.

**Czynniki motywujące**

Respondent docenia znaczenia zgranego zespołu, wyraźnych (zazwyczaj wydawanych pisemnie) poleceń, oraz poczucia bezpieczeństwa. Pragnie być świadomym długoterminowej perspektywy, tak aby nie musiał obawiać się, iż „straci grunt pod nogami”. Mimo, iż nie chce nikomu się narzucać, to jednak sprawia mu przyjemność, kiedy inni zwracają na niego uwagę i jest szczęśliwy, kiedy jego życzenia brane są pod uwagę.

**Stara się unikać**

Za wszelką cenę chciałby uniknąć niezamierzonego sprawiania przykrości, czy też obrażania innych. Kiedy jest naprawdę poirytowany, zdarza mu się zaprezentować swoje opinie w bardzo bezpośredni sposób, ale w zasadzie unika agresywnych zachowań. Unika podejmowania niepotrzebnego ryzyka uważa, że nic nie uzasadnia działań, w wyniku których ktoś może ucierpieć.

**Idealny przełożony**

Darzy szacunkiem szczerego, rzetelnego i koleżeńskiego szefa. Byłoby dobrze, aby przełożony posiadał talent do podejmowania poprawnych decyzji i ponosił za nie odpowiedzialność. Przełożony nie może zachowywać się w sposób, który sprawia, iż życie pracownika staje się pełne niepokojów i braku równowagi. Przełożony musi być świadomym tego, iż przyjmując nowe obowiązki musi dokładnie liczyć zamiary według sił i trzymać się tylko realnych celów.

**Styl komunikacji**

Respondent jest bardzo miły, ale raczej ostrożny i delikatny w nawiązywaniu kontaktów. Musi mieć kompletne zaufanie do osoby, której ujawnia swoje prawdziwe odczucia. Woli słuchać, pozostawia wrażenie, że zgadza się ze swoim rozmówcą. Jest ufnym słuchaczem. Ma dar prezentowania swojego zdania w delikatny, opanowany sposób.

### **Sposób podejmowania decyzji**

Wtedy, kiedy należy bronić własnego zespołu, albo posługiwać się sprawdzonymi metodami przy rozwiązywaniu sytuacji kryzysowych, nie ma najmniejszych trudności z podejmowaniem decyzji. W nowych i kontrowersyjnych sytuacjach zastanawia się co najmniej dwa razy. Ludzie pełni energii uważają, iż jako decydent jest zbyt powolny i przesadnie ostrożny.

**Ala Przykładowa**

Organizacja:

Data:

**Firma Testowa****09.09.2024**

## 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
- 
- 
-

**Ala Przykładowa**

Organizacja:

Data:

**Firma Testowa****09.09.2024**

## 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

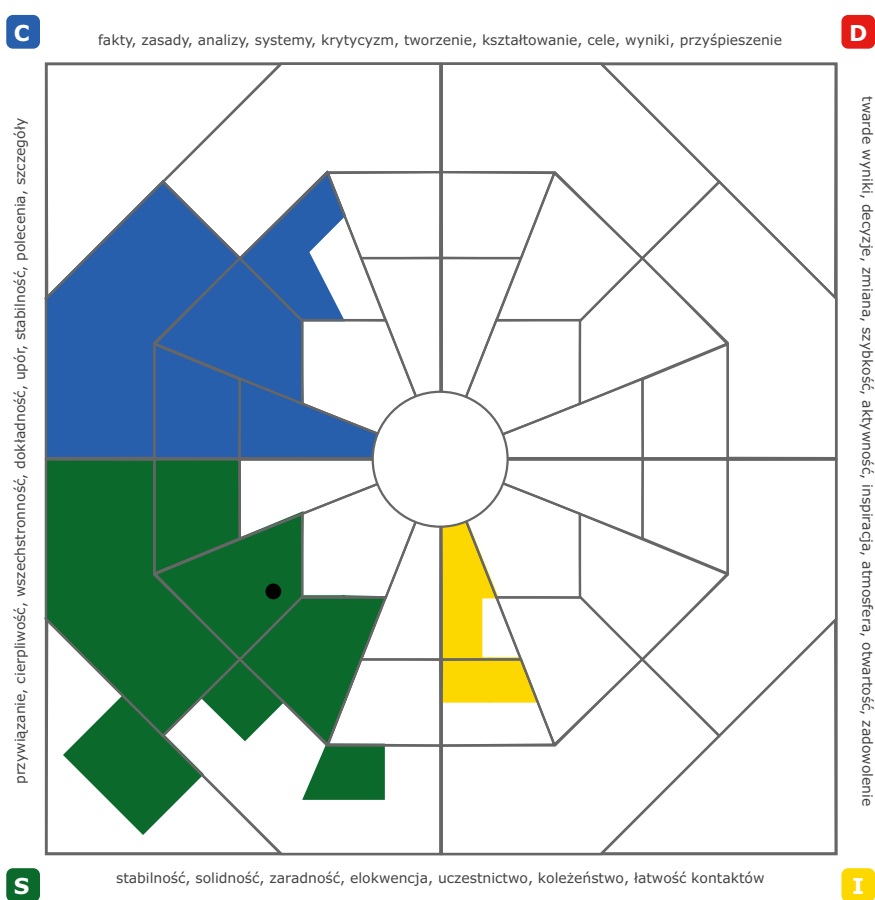
### Reakcje na sytuacje stresowe

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

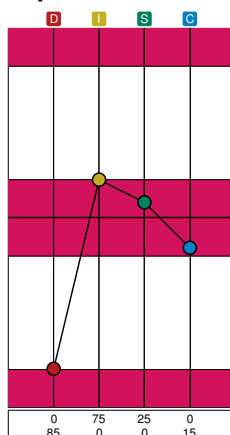
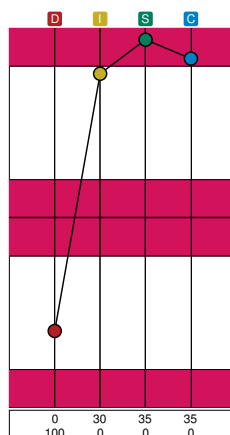
- Duże przywiązanie do tradycyjnych rozwiązań, dobrze znanych procedur
  - Obawia się podejmować decyzje wielkiej wagi
  - Zbyt często staje w obronie swojego personelu
  - Poszukuje reguł nawet, gdy nie istnieją
  - Długo się zastanawia zanim się wypowie
  - Powoli dokonuje zmian
  - Obawia się dostosowania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

## Strefy Elastyczności

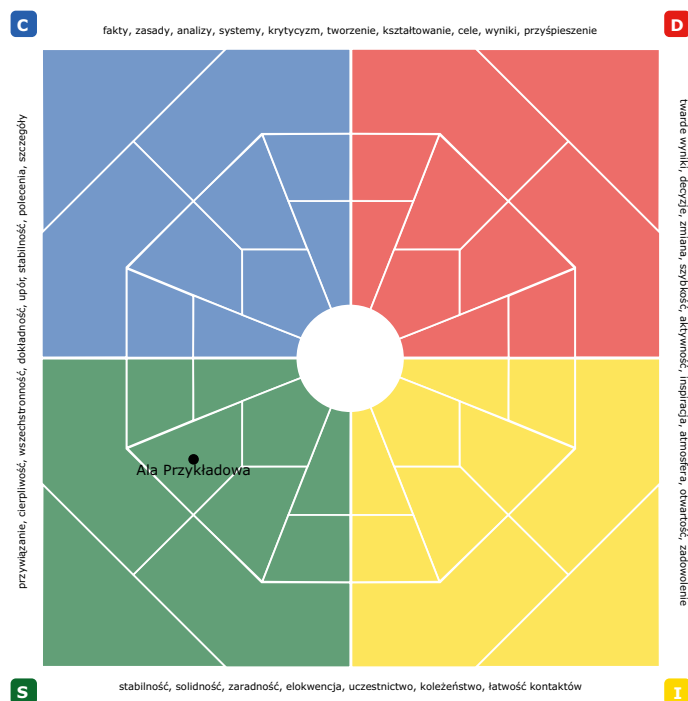
Obszar stosunkowo komfortowych zachowań, które nie wymagają dużego wysiłku ani koncentracji



## Extended DISC Profil

Profil I - zachowania  
adaptowaneProfil II - zachowania  
naturalne

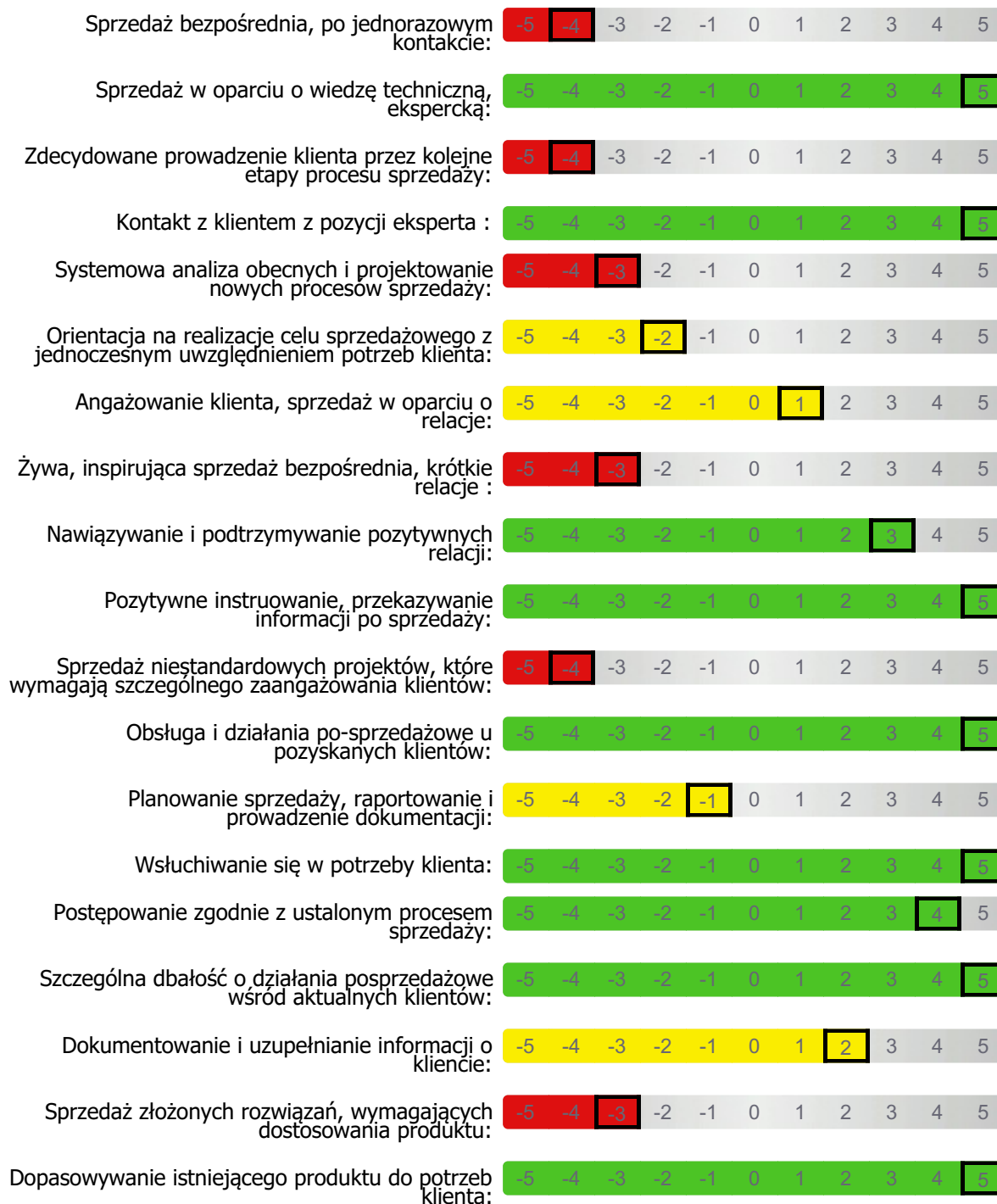
## Extended DISC Diamant



**Ala Przykładowa**

Organizacja:

Data:

**Firma Testowa****09.09.2024****Sprzedaż - Wykres Preferencji**



## Ala Przykładowa

Organizacja:

Data:

**Firma Testowa**

**09.09.2024**



---

---

---