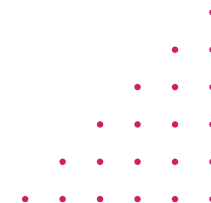




Extended DISC®

Jedno narzędzie, wiele raportów

Aneta Rogowska, 2025



Siła biznesu to ludzie

Siła nowoczesnego
przywództwa



Siła dopasowania
w rekrutacji

Siła skutecznych
zespołów

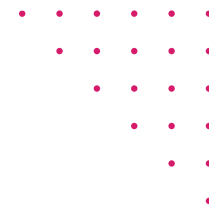


Siła równowagi
i dobrostanu

Siła doceniania
różnorodności



Siła kompetencji
w sprzedaży



Siła zespołów

- Raport „Mój zespół”
- Raport „Kultura zespołu”
- Raport „Pogłębiona Analiza Zespołu”

Siła sprzedaży

- Raport „Sales 18”
- Raport „Sales 18 – manager”
- Raport „Sales 18 – zespół”

Siła dopasowania

- Raport „Najbardziej dopasowany kandydat”
- Raport dla kandydata
- Raport „Shortlista”



Siła różnorodności

- Raport „Mój potencjał i talenty”
- Raport „Mój styl uczenia się”
- Raport „Mój potencjał i talent na rynku pracy”
- Raport „Ja jako Coach / Mentor”

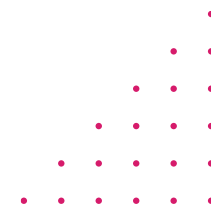
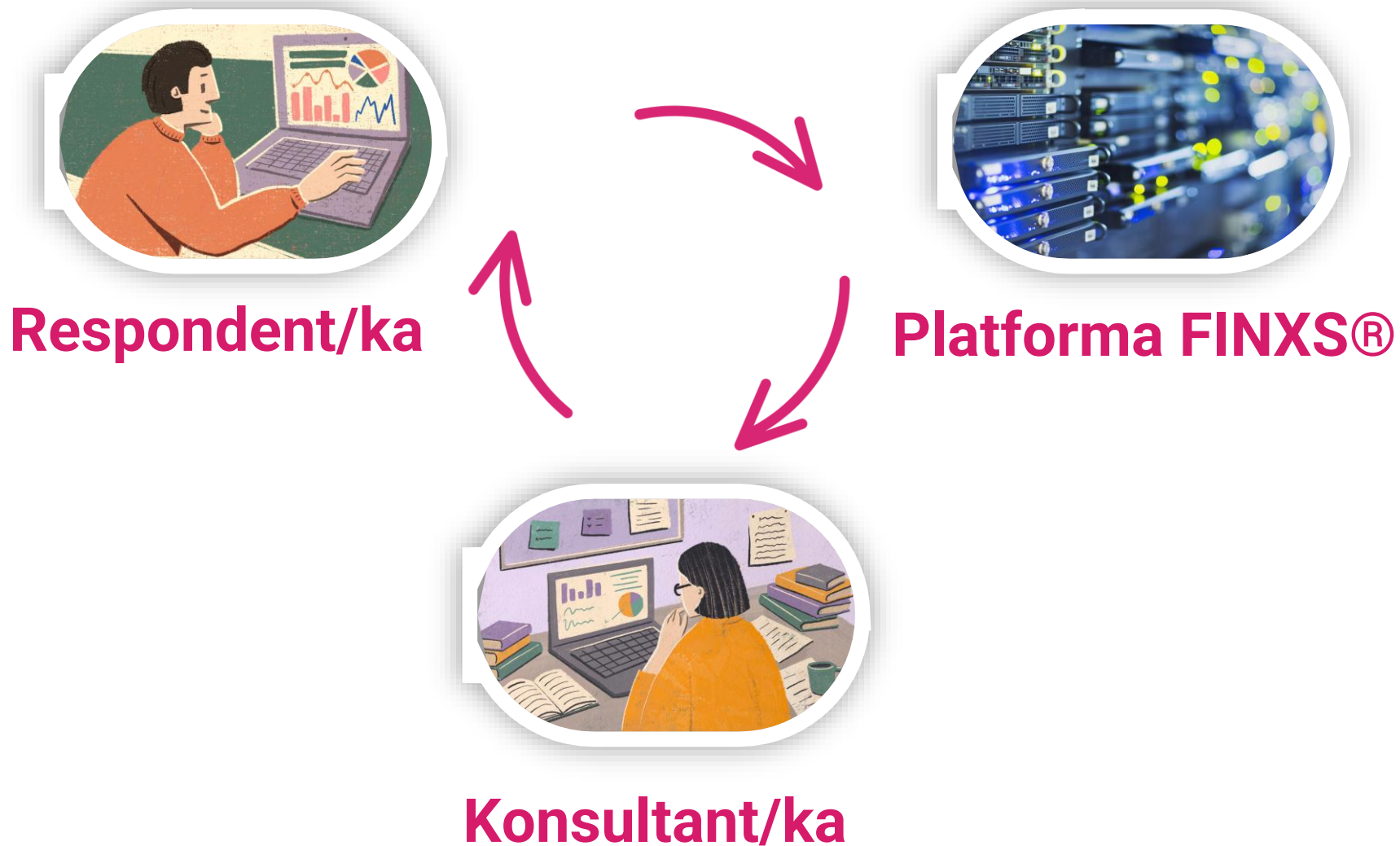
Siła przywództwa

- Raport „Mój styl zarządzania”
- Raport „Lider / Liderka nowej ery”
- Raport „Autorefleksja Lidera”

Siła dobrostanu

- Raport „Ja i stres”

Jak to działa?

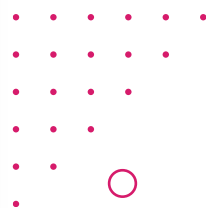
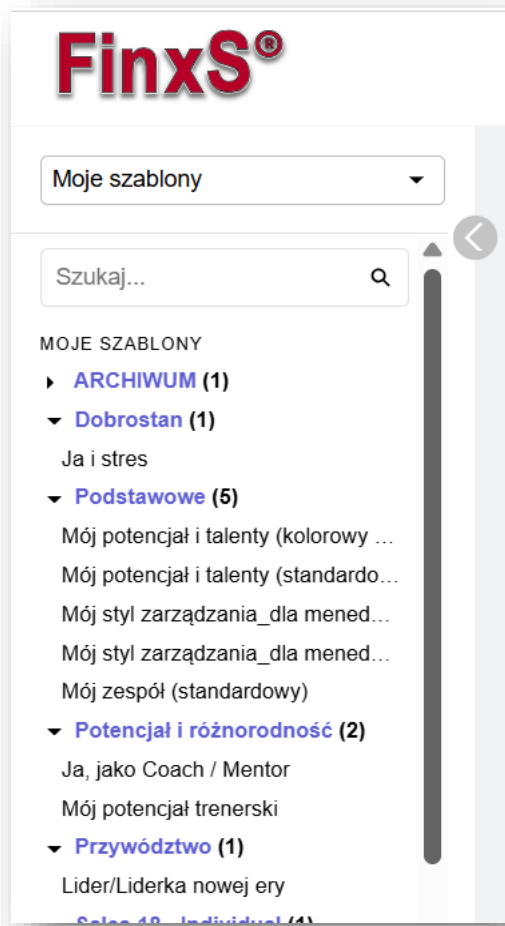


Punkty (opłata) pobiera się TYLKO RAZ, przy pierwszym wygenerowaniu raportu. Kolejne raporty dla tego samego wyniku nie powodują kolejnych kosztów.

W związku z tym:

- Dla jednej osoby możesz wygenerować **dowolną ilość raportów**. Zapłacisz tylko za pierwszy.
- Każdy indywidualny wynik może stać się np. **częścią dowolnego raportu zespołowego**.

Podstawowe typy raportów

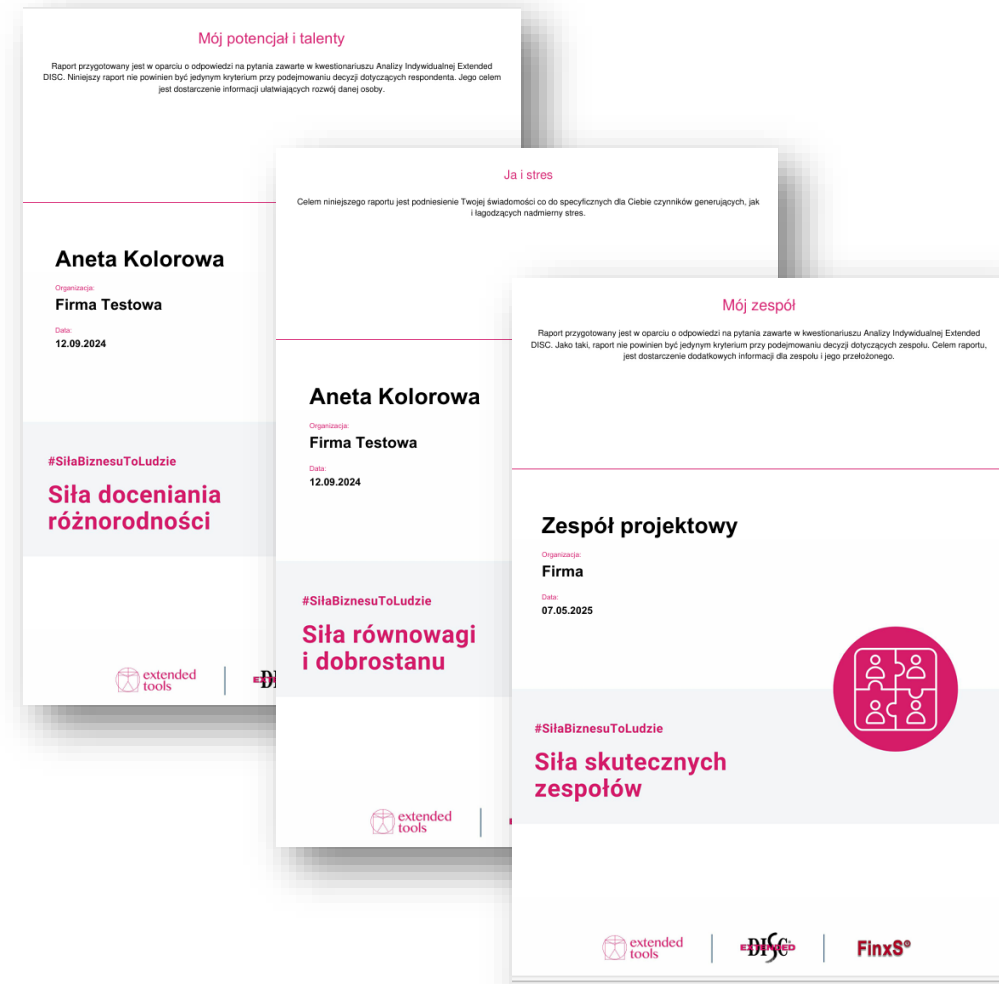


○ Indywidualne

○ Zespołowe

○ Menedżerskie

○ Rekrutacyjne





Raporty indywidualne

Mój potencjał i talenty

Raport przygotowany jest w oparciu o odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu Analizy Indywidualnej Extended DISC. Niniejszy raport nie powinien być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących respondenta. Jego celem jest dostarczenie informacji ułatwiających rozwój danej osoby.

Aneta Kolorowa

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

12.09.2024



#SiłaBiznesuToLudzie

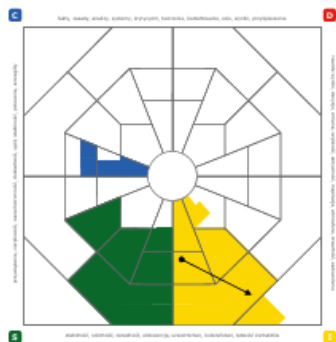
**Siła doceniania
różnorodności**

- Podstawowy raport indywidualny
- Opis naturalnego potencjału respondenta
- Wskazówki rozwojowe

Mój potencjał i talenty

Diamant Extended DISC - Twoje strefy elastyczności

Poniższy model pokazuje, które zachowania są dla Ciebie najbardziej komfortowe, a które wymagają zwiększonej energii i dodatkowej koncentracji. Zaciemnione obszary oznaczają najbardziej naturalne i komfortowe dla Ciebie zachowania. Porównaj Twój wynik z modelem na poprzedniej stronie. Białe pola wskazują w jakich obszarach działań jest wymagany większy wysiłek, zwiększona koncentracja i energia. Najwięcej energii będą od Ciebie wymagały zachowania charakterystyczne dla pól, które nie są zaciemnione.



Twój styl DISC to: ISC (I - 45%, S - 30%, C - 25%)

Atrybuty

Rzetelny, skoncentrowany, spokojny, wyważony, lojalny, obowiązkowy, sprawiedliwy, ciężko pracuje, miły, umie się dostosować, uparty, charakteryzuje się wysokimi zasadami moralnymi, ostrożny, rozważny, identyfikuje się jako członek zespołu, nieśmiały.

Czynniki motywujące

Respondent znajduje motywację w jasno sprecyzowanych zadaniach, możliwości przyjmowania na siebie odpowiedzialności i regułach wyznaczających pracę. Osoba taka zazwyczaj pragnie rozwijać swoje zdolności w wybranej przez siebie dziedzinie. Szanuje ludzi charakteryzujących się profesjonalnym podejściem, którzy potrafią wyrażać się w systematyczny, zwięzły i logiczny sposób. Docenia znaczenie poczucia ciągłości i bezpieczeństwa, właśnie z tego powodu podchodzi z ostrożnością, rozważa, a czasami nawet z podejrzliwością, do nowych kwestii.

Stara się unikać

Uczestnik badania unika podejmowania nagłych decyzji. Jeżeli jest zaznajomiony z daną sprawą, potrafi bardzo szybko powiedzieć „nie”, wypowiedzenie „tak” możliwe jest jednak tylko wtedy, kiedy jest absolutnie pewny. Pragnie pracować samodzielnie, ale jednocześnie stara się unikać ryzyka. Nie lubi ludzi działających w pojedynkę. Osoby nieuczciwe napawają go przerażeniem.

Styl komunikacji

Jako rozmówca trzyma się faktów i jest spokojny. Ma zaufanie do zespołu, oczekuje od niego wsparcia i w swoich wypowiedziach zawsze go broni. Nie używa żadnych specjalnych technik motywujących, nie stara się wywierać wpływu na innych – uważa, że jego zdolności i profesjonalne podejście są wystarczające. Jest dobrym słuchaczem, chociaż nie zawsze aktywnie uczestniczy w dyskusji.

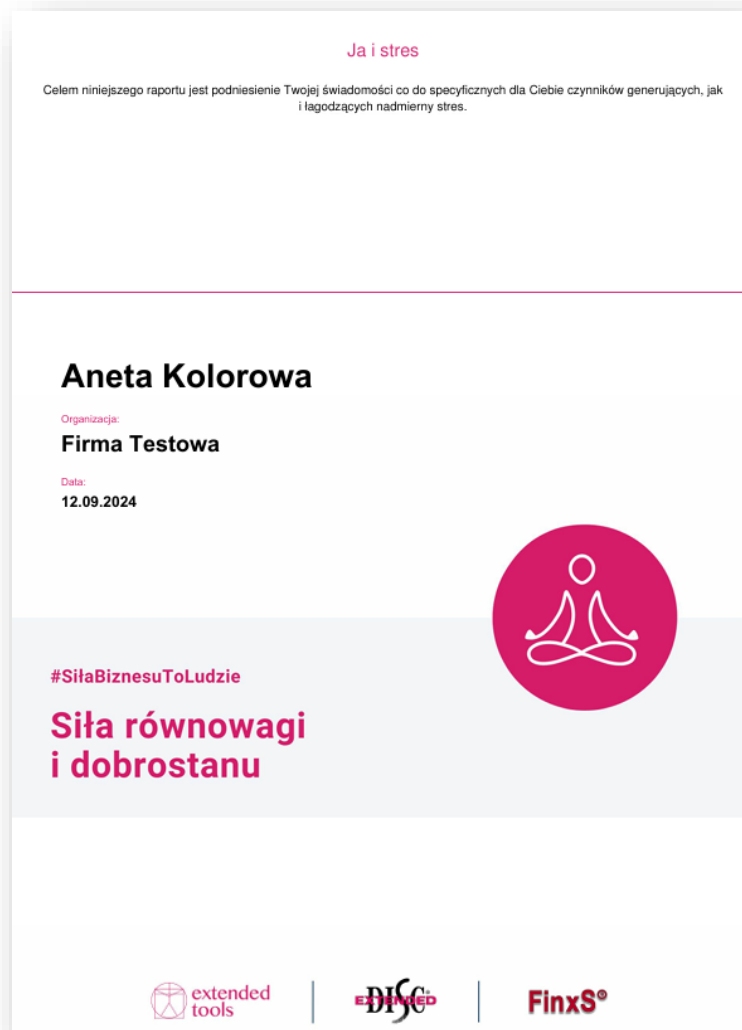
Mocne strony

Zachowania wymienione poniżej stanowią Twoje naturalne mocne strony.

- Lubi konkurować pamiętając przy tym o innych ludziach
- Potrafi utrzymać motywację u ludzi
- Nie miażdży innych, kiedy wprowadza zmiany
- Zauważa emocje
- Potrafi generować pomysły
- Ma dłuższą perspektywę w dostrzeganiu spraw
- Potrafi sprzedawać swoje pomysły innym
- Ma odwagę pracować bez instrukcji
- Jest zachęcający i pozytywny
- Potrafi być cierpliwy
- Robi to, co jest najlepsze dla zespołu
- Lubi ludzi

Jakie są Twoje najważniejsze atuty?

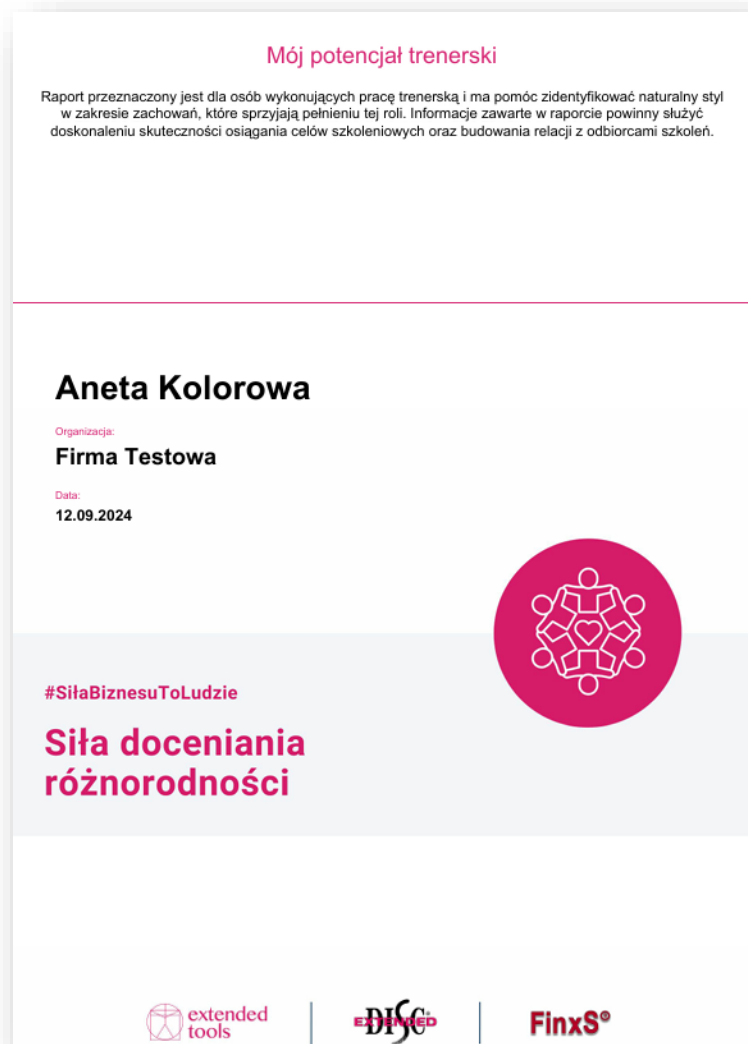
Jak je wykorzystujesz na swoim stanowisku pracy?



- Psychoedukacja
- Samoświadomość w zakresie indywidualnych stresorów
- Wskazówki jak znaleźć wsparcie

Extended DISC jako narzędzie profilaktyki stresu

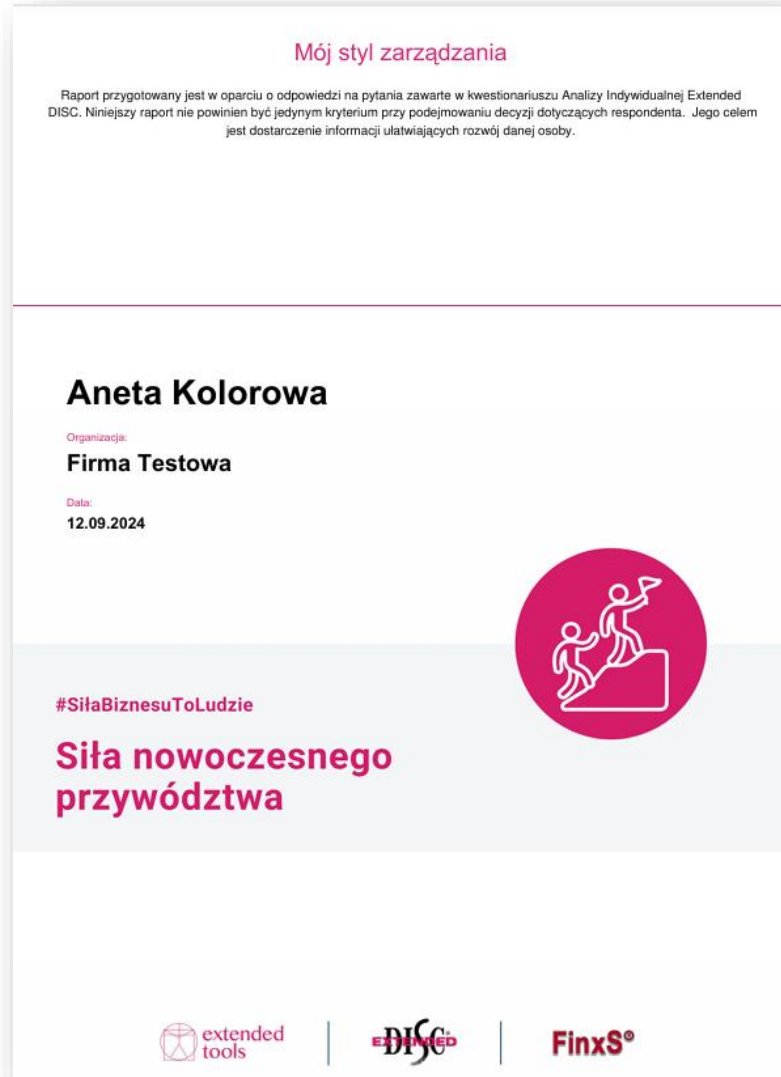
- **Zrozumienie różnic w zespole.** Liderzy i członkowie zespołu mogą przewidywać, jakie sytuacje mogą być stresujące dla różnych osób i odpowiednio dostosowywać komunikację oraz podział zadań.
- **Lepsza komunikacja i minimalizacja konfliktów.** Dzięki świadomości stylów DISC można redukować napięcia poprzez dostosowanie stylu komunikacji do odbiorcy.
- **Efektywne role w zespole.** Podział obowiązków zgodny z naturalnymi predyspozycjami zmniejsza stres wynikający z niewłaściwego dopasowania do roli.
- **Lepsze zarządzanie zmianą.** W zespołach często stresujące są zmiany – znajomość Extended DISC pozwala przewidzieć, kto potrzebuje więcej czasu na adaptację, a kto będzie liderem zmian.



- Analiza potencjału trenerskiego
- Samoświadomość w zakresie komfortowych zachowań i potencjalnych wyzwań
- Użyteczne źródło ułatwiające np. dobór par trenerskich
- Wsparcie dla warsztatów trenerskich



Raporty menedżerskie



- Samoświadomość menedżera
- Opis potencjału w zarządzaniu
- Najbardziej i najmniej komfortowe zachowania związane z zarządzaniem
- Wnioski rozwojowe

Mój styl zarządzania

Aneta Kolorowa

Organizacja:
Firma Testowa

Data:
12.09.2024

Podjęcie decyzji

Najbardziej komfortowe zachowania związane z podejmowaniem decyzji

Wyjaśnianie emocji i faktów stojących za decyzją: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Włączanie się w potrzeby innych przed podjęciem decyzji: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Podjęcie decyzji biorąc pod uwagę zarówno fakty jak i ich wpływ na ludzi: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Otwartość na wspólne wypracowywanie rozwiązań: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Rozwiązując problem równowagi pomysły swoje i innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Spontaniczne, intuicyjne podejmowanie decyzji: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Rozważne, bezpieczne podejmowanie decyzji: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Najmniej komfortowe zachowania związane z podejmowaniem decyzji

Podjęcie decyzji bez wskazówek i wsparcia od innych: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Aktywne kierowanie procesem podejmowania decyzji: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Rozkładanie złożonych problemów na kolejne kroki: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Kreowanie wielu różnorodnych sposobów rozwiązania danego problemu: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Niezależne rozwiązywanie problemów bez angażowania innych: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Obrona swoich decyzji w obliczu sprzeciwu: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Podjęcie decyzji "twardych" i niepopularnych decyzji: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Refleksje i wnioski

Które, z powyższych zachowań są dla Ciebie najbardziej komfortowe? Jak je wykorzystujesz w codziennej pracy? Jak sobie radzisz z zadaniami wymagającymi mniej komfortowych zachowań? Co możesz zrobić w tym zakresie?

Aneta Kolorowa

Organizacja:
Firma Testowa

Data:
12.09.2024

Zarządzanie zmianą

W tej części raportu znajdziesz przegląd różnorodnych sytuacji związanych z zachowaniami wobec zmiany.

Najbardziej komfortowe zachowania związane z zarządzaniem zmianą

Wspieranie innych, gdy potrzebują lepiej zrozumieć zmianę: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Otwartość na słuchanie nowych pomysłów: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Angażowanie się w proces zmian jako uczestnik prac projektowych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Akceptowanie i wprowadzanie nowych pomysłów: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Uwzględnianie potrzeb wielu osób przed decyzją o zmianie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Pozytywne nastawienie i promowanie zmian w organizacji: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Otwartość na nowe doświadczenia, pomysły i kulturę: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 **2** 3 4 5

Najmniej komfortowe zachowania związane z zarządzaniem zmianą

Podjęcie decyzji intensywnych działań dla uruchomienia nowych możliwości biznesowych: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Zaangażowanie i większa motywacja w obliczu presji: -5 **-4** -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

Aktywne reagowanie na nieoczekiwane zmiany i przeciwności: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Inicjowanie zmian poprzedzonych analizą i przygotowaniem: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Nieustanne poszukiwanie zmian: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Odważne podejmowanie kolejnych działań nawet gdy poprzednie zakończyły się niepowodzeniem: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Przewidywanie potencjalnych, długofalowych skutków zmian: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Które, z powyższych zachowań są dla Ciebie najbardziej komfortowe? Jak je wykorzystujesz w codziennej pracy? Jak sobie radzisz z zadaniami wymagającymi mniej komfortowych zachowań? Co możesz zrobić w tym zakresie?

Aneta Kolorowa

Organizacja:
Firma Testowa

Data:
12.09.2024

5. Przywództwo i zarządzanie - wskazówki

Chociaż zazwyczaj rekomendujemy żebyś się koncentrował na rozwijaniu swoich mocnych stron, zobacz jak prostymi działaniami (czasem mniej komfortowymi) możesz poprawić swoją efektywność. Poniżej znajdziesz kilka wskazówek, które warto wykorzystać do doskonalenia swojej skuteczności w realizacji codziennych zadań menedżerskich. Są one dostosowane do Twojego indywidualnego wyniku analizy.

Przedsiębiorczość

- Pamiętaj o celach jakie ustaliłeś dla poszczególnych grup interesariuszy
- Odnosnie każdej osoby zastanawiaj się, co może zrobić dla Ciebie
- Stwórz system, poprzez który możesz zmierzyć, czy każdy etap działania jest wystarczająco efektywny
- Naucz się prezentować siebie jako osobę wymagającą
- Naucz się tworzyć kulturę organizacyjną, która skupia się na opłacalności
- Rozważając nowe możliwości, zapisuj dlaczego i co spodziewasz się osiągnąć
- Wyznaczaj cel do osiągnięcia w sytuacji każdej interakcji z innymi

Zarządzanie - co warto robić?

- Upewnij się, że atmosfera jest przyjacielska, ale to ty jesteś liderem
- Staraj się być nieco bardziej wymagający wobec pracowników, którzy już są zmotywowani
- Utrzymuj większą kontrolę, niż wydaje ci się konieczne
- Przekazaj pracownikom jasny terminarz, w którym określone zostaną terminy na jakie zadania mają zostać wykonane
- Zastanów się, w jaki sposób możesz skorzystać z dobrej atmosfery
- Upewnij się, że twoi podwładni wiedzą, iż masz również możliwość do wdrażania niepopularnych decyzji
- Utrzymuj swoją pozycję lidera, kontrolując stan rzeczy

Zarządzanie - czego unikać?

- Bądź ostrożny, by nie dawać ludziom do zrozumienia, że wszystko jest w porządku, gdy tak nie jest
- Nie rozpisuj się o tym, co myślą inni, że jest możliwe lub nie
- Nie zapomnij, że powinieneś cały czas próbować uczynić ludzi bardziej efektywnymi
- Upewnij się, że nie polegasz tylko na tym, co mówią ludzie - poszukuj bardziej konkretnych dowodów na to że wszystko idzie dobrze
- Uważaj, aby nie koncentrować się na tworzeniu dobrej atmosfery bardziej niż na osiąganiu innych celów
- Bądź przyjazny - ale nie zbliżaj się za blisko z podwładnymi
- Naucz się nie zwracać uwagi, co myślą inni – najpierw zdecyduj jaki jest twój punkt widzenia

Refleksje i wnioski

Przeanalizuj powyższe wskazówki i wybierz te, które uważasz za szczególnie przydatne. Zastanów się jak je zastosować w codziennych zadaniach.

Lider/Liderka nowej ery

Twój potencjał a zachowania przywódcze na nowe czasy

Raport przygotowany jest w oparciu o odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu Analizy Extended DISC. Niniejszy raport nie powinien być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących respondenta. Jego celem jest dostarczenie informacji ułatwiających rozwój danej osoby.

Aneta Kolorowa

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

12.09.2024



#SiłaBiznesuToLudzie

**Siła nowoczesnego
przywództwa**

- Samoświadomość leaderska
- Diagnoza stylu przywództwa
- Autorefleksja
- Wnioski rozwojowe

Lider/liderka nowej ery

Aneta Kolorowa

Organizacja:

Firma Testowa

Data:

12.09.2024

Style przywództwa a model Extended DISC

Przywództwo autorytatywne (styl D) i przywództwo innowatorskie (styl I)



Autorytatywny Styl D Lider na czele

- Często opiera się na sile i dystansie
- Wysoce dyrektywny – mówi do wykonawców
- Wywiera presję i stawia ambitne cele
- Kładzie nacisk na szybkość i osiągnięcia

Innowatorski Styl I/ Lider jako pionier

- Przekonujący, charyzmatyczny i przyjazny
- Zorientowany na przyszłość - przewidujący
- Aktywny i energiczny - daje przykład
- Pozytywny i optymistyczny, tworzący pozytywną atmosferę

Przywództwo nieformalne (styl I) i przywództwo angażujące (styl I/S)

Nieformalny Styl I Lider jako przyjaciel

- Ceni luźną atmosferę
- Kreatywny, ceni pozytywną energię bardziej niż dokładność czy zasady
- Podkreśla relacje osobiste
- Zachęca do konkurencyjności przez inspirację, a nie presję

Zaangażowany Styl I/S Lider jako moderator

- Dbą o etos zespołu
- Otwarty, przyjazny i akceptujący środowisko
- Lider współpracuje ze swoim zespołem - bez hierarchii
- Dbą o realizację wspólnych celów i obowiązków



Twój potencjał na tle aktualnie pożądaných zachowań przywódczych

Zapewnij bezpieczeństwo psychologiczne

Dlaczego to jest teraz ważne: Obojętnie czy nasz obecny świat określimy akronimami VUCA, czy BANI, kompleksowość i zmienność dzisiejszych wyzwań wymaga dobrej współpracy w zespołach oraz dużej dozy kreatywności. Aby je zapewnić potrzebne jest budowanie atmosfery i przestrzeni, w której ludzie czują się dobrze, mogą być sobą, nie tracą czasu i energii na udawanie kogoś innego. Bezpieczeństwo psychologiczne budują także takie zachowania jak: uwzględnianie różnorodności i indywidualizacja podejścia, regularne rozmowy ze współpracownikami - nie tylko na temat bieżących spraw, budowanie zaufania w zespole, otwartość na pytania, pomysły, czy krytykę, przyzwolecie na błędy, jeśli prowadzą do nauki oraz troskę o dobrostan i zdrowie psychiczne współpracowników.

Poniżej zaznaczono obszary odpowiadające zachowaniom związanym z zapewnianiem bezpieczeństwa psychologicznego.



Najbardziej komfortowe zadania/zachowania

Utrzymywanie dobrych relacji międzyludzkich: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Szanowanie pomysłów i wiedzy innych osób: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Wyczuwanie emocji innych ludzi nawet gdy nie są wprost wyrażane: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Budowanie porozumienia z innymi: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Otwartość na mówienie o własnych błędach: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Najmniej komfortowe zadania/zachowania

Budowanie atmosfery otwartości i zaangażowania: -5 -4 -3 -2 **-1** 0 1 2 3 4 5

Życliwy i uważny sposób komunikacji: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Komunikowanie taktowne i ostrożne: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Bycie rozmownym i otwartym: -5 -4 -3 -2 -1 0 **1** 2 3 4 5

Angażowanie się w różnorodne kontakty międzyludzkie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 **3** 4 5

Twój potencjał na tle aktualnie pożądaných zachowań przywódczych

Przewódź zmianom i innowacjom

Dlaczego to jest teraz ważne: Skuteczne wdrażanie zmian w organizacji było zawsze ważne, jednak niedoceniane. Dzisiejsze tempo zmian i radykalnych innowacji wynikających m. l., z rewolucji cyfrowej: nowe technologie, nowe modele biznesowe, czy rozwój sztucznej inteligencji, powoduje, że liderzy i liderki jeszcze większą uwagę powinni dziś skupić na przeprowadzeniu zmianom i innowacjom.

Poniżej zaznaczono obszary odpowiadające zachowaniom związanym z przeprowadzeniem zmianom i innowacjom.



Najbardziej komfortowe zadania/zachowania

Akceptowanie i wprowadzanie nowych pomysłów: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Wspieranie innych, gdy potrzebują lepiej zrozumieć zmianę: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Zachęcanie ludzi do akceptowania i rozumienia niechcianych zmian: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 **5**

Uwzględnianie potrzeb wielu osób przed decyzją o zmianie: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 **4** 5

Okazywanie entuzjazmu wobec pomysłów zgłaszanych przez innych: -5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 **3** 4 5

Najmniej komfortowe zadania/zachowania

Inicjowanie zmian poprzedzonych analizą i przygotowaniem: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Nieustanne poszukiwanie zmian: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

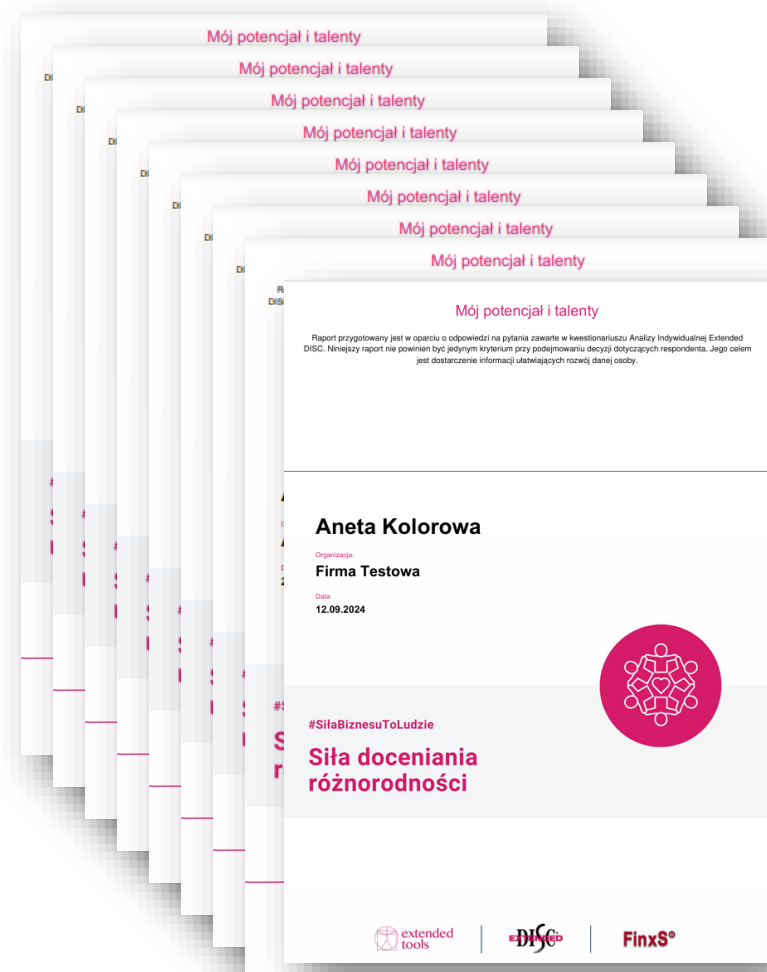
Przewidywanie potencjalnych, długofalowych skutków zmian: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Przewidywanie zmian w otoczeniu i przygotowywanie się do nich: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5

Tworzenie innowacyjnych pomysłów w oparciu o fakty: -5 -4 **-3** -2 -1 0 1 2 3 4 5



Raporty zespołowe



Mój zespół

Raport przygotowany jest w oparciu o odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu Analizy Indywidualnej Extended DISC. Jako taki, raport nie powinien być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących zespołu. Celem raportu, jest dostarczenie dodatkowych informacji dla zespołu i jego przełożonego.

Zespół projektowy

Organizacja:

Firma

Data:

07.05.2025



#SiłaBiznesuToLudzie

Siła skutecznych zespołów

Mój zespół

Raport przygotowany jest w oparciu o odpowiedzi na pytania zawarte w kwestionariuszu Analizy Indywidualnej Extended DISC. Jako taki, raport nie powinien być jedynym kryterium przy podejmowaniu decyzji dotyczących zespołu. Celem raportu, jest dostarczenie dodatkowych informacji dla zespołu i jego przełożonego.

Zespół pr

Organizacja:
Dobra Firma

Data:
21.05.2025

#SiłaBiznesuToLu

**Siła skute
zespołów**

Idealny przełożony

Poniższe informacje mają na celu wsparcie przełożonego w zrozumieniu specyficznych potrzeb poszczególnych osób, a co za tym idzie lepszego dostosowania sposobu komunikowania się i zachowań lidera.

Aneta Kolorowa
Przełożony takiej osoby powinien daryć go zaufaniem i wspierać. Ten pracownik nie powinien być pozostawiony sam sobie, jeżeli jest nowicjuszem, albo kiedy planowane są zmiany. Przełożony powinien docenić pracę, którą wykonał ten pracownik. Ma on silną potrzebę bycia szanowanym, poczuć że praca, którą wykonuje jest ważna.

Krzysztof Niebysł
Kiedy dostaje nowe, nieznanne 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, poczuć że praca, którą wykonuje jest ważna.

Mateusz Niezwykły
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.

Ala Przykładowa
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 sprawi, iż życie pracownika staje się pełne niepokojów i braku równowagi. Przełożony musi być świadomym tego, iż przyjmując nowe obowiązki musi dokładnie liczyć zasoby według sił i trzymać się tylko realnych celów.

Marta Robocza
Przełożony tej osoby musi być konkretny w swoich słowach i czynach. Musi dotrzymywać słowa i zachowywać się stosownie do danych obietnic. Z drugiej strony, przełożony nie może być zbyt agresywny, niecierpliwy, bądź też powściązliwy. Komplementy przełożonego odnośnie pracy tego pracownika powinny być zasłużone i nie wyolbrzymione.

Czarek Stalowy
Dobry szef dostarcza mu różnorodnych zajęć tak, aby był w stanie wykonywać je z poczuciem samodzielności. Przełożony powinien wspierać go w ryzykownych momentach, oraz kiedy wiadomo jest, iż ktoś będą przeciwstawiał się zastrzeżonej sytuacji. Przełożony nie może „przeciągać” takiego pracownika oczekując od niego przesadne punktualnej postawy, ale pewne cele i wiążące się z tym terminy muszą być ustalone.

Aleksandra Testowa
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.

Aldona Wyjątkowa
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.

extended
tools

DISC

FinxS®

11

- Zestawienie wyników wszystkich osób
- Wsparcie w zarządzaniu zespołem
- Wskazówki dla menedżera jak pracować z poszczególnymi osobami



- Diagnoza kultury zespołu w oparciu o indywidualny potencjał osób
- Wsparcie w zarządzaniu zespołem

Kultura zespołu

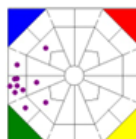
KULTURY ZESPOŁÓW - TYPY ZESPOŁÓW

Profile behawioralne członków zespołu definiują wiele aspektów kultury zespołu. Odgrywają ważną rolę w sposobie komunikowania się, podejmowania decyzji, radzenia sobie z konfliktami, podziale obowiązków i wielu innych aspektach zachowania zespołu.

Ważne jest, aby zwrócić uwagę na różne typy zespołów przed dalszą analizą kultury zespołu.

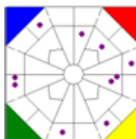
Zespoły jednorodne:

- Jedna silna kultura, z którą wszyscy się w pełni utożsamiają
- Łatwa komunikacja
- Mniej nieporozumień
- Zmniejszona elastyczność
- Trudności z podziałem obowiązków



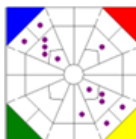
Zespoły różnorodne:

- Brak jednej silnej kultury, z którą wszyscy się w pełni utożsamiają
- Elastyczność
- Różnorodność punktów widzenia
- Nieporozumienia w komunikacji
- Odmienne punkty widzenia opóźniają podejmowanie decyzji



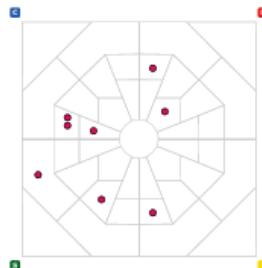
Zespoły podzielone:

- Podzielone na podkultury
- Delegowanie odpowiedzialności
- Różnorodne punkty widzenia
- Podział na podzespoły ("my" i "wy")
- Walka o władzę (czyj punkt widzenia wygrywa)



Ten zespół?

Jak zaklasyfikowałbyś/zaklasyfikowałabyś ten zespół - czy jest on bardziej jednorodny, czy niejednorodny, a może rozproszony?



ROLA, JAKĄ KAŻDY CZŁONEK ZESPOŁU PRZYJMUJE W SPOSÓB NATURALNY

Poniżej opisano role, jakie każdy z członków zespołu w naturalny sposób pełni w środowisku zespołowym.

Aneta Kolorowa

- Umie znajdować kompromisy
- Wytrwały słuchacz, potrafi udzielić dobrej rady
- Osoba, która uczestniczy i jest obecna

Krzysztof Niebysławy

- Często przyjmuje rolę wykonawcy
- Pilnuje, czy pracownicy posuwają się zgodnie z planem
- Trzyma się w tyle

Mateusz Niezwykły

- Ten, który dokonuje analitycznych podsumowań
- Tworzy nowe interpretacje, precedensy
- Menadżer, specjalista w swojej dziedzinie

Ala Przykładowa

- Często przyjmuje rolę wykonawcy
- Pilnuje, czy pracownicy posuwają się zgodnie z planem
- Trzyma się w tyle

Marta Robocza

- Umie znajdować kompromisy
- Wytrwały słuchacz, potrafi udzielić dobrej rady
- Osoba, która uczestniczy i jest obecna

Czarek Stalowy

- Osoba, która inicjuje, zagaja, wyzwala dyskusję
- Osoba, która prezentuje, wprowadza nowe pomysły
- Osoba, która kładzie kres wszelkim wahaniom

Aleksandra Testowa

- Często przyjmuje rolę wykonawcy
- Pilnuje, czy pracownicy posuwają się zgodnie z planem
- Trzyma się w tyle

Aldona Wyjątkowa

- Osoba, która poprawia błędy w sposób pozytywny
- Prezentuje znane fakty w nowy, niesztablonowy sposób
- Jest graczem zespołowym

KULTURA DISC TWOJEGO ZESPOŁU

Każdy zespół jest wyjątkowy! Kultura zespołu jest zawsze kombinacją kompromisów pomiędzy "indywidualnymi kulturami" członków zespołu. Im więcej członków zespołu przejawia podobne cechy zachowania, tym bardziej kultura zespołu odzwierciedla preferencje tych członków.

Zanim skupisz się na kulturze DISC Twojego zespołu, zwróć uwagę na typ Twojego zespołu. Interpretacja kultury Twojego zespołu zależy w dużej mierze od jego typu.

Kultura DISC w zespołach jednorodnych

Łatwiej jest zdefiniować i zidentyfikować kulturę zespołu w jednorodnym zespole. Potrzebnych jest mniej kompromisów, ponieważ podobne zachowania wzajemnie się wzmacniają. Możesz oczekiwać, że zespół będzie zachowywał się w przewidywalny sposób, niezależnie od sytuacji czy członka zespołu, z którym się komunikujesz.

Kultura DISC w zespołach różnorodnych

Ilość kompromisów zawieranych pomiędzy członkami zespołu jest szczególnie wysoka w zespołach różnorodnych. Jest mniej zachowań zespołowych, na które wpływa, i które kontroluje kultura zespołowa. Zachowanie zespołu jest mniej przewidywalne i bardziej zależne od tego, z którym członkiem zespołu się komunikujesz.

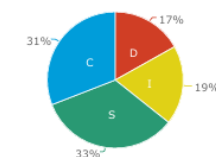
Kultura DISC w zespołach podzielonych

Jeśli zespół jest podzielony, zawsze warto zbadać, czy w zespole istnieje dwie podkultury, które są silniejsze niż ogólna kultura zespołu. W podzielonym zespole często dochodzi do pewnych kompromisów pomiędzy członkami zespołu, które definiują ogólną kulturę zespołu. Jednocześnie, istnieją aspekty, które zespół (czasami po cichu) zaakceptował, w przypadku których nie pójdzie na kompromis, ale każdy z podzespołów będzie miał różną kulturę odnoszącą się do tych aspektów.

Kultura Twojego zespołu

Poniższy wykres opisuje jak cztery główne style zachowań (D, I, S i C) wpływają na kulturę Twojego zespołu. Im większy procent, tym silniejszy wpływ ma dany styl na kulturę Twojego zespołu. Jeśli któryś styl ma wartość procentową wyższą niż 50%, oznacza to, że styl ten ma bardzo silny wpływ na kulturę zespołu, a członkowie zespołu musieli pójść na bardzo niewiele kompromisów. Style, które mają wartość procentową powyżej 15% (ale poniżej 50%) oznaczają, że kultura zespołu jest kombinacją kilku stylów DISC. Style, które mają udział procentowy poniżej 15%, w rzeczywistości nie mają żadnego wpływu na kulturę zespołu.

Kultura DISC Twojego zespołu

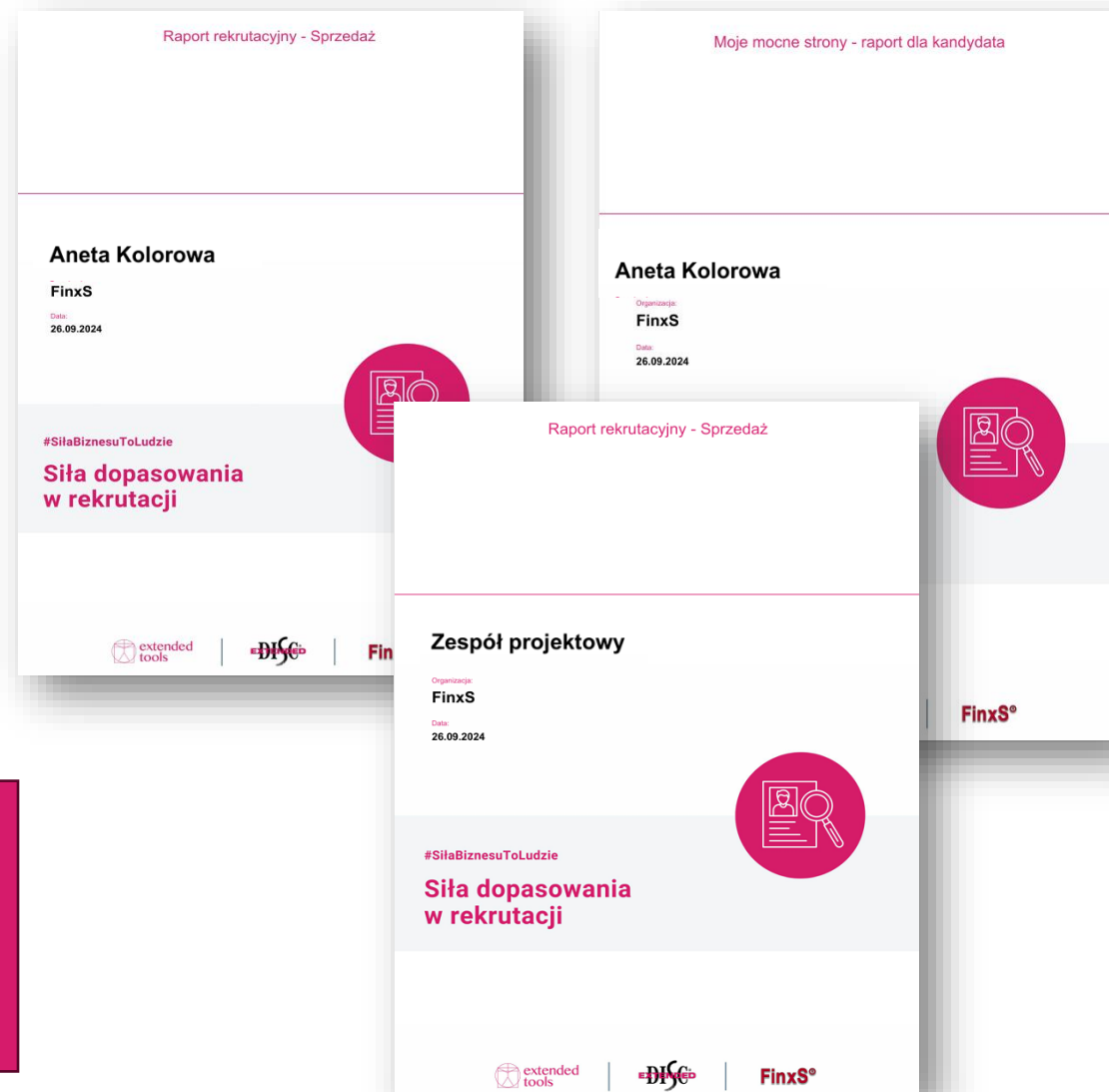




Raporty rekrutacyjne

Raporty rekrutacyjne

- Indywidualne
- Porównawcze
- Dla kandydata



Rekomendujemy projektowanie raportów pod potrzeby konkretnego procesu. W systemie FinxS znajdują się przykładowe raporty służące jako wzór i inspiracja.

Raport indywidualny - rekrutacja

Raport rekrutacyjny - Sprzedaż

Aneta Kolorowa

FinxS

Data:
26.09.2024

#SiłaBiznesuToLudzie

**Siła dopasowania
w rekrutacji**



7 najbardziej komfortowych zadań sprzedażowych dla tego kandydata



7 najmniej komfortowych zadań sprzedażowych dla tego kandydata



Wnioski

Dopasowanie do stanowiska

Poniżej możesz porównać predyspozycje kandydata do zdefiniowanego wcześniej profilu stanowiska.

- 5 = Nienaturalne

5 = Naturalne



Dopasowanie: 41%

☒ Twój profil ☒ Profil stanowiska

Wnioski

Raport porównawczy - rekrutacja

Dopasowanie

Aneta Kolorowa: 89%

Krzysztof Niebywały: 86%

Marta Robocza: 88%

Czarek Stalowy: 57%

Aldona Wyjątkowa: 57%

Raport rekrutacyjny - Sprzedaż

Zespół projektowy

Opiniotwórcy:
FinxS

Data:
26.09.2024

#SiłaBiznesuToLudzie

**Siła dopasowania
w rekrutacji**

Dopasowanie do stanowiska

Porównanie predyspozycji kandydatów do zdefiniowanego wcześniej profilu stanowiska.

Intensywna komunikacja z klientem, bardziej w roli eksperta niż sprzedawcy

Aneta Kolorowa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	90%
Krzysztof Niebywały:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	90%
Marta Robocza:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	90%
Czarek Stalowy:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	90%
Aldona Wyjątkowa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	80%

Wsluchiwanie się w potrzeby klienta

Aneta Kolorowa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	100%
Krzysztof Niebywały:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	100%
Marta Robocza:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	100%
Czarek Stalowy:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	25%
Aldona Wyjątkowa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	35%

Omawianie i dbanie o potrzeby klienta

Aneta Kolorowa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	100%
Krzysztof Niebywały:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	100%
Marta Robocza:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	100%
Czarek Stalowy:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	35%
Aldona Wyjątkowa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	25%

Nawiązywanie i podtrzymywanie pozytywnych relacji

Aneta Kolorowa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	90%
Krzysztof Niebywały:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	90%
Marta Robocza:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	90%
Czarek Stalowy:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	65%
Aldona Wyjątkowa:	-5	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4	5	25%

Raport dla kandydata - rekrutacja

WPROWADZENIE

Dziękujemy za udział w procesie rekrutacyjnym. Przekazujemy Ci raport z wypełnionego przez Ciebie kwestionariusza Analizy Extended DISC. Niniejszy raport został zaprojektowany po to by pomóc Ci poznać i lepiej zrozumieć Twój naturalny styl zachowania.

Raport zawiera opis Twoich naturalnych predyspozycji i talentów, na których możesz bazować rozwijając swój potencjał oraz zdobywając nowe umiejętności. Analizując swój wynik pamiętaj, że nie ma złych i dobrych stylów zachowań. Każdy z nich ma swoje dobre strony, wspierające naszą efektywność i obszary zachowań, które w pewnych sytuacjach mogą być mniej przydatne. Mamy nadzieję, iż informacje zawarte w tym raporcie pomogą Ci stworzyć optymalny plan rozwoju Twoich umiejętności.

Raport opisuje naturalny styl zachowania danej osoby, czyli zachowania, i wysiłku, wymagają najmniejszej koncentracji i zwykle są dla tej osoby najprzyjemniejsze. Zazwyczaj reagujemy, gdy nie ma czasu na racjonalną, dogłębną analizę zachowania jest szczególnie widoczny w sytuacjach znacznej presji, gdy naturalne zachowanie została ograniczona.

Prezentowane treści są wypadkową odpowiedzi na pytania zawarte w behawioralnej Extended DISC. Mamy nadzieję, że znajdziesz tu źródło doświadczenia Twojej skuteczności osobistej i zawodowej.

Analiza Extended DISC nie opisuje pełnej osobowości człowieka i nie powinna być używana do oceny. Raport nie opisuje inteligencji, umiejętności zawodowych, zdobytej wiedzy lub doświadczenia.

Opis naturalnego stylu zachowania

W kolejnej części Raportu znajduje się obszerny opis naturalnych zachowań i potrzeb specyficznych dla osoby o podobnym do Twojego stylu zachowań. Przeczytaj uważnie ten opis i zastanów się, które informacje są dla Ciebie szczególnie istotne.

Atrybuty

Towarzystwo, przyjemny, zadowolony, konsekwentny, zorganizowany, koncentruje się na celach, ambitny, niezależny, nie okazuje uczuć, miły, przystępny, humanista.

Czynniki motywujące

Respondent czerpie motywację z możliwości bogatych kontaktów, dobrych stosunków międzyludzkich, współpracy z innymi oraz akceptacji w zespole. Chociaż nie jest osobą, która chętnie pracowałaby na sukcesy innych, to jednak pragnie aby w okolicy panowała miła atmosfera, lubi też wyrażać innym swój humor. Docenia poczucie niezależności wewnątrz struktur korporacyjnych. Potrzebuje pewną dawkę poczucia wolności.

Stara się unikać

Uczestnik badania nie lubi nadzoru szczegółowych poleceń ani też innych zastrzeżeń, które sprawiają, iż jego praca staje się nudna i ograniczona. Nie lubi podejścia nacechowanego przesadnym pedantyzmem, nie znosi ludzi czyhajcych tylko na błędy. Ma kłopoty w kontaktach z ludźmi, którzy nie mają poczucia humoru, albo nie umieją cieszyć się w towarzystwie innych.

Styl komunikacji

Jest często opisywany jako człowiek przyjemny, humanista, ale z drugiej strony racjonalny rozmówca. Jest w stanie wybudzić entuzjazm i inspirować innych ludzi, brać pod uwagę interesy zespołu oraz pokierować tym zespołem tak, aby osiągnąć sukces. Nie jest tak uważnym słuchaczem, jak się wydaje.

Refleksje i wnioski

Czynniki motywujące

Ta część opisuje elementy, które mogą Cię motywować. Im więcej tego typu elementów w Twoim otoczeniu, tym większy będzie poziom Twojej motywacji.

- Dobry i pełni energii przyjaciele
- Pozytywna i ekscytująca atmosfera
- Swoboda w sposobie wykonywania obowiązków
- Ludzie, którzy łatwo się angażują
- Otwartość w komunikacji
- Brak szczegółowych zadań
- Możliwość poszerzania się naprzód
- Swobodne dyskusje
- Możliwość pracy nad wzniosłymi pomysłami i zmianami
- Wysłuchiwanie jego opinii
- Nowe możliwości
- Pozytywny sposób promowania rzeczy

Wybierz 2-3 czynniki motywujące, które są dla Ciebie szczególnie istotne w środowisku pracy

Mocne strony

Zachowania wymienione poniżej stanowią Twoją naturalną mocną stronę.

- Lubi konkurować pamiętając przy tym o innych ludziach
- Potrafi utrzymać motywację u ludzi
- Nie ma strachu przed zmianą, kiedy wprowadza zmiany
- Zauważa emocje
- Potrafi generować pomysły
- Ma dłuższą perspektywę w dostrzeganiu spraw
- Potrafi sprzedawać swoje pomysły innym
- Ma odwagę pracować bez instrukcji
- Jest zachęcający i pozytywny
- Potrafi być cierpliwy
- Robi to, co jest najlepsze dla zespołu
- Lubi ludzi

Jakie są Twoje najważniejsze atuty?

Jak je wykorzystujesz na swoim stanowisku pracy?

Preferowana rola w zespole

W tej części raportu znajdziesz informacje na temat typowych ról, które swobodnie przyjmuje w zespole osoba o podobnym do Twojego stylu.

Inspirator

Inspirator jest osobą, która generuje pomysły, chce działać i ma wysokie zdolności do wpływania na pozostałych członków grupy. Nie pozostaje w miejscu wahając się i rozważając, lecz wierzy w swój instynkt i spontaniczność. Lubi zmiany i udzielanie się w różnych grupach, sytuacjach i rolach. Członkowie grupy postrzegają go jako otwartą, towarzyską osobę, lecz dość powierzchowną i zaabsorbowaną własną osobą. W rzeczywistości jednak podejmuje na raz tak wiele działań, że nie ma czasu się zatrzymać i zastanowić nad czynnymi obawami, nawet gdyby tego chciał. Lubi wyrażać swoją opinię i stara się przekonać innych do przejścia na swoją stronę w zespole. Nie jest zbyt cierpliwym słuchaczem. W jakiś sposób musi się wyróżniać w grupie; nieprzejętym jest dla niego bycie przeciętną osobą w przeciętnej grupie. Koncentrowanie się na jednej rzeczy jest dla niego trudne, ponieważ jest o wiele lepszy w wymyślaniu pomysłów i rozpoczynaniu ich, aniżeli w kończeniu.

Postawa w stosunku do pracy w zespole

- Sposób na przyciągnięcie uwagi innych
- Sposób na zwiększenie motywacji w grupie
- Możliwość oddelegowania nudnych, rutynowych prac

Postęp osiągany przez grupę

- Pozwala grupie na reorganizację - uniknięcie stagnacji
- Atmosfera w grupie jest otwarta
- Angażuje innych

Rola jako osoby podejmującej decyzje

- Chce podejmować szybkie decyzje
- Zgłasza konkretne pomysły
- Nie analizuje wszystkich możliwych alternatyw

Rola jako osoby wykonującej

- Dąży do prostych, skutecznych rozwiązań
- Nie wdaje się w długie, jawne dyskusje
- Stosuje zasady i normy

Moje mocne strony

Aneta Kolorowa

Organizacja:

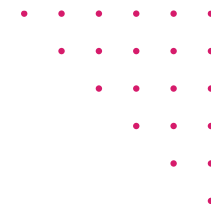
FinXS

Data:

26.09.2024

#SiłaBiznesuToLudzie

Siła dopasowania
w rekrutacji



- Extended DISC to **wiele raportów w jednym miejscu**
- Dla każdego wyniku w systemie możemy wygenerować **dowolny raport bez dodatkowych kosztów**
- Decyduj który z nich będzie najlepiej odpowiadał na potrzeby Twojego projektu!
- Jeśli potrzebujesz wsparcia – **jesteśmy tu dla Ciebie!**



Dziękujemy za uwagę!

Extended DISC®

