

Jak badamy dopasowanie kandydata do przełożonego?

Po przeprowadzonych z sukcesem:

- researchu,
- weryfikacji kompetencji
- testach merytorycznych, case studies

przychodzi czas na sprawdzenie jak kandydat, którego będziemy Wam prezentować w finalnej trójce może (nie musi) współpracować z przełożonym.

W trakcie procesu rekrutacji przełożony wypełnia test DISC®, my analizujemy wyniki i zestawiamy je z wynikami testu, który pod koniec procesu rekrutacji wypełnia też wybrany przez Was kandydat. Analiza obu wyników daje nam obraz synergii, zagrożeń, szans i potencjalnych kłopotów we współpracy.

Za <https://effectiveness.pl/>- DISC to 4 style zachowań, których metodologia w pełni opiera się na typologii Williama Marstona, a co więcej jest jedynym narzędziem DISC, które zostało opracowane na bazie oryginalnych prac tego badacza. Sformułowania, których używamy w ankiecie, pokrywają w 100% założenia, które stoją za modelem zdefiniowanym przez amerykańskiego psychologa. Analizując ludzkie postawy w konkretnym środowisku i w konkretnych sytuacjach, okazało się, że ludzie o podobnych stylach zwykle bardzo podobnie się zachowują. Co ciekawe, każdy z nas ma w sobie każdy styl zachowania, ale w różnym stopniu ich intensywności.

DISC to skrót od angielskich określeń poszczególnych stylów:

- **Dominant (Dominujący),**
- **Influencing (Wpływowy),**
- **Steady (Stały),**
- **Compliance (Sumienny).**

Test kompetencji DISC daje informację zwrotną m.in. o stylu komunikacji, o wrodzonych predyspozycjach w dziedzinie sprzedaży oraz indywidualnym podejściu do obsługi klienta, określa poziom decyzyjności, odporności na stres, postawę wobec zmian czy umiejętności analityczne.