

# DECAS

Profilul de personalitate  
in versiunea "Big-Five"

## DEZVOLTAT DE

FLORIN ALIN SAVA (coord.) - PsihoProiect

## RAPORT PREGATIT PENTRU

VARSTA: 55

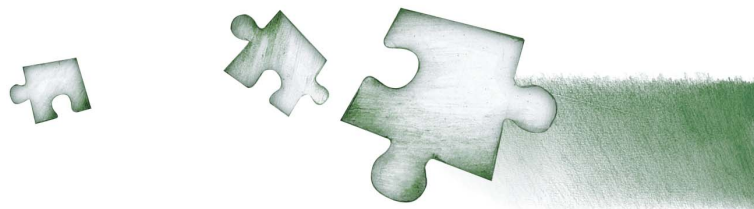
SEX: masculin

OCUPATIA: Trainer

## CHESTIONAR APLICAT SUB LICENTA

Nae-dumitrescu Alexandra Diana

Data: 09/03/2023



## STRUCTURA RAPORTULUI

Acest raport este generat pentru a va ajuta sa interpretati cat mai corect profilul de personalitate obtinut. El contine:

- informatii utile in inteprizarea raportului
- raspunsuri la itemi si rezultatele brute
- gradul de incredere in rezultatele testului
- profilul DECAS
- scurta caracterizare psihologica
- caracterizare psihologica detaliata (numai pentru rapoartele standard si business)
- recomandari pentru consultantul HR (numai rapoarte de tip business)

## INFORMATII UTILE IN INTERPRETAREA RAPORTULUI

La baza Inventarului de Personalitate DECAS se afla modelul Big-Five de personalitate care constituie teoria cu cel mai ridicat nivel de raspandire si validare stiintifica la nivel mondial. Cele cinci dimensiuni de personalitate evaluate prin acest instrument sunt:

- **DESCHIDEREA** identifica persoanele independente, creative, cu o cultura generala bogata, orientate spre dezbaterile ideilor si a teoriilor. La polul scazut regasim persoanele pragmatice si conformiste, care prefera valorile conservatoare, traditionale.

- **EXTRAVERSIUNEA** este specifica persoanelor exuberante, sociabile, energice, care se fac remarcate cu usurinta intr-un grup de oameni. La polul scazut se afla persoanele tacute, timide si formale in manifestare, care adopta o atitudine pasiva, rezervata.

- **CONSTIINCIOZITATEA** este asociata persoanelor disciplinate, cu un simt ridicat al datoriei si cu o nevoie puternica de realizare profesionala. La polul scazut se gasesc persoanele flexibile, care tind sa amane sarcinile sau sa renunte usor daca intampina probleme.

- **AGREABILITATEA** este specifica persoanelor tolerante, intelegatoare, ce dau dovada de spirit de echipa. La polul scazut regasim persoanele individualiste, mai putin increzatoare in ceilalti, cu un spirit competitiv ridicat si centrate pe sarcina in dauna relatiilor umane.

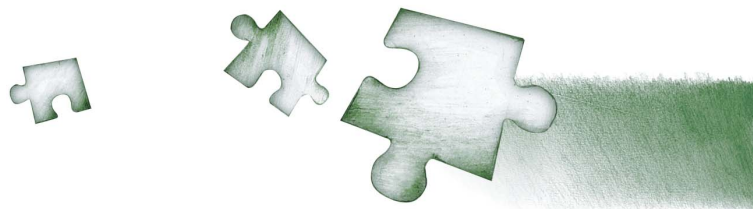
- **STABILITATEA** emotionala este asociata cu maturitatea emotionala. Aceste persoane sunt calme, au increderea in ele si fac fata cu succes stresului. La polul scazut se afla indivizii vulnerabili si labili emotional, care se descurajeaza sau se irita usor in fata obstacolelor.

Rezultatele obtinute sunt interpretate prin doua tipuri de scoruri standard: cotele T si percentilele. Acestea sunt obtinute prin raportarea persoanei evaluate la un etalon reprezentativ. Din punct de vedere cantitativ, cele cinci dimensiuni pot fi interpretate astfel:

- rezultate foarte scazute (cote T intre 20.00 si 34.99; percentile intre 1 si 7);
- rezultate scazute (cote T intre 35.00 si 44.99; percentile intre 8 si 30);
- rezultate medii (cote T intre 45.00 si 55.00; percentile intre 31 si 69);
- rezultate ridicate (cote T intre 56.01 si 65.99; percentile intre 70 si 93);
- rezultate foarte ridicate (cote T intre 66.00 si 80.00; percentile intre 94 si 99).

# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## RASPUNSURI LA ITEMI

1. F	11. F	21. A	31. F	41. F	51. A	61. A	71. A	81. A	91. F
2. A	12. A	22. F	32. F	42. A	52. F	62. A	72. A	82. A	92. A
3. A	13. F	23. A	33. F	43. F	53. A	63. F	73. F	83. A	93. F
4. F	14. F	24. F	34. F	44. F	54. A	64. F	74. F	84. F	94. F
5. A	15. F	25. F	35. A	45. A	55. F	65. A	75. A	85. F	95. F
6. F	16. F	26. A	36. A	46. F	56. A	66. F	76. A	86. F	96. F
7. F	17. A	27. F	37. A	47. A	57. F	67. A	77. F	87. A	97. A
8. F	18. A	28. F	38. F	48. A	58. A	68. A	78. F	88. F	
9. F	19. F	29. F	39. A	49. A	59. F	69. F	79. A	89. A	
10. A	20. A	30. A	40. F	50. A	60. A	70. A	80. F	90. F	

## SCORURI BRUTE

D: 17 E: 18 C: 10 A: 15 S: 15 SD: 16 RD: 2 AP: 45

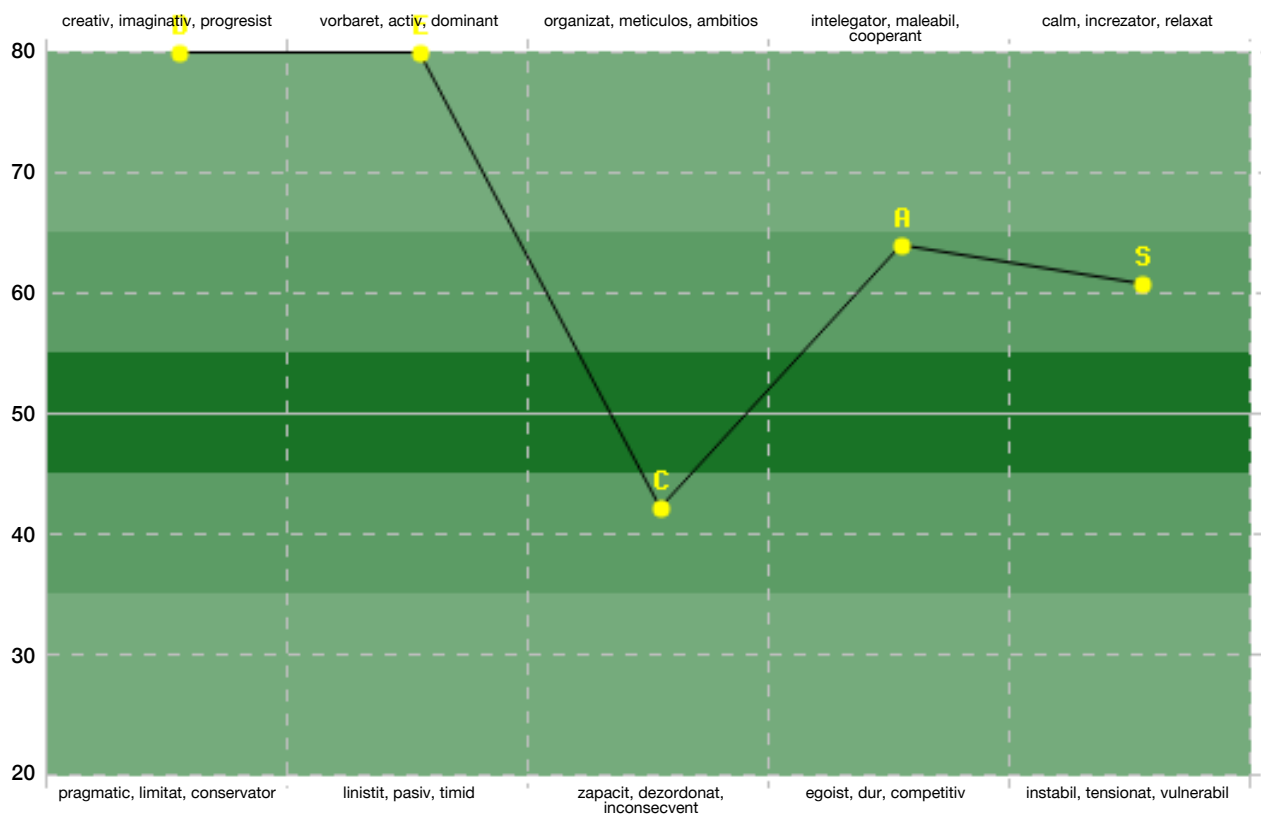
## GRADUL DE INCREDERE IN REZULTATELE TESTULUI

Dezirabilitate sociala: Raspunsurile nu au fost distorsionate (T=50.00 Percentil=50.00)

Raspunsuri intamplatoare: Raspunsurile nu au fost distorsionate (T=31.10 Percentil=3.00)

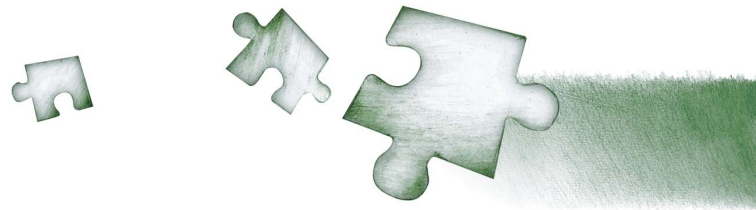
Aprobare: Raspunsurile nu au fost distorsionate (T=48.40 Percentil=44.00)

## PROFIL DECAS Scorare realizata avand ca baza etalonul: GENERAL - BARBATI (41-65 ANI)



# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## SCURTA CARACTERIZARE PSIHOLOGICA

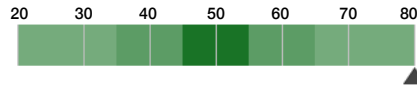
### Deschidere (D) T = 80.00 Percentil = 100.00

#### Avantaje

Simt practic dezvoltat, orientat spre implementarea actiunilor; respect pentru traditie; rezistenta la munca rutiniera.

#### Riscuri

Dificultati de adaptare la schimbari, interese limitate; excesiv de conformist fata de autoritati.



#### Avantaje

Creativ, dotat cu simt artistic si/sau cu interese intelectuale variate; deschis la schimbari, tolerant si orientat spre viitor.

#### Riscuri

Nonconformist, visator, cu imaginatie bogata; ii lipseste simtul practic, ramanand la stadiul ideilor.

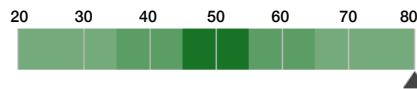
### Extraversiune (E) T = 80.00 Percentil = 100.00

#### Avantaje

Linistit, prefera intimitatea in dauna reuniunilor ample; actioneaza independent; reflexiv si rezistent la plictiseala.

#### Riscuri

Distant fata de ceilalti, timid, nu stie sa se bucure de viata; ezita sa-si asume roluri de conducator.



#### Avantaje

Entuziast, activ si optimist, intra usor in contacte sociale cu ceilalti si este apropiat de oameni; se face remarcat usor.

#### Riscuri

Guraliv, cu tendinte de dominare si control; se plictiseste repede.

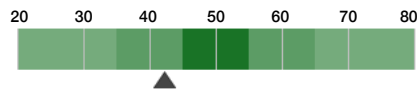
### Constiinciozitate (C) T = 42.20 Percentil = 22.00

#### Avantaje

Flexibilitate ridicata, toleranta la sarcini nestructurate; spontaneitate; informal in comportament si cu spirit de aventura.

#### Riscuri

Nu-si valorifica potentialul; poate incalca reguli sau responsabilitati, are probleme de auto-disciplinare.



#### Avantaje

Organizat si ambicios, cu standarde ridicate; meticulos si tenace in fata obstacolelor; demn de incredere; prudent in decizii.

#### Riscuri

Se relaxeaza cu dificultate, poate neglija viata personala, rigid, lipsit de spontaneitate si flexibilitate.

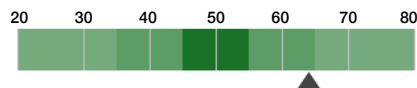
### Agreabilitate (A) T = 64.00 Percentil = 92.00

#### Avantaje

Spirit competitiv, independent in gandire; combativ, ii place sa iasa in fata.

#### Riscuri

Cinic si suspicios fata de ceilalti, arogant, egoist, orientat excesiv spre sarcina in dauna relatiilor, intra usor in conflicte.



#### Avantaje

Prefera armonia si cooperarea in dauna competitiei; modest, sincer, generos; are spirit de echipa.

#### Riscuri

Naiv si usor influentabil, ii este dificil sa-si apere punctul de vedere si renunta adesea in favoarea celorlalti.

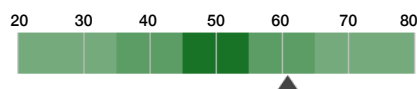
### Stabilitate emotionala (S) T = 60.80 Percentil = 86.00

#### Avantaje

Sensibil si atent la nevoile celorlalti, isi arata latura umana; prevazator.

#### Riscuri

Stresat, afectat cu usurinta de problemele aparute; se simte neajutorat si temator; pesimist, cu asteptari nerealiste.

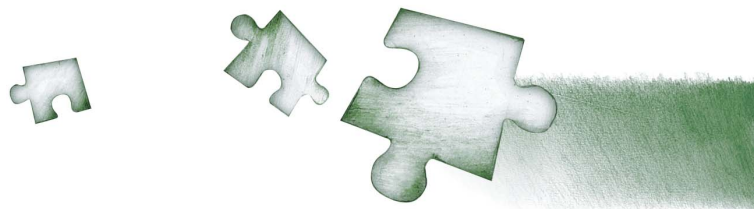


#### Avantaje

Calm, relaxat, incredere in sine ridicata; face fata eficient stresului si are asteptari realiste.

#### Riscuri

Indiferenta si lipsa de tact in relationarea cu ceilalti, insensibil la nevoile celorlalti, subestimeaza problemele aparute.



## INTERPRETAREA BAZATA PE COMBINAREA TRASATURILOR

In urma combinarii celor cinci dimensiuni de personalitate, se pot desprinde informatii relevante despre personalitatea persoanei evaluate.

Informatiile prezentate acopera sfera largi ale existentei umane precum:

### A. Aspecte generale

- Orientarea in viata (D & E)
- Orientarea in societate (D & A)

### B. Aspecte afective si de relationare cu ceilalti

- Interactiunea cu oamenii (E & A)
- Trairile afective dominante (E & S)
- Reactia in situatii de conflict (A & S)
- Reactia in situatii de stres (A & D)

### C. Aspecte legate de stilul de munca

- Stilul cognitiv (C & D)
- Atitudinea fata de munca (C & S)
- Modul de implicare in sarcini (C & E)
- Tipul caracterial (C & A)

## INFORMATII UTILE

Rezultatul unei persoane este semnalat printr-un cerc mic de culoare galbena (in varianta color) sau de culoare alba (in varianta alb/negru).

Pentru fiecare combinatie de factori sunt prezentate patru caracterizari si se ofera un set de trei adjective descriptive. Descrierile prezentate nu au valoare de adevar absolut, ci au un caracter probabilistic. Ele prezenta modul preferat (uzual) de comportament al persoanei evaluate. Aceasta nu elimina posibilitatea ca in anumite situatii, persoana sa se comporte intr-un alt mod decat cel tipic pentru profilul sau de personalitate.

Cele mai relevante descrieri pentru o anumita persoana sunt acelea care sunt mai apropiate de rezultatul persoanei semnalizat prin cercul galben (alb).

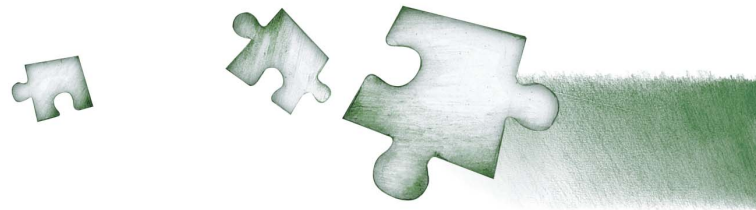
Cu cat acest cerc este pozitionat mai departe de centrul desenului, intr-o directie diagonala fata de cele doua axe, cu atat este mai caracteristica descrierea data pentru persoana evaluata.

Daca rezultatul este pozitionat departe de centrul imaginii, dar aproape de una dintre axe, exista posibilitatea ca oricare dintre cele doua descrieri, situate de o parte si de cealalta a axei respective, sa fie adevarate.

Daca rezultatul este pozitionat in centrul imaginii, inseamna ca persoana caracterizata nu are un stil clar conturat pentru vreuna dintre cele patru descrieri. In acest caz exista o probabilitate aproximativ egala de a adopta oricare dintre reactiile descrise in cele patru cadrane.

# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## ORIENTAREA IN VIATA

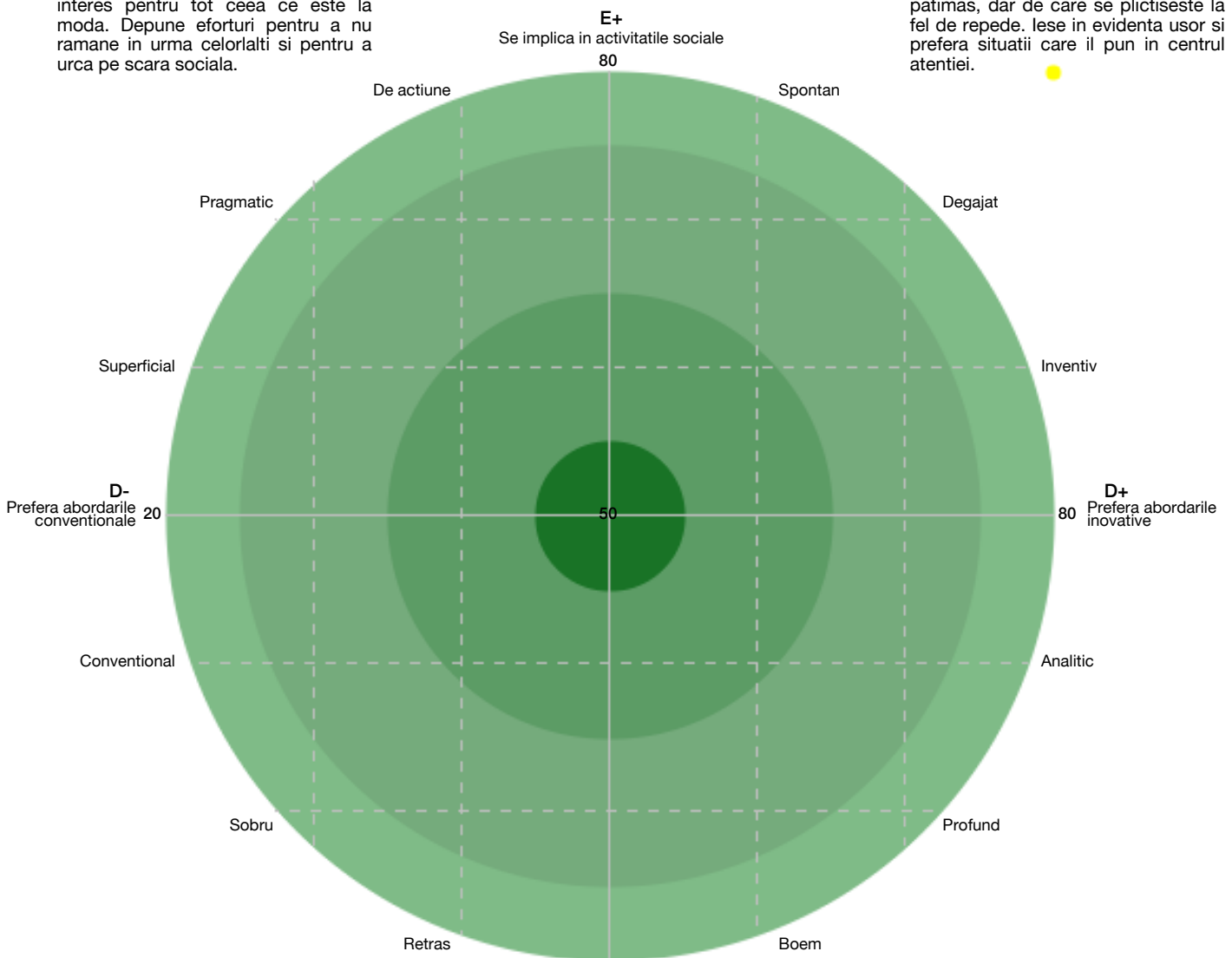
Extraversiune T = 80.00 Percentil = 100.00  
Deschidere T = 80.00 Percentil = 100.00

### Pragmaticul

Prefera activitatile de grup in care sa implementeze solutii acceptate si valorizate de societate. Manifesta interes pentru tot ceea ce este la moda. Depune eforturi pentru a nu ramane in urma celorlalti si pentru a urca pe scara sociala.

### Experimentatorul

In activitatile derulate prefera abordari inovative. Cauta mereu senzatii si experiente noi, in care se implica patimas, dar de care se plictiseste la fel de repede. Iese in evidenta usor si prefera situatii care il pun in centrul atentiei.



### Casnicul

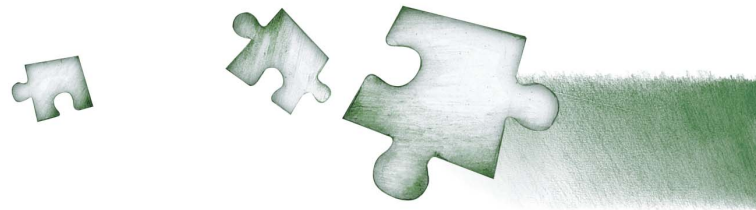
Prefera activitati practice, concrete, desfasurate solitar sau intr-un context familiar, in dauna reuniunilor sociale extravagante sau a preocuparilor culturale. Schimbarile si asumarea riscurilor sunt evitate, fiind preferata stabilitatea.

### Filosoful

Pare interesat de idei si trairi afective interioare mai mult decat de oameni. Prefera activitati solitare precum scrisul sau arta fotografica. Are o imaginatie bogata, dar care ramane adesea la stadiul fanteziilor.

# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## ORIENTAREA IN SOCIETATE

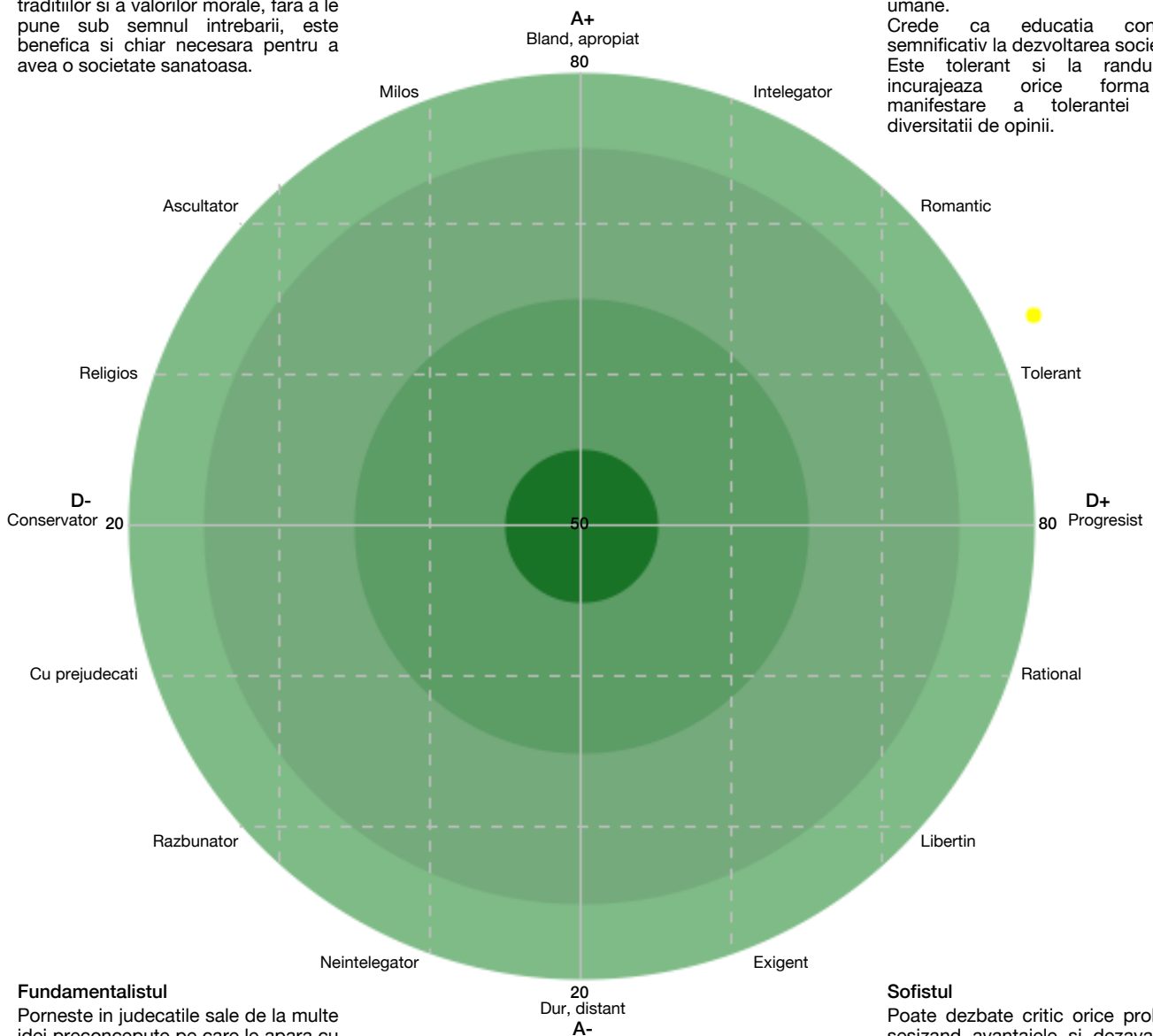
Agreeabilitate T = 64.00 Percentil = 92.00  
Deschidere T = 80.00 Percentil = 100.00

### Traditionalul

Este sensibil la valorile traditionale ale societatii precum familia sau biserica. Adesea este de parere ca respectarea traditiilor si a valorilor morale, fara a le pune sub semnul intrebării, este benefica si chiar necesara pentru a avea o societate sanatoasa.

### Progresistul

Idealist si deschis la minte are incredere in evolutia favorabila a societatii si in natura pozitiva a fiintei umane. Crede ca educatia contribuie semnificativ la dezvoltarea societatii. Este tolerant si la randul sau incurajeaza orice forma de manifestare a tolerantei si a diversitatii de opinii.



### Fundamentalistul

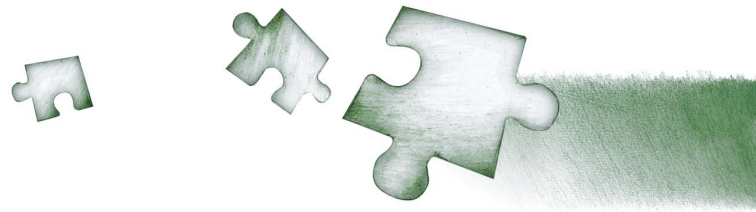
Porneste in judecatile sale de la multe idei preconcepute pe care le apara cu patima si la care ii vine foarte greu sa renunte, indiferent de dovezile prezentate. In plus, are o viziune sceptica asupra evolutiei societatii umane, fiind de parere ca aceia care nu respecta legile existente ar trebui sa fie pedepsiti aspru.

### Sofistul

Poate dezbate critic orice problema, sesizand avantajele si dezavantajele existente, fara a se implica afectiv. Prefera sa faca opinie discordanta fata de restul colegilor si sa aduca contra-argumente rationale castigatoare, chiar cu riscul de a nesocoti sensibilitatile colegilor starnite de aceasta atitudine.

# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## INTERACTIUNEA CU OAMENII

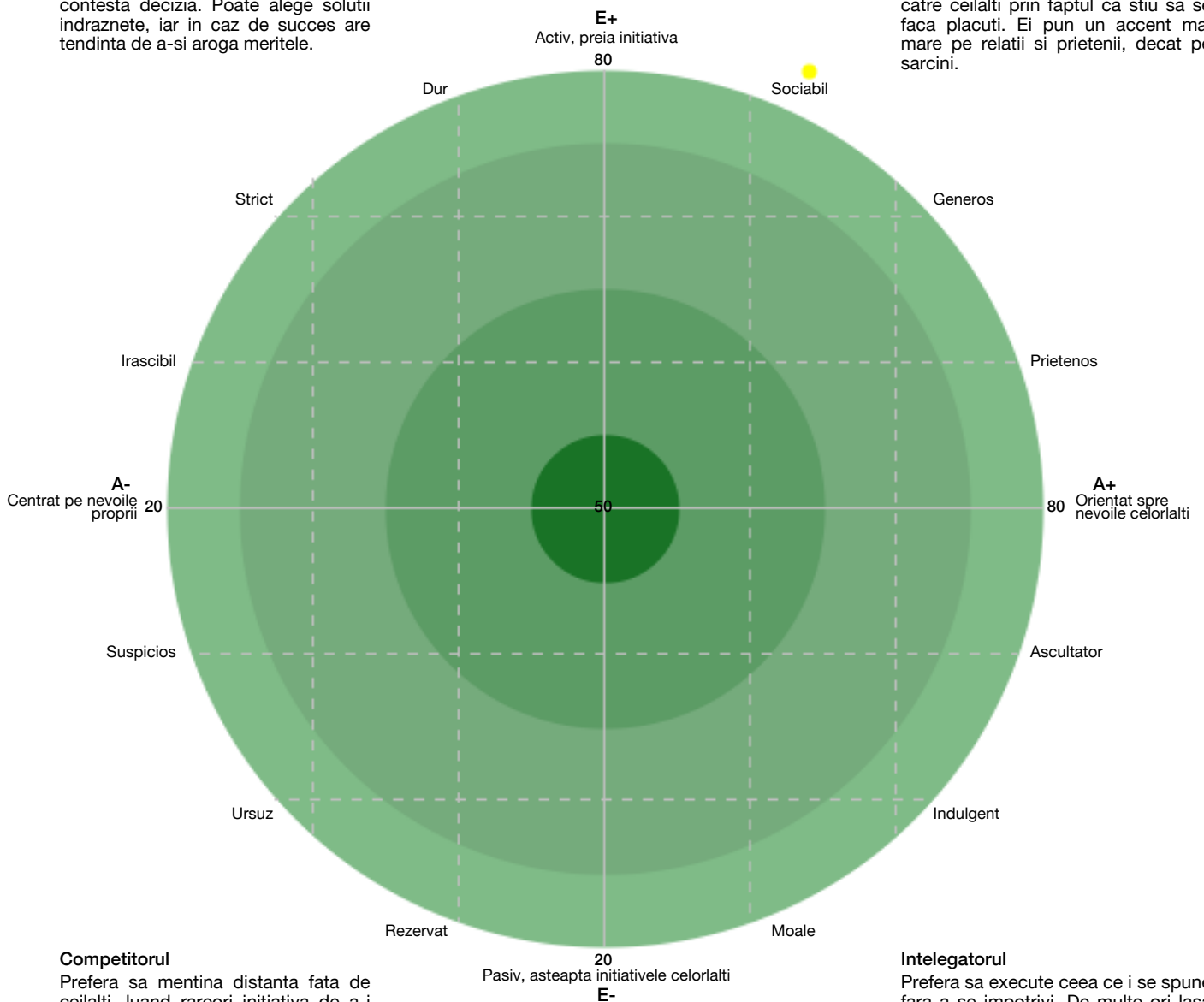
Extraversiune T = 80.00 Percentil = 100.00  
Agreabilitate T = 64.00 Percentil = 92.00

### Autoritarul

Prefera sa dea ordine decat sa le execute. Ocupa adesea pozitii de confruntare atunci cand ceilalti ii contesta decizia. Poate alege solutii indraznete, iar in caz de succes are tendinta de a-si aroga meritele.

### Popularul

Prefera compania celorlalti, legand usor noi relatii si prietenii. Adeseori devin lideri de grup, fiind apreciati de catre ceilalti prin faptul ca stiu sa se faca placuti. Ei pun un accent mai mare pe relatii si prietenii, decat pe sarcini.



### Competitorul

Prefera sa mentina distanta fata de ceilalti, luand rareori initiativa de a-i contacta, chiar pe cei dragi. Alege sa lucreze independent, iar in relatiile cu colegii prefera respectul, in locul prieteniei si centrarea pe sarcina in locul centrarii pe relatii.

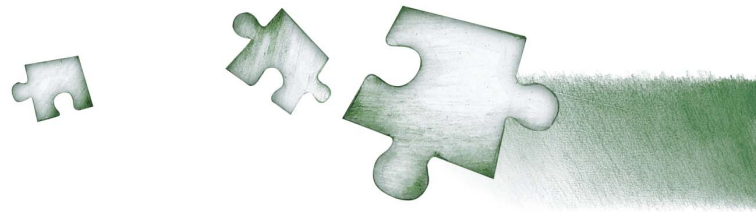
### Intelegatorul

Prefera sa execute ceea ce i se spune fara a se impotrivi. De multe ori lasa de la sine, ceea ce ii poate face pe ceilalti sa incerce sa profite de "bunatatea" sa. Fiind o fire linistita, ajunge rar in conflict deschis cu ceilalti.



# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## TRAIRI AFECTIVE DOMINANTE

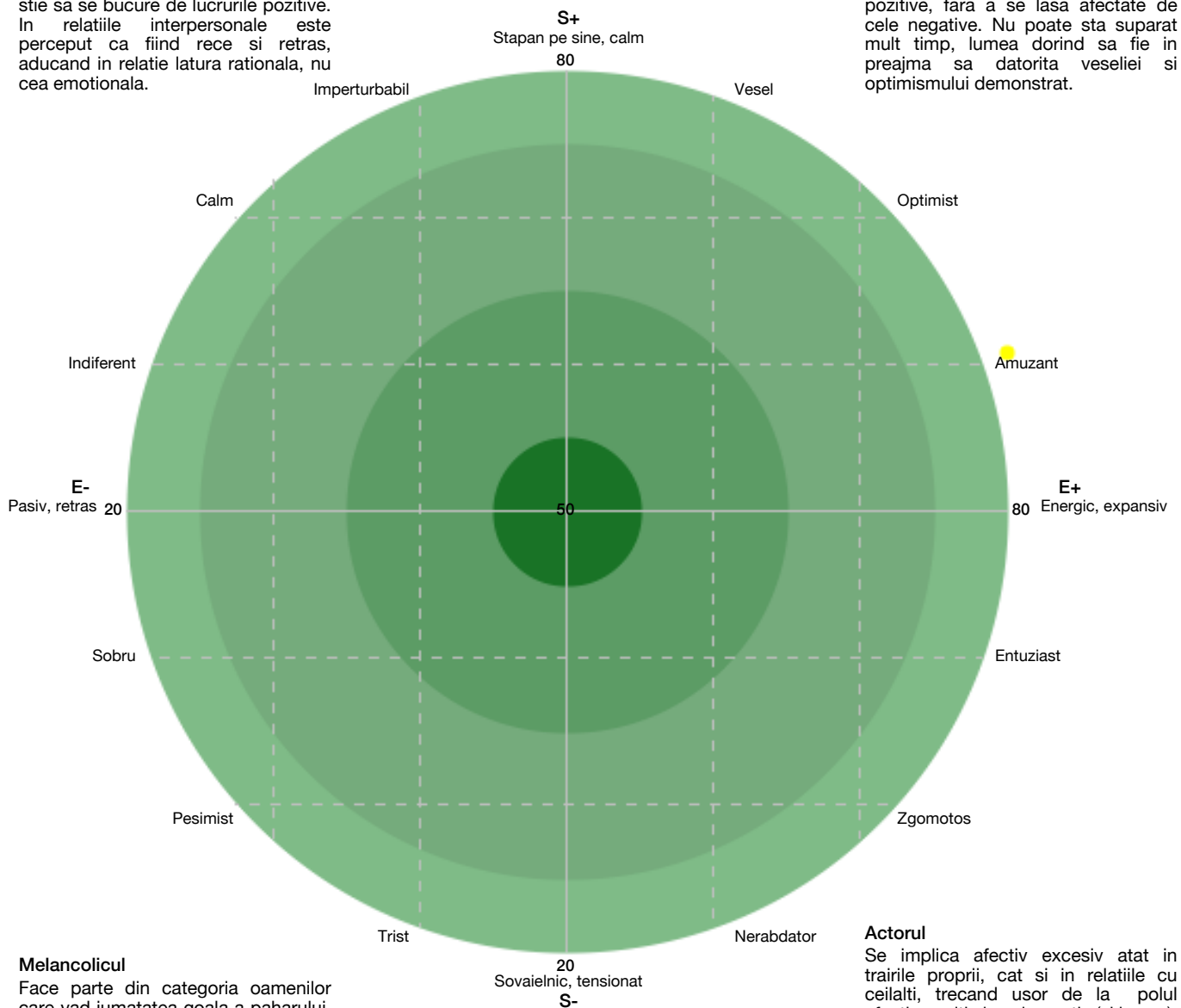
Stabilitate emotinala T = 60.80 Percentil = 86.00  
Extraveriune T = 80.00 Percentil = 100.00

### Flegmaticul

Adopta indeosebi o atitudine de indiferenta. Este putin afectat de evenimentele negative, dar nici nu stie sa se bucure de lucrurile pozitive. In relatiile interpersonale este perceput ca fiind rece si retras, aducand in relatie latura rationala, nu cea emotionala.

### Optimistul

Orientat spre viitor, face parte din categoria celor care apreciaza viata si stiu sa se bucure de evenimentele pozitive, fara a se lasa afectate de cele negative. Nu poate sta separat mult timp, lumea dorind sa fie in preajma sa datorita veseliei si optimismului demonstrat.



### Melancolicul

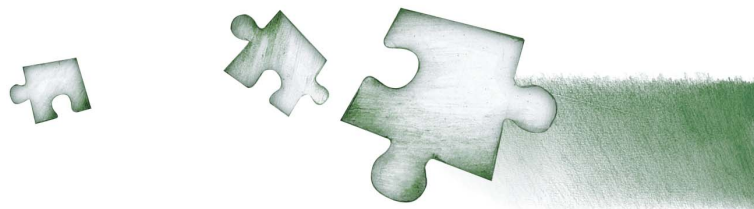
Face parte din categoria oamenilor care vad jumatatea goala a paharului, concentrandu-se mai mereu asupra problemelor si mult mai rar asupra oportunitatilor. Este putin implicat in relatiile cu ceilalti. Traieste frecvent stari de tristete lipsindu-i energia si bucuria de viata.

### Actorul

Se implica afectiv excesiv atat in trairile proprii, cat si in relatiile cu ceilalti, trecand usor de la polul afectiv pozitiv la cel negativ (si invers). Relatiile cu ceilalti sunt tumultoase, agitate, datorita modului intens de a trai afectiv. Este dornic de a atrage atentia, de a trai senzatii tari si are dificultati de a-si controla impulsurile.

# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## REACTIA IN SITUATII DE CONFLICT

Stabilitate emotinala T = 60.80 Percentil = 86.00

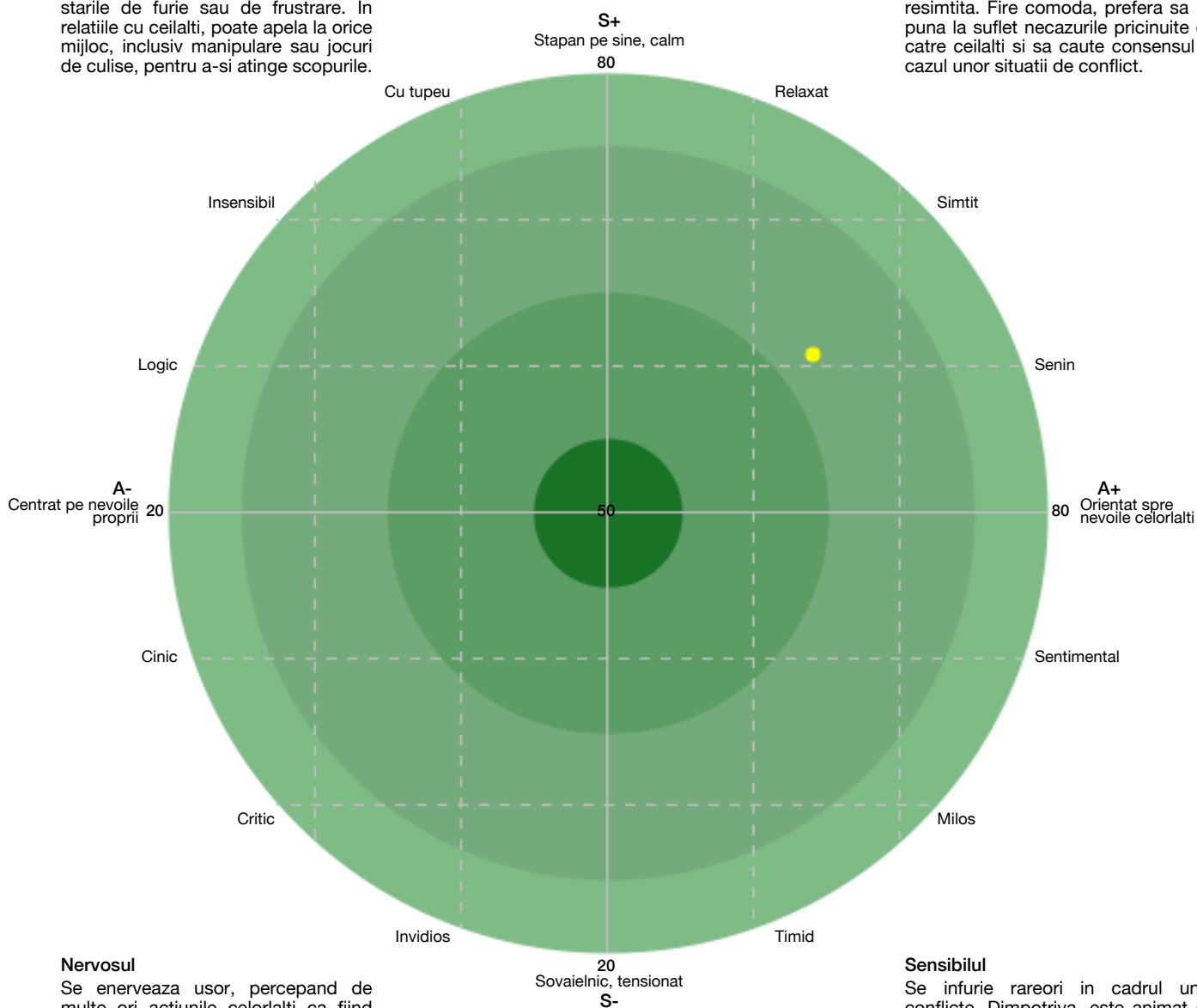
Agreabilitate T = 64.00 Percentil = 92.00

### Executorul

Este o persoana calculata, cu sange rece, ce nu actioneaza sub impulsul de moment, ci isi controleaza adecvat starile de furie sau de frustrare. In relatiile cu ceilalti, poate apela la orice mijloc, inclusiv manipulare sau jocuri de culise, pentru a-si atinge scopurile.

### Linistitul

Se infurie foarte rar, iar atunci cand o face poate trece cu destula usurinta peste supararea sau frustrarea resimtita. Fire comoda, prefera sa nu puna la suflet necazurile pricinuite de catre ceilalti si sa caute consensul in cazul unor situatii de conflict.



### Nervosul

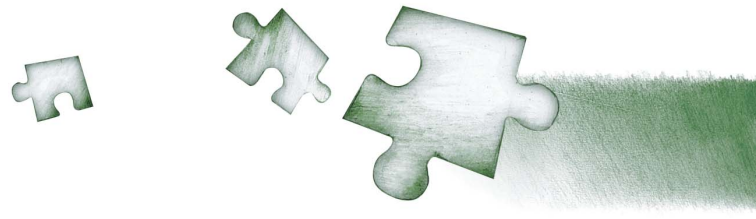
Se enerveaza usor, percepend de multe ori actiunile celorlalti ca fiind rau intentionate. In cazul firilor inchise, tensiunea se acumuleaza treptat, rabufnind ulterior pe neasteptate, la o intensitate puternica. In cazul firilor deschise, nemulțumirile sunt exprimate frecvent prin reactii de tip coleric sau chiar agresiv.

### Sensibilul

Se infurie rareori in cadrul unor conflicte. Dimpotriva, este animat de dorinta de a-i ajuta si de a nu-i rani pe ceilalti, fiind impresionat usor de dramele acestora. Atunci cand se confrunta cu o situatie problematica are tendinta de a se auto-invinovati si de a se auto-pedepsi, cautand un suport emotional din partea celorlalti.

# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## REACTIA IN SITUATII DE STRES

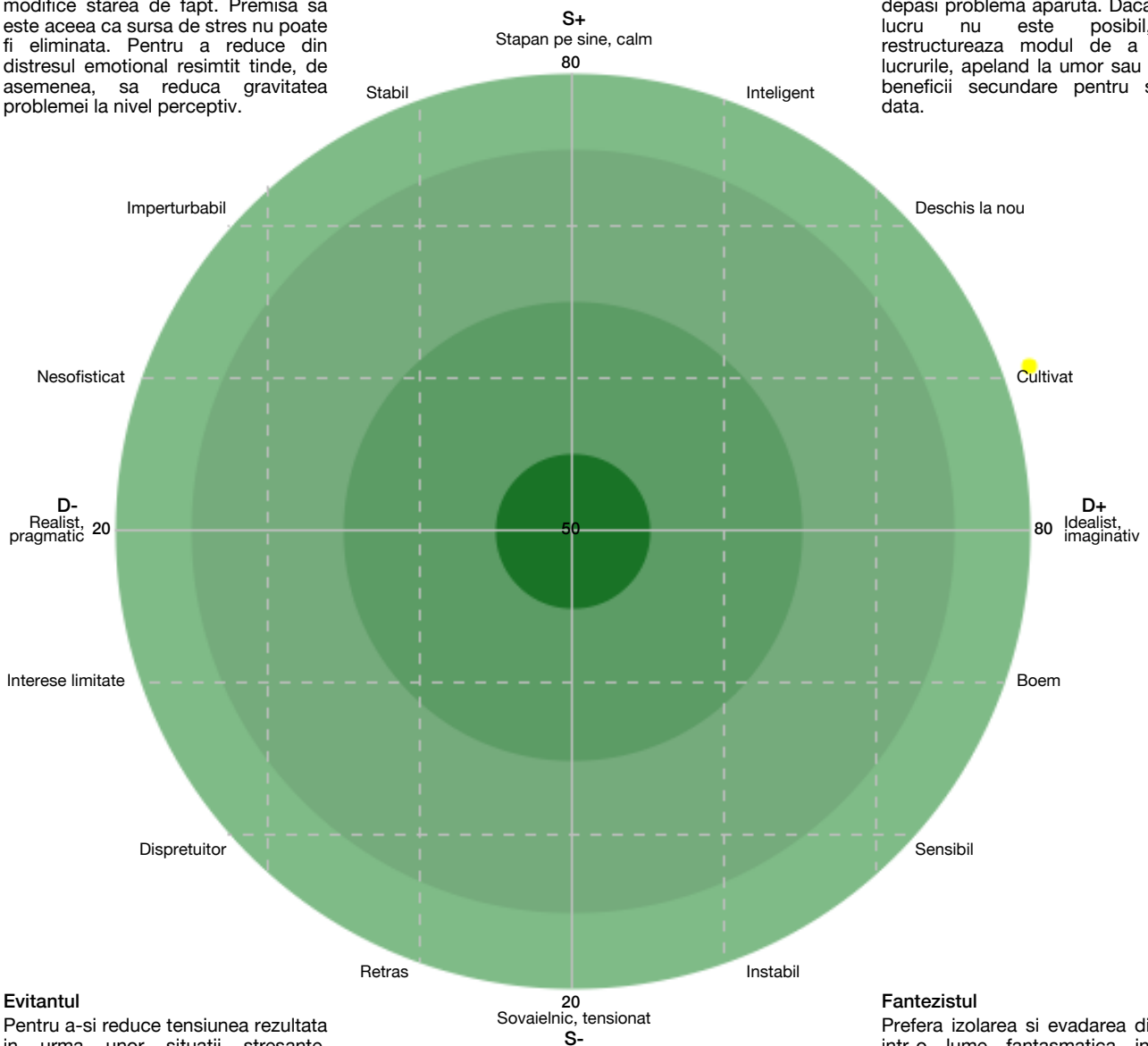
Stabilitate emotinala T = 60.80 Percentil = 86.00  
Deschidere T = 80.00 Percentil = 100.00

### Acceptorul

Se lasa la mana destinului, preferand sa se obisnuiasca si sa accepte problema aparuta decat sa incerce sa modifice starea de fapt. Premisa sa este aceea ca sursa de stres nu poate fi eliminata. Pentru a reduce din distresul emotional resimtit tinde, de asemenea, sa reduca gravitatea problemei la nivel perceptiv.

### Rationalizatorul

Pentru a elimina sursa stresului analizeaza obiectiv situatia si genereaza solutii originale, pentru a depasi problema aparuta. Daca acest lucru nu este posibil, isi restructureaza modul de a vedea lucrurile, apeland la umor sau gasind beneficii secundare pentru situatia data.



### Evitantul

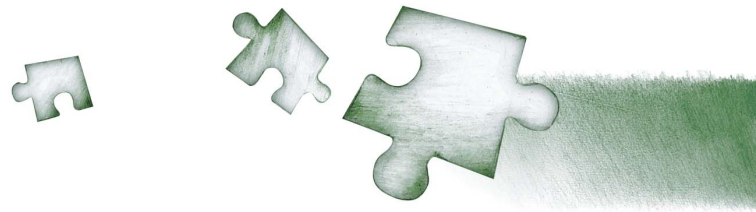
Pentru a-si reduce tensiunea rezultata in urma unor situatii stresante, utilizeaza mai des evitarea si reprimarea gandurilor negative, ca modalitati de reactie la stres. O alta modalitate de reactie este tendinta de a subestima problemele aparute si de a le ignora. Astfel, evitantul este mai putin in contact cu emotiile sale.

### Fantezistul

Prefera izolarea si evadarea din real, intr-o lume fantasmatica in care lucrurile ar fi decurs altfel si in care anumite solutii excentrice ar fi fost posibile. Manifesta multa sensibilitate, fragilitate si da frau liber imaginatiei, interpretand de multe ori intr-un mod exagerat faptele sau actiunile celorlalti.

# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## STILUL COGNITIV

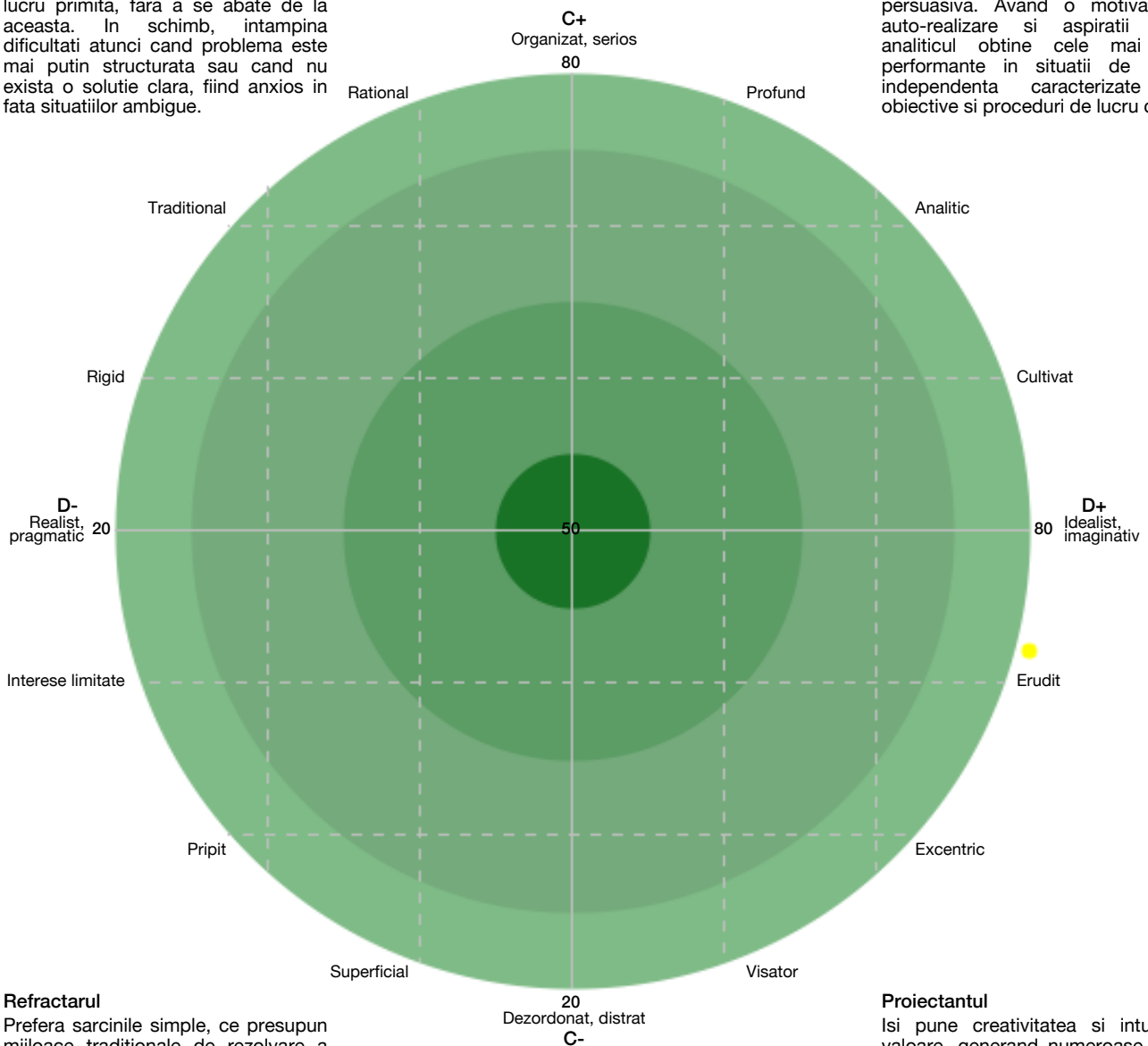
Constiinciozitate T = 42.20 Percentil = 22.00  
Deschidere T = 80.00 Percentil = 100.00

### Conformistul

In rezolvarea sarcinilor de lucru prefera o abordare metodică, ce respecta întocmai metodologia de lucru primită, fără a se abate de la aceasta. În schimb, întâmpina dificultăți atunci când problema este mai puțin structurată sau când nu există o soluție clară, fiind anxios în fața situațiilor ambigue.

### Analistul

În sarcinile primite își pune amprenta personală, restructurând materialul primit într-o manieră logică și persuasivă. Având o motivație de auto-realizare și aspirații înalte, analistul obține cele mai bune performanțe în situații de muncă independentă caracterizate prin obiective și proceduri de lucru clare.



### Refractarul

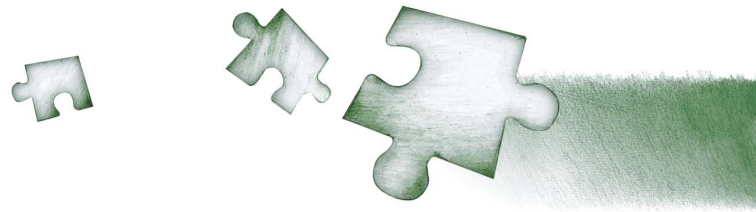
Preferă sarcinile simple, ce presupun mijloace tradiționale de rezolvare a problemelor. Nu îi place să depună un efort intelectual, preferând acțiunea în dauna analizei. Manifestă rezistență la a învăța lucruri noi, fiind mulțumit să aplice ceea ce știe deja. Adesea este dezorganizat și cere prelungirea termenelor limită.

### Proiectantul

Își pune creativitatea și intuiția în valoare, generând numeroase idei și proiecte, fiind astfel interesat de tot ceea ce este nou. În schimb, are dificultăți de a implementa propunerile sale, cele mai multe dintre ele rămânând la stadiul inițial de proiect, fiind abandonate în favoarea altora noi.

# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## ATITUDINEA FATA DE MUNCA

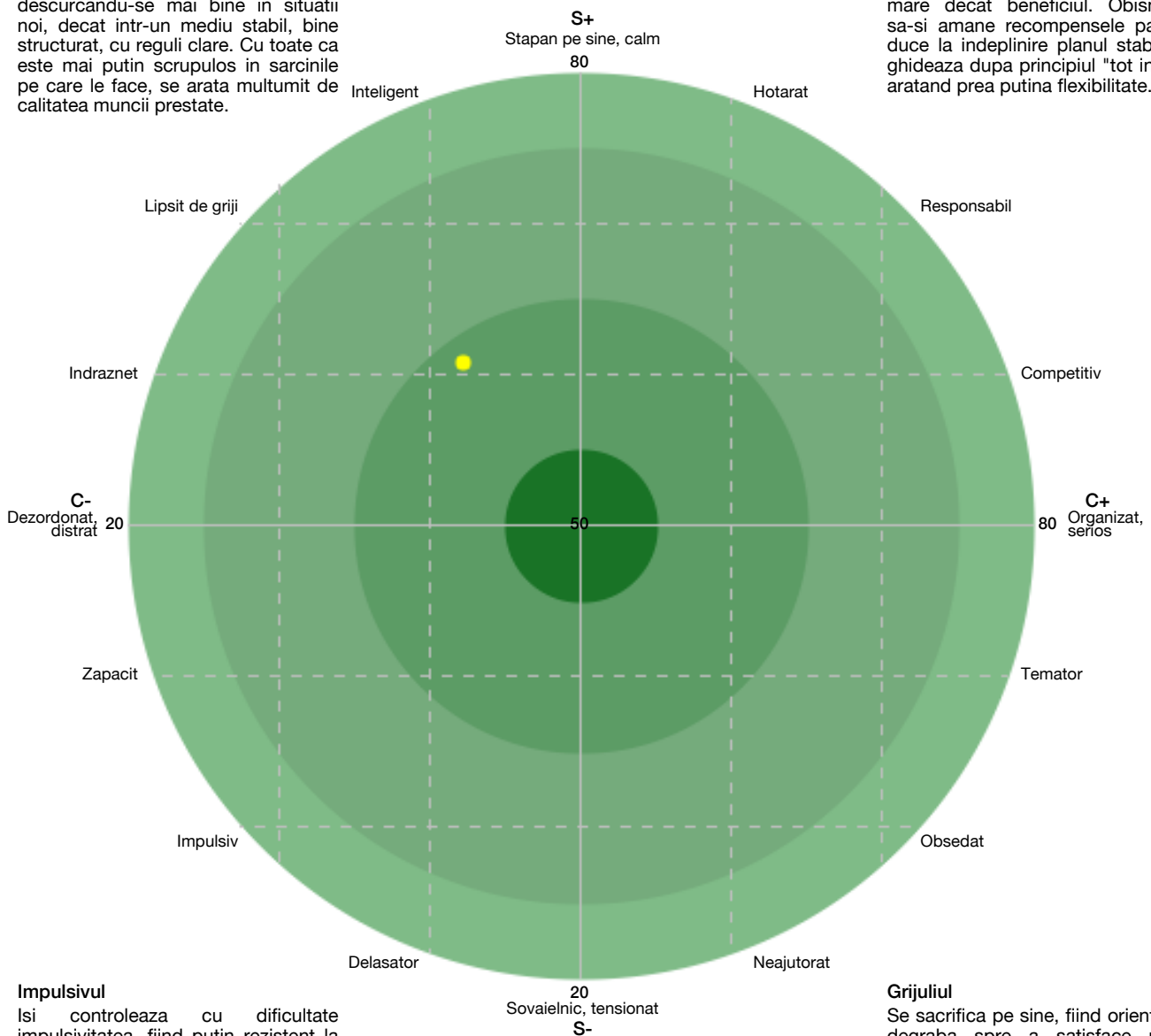
Stabilitate emotionala T = 60.80 Percentil = 86.00  
Constiinciozitate T = 42.20 Percentil = 22.00

### Relaxatul

Adeseori are nevoie de imbolduri externe pentru a fi motivat. Manifesta flexibilitate in actiune, descurcandu-se mai bine in situatii noi, decat intr-un mediu stabil, bine structurat, cu reguli clare. Cu toate ca este mai putin scrupulos in sarcinile pe care le face, se arata multumit de calitatea muncii prestate.

### Perseverentul

Este ambitios in urmarirea telurilor. Renunta greu in fata obstacolelor, chiar daca efortul depus este mai mare decat beneficiul. Obisnuieste sa-si amane recompensele pana nu duce la indeplinire planul stabilit. Se ghideaza dupa principiul "tot inainte", aratand prea putina flexibilitate.



### Impulsivul

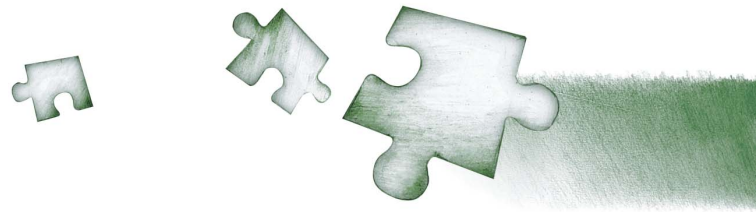
Isi controleaza cu dificultate impulsivitatea, fiind putin rezistent la tentatii de orice fel. In consecinta face multe lucruri pe care le regreta mai tarziu. Tinde sa urmeze cai facile, renuntand repede daca intampina obstacole. Se lasa prada prezentului, actionand dupa ceea ce simte in acel moment.

### Grijuliu

Se sacrifica pe sine, fiind orientat mai degraba spre a satisface nevoile celorlalti decat propriile dorinte. Manifesta o tendinta spre perfectionism si se ghideaza dupa standarde greu de atins. Se simte frecvent nemultumit si incearca sa inlature aceasta traire prin aderarea la reguli rigide de tipul "trebuie"

# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## MODUL DE IMPLICARE IN SARCINI

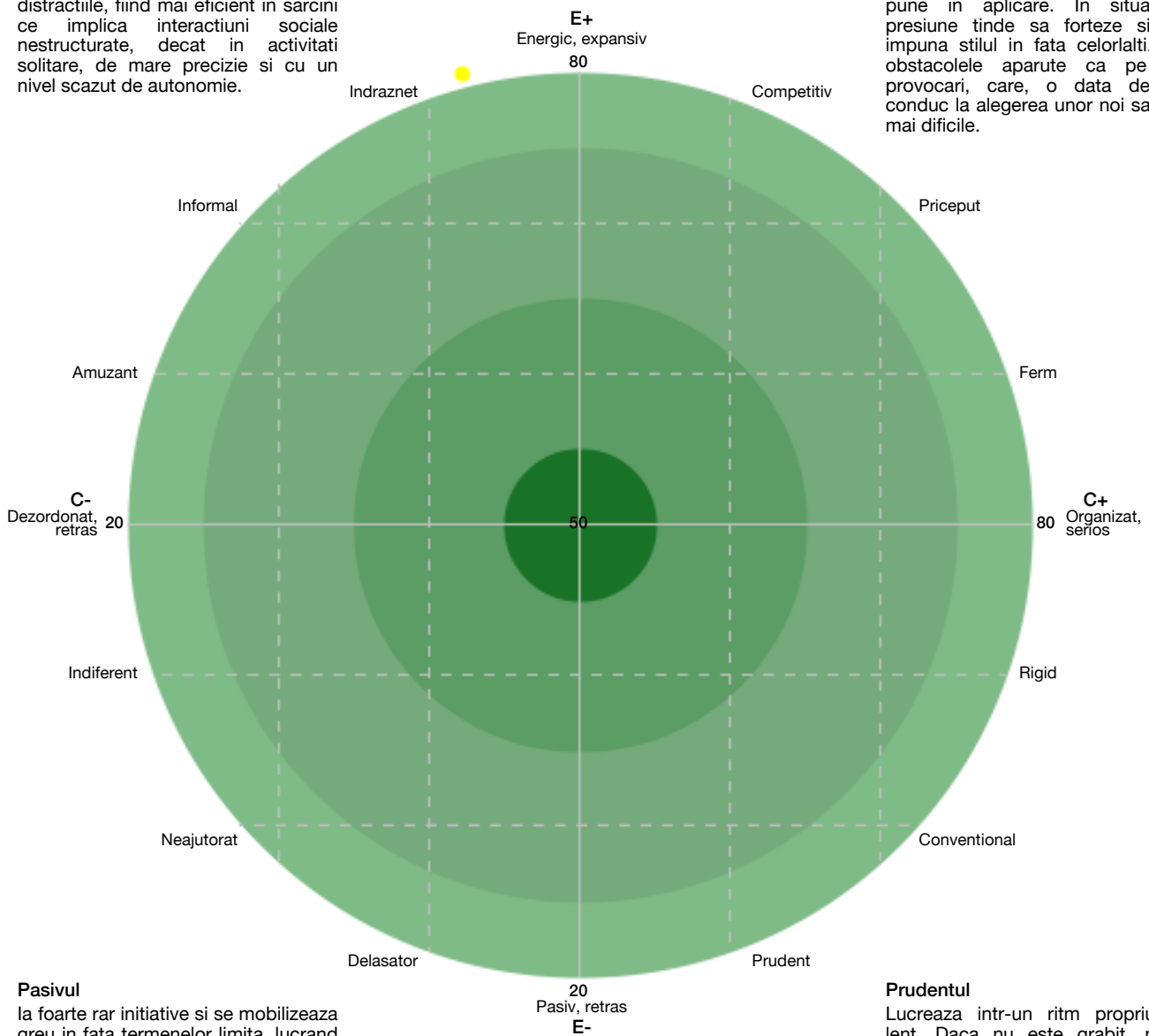
Extraversiune T = 80.00 Percentil = 100.00  
Constiinciozitate T = 42.20 Percentil = 22.00

### Petrecaretul

Are dificultati de a-si canaliza energia intr-o directie clara, risipindu-si astfel fortele. Este spontan si iubeste distractiile, fiind mai eficient in sarcini ce implica interactiuni sociale nestructurate, decat in activitati solitare, de mare precizie si cu un nivel scazut de autonomie.

### Initiatorul

Are calitati de intreprinzator. Stie cu precizie ce trebuie sa faca, stabilindu-si un program pe care il pune in aplicare. In situatii de presiune tinde sa forteze si sa-si impuna stilul in fata celorlalti. Vede obstacolele aparute ca pe niste provocari, care, o data depasite, conduc la alegerea unor noi sarcini si mai dificile.



### Pasivul

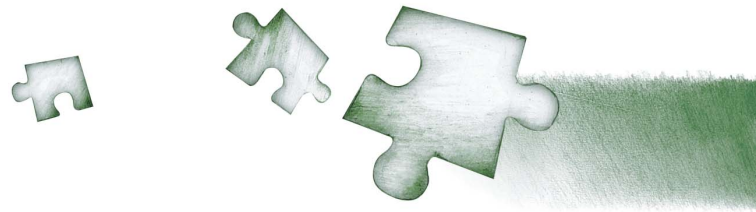
la foarte rar initiative si se mobilizeaza greu in fata termenelor limita, lucrand adesea pe ultima suta de metri. Ii vine greu sa se entuziasmeze de ceva, adopta o atitudine pasiva, de indiferenta. In munca de echipa, contribuie rar cu interventii si ramane adesea in urma cu sarcinile de efectuat.

### Prudentul

Lucreaza intr-un ritm propriu, mai lent. Daca nu este grabit, nu are probleme cu respectarea termenelor impuse, atata timp cat acestea sunt cunoscute din timp si nu sunt modificate arbitrar. Pe de alta parte, in cazul unor schimbari, se adapteaza mai greu la noul context creat.

# DECAS

Profilul de personalitate in versiunea "Big-Five"



## TIPUL CARACTERIAL

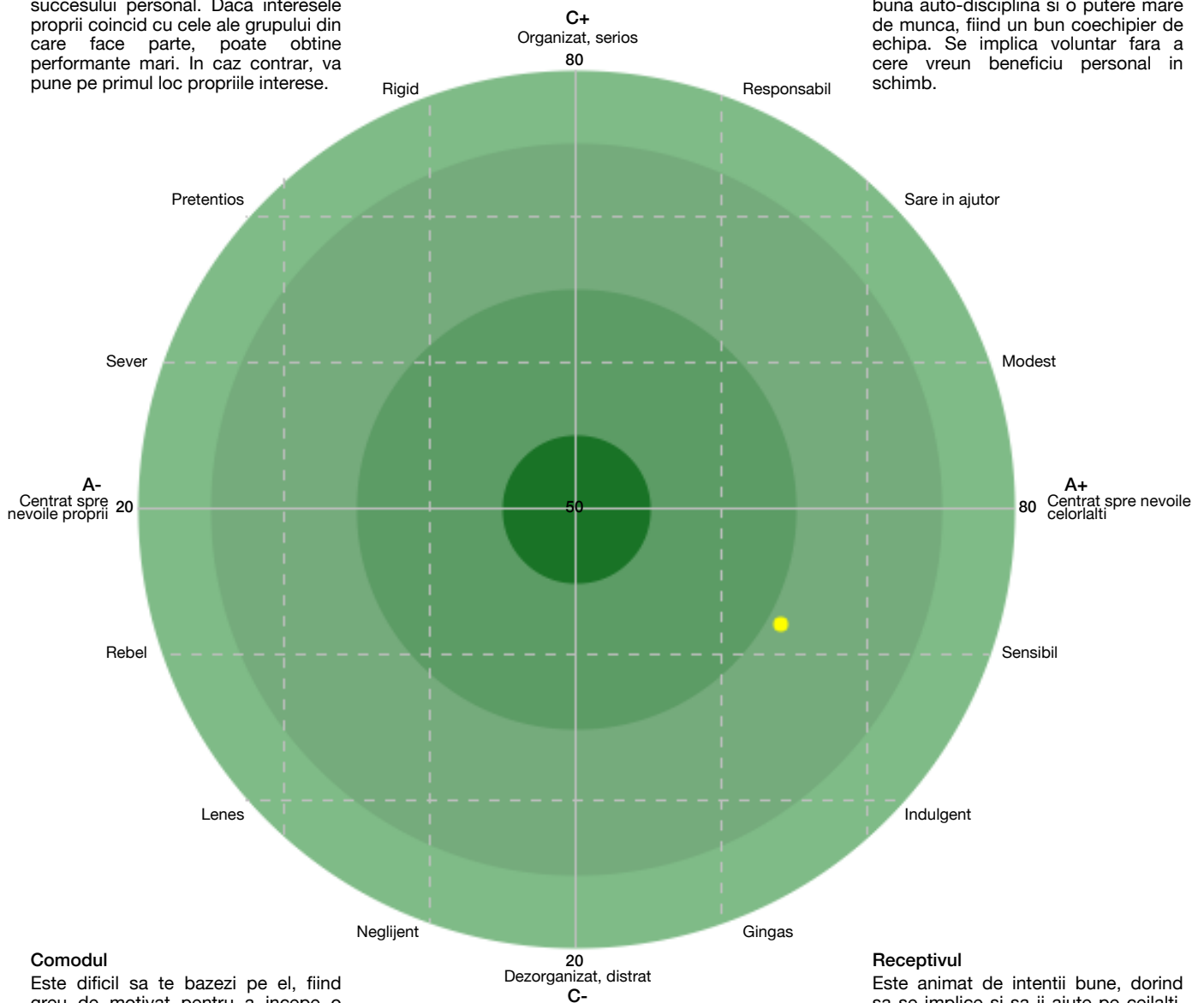
Constiinciozitate T = 42.20 Percentil = 22.00  
Agreabilitate T = 64.00 Percentil = 92.00

### Carielistul

Prin centrarea pe sine si organizare, rezulta o persoana orientata spre sarcina, spre cariera, spre obtinerea succesului personal. Daca interesele proprii coincid cu cele ale grupului din care face parte, poate obtine performante mari. In caz contrar, va pune pe primul loc propriile interese.

### Loialul

Este o persoana pe care te poti bizui, mereu dispusa sa ofere ajutorul sau celor care il solicita. Dovedeste o buna auto-disciplina si o putere mare de munca, fiind un bun coechipier de echipa. Se implica voluntar fara a cere vreun beneficiu personal in schimb.

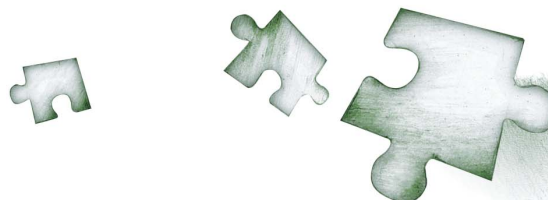


### Comodul

Este dificil sa te bazezi pe el, fiind greu de motivat pentru a incepe o actiune. Chiar si atunci cand se pune pe treaba, poate renunta usor daca ceva nu ii convine. Fiind centrat pe confortul propriu este mai putin interesat de ceilalti. Poate nesocoti regulile existente, daca acest lucru ii aduce un beneficiu suplimentar.

### Receptivul

Este animat de intentii bune, dorind sa se implice si sa ii ajute pe ceilalti, insa din cauza dezorganizarii si a lipsei de structura, de multe ori nu ajunge sa-si onoreze pana la capat promisiunile. Are nevoie de protectie din partea celorlalti si de relatii bazate pe incredere si bun-simt.



## INTERPRETAREA BAZATA PE EVALUAREA COMPETENTELOR PROFESIONALE

Aceasta sectiune este fundamentata pe doua surse de informatii: (a) rezultatele empirice obtinute in urma aplicarii probei DECAS in mediu organizational; (b) legatura dintre trasaturile de personalitate si o serie de competente profesionale ("capabilities"), asa cum este prezentata in literatura de specialitate, indeosebi prin pozitia exprimata de Howard si Howard (2001).

\* Howard, P.J., Howard, J.M. (2001). The Owner's Manual for Personality at Work. Austin, AT: Bard Press.

Competentele profesionale urmarite se refera la un set de deprinderi non-cognitive (calitati) care au impact asupra abilitatii persoanei de a se adapta la o serie de cerinte si presiuni ale mediului.

Lista celor 16 competente urmarite si o scurta descriere a lor este oferita in continuare:

Competenta	Descriere
Leadership	Isi asuma rolul de conducator; ii place sa-si asume responsabilitati ce vizeaza schimbari mari; abil(a) in a lua decizii si in a-si apropia echipa de viziunea sa. A nu se confunda cu ideea de management ce vizeaza mai ales capacitatea de a rezolva eficient problemele.
Managementul stresului	Este capabil sa lucreze eficient sub stres si presiune; raspunde cu calm si control in conflicte sau alte situatii dificile.
Rezolvarea de probleme	Pastreaza o perspectiva realista, obiectiva asupra lucrurilor; ii place sa se confrunte cu problemele si sa le depaseasca in loc sa le evite.
Analiza si gandire critica	Orientat spre calitate; mentine standarde inalte si monitorizeaza eficient performanta; fire analitica, identifica zone de imbunatatire / ameliorare a starii de fapt.
Motivarea celorlalti	Pune in valoare ceea ce este mai bun din ceilalti, ii recompenseaza in mod obiectiv si consecvent pe cei care merita; ii pasa de ceilalti.
Motivatia pentru auto-dezvoltare	Este ambitios(ambitioasa) si interesat(a) sa evolueze profesional; ii place sa invete lucruri noi; este dedicat(a) si pasionat(a) de ceea ce face.
Abilitati interpersonale	Mentine relatii favorabile cu oamenii, colaboreaza usor si are fler in relationarea cu ceilalti. Are inteligenta sociala.
Integritate	Mentine confidentialitatea informatiilor. Isi castiga credibilitatea in fata celorlalti prin stabilitate, loialitate si consecventa in actiune. Nu este tentat sa ia parte la jocuri de culise pentru a-si atinge scopurile. A nu se confunda cu inclinatia spre incalcarea legilor.
Perseverenta in munca rutiniera	Atent(a) la detalii, tinde sa evite realizarea greselilor; mentine documentele intr-un mod organizat si face fata cu bine la sarcini monotone.
Spirit antreprenorial	Lucreaza bine sub presiune si incertitudine; este animat(a) de dorinta de a reusi, este dispus(a) sa-si asume riscuri; cauta noi nise de actiune.
Disciplina si respect fata de reguli	Poate rezista tentatiilor, nu este impulsiv(a); respecta orarul si indicatiile primite, se conformeaza deciziilor superiorilor; are un respect ridicat fata de legi si reglementari.
Flexibilitate si spirit inovativ	Capabil(a) sa ofere solutii noi; este dispus(a) sa schimbe prioritatile daca este nevoie; poate juca in roluri si pozitii variate; se adapteaza cu usurinta la schimbari.
Munca in echipa	Isi subordoneaza nevoile personale celor ale grupului din care face parte; se bucura sincer ca face parte din echipa si manifesta disponibilitate fata de nevoile celorlalti.
Independenta in munca	Se descurca in sarcinile ce presupun munca de unul singur; nu are nevoie de supervizarea celorlalti; se descurca independent, nefiind nevoie sa i se traseze sarcini.
Orientarea spre relatii umane	Este orientat(a) spre interactiunea cu oamenii, spre procesul de grup si mai putin spre rezultate. Este preocupat(a) sa vina in intampinarea nevoilor celorlalti. Manifesta altruism si o disponibilitate ridicata de a oferi ajutor dezinteresat celorlalti.
Orientarea spre rezultate	Rational(a) si calculat(a), este preocupat(a) de standarde de calitate si de maximizarea profitului; daca este nevoie, adopta pozitii de forta pentru a atinge rezultatul dorit.

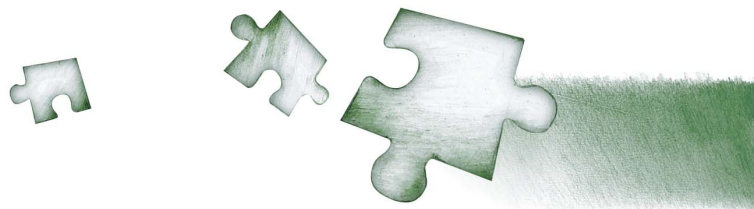
### GHID SUCCINT DE INTERPRETARE

Au fost stabilite trei niveluri de dezvoltare pentru fiecare competenta in parte:

- Arie de dezvoltare (intre 0% si 40.0%)
- Functionare eficienta (intre 40.1% si 70.0%)
- Deprinderi avansate (intre 70.1% si 100%)

Competentele situate in intervalul destinat ariei de dezvoltare pot fi imbunatatite prin coaching si printr-un efort sustinut de dezvoltare personala. Competentele situate in zona de functionare eficienta indica un nivel optim de dezvoltare al acestora, dar fara a excela in directia vizata de competenta analizata. Competentele situate in zona deprinderilor avansate constituie punctele forte ale persoanei evaluate.

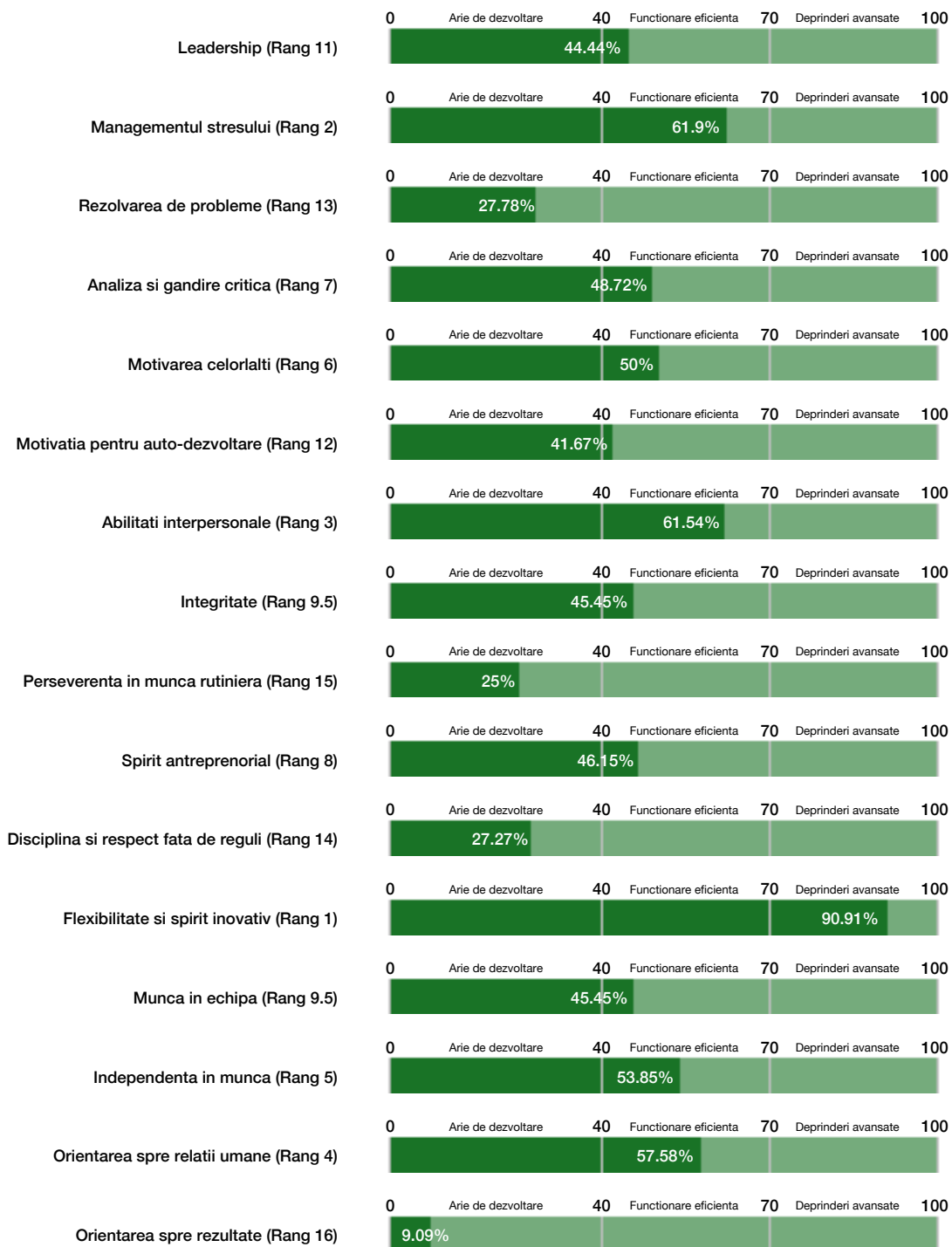


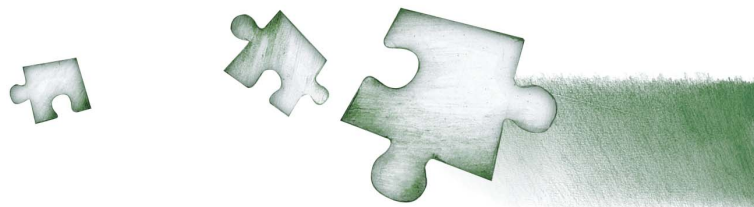


## GRADUL DE DEZVOLTARE A COMPETENTELOR PROFESIONALE

Numele persoanei evaluate: XXXXXXXXXX

Varsta: 55





## INDEXUL DE COMPATIBILITATE CU POSTUL

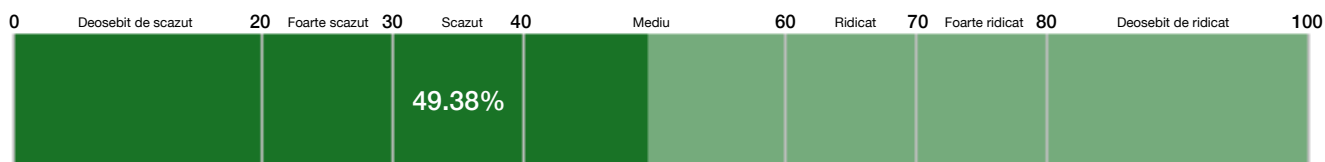
Aceasta sectiune are la baza gradul de suprapunere a profilului de personalitate al persoanei evaluate cu profilul ideal al candidatului pentru postul respectiv. Profilul ideal este construit pe baza analizei muncii, pornind de la stabilirea gradului de relevanta a celor 16 competente non-cognitive masurate prin decas pentru postul analizat ("job specifications"). Se porneste de la premisa ca o suprapunere foarte ridicata dintre cele doua profile indica o compatibilitate mare cu postul avut in vedere.

Numele persoanei evaluate: [REDACTAT]

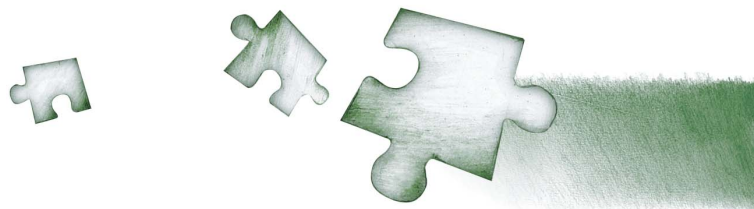
Varsta: 55

Pozitia urmarita: Manager resurse umane

### Niveluri de compatibilitate



Competente foarte relevante (esentiale):	Competente cu relevanta mare (importante):	Competente cu relevanta medie (utile):
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rezolvarea de probleme</li> <li>- Abilitati interpersonale</li> <li>- Orientarea spre relatii umane</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Leadership</li> <li>- Managementul stresului</li> <li>- Motivarea celorlalti</li> <li>- Integritate</li> <li>- Independenta in munca</li> </ul>	<p>Nu exista competente specificate</p>



## PRIVIRE FINALA SINTETICA (OVERVIEW)

Numele persoanei evaluate: [REDACTED]

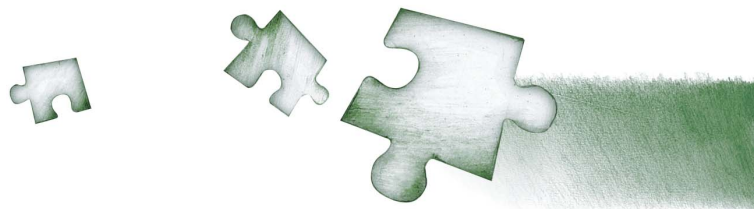
Varsta: 55

### Scurta descriere

- Se descurca foarte bine sa isi prezinte ideile in contexte sociale.
- Se descurca bine in situatii noi, fiind un(o) adept(a) a(l) schimbarii, pe care o provoaca mereu.
- Se comporta intr-un mod autentic, deschis, lipsit de conflicte fata de ceilalti.
- Manifesta independenta si autonomie de actiune, fiind o persoana care are o nevoie ridicata de libertate de decizie.
- Este o persoana spontana, care iubeste viata, dar care tinde sa-si risipeasca eforturile in prea multe directii.
- Este o fire extrem de sociabila, chiar populara in grupul sau de cunoscuti.
- Este o persoana optimista, cu un tonus pozitiv legat de viata profesionala si personala.
- Are o atitudine deschisa, fiind animat(a) de intentii bune in interactiunea cu ceilalti.
- Se prezinta ca o persoana relaxata, cu un deficit de motivatie, ce are nevoie de imbolduri si provocari pentru a fi antrenata pe deplin in activitatea profesionala.
- Are o stare psihica foarte buna, simtindu-se confortabil, atat in relatie cu sine, cat si cu semenii.

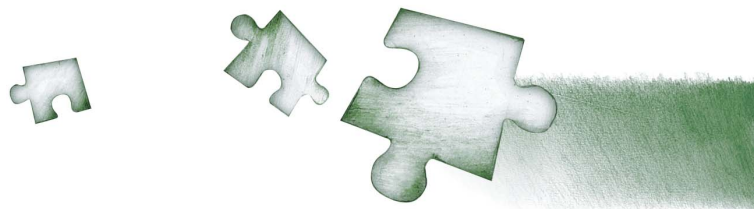
### Cel mai probabil ceilalti il (o) percep ca o persoana

- amuzanta, spontana, deschisa la nou, cu interese variate
- imprezicibila, rebela, nonconformista si visatoare
- toleranta, idealista, intelegatoare, empatica
- inteligenta, cultivata, stapana pe situatie
- indulgenta, amuzanta, indrazneata, petrecareata, careia nu ii place sa se formalizeze
- prietenoasa, generoasa, care stie sa se faca placuta
- vesela, tonica, optimista
- indulgenta, toleranta, cu care se poate relationa intr-un mod placut
- indulgenta, lipsita de griji, chiar nepasatoare
- relaxata, stabila, senina, fara griji sau probleme interne



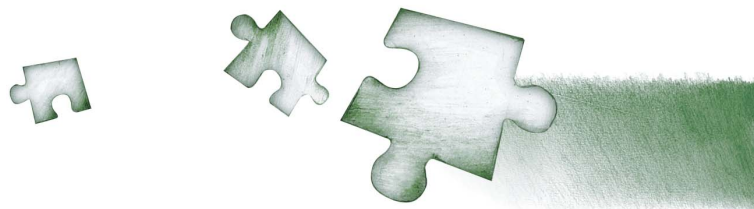
## In activitatea profesionala poate contribui in special prin

- orientarea spre abordari inovative si incurajarea diversitatii;
- deschidere la schimbare si orientare spre viitor;
- asumare de riscuri si spirit de independenta;
- abilitatile sale sociale precum spontaneitatea, simtul umorului, placerea jocului;
- spiritul de creativitate si imaginatie libera;
- toleranta exprimata fata de diferitele puncte de vedere exprimate si preferinta de a accepta cu usurinta noul;
- incurajarea celorlalti de a privi lucrurile dintr-o perspectiva multipla;
- rabdarea si intelegerea aratata pentru problemele celorlalti;
- modul democratic de a solicita opiniile celorlalti;
- orientarea spre compromis si spre consens ca modalitati de negociere in dauna confruntarii;
- stilul sau de lucru independent, fara a fi nevoie sa i se ofere o supervizare constanta;
- eficienta demonstrata in abordarea unor sarcini nestructurate, pentru care nu exista o procedura de lucru stabilita;
- interesul si increderea aratate in rezolvarea unor probleme complexe, provocatoare, asupra carora nu exista garantia succesului;
- stabilirea unor obiective proprii si a unei strategii de evolutie in cariera care il(o) va ajuta sa nu-si risipeasca resursele in directii care nu constituie o prioritate pentru sine;
- modul sau dezinvolt, direct de a relationa, util mai ales in contexte care implica multe interactiuni sociale sau in contexte de <ice-breaking>;
- stilul sau de a apela la umor si buna dispozitie, pentru a face o activitate cat mai placuta;
- promovarea unor relatii directe, informale si accentul scazut pe care il pune pe respectarea unor aspecte formale, birocratice;
- stilul sau democratic de conducere, fiind adesea un lider informal in grupul din care face parte;
- capacitatea sa de networking si de relationare, inclusiv cu persoane necunoscute;
- motivarea celorlalti, prin felul sau cald si apropiat de a relationa si a oferi suport;
- capacitatea de a transmite buna-dispozitie si entuziasm la nivel de grup;
- moralul ridicat si abilitatea de a trece cu usurinta peste dificultatile aparute;
- dispozitia emotionala optima si orientarea spre activitate (putere de munca);
- gandirea pozitiva si focalizarea pe oportunitatile aparute;
- fermitatea si siguranta comportamentului sau;
- diplomatie, fiind foarte potrivit(a) in medierea divergentelor aparute;
- capacitatea sa de a se raporta diferit, contextual, la fiecare persoana in functie de profilul acesteia;
- atitudinea suportiva, de incurajare a initiativelor celorlalti;
- flexibilitatea ridicata, fapt ce ii permite sa se adapteze mai usor la situatii noi;
- rezistenta ridicata la situatii de stres sau de incertitudine;
- rezistenta ridicata la stres si la lucru sub presiune;
- capacitatea de a aborda cu calm eventualele conflicte aparute;
- abilitatea de a transmite confortul psihologic intr-un grup de lucru;
- tendinta de a rezolva pasnic conflictele si de a gandi pozitiv asupra unei probleme;



## Pentru eficientizarea muncii sale este nevoie sa:

- intelega ca nu intotdeauna schimbarea este necesara sau de dorit;
- invete sa-si prioritizeze proiectele si sa respinga altele noi, ca masura necesara pentru a nu-si risipi resursele;
- nu piarda din vedere detaliile, in entuziasmul sau de a vedea imaginea completa;
- fie atent sa nu monopolizeze conversatiile;
- invete sa prioritizeze sarcinile si sa se autodisciplineze pentru a nu renunta cu usurinta la un proiect demarat in favoarea altuia si a putea duce la capat o responsabilitate asumata;
- invete sa respecte regulamentele si instructiunile primite si sa-si reprime tendinta de a devia de la ele;
- intelega necesitatea respectarii termenelor limita si a obiectivelor stabilite;
- renunte la abordarea individualista si sa acorde mai mult credit colegilor si echipei pentru succesele obtinute;
- constientizeze ca altii vor putea interpreta comportamentul sau glumet, informal, ca un semn de neseriozitate.
- recunoasca importanta structurilor si a procedurilor de lucru;
- examineze cu atentie realitatea pentru a reduce nivelul de idealism in abordarea sarcinilor de indeplinit;
- intelega ca feedback-ul cu rol corectiv poate fi la fel de eficient ca si lauda;
- realizeze ca uneori o abordare ferma poate fi utila pentru a-i determina pe ceilalti sa respecte termenele limita si/sau sa-si indeplineasca obiectivele;
- renunte la impresia ca le stie pe toate si sa ceara mai des feedback celorlalti pentru activitatea realizata;
- acorde mai mare importanta obiectivelor organizatiei in raport cu cele personale;
- acorde atentie mai mare tendintei sale de a subestima adversarii sau problemele aparute;
- stabileasca prioritati pentru care sa-ti canalizeze energia pentru a nu-si risipi resursele in prea multe directii;
- realizeze ca unii oameni percep felul lor informal si spontan ca un semn de neseriozitate, cu consecinte negative asupra aprecierilor primite;
- isi tempereze inclinatia de a analiza superficial o problema si de a sari la concluzii, fara o analiza profunda a datelor avute la dispozitie;
- exerseze rabdarea si prudenta pentru a nu lua decizii pripite sau riscante;
- isi mentina interesul pentru o sarcina chiar daca aceasta devine una rutina;
- acorde mai multa relevanta obiectivelor pe termen lung in raport cu beneficiile si castigurile imediate;
- realizeze ca oamenii pot lucra impreuna intr-un mod productiv si fara a lega prietenii;
- intelega ca uneori este inefficient sa fie luate decizii bazate pe majoritate, fiind nevoie de o abordare a problemei de tip autoritar;
- acorde mai multa atentie tendintei sale de a evalua prea optimist lucrurile si de a subevalua amenintarile;
- manifeste mai multa atentie la nevoile celorlalti mai ales in contexte conflictuale, cand are tendinta de a se comporta dur, cu mai putin tact, ranind prin discurs interlocutorii;
- acorde mai multa importanta termenelor limita si sarcinilor de indeplinit, prin cresterea exigentelor fata de eventualele abateri savarsite de colegi;
- realizeze ca uneori intentiile bune neonorate pot face mai mult rau decat exprimarea unor refuzuri initiale;
- ierarhizeze prioritatile si evite sa-si negligeze propriile nevoi;
- acorde mai multa atentie detaliilor si sa creasca exigenta fata de calitatea produselor realizate de el(ea) sau de altii;
- analizeze adanc situatiile, astfel incat sa ia o decizie in cunostinta de cauza, nu una bazata pe impulsivitate;
- fie oferita o stimulare si motivare de natura extrinseca pentru a creste nivelul motivatiei pentru munca;
- reactioneze mai repede daca situatia o impune, pentru a nu lasa problema sa se agraveze;
- invete ca pentru unii oameni, permisivitatea nu conduce la eficienta, ci dimpotriva, a pune putina presiune poate conduce la cresterea randamentului acestora in activitate;



## In plan social poate fi deranjat(a) indeosebi de persoanele care

- reglementeaza prea mult modul de derulare a unui proiect;
- manifesta prea multa prudenta sau teama de schimbare;
- adopta o abordare birocratica, formala, ce pune piedici libertatii lor de exprimare si autonomiei de actiune;
- sunt prea formali si conventionali ca mod de relationare;
- il(o) implica in activitati repetitive, monotone, carora nu le gasesc o semnificatie importanta;
- vad lucrurile in mod simplist, avand o gandire de tip alb-negru, fara nuante;
- manifesta indiferenta sau au o atitudine excesiv de critica fata de performantele celorlalti;
- prefera abordarea birocratica, formala, bazata pe rezultate, in dauna abordarii principale si a accentului pus pe relatia umana;
- au o atitudine pasiva in munca, asteptand sa li se spuna ce sa faca;
- au tendinta de a controla activitatea realizata si de a impune reguli care sa reduca autonomia sa de actiune;
- organizeaza excesiv lucrurile, lasand putina libertate si autonomie de actiune;
- abordeaza cu prea multa seriozitate lucrurile, nu stiu sa se relaxeze si nu manifesta dorinta de a se integra in grup sau de a socializa cu ceilalti;
- insista pe respectarea procedurilor birocratice, se formalizeaza si pastreaza distanta fata de colegi;
- vaneaza greselile celorlalti, fiind ursuze si carcotase;
- pastreaza distanta fata de colegi, refuzand sa se integreze in grup;
- sunt mai putin curajoase, ezitand sa ia masuri impopulare, dar necesare;
- abordeaza activitatile accentuand aspectele subiective, emotionale, in dauna unei analize logice, rationale;
- pun pe primul plan propriile interese, actionand egoist, in defavoarea intereselor de grup;
- nu acorda importanta impactului pe care actiunile lor le au asupra celorlalti;
- au o viziune ingusta asupra problemelor, fara a acorda atentie la nuante si circumstantele existente;
- se arata frecvent nemulumite sau care au pretentii considerate exagerate, nerealiste;
- exagereaza cu preocuparea lor pentru ordine, planificare si organizarea pana la cel mai mic detaliu a evenimentelor;
- se focalizeaza mereu pe aspectele negative ale unei probleme;
- se abat repetat de la regulile si procedurile stabilite;