



Data utworzenia raportu: 21.04.29

Oto mocne strony osoby badanej, które mogą jej ułatwić realizację zadań i obowiązków zawodowych. Nasilenie danej cechy, na skali od 1 do 5, zaznaczono na poniższych wykresach zieloną, poziomą linią. Każda z wymienionych par cech jest wewnętrznie sprzeczna. Na przykład osoba, która jest silnie sceptyczna, zazwyczaj nie będzie bardzo pomysłowa. (Sceptycyzm VS Pomysłowość).

SCEPTYCYZM POMYSŁOWOŚĆ



Twórcze myślenie oraz akceptacja dla nowych idei i zmian; gotowość do korzystania z nowatorskich, wcześniej niewypróbowanych rozwiązań.

ODWAGA ROZTROPNOŚĆ



Gotowość do podejmowania wyzwań, czyli nowych i/lub trudnych zadań, które wychodzą poza zakres Twoich dotychczasowych doświadczeń i kompetencji.

IMPROWIZACJA METODYCZNOŚĆ



Sklonność do improwizowania; gotowość do wycofania się z realizacji zadań, które nie rokują i niepotrzebnie drenują cenne zasoby.

TOWARZYSKOŚĆ OPANOWANIE



Gotowość, jeśli zachodzi taka potrzeba, do pracy zarówno z innymi osobami, w tym nowo poznanymi, jak i w samotności lub w gronie/zespole dobrze znanych sobie osób.

POMOCNOŚĆ PERSWAZYJNOŚĆ



Gotowość, w zależności od potrzeb, do pomagania innym, jak i celowego wywierania wpływu na ich myśli i zachowania.

ELASTYCZNOŚĆ PRZEWIDYWALNOŚĆ



Gotowość do eksperymentowania i wprowadzania zmian w sposobie działania, otwartość na przełamywanie rutyny.

WSPÓŁPRACA RYWALIZACYJNOŚĆ



Nastawienie na współpracę z innymi osobami.

ZDECYDOWANIE ROZWAGA



Gotowość do podejmowania decyzji szybko, bez zwłoki i przesadnego rozważania wszystkich „za” i „przeciw”.

SKROMNOŚĆ ASERTYWNOŚĆ



Świadomość własnych atutów oraz asertywność w kontaktach z innymi osobami.



Data utworzenia raportu: 21.04.29

CZYNNIKI MOTYWUJĄCE

Wybierając lub organizując stanowisko pracy dla osoby badanej należy zadbać, aby uwzględniało następujące czynniki motywujące oraz było pozbawione następujących czynników demotyujących. Czynniki podane są w kolejności według ważności. Oznacza to, że pierwszy na liście czynnik motywujący zaznacza się najsilniej w strukturze osobowości osoby badanej i będzie najprawdopodobniej miał największy wpływ na poziom jej motywacji do pracy.

Osiągnięcia *potrzeba realizowania lub kierowania ambitnymi projektami i osiągania wymiernych wyników*

Motywatory

Możliwość kierowania ambitnymi, ważnymi projektami lub realizowania własnych przedsięwzięć (pomysłów). Możliwość wykazywania się własną inicjatywą. Osiąganie wymiernych wyników – skuteczna realizacja własnych celów lub uzgodnionych i zleconych zadań.

Demotywatory

Realizacja mało istotnych projektów. Praca „papierkowa” – przy biurku, rutynowa, bez możliwości wykazania się własną inicjatywą i pomysłowością. Piastowanie czysto wykonawczego stanowiska bez możliwości kierowania innymi lub realizowania własnych pomysłów.

Rozwój *potrzeba pracy twórczej i nierutynowej, wymagającej tworzenia i wdrażania innowacyjnych, oryginalnych rozwiązań, inspirująca atmosfera w zespole*

Motywatory

Możliwość wykazania się twórczym myśleniem i tworzeniem nowatorskich rozwiązań. Swoboda działania – różnorodność i zmienność obowiązków lub przynajmniej możliwość wyboru różnych sposobów realizacji zleconych zadań. Perspektywy rozwoju, czyli dostęp do szkoleń i innych form wspierania rozwoju. Inspirująca atmosfera w zespole – nacisk na wymyślanie nowatorskich koncepcji, rozwiązań, planów działania.

Demotywatory

Praca rutynowa – konieczność działania według ściśle określonych procedur bez możliwości wykazania się twórczym myśleniem oraz oryginalnym postępowaniem. Brak możliwości rozwoju: uczenia się czegoś nowego lub pogłębiania swoich kompetencji.

Autonomia *potrzeba niezależności w działaniu i samostanowienia o tym „co” i/lub „jak” robimy*

Motywatory

Niezależność w działaniu. Możliwość samostanowienia, czyli wyboru „co” i/lub „jak” robić. Partnerskie relacje z przełożonym.

Demotywatory

Przymus i ograniczenia – brak możliwości wpływu na sytuację oraz działanie pod dyktando innych. Niski status w hierarchii organizacyjnej i brak perspektyw na rozwój (awans).



Data utworzenia raportu: 21.04.29

WARTOŚĆ, JAKĄ OSOBA BADANA WNOSI DO PRACY ZESPOŁU

Rola zespołowa to charakterystyczny styl zachowania, który wnosi coś cennego do pracy zespołu. Włączając osobę badaną w skład zespołu warto zwrócić uwagę na jej predyspozycje do pełnienia wybranych ról zespołowych. W dobrze skomponowanym zespole każda rola jest obsadzona, zaś każdy członek zespołu powinien być gotowy do obsadzenia co najmniej dwóch ról. Wpływa to bowiem korzystnie na dynamikę pracy w zespole. Z tego powodu w raporcie znajduje się informacja o dwóch rolach, do pełnienia których osoba badana ma największe predyspozycje. Role są podane w kolejności według poziomu predyspozycji – oznacza to, że osoba badana ma największe predyspozycje do pełnienia roli zespołowej, która podana jest jako pierwsza.

Sprawny realizator

Sumiennie wykonuje przydzielone zadania. Można na niego zawsze liczyć, gdyż wykazuje się rzetelnością, konsekwencją i obowiązkowością w działaniu.

Uporządkowany taktyk

Koncentruje swoją uwagę na tym, co można i należy zrobić, aby zrealizować założony cel. Cechuje się skrupulatnością, zwracaniem uwagi na szczegóły, metodycznością działania i rozwagą. Jest dobrym planistą i taktykiem.