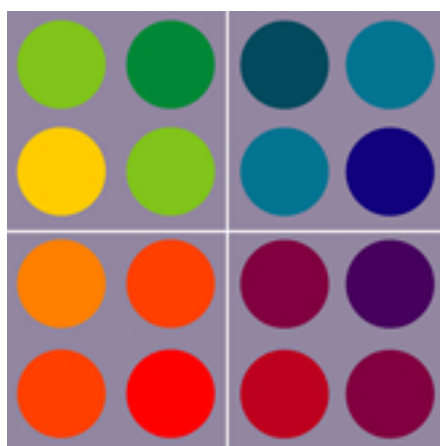


## ❖ Twój Profil Osobisty „Facet5”

### Harriet Collins

Data Administracji: 28.6.2009

Firma: Demonstration Client



# Wstęp

Kwestionariusz Facet5 bada Twoje poglądy na wiele różnych spraw. Przygląda się postawom, opiniom oraz preferencjom. Nie ma w nim ani dobrych ani złych odpowiedzi. To nie test, który możesz zaliczyć albo nie. Tego typu badania nazywa się częściej profilem, spisem lub skalą.

Kwestionariusz Facet5 przeznaczony jest do badania tych aspektów, które są stosunkowo spójne i niezmiennie, które stanowią o tym, kim jesteś. Wyniki nie sugerują, że jesteś dobry czy zły ani też, że są jakieś „dobre” i „złe” odpowiedzi. Z uzyskanego obrazu możemy natomiast wysnuć wnioski co do tego, jak możesz reagować czy zachowywać się w różnych sytuacjach. Niniejszy raport przedstawia te wnioski w zarysie, ale od Ciebie zależy ocena tego, jak dokładne one są i na ile odnoszą się do Twojej obecnej sytuacji.

Parametry osobowości badane przez kwestionariusz Facet5 są generalnie określane przez psychologów jako pięć fundamentalnych „Bloków Osobowości” - składników tworzących obraz danej osoby. Każdy z nas ma określony wskaźnik natężenia każdego z tych składników i dopiero układ ich zawartości daje pełny obraz osobowości. Są to:

- Wola – Determinacja, Asertywność, Niezależność
- Energia - Entuzjazm, Towarzystwość, Zaangażowanie
- Uczuciowość - Otwartość, Szczerzość, Ciepło, Wielkoduszność
- Kontrola – Systematyczność, Porządek, Zdyscyplinowanie

i piąty czynnik - Emocjonalność, który oddziałuje na pozostałe cztery składniki oraz kształtuje odporność na stres, pewność siebie i stan emocjonalny. Przyjmując różne punkty widzenia w stosunku do tej samej informacji, możemy ujrzeć różne aspekty danej osoby, ukazujące różne strony jej charakteru.

Chociaż główne aspekty badane przez Facet5 są odrębnymi

zestawami cech charakteru, składa się na nie pewna liczba najistotniejszych elementów przedstawionych poniżej.

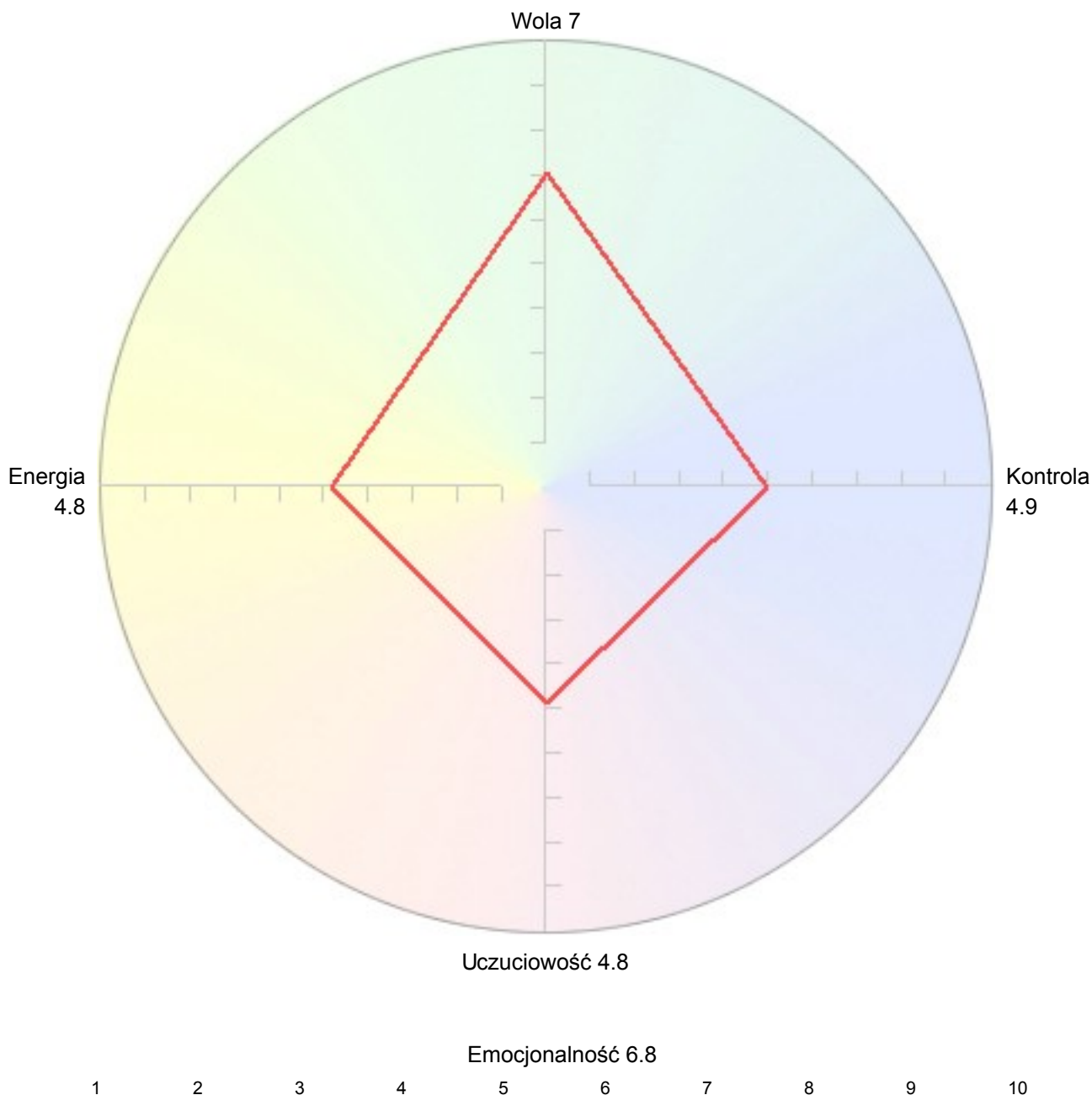
Podaspekty przedstawione są osobno i pokazują, co determinuje ostateczny wynik głównego aspektu osobowości. Na przykład - na Wolę składają się trzy podaspekty: Determinacja, Konfrontacja i Niezależność. Wyniki bardzo wysokie albo bardzo niskie kształtują zwykle wszystkie podaspekty w miarę równym stopniu. Jednakże średni wynik można uzyskać przy średnich wynikach dla wszystkich podaspektów lub może on być on mieszanką wyników wysokiego, średniego i niskiego poszczególnych podaspektów.

Generalnie pokazujemy profil danej osoby na diagramie, na którym używamy dziesięciopunktowej skali. Nazywamy ją skalą w stenach. W skali tego typu wyniki ekstremalne (wysokie lub niskie) są bardziej znaczące przy interpretowaniu typu osobowości niż rezultaty średnie. Następne strony ukazują profil Facet5 z podziałem każdego aspektu na podaspekty.

● <b>Wola</b>	Determinacja	Wewnętrzne dążenie do realizowania własnych celów
	Konfrontacja	Stawianie czoła problemom w miarę ich pojawiania się
	Niezależność	Tendencja podążania własną drogą
● <b>Energia</b>	Witalność	Widoczny entuzjazm i siła życiowa
	Towarzystwość	Zainteresowanie byciem z ludźmi
	Zdolność adaptacyjna	Branie pod uwagę sposobu myślenia innych
● <b>Uczuciowość</b>	Altruizm	Przedkładanie interesu innych nad swój
	Wsparcie	Próba zrozumienia innych w każdej sytuacji, wyrozumiałość
	Zaufanie	Wiara w ludzi i ich dobre intencje
● <b>Kontrola</b>	Dyscyplina	Dobra organizacja i planowanie
	Odpowiedzialność	Gotowość wzięcia osobistej odpowiedzialności
● <b>Emocjonalność</b>	Napięcie	Ogólne poczucie napięcia lub stresu
	Obawa	Wykazywanie ostrożności i brak przesadnego optymizmu

# Profil Ogólny

Niniejszy profil ukazuje Twoje wyniki w odniesieniu do parametrów badanych przez Facet5. Każdy wynik mieści się na skali od 1 do 10, a średni rezultat to 5,5. Nie jest istotne to, czy wynik jest wysoki czy niski, tylko to, jak daleko odbiega on od średniego wyniku. Wyniki powyżej 7 lub poniżej 4 uznaje się za wyniki „ekstremalne”. Wyniki mają rozkład „standardowy” i odnoszą się do konkretnej „grupy wzorcowej”. Uzyskane wyniki pozwalają porównywać do siebie poszczególne osoby.



## Wykorzystana Grupa Wzorcowa: English Speaking

Norms are based on a sample of over 18500 Facet5 profiles completed in English. 65% completed the profile on paper. 65% were male. The profiles were collected from the UK, USA, Australia, Singapore and NZ. The largest numbers were from IT, Manufacturing, Financial services and the Public Sector. For full details contact your Facet5 distributor.

# Statystyka dotycząca Kwestionariusza

## Rozkład Odpowiedzi

Ten wykres przedstawia rozkład odpowiedzi w kwestionariuszu Facet5. Słupki pionowe ukazują spodziewany układ w oparciu o analizę tysięcy kwestionariuszy wypełnionych w przeszłości.

Składnik	Odpowiedź					Opuszczenia	Ogółem
	1	2	3	4	5		
Wola		6	2	5	2		15
Energia	2	4	2	7			15
Uczuciowość	2	8	1	7			18
Kontrola		8	3	6			17
Emocjonalność	1	5	2	9	1		18
Niewykorzystywane	3	10	1	9			23
Ogółem	8	41	11	43	3	0	106

## Opóźnienia przy Odpowiedziach

Ten wykres przedstawia układ odpowiedzi, przy których respondent zatrzymywał się dłużej. Jeśli te odpowiedzi dotyczą jednego lub dwóch aspektów osobowości zachodzi prawdopodobieństwo, że całkowity wynik dla tych aspektów może nie być precyzyjny. Należy zbadać inne źródła informacji, aby sprawdzić rzetelność wyników.

Wola  
Energia  
Uczuciowość  
Kontrola  
Emocjonalność

Przeciętny czas odpowiedzi: 4.20  
Najszybszy: 1.75  
Najwolniejszy: 9.31

# Wola

# 7

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ludzi z wysokimi wynikami na skali Woli postrzega się jako dominujących, zdeterminowanych, zaangażowanych i niezależnych. Kluczem jest silna motywacja oparta na mocnych przekonaniach. Główne cechy to stanowczość, determinacja i nastawienie na realizację celów. Mniej korzystnymi cechami są zaciętość i sztywność poglądów. Ludzie z niższymi wynikami są bardziej elastyczni i skłonni do słuchania innych. Nie mają tak sztywnych poglądów i można im wyperswadować pewne rzeczy, jeśli to jest ważne. Niektórzy mogą ich postrzegać jako zbyt uległych i zależnych. Wyniki w obszarze Woli rozkładają się następująco:

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

### Mocne Strony

podejmuje ostrożne decyzje w oparciu o wszystkie dane  
słucha innych i zmienia zdanie dosyć łatwo  
podatny/a na wpływy innych - gotów/gotowa się dopasować

### Można postrzegać jako

łatwo zmienia zdanie pod wpływem alternatywnych argumentów  
za bardzo stara się dopasować do innych ludzi  
nie lubi podejmować szybkich decyzji

### Determinacja

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8.8

### Mocne Strony

szybko mówi innym, co mają robić  
zdeterminowany/a trwać przy swoich poglądach  
gotów/gotowa wziąć odpowiedzialność za zdarzenia

### Można postrzegać jako

zbyt szybko narzuca innym swoje zdanie  
autokratyczny/a i natarcywy/a  
nie lubi słuchać innych ludzi

### Mocne Strony

stara się nie wchodzić w spory  
stara się hamować i zachowywać spokój  
chętnie ulega argumentom innych ludzi

### Można postrzegać jako

unika rozwiązywania problemów, mając nadzieję, że one same się rozwiążą  
zbyt szybko ulega argumentom innych  
niechętnie staje wobec problemów

### Konfrontacja

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6

### Mocne Strony

szybko reaguje na problemy  
efektywny/a w bezpośredniej dyskusji  
sprowokowany/a potrafi się bronić

### Można postrzegać jako

zbyt szybko reaguje i trudno go/ją powstrzymać  
zbyt agresywny/a i wymagający/a  
kłótlivy/a

### Mocne Strony

elastyczny/a i gotów/gotowa dopasować się  
chętnie szuka rad i wsparcia  
potrzebuje zespołu i akceptuje kierunek

### Można postrzegać jako

zbyt elastyczny/a  
zbyt łatwo daje się innym prowadzić  
zbyt zależny/a od innych ludzi

### Niezależność

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6.1

### Mocne Strony

potrafi pracować samodzielnie  
idzie własną drogą nawet wtedy, gdy napotyka na opór  
kieruje się mocnymi przekonaniem

### Można postrzegać jako

tylko w zespole, jeśli jest liderem  
odizolowany/a i mało elastyczny/a  
niechętnie się dostosowuje

**Komentarz:** The keynote of your style is a strong driving determination to get your view across. You are quick to direct and instruct people and have a strong sense of vision and purpose.

# Energia

# 4.8

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Jak sama nazwa sugeruje, wysokie wyniki oznaczają ludzi energicznych, aktywnych i pełnych entuzjazmu. Są oni bardzo towarzyscy, lubią współzawodnictwo i zabawę. Cechują ich optymizm i entuzjazm wobec nowych przedsięwzięć. Zbyt dużo Energii może prowadzić do nadmiernego zaangażowania. Niskie wyniki opisują ludzi spokojniejszych, bardziej powściągliwych i odizolowanych. Tacy ludzie są często zamknięci w sobie, mogą wydawać się nieśmiali, potrzeba czasu, aby ich poznać, ale, kiedy to nastąpi – mogą stać się bardzo dobrymi wieloletnimi przyjaciółmi. Nie przepadają za wydarzeniami towarzyskimi i często są postrzegani, jako zbyt powściągliwi i chłodni przez tych, którzy chcieliby skłonić ich do większego uczestnictwa. Wyniki w obszarze Energii rozkładają się następująco:

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

### Mocne Strony

jest powściągliwy/a i niezależny/a  
potrafi być dyskretny/a  
nie ulega nadmiernej ekscytacji

### Można postrzegać jako

chłodny/a  
mało entuzjastyczny/a wobec nowych  
idei  
powściągliwy i zdystansowany

### Witalność

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5

### Mocne Strony

szybko ekscytuje się  
chętnie inicjuje działania  
entuzjastyczny/a wobec nowych idei

### Można postrzegać jako

impulsywny/a  
frywolny  
lubi się popisywać

### Mocne Strony

potrafi odzielać życie rodzinne od pracy  
nie potrzebuje towarzystwa do pracy  
potrafi budować wieloletnie związki

### Można postrzegać jako

nie lubi udzielać się towarzysko  
niezaangażowany/a  
odpycha ludzi od siebie

### Towarzystwość

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2.6

### Mocne Strony

potrafi wzbudzać zaangażowanie u ludzi  
lubi być częścią rodziny  
łatwo nawiązuje kontakty i zawiera  
przyjaźnie

### Można postrzegać jako

natrętny/a  
za bardzo potrzebuje towarzystwa  
lubi ingerować

### Mocne Strony

trzyma się własnego obszaru działania  
zawsze się zastanawia, zanim coś  
powie  
samodzielnie opracowuje pomysły

### Można postrzegać jako

niechętnie ujawnia innym swoje pomysły  
nadmiernie wyspecjalizowany/a  
potrzebuje czasu, aby zaakceptować  
nowe pomysły

### Zdolność adaptacji

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6.8

### Mocne Strony

angażuje innych w proces decyzyjny  
potrafi adaptować się do zmieniających  
się okoliczności  
dożo rozmawia z ludźmi, zanim zacznie  
działać

### Można postrzegać jako

powierzchny/a  
zbyt szybko zmienia poglądy  
nie potrafi decydować samodzielnie

**Komentarz:** People will see you as private and reserved, taking time to get to know and best when you are with people you have known for some time. You may seem slow to make friends but you will work well in a team when you have had time to settle in. You need your privacy.

# Uczuciowość

# 4.8

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ludzie, którzy uzyskują wysokie wyniki w tym obszarze, mają autentycznie pozytywny stosunek do innych. Generalnie są ciepłi, wspierający, wrażliwi na potrzeby innych, współczujący i wyrozumiali. Przejawiają otwartość na nowe pomysły. Często są bezinteresowni i gotowi do poświęcenia własnych interesów dla innych. Są lojalni i ufni, i przez to mogą łatwo być wykorzystywani przez osoby bardziej cyniczne. Niskie wyniki oznaczają ludzi bardziej pragmatycznych i przedsiębiorczych. Potrafią szybko dostrzegać i wykorzystywać okazje. Podejmują decyzje bez zbędnego wahania, nie dają się rozproszyć przez zbyt długie analizowanie alternatywnych rozwiązań. Czasem mogą być odbierani, jako cyniczny i niesympatyczny. Wyniki w obszarze Uczuciowości rozkładają się następująco:

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

### Mocne Strony

koncentruje się na natychmiasowej korzyści  
potrafi dostrzec okazję  
potrafi bronić swoich interesów

### Altruizm

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5.1

### Można postrzegać jako

samowystarczalny/a  
niezbyt chętnie pomaga innym  
manipuluje ludźmi

### Mocne Strony

nie wykorzystuje innych  
chętnie próbuje pomóc innym  
stawia potrzeby innych na pierwszym miejscu

### Można postrzegać jako

ślepy/a na korzyści komercyjne  
idealistyczny/a  
naiwny/a

### Mocne Strony

zdrowy cynizm  
nie daje się zwieść pochlebstwu  
potrafi być twardy/a, jeśli to konieczne

### Wsparcie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

3.4

### Można postrzegać jako

obojętny/a na losy innych ludzi  
jest krytyczny/a i niechętnie przebacza  
ocenia innych w szorstki sposób

### Mocne Strony

chętnie daje innym drugą szansę  
pomaga, kiedy pojawia się problem  
zawsze w ludziach szuka dobra

### Można postrzegać jako

zbyt miękki wobec ludzi  
zbyt łatwo wybacza  
nadmiernie bezkrytyczny

### Mocne Strony

chroni organizację w interesach  
potrafi rozpoznać tych, którzy wykorzystują sytuację  
rzadko sam/a wykorzystuje sytuację

### Zaufanie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6

### Można postrzegać jako

podejrzliwy/a  
cyniczny/a  
nieufny/a

### Mocne Strony

zawsze gotów/gotowa wierzyć i ufać innym  
wierzy w ludzi  
pracuje na rzecz wspólnego dobra

### Można postrzegać jako

zbyt ufny  
jest naiwny/a i daje się łatwo oszukiwać  
idealistyczny/a

**Komentarz:** You have a concerned and well meaning style but you may appear somewhat critical and quick to speak your mind. As a result people may feel that you are not very supportive of them and can be quite harsh in your judgement.

# Kontrola

# 4.9

1      2      3      4      5      6      7      8      9      10

Kluczowymi cechami w tym obszarze są: samokontrola, konstruktywny samokrytycyzm i konserwatyzm. Ludzie z wysokimi wynikami lubią porządek, hierarchię i planowanie, oraz zawsze starają się myśleć perspektywicznie. Obowiązek i odpowiedzialność stanowią podstawy Kontroli, dlatego też osoby te będą sfrustrowane i zawiedzione, jeśli inni nie będą podzielać ich poglądów na temat dobrego i złego zachowania. Tacy ludzie są sumienni, lojalni, etyczni, i można bezwzględnie polegać na ich obowiązkowości. Niskie wyniki opisują osoby bardziej zrelaksowane i wyluzowane. Tacy ludzie często żyją chwilą i biorą rzeczy takimi, jakie one są. Nie są zbyt krytyczni i mają liberalne poglądy. Mogą wydawać się swobodni, niezorganizowani a nawet nierzetelni. Wyniki w obszarze Kontroli rozkładają się następująco:

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

### Mocne Strony

wolnomyśliciel/wolnomyślicielka  
elastyczny/a w pracy  
szybko podejmuje nowe zadania

### Można postrzegać jako

łatwo się nudzi  
niezorganizowany/a  
niezdyscyplinowany/a

## Dyscyplina

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

4

### Mocne Strony

zawsze ma plan i jest dobrze zorganizowany/a  
rozważny/a i solidny/a w pracy  
zawsze kończy zadanie

### Można postrzegać jako

potrzebuje czasu, aby przyzwycząić się do zmiany  
solidny/a ale mało ekscytujący/a  
nieco nudny/a i formalny/a

### Mocne Strony

zmienia status quo  
szybko adaptuje się do różnych sytuacji  
elastycznie interpretuje wytyczne

### Można postrzegać jako

nieodpowiedzialny/a  
roztrzępany/a  
zbuntowany/a

## Odpowiedzialność

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5.8

### Mocne Strony

rygorystyczny sposób zachowania  
zawsze zachowuje wysokie standardy w swojej pracy  
mocne poczucie odpowiedzialności

### Można postrzegać jako

konwencjonalny  
mało elastyczny/a w swoich przekonaniach  
autorytarny/a

**Komentarz:** You are not particularly concerned with details and processes, preferring to look at broader issues and concepts. You are in no way irresponsible, but neither do you take a strong, judgemental view. You tend to handle things as they arise rather than planning ahead.



# Emocjonalność

# 6.8

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Przy wyższych wynikach, osoba jest: bardziej zmienna i nieprzewidywalna, emocjonalna i łatwo ją wyprowadzić z równowagi. Tacy ludzie mają skłonność do zamartwiania się i często brakuje im pewności siebie. Potrzebują więcej wsparcia i zachęty. Jednak, potrafią być również ekscytujący i charyzmatyczni. Ogólnie rzecz biorąc - w codziennym życiu stają się wtedy bardziej widoczne negatywne strony pozostałych składników. Im wyższy jest wynik w obszarze Emocjonalności, tym mniej przewidywalny i spójny jest obraz pozostałych czterech. Ludzie mało emocjonalni są stabilni, a ich zachowania można łatwiej przewidzieć. Nie denerwują się łatwo, nie wpadają w panikę i biorą rzeczy takimi, jakie są. Czasem mogą być postrzegani, jako mało ekscytujący i nieciekawi. Przy niskich wynikach w obszarze Emocjonalności - 'dostajesz to, co widzisz'. Wyniki w obszarze Emocjonalności rozkładają się następująco:

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

### Mocne Strony

z radością akceptuje swój sposób bycia  
 generalnie zrelaksowany/a i spokojny/a  
 potrafi brać rzeczy takimi, jakie są

### Napięcie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6.4

### Mocne Strony

stara się rozwijać  
 lepiej się koncentruje pod presją czasu  
 wrażliwy na zmiany wokół

### Można postrzegać jako

obojętny/a i zadowolony/a z siebie  
 niereagujący/a  
 nieczuły na krytykę

### Można postrzegać jako

nerwowy  
 samokrytyczny/a  
 niespokojny duch

### Mocne Strony

zawsze konsekwentny/a  
 wierzy w swoje umiejętności  
 myśli pozytywnie i perspektywicznie

### Obawa

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7.1

### Mocne Strony

nie robi założeń  
 sprawdza wszystko dwukrotnie, aby  
 uniknąć błędów  
 woli trzymać się tego, co już wie

### Można postrzegać jako

zbyt pewny/a siebie  
 nie widzi nadchodzących problemów  
 niewrażliwy/a

### Można postrzegać jako

niepewny i kapryśny  
 negatywnie nastawiony/a i nadmiernie  
 ostrożny/a  
 pesymistyczny

**Komentarz:** Although you tend to appear positive to outsiders, people who know you well are likely to see a more cautious or even pessimistic side. This will be more apparent under stress or pressure.

# Portret Rodziny

## Co to są Rodziny „Facet5”?

Facet5 ukazuje profil osoby w postaci diagramu, na którym każda skala ma 10 punktów. Tego typu skala nazywa się skalą „Sten” od „Standard Ten” (Standardowa Dziesiątka). W tej skali, wyniki ekstremalne (wysokie lub niskie) są bardziej znaczące przy określaniu typu danej osobowości niż wyniki średnie. W profilu Facet5 mogą wystąpić wszystkie kombinacje wyników. Wyniki w stenach, które różnią się o więcej niż 1 zwykle mogą ujawniać się w różnicach zachowań ludzi. Na tej podstawie można stwierdzić, że istnieje 1 000 000 możliwych kombinacji wyników, które mogą dawać zauważalnie różne profile. Dla wygody podzieliliśmy tę olbrzymią liczbę możliwych układów na ograniczoną liczbę rodzin o podobnych profilach. Rodzina Facet5 jest grupą profili Facet5, które zasadniczo są do siebie podobne.

## Jak określa się rodziny?

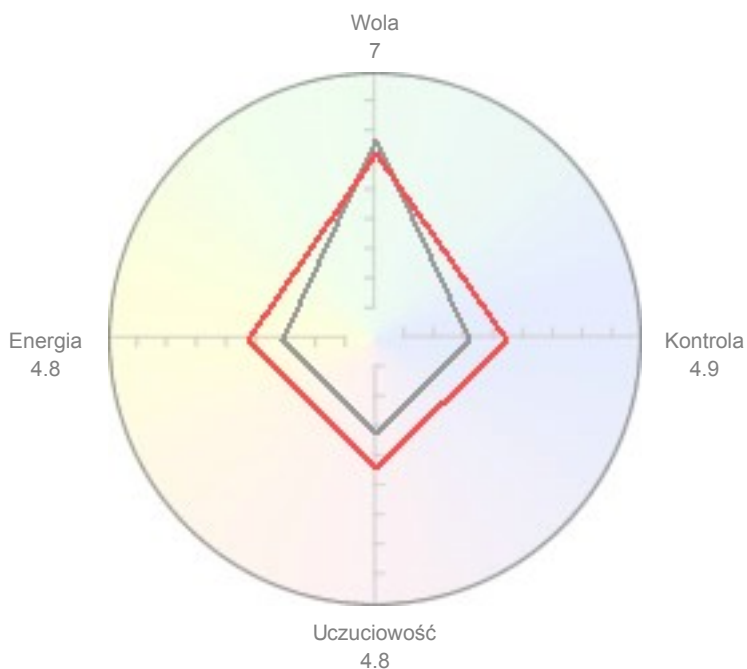
Dla obliczenia rodzin Facet5 podzieliliśmy każdą skalę na wysokie i niskie wyniki (wyłączyliśmy aspekt Emocjonalność). To redukuje ilość możliwych kombinacji do szesnastu, ale zmusza do uznania wszystkich wyników za wysokie lub niskie. To nie jest zbyt fortunate dla tych osób, których wyniki są bardziej umiarkowane i mogą być zaklasyfikowane jako „średnie” na danej skali. Tak więc Facet5 wprowadza 17-ty profil, który jest kombinacją umiarkowanych wyników na wszystkich skalach.

Facet5 różni się również od innych modeli sposobem określania do jakiej rodziny należy profil. Podczas gdy niektóre procesy wykorzystują „drzewo decyzyjne” aby umożliwić klasyfikację, Facet5 stosuje bardziej wyrafinowany model „dystansu”. Porównuje się Twój profil do 17 profili referencyjnych i wylicza się statystykę dla każdego porównania. Statystyka ta (Euklidesowa  $D^2$ ) jest miarą tego, jak podobny jest Twój profil do 17 profili referencyjnych. Minimalnym wynikiem  $D^2$  jest 0 (jeśli idealnie pasujesz do rodziny referencyjnej). Wynik 324 wskazuje na największy możliwy dystans od rodziny referencyjnej. Następnie, porównuje się te 17 statystyk do siebie i wybiera rodzinę, do której najlepiej pasuje Twój profil.  $D^2$  o wartości pomiędzy 3 a 4 wskazuje na bliskie dopasowanie. Na tej podstawie Facet5 przydzieli Cię do tej „Rodziny”. Raport prezentuje Twój profil i profil „referencyjny” w taki sposób, aby można było natychmiast dostrzec jak bliskie jest dopasowanie. Należy pamiętać o tym, że czasami profil może być bliski więcej niż jednej rodzinie. W takim przypadku można dla porównania przyjrzeć się rodzinom alternatywnym.

Każda rodzina otrzymuje swoją indywidualną nazwę, która ją charakteryzuje. Portret Twojej Rodziny zaprezentowany został na

następnej stronie. Będziesz mógł/a obejrzeć dwa profile na diagramie. Pierwszy to Twój własny profil, który widziałeś/aś wcześniej. Drugi, zaznaczony słabszą linią, to profil referencyjny Twojej Rodziny. Ich podobieństwo pokaże, jak jesteś bliski/a temu profilowi referencyjnemu. Portret Rodziny ma na celu umożliwienie szybkiego przeglądu opisów ograniczonej liczby kluczowych haseł. Stanowi on szerokie podsumowanie, opisuje rodzaj Twojego wkładu w pracę zespołu, prezentuje Twoje mocne strony jako lidera oraz przedstawia co może zrobić Twój przełożony, aby pomóc Ci efektywnie pracować. Zawiera on również krótkie podsumowanie rodzajów ról, które mogą Cię motywować. Inne raporty Facet5 poszerzają każdy z tych obszarów.

# Portret Rodziny



## Rodzina Referencyjna:

- **Architekt**

### Obraz Słowny

- Ma silne poczucie celu.
- Cechuje go/ ją wyobrażenia i kreatywność, ale może być postrzegany/a jako osoba egocentryczna.
- Zna możliwości swojego umysłu.
- Oczekuje, że inni będą sami dbać o swoje sprawy.
- Uznaje swoje pomysły za ważniejsze niż pomysły innych.
- Może sprawiać wrażenie osoby niesympatycznej, niewrażliwej, bardzo niezależnej.

### Jako Lider

- Ma jasny pogląd na temat tego, co i jak należy robić.
- Może ekscytować i bywa osobą oryginalną.
- Nie jest szczególnie wrażliwy/a na sprawy innych ludzi.
- Oczekuje, że ludzie będą sami się motywować.
- Nie zarządza "blisko".
- Często nie rozumie spraw, które mają znaczenie.
- Pozwala ludziom znajdować własne metody działania.

### Motywuje go/ją

- Kontrolowanie i możliwości wywierania wpływu.
- Kreatywność i myślenie koncepcyjne.
- Podejmowanie wszystkich ważnych decyzji.
- Posiadanie prywatnej przestrzeni oraz możliwości samodzielnego działania.
- Robienie tego, co uznaje za własne i ważne dla siebie cele.

### Wkład w pracę zespołu

- Przejmie przywództwo, aby iść własną drogą.
- Jasno przedstawia sposoby dalszego działania.
- Akceptuje odmienność innych.
- Potrzebuje pozytywnego rezultatu.
- Może okazać się osobą zbyt niezależną - zbyt dużym indywidualistą/ zbyt dużą indywidualistką.
- Może wydawać się zbyt pochłonięty/a sobą.

### Dla przełożonego

- Przekonuj go/ ją poprzez przedstawianie nowych pomysłów.
- Stawiaj mu/ jej wyzwania i angażuj w znajdowanie trudnych rozwiązań.
- Przekazuj odpowiedzialność, zapewniaj uznanie i status.
- Daj mu/ jej władzę i pozwalaj kontrolować pracę innych ludzi.
- Pozwalaj na własny sposób działania, ale jeśli jest to konieczne – wykazuj stanowczość.
- Chwal i doceniaj sukcesy osobiście i bezpośrednio.
- Odpowiadaj na potrzebę osiągnięcia sukcesów poprzez docenianie postępów oraz rozmowy o możliwościach rozwoju zawodowego.

# Przewodnik „Searchlight” Przegląd Kompetencji

Przewodnik ten określa, gdzie mogą znajdować się mocne strony danej osoby oraz identyfikuje kluczowe obszary do dyskusji podczas rozmowy rekrutacyjnej. Prowadzona rozmowa może mieć styl „Behawioralny” - wówczas szuka się przykładów występowania w przeszłości każdej z Kompetencji lub styl „Sytuacyjny” - wtedy przedstawia się hipotetyczną sytuację i pyta kandydata, jak by sobie z nią poradził. Bardziej szczegółowe informacje znajdziesz w Przewodniku „Searchlight” dla Rozmowy Rekrutacyjnej.

Kompetencje można definiować jako: „wymiary behawioralne, które wpływają na efektywność zawodową”. Ustalenie kluczowych kompetencji wymaganych na danym stanowisku jest pierwszym krokiem przy podejmowaniu decyzji o tym, kto jest odpowiednim kandydatem na to stanowisko. Wieloletnie badania pozwoliły wyszczególnić następujące kompetencje związane z sukcesem na wielu różnych kierowniczych stanowiskach – zestaw kluczowych kompetencji potrzebnych dla osiągnięcia sukcesu:

## Przywództwo

Stosowanie właściwych metod lub stylów interpersonalnych przy wspieraniu jednostek lub grup w osiągnięciu celów lub w wykonywaniu zadań. Kompetencja ta związana jest z umiejętnością dostosowywania zachowania oraz podejścia do danej sytuacji i osoby.

Model przywództwa Facet5 rozróżnia Przywództwo Transformacyjne i Transakcyjne. Przywództwo Transakcyjne związane jest z zapewnianiem realizacji uzgodnionych wyników. Przywództwo Transformacyjne polega na inspirowaniu ludzi, aby przekraczali własne granice i oczekiwania.

## Komunikacja

Umiejętność treściwego i klarownego wyrażania myśli zarówno w mowie jak i na piśmie (przekonywanie i informowanie).

Klarowność, zdolność perswazji i entuzjazm. Choć wkład intelektu będzie niewątpliwie największy, olbrzymi wpływ mają również umiejętności społeczne, pewność siebie, odporność na stres i chęć podejmowania nowych wyzwań. Ważne są również otwartość i chęć współpracy.

## Kompetencje Interpersonalne

Umiejętność bycia akceptowanym przez Klientów wewnętrznych i zewnętrznych oraz szybkiej reakcji na ich potrzeby. Ktoś, kto posiada tę kompetencję powinien dobrze radzić sobie z różnymi typami osobowości, zarówno w firmie jak i poza nią.

Kluczem jest wrażliwość na innych i gotowość do adaptacji. Nie chodzi tu o to, aby po prostu być „miłym”, ale raczej o to, by wykazywać empatię, pragmatyzm i elastyczność.

## Analiza i Podejmowanie Decyzji

Umiejętność rozpoznawania problemów, oceny faktów, generowania pomysłów i alternatyw oraz wyciągania rozsądnych wniosków.

Jest ona często postrzegana jako proces sekwencyjny, rozpoczynający się od doświadczenia i zmierzający ku generowaniu pomysłów, analizie i ostatecznie tworzeniu teorii. Każdy parametr osobowości posiada mocną stronę, ale ludzie rzadko są dobrzy we wszystkich aspektach. Złożone problemy mogą wymagać zastosowania wielu podejść.

## Inicjatywa i wysiłek

Aktywna próba wywierania wpływu na wydarzenia, aby osiągnąć cele.

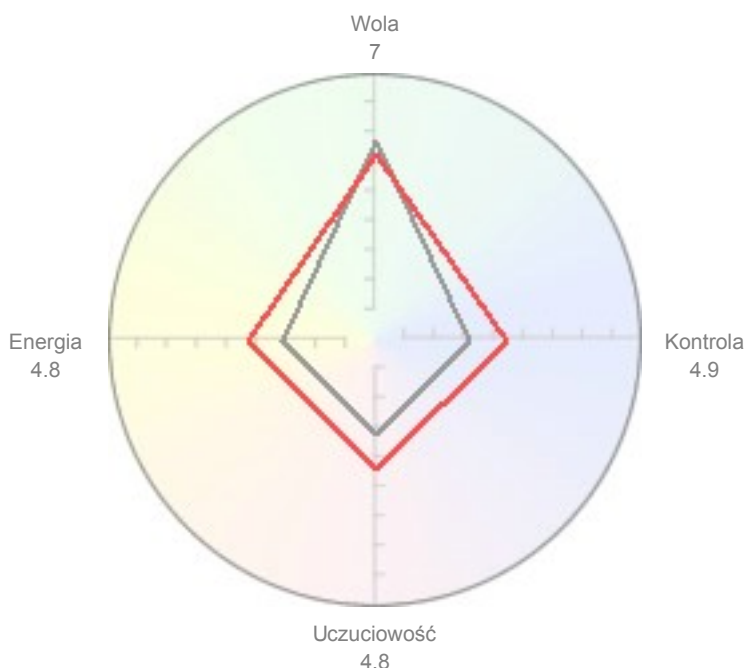
Chodzi o to, aby być człowiekiem z inicjatywą oraz aby utrzymywać wysoki poziom wysiłku nawet w obliczu przeszkód i nieprzyjemnych zadań. Ludzie posiadający te kompetencje są wytrwali, pracowici, pro-aktywni, entuzjastyczni oraz zorientowani na cele. Tacy ludzie ustalają własne cele i mierzą swoją efektywność.

## Planowanie i organizowanie

Kompetencja ta związana jest z określaniem celów, ustalaniem kursu działań dla siebie i innych, planowaniem czasu i zasobów oraz ustalaniem priorytetów.

Istotnymi czynnikami są tu: samodyscyplina i zorientowanie na cel. Niektórzy ludzie potrafią się koncentrować na szczegółach, podczas gdy innych interesuje jedynie podejście ogólne.

# Przewodnik „Searchlight” Przegląd Kompetencji



- Ludzie tacy jak Hettie mogą być bardzo wpływowymi członkami organizacji. Są to osoby mocno zdeterminowane, skoncentrowane i zorientowane na realizację celów, co w połączeniu z ich nastawioną na współzawodnictwo naturą oznacza, że jest mało prawdopodobne, aby nie udało im się czegoś zrealizować.

## Przywództwo

### Należy oczekiwać:

- nadaje działaniom jasny sens i kierunek
- posiada bogatą wyobraźnię i potrafi koncentrować się na zadaniach
- ustala jasne cele
- oczekuje od ludzi rezultatów

### Należy uważać na:

- skłonność do nadużywania władzy
- małe zainteresowanie rozwijaniem innych ludzi

## Kompetencje Interpersonalne

### Należy oczekiwać:

- poświęca czas na działania przynoszące rezultaty
- ceni ludzi, którzy "wnoszą swój wkład"
- skutecznie identyfikuje kluczowe osoby
- zachęca do twórczego myślenia

### Należy uważać na:

- nie jest zainteresowany/a sprawami, które wykraczają poza jego/ jej własne cele
- bywa osobą kontrowersyjną i krytyczną kiedy broni własnych pomysłów

## Inicjatywa i Wysilek

### Należy oczekiwać:

- chętnie przejmuje inicjatywę i odpowiedzialność
- poszukuje dla siebie roli przywódczej
- potrafi delegować zadania
- działa szybko i naciska na uzyskiwanie rezultatów

### Należy uważać na:

- zbyt łatwo przejmuje odpowiedzialność
- bywa głuchy/a na sprzeciwy lub zarzuty

## Komunikacja

### Należy oczekiwać:

- jest to osoba, która robi duże wrażenie i łatwo przekonuje innych
- definiuje sprawy w jasny i obiektywny sposób
- koncentruje się na efektywności
- jest to osoba kreatywna, która działa z wyobraźnią

### Należy uważać na:

- bywa osobą upartą, którą trudno jest przekonać
- krytykuje poglądy, które nie pasują do jego/ jej własnych

## Analiza i Podejmowanie Decyzji

### Należy oczekiwać:

- szybko podejmuje decyzje
- formułuje i prezentuje silne poglądy
- chętnie realizuje projekty do końca
- buduje szerokie teorie

### Należy uważać na:

- skłonność do zbytniego upraszczania spraw
- może nie konsultować spraw

## Planowanie i Organizowanie

### Należy oczekiwać:

- mocno koncentruje się na swojej własnej wizji
- potrafi dostrzegać "szeroką perspektywę"
- dokładnie monitoruje prowadzone działania i osiągane wyniki
- rozdziela zadania i kontroluje ich wykonanie

### Należy uważać na:

- może nie informować innych o zmianach
- zmienia reguły, aby dopasować je do własnych potrzeb

# Przywódstwo Wskazówki dla Lidera

Raport ten opisuje, w jaki sposób powinien reagować przełożony danej osoby, aby odpowiednio ją motywować, inspirować i kierować. Opiera się na modelu Przywództwa przedstawionym przez Bernarda Bassa, który sugeruje, iż istnieje 7 głównych elementów przywództwa koniecznych do odniesienia sukcesu. Dzieli się one na elementy Przywództwa Transformacyjnego i Transakcyjnego. Transakcyjne Przywództwo dotyczy zapewniania ustalonych wyników. Natomiast Przywództwo Transformacyjne inspirowanie innych do przekraczania własnych granic i oczekiwań.

## Liderzy Transformacyjni

Liderzy Transformacyjni mają jasny cel, ku któremu zmierzają, sami są pełni pasji i potrafią motywować innych. Są nowatorscy i stawiają wyzwania. Tworzą i komunikują wizję, stymulują intelekt i traktują ludzi indywidualnie. Elementami przywództwa Transformacyjnego są:

*Tworzenie Wizji* – Wizjonerscy Liderzy potrafią motywować, inspirować i są bardzo przekonujący. Wizji nie można narzucić. Trzeba umieć tak wpłynąć na kolegów, przekonać ich i zainteresować, aby „kupili” wizję. Ludzie, którzy potrafią to robić dobrze, przedstawiają innym sens, kierunek i cel działania, ekscytują i motywują tym, co można osiągnąć, okazują pasję i zaangażowanie, a w przyszłość spoglądają z entuzjazmem.

*Stymulowanie Otoczenia* – Dobrzy Liderzy Transformacyjni potrafią zapewnić innym pozytywne i jednocześnie stymulujące otoczenie. Zachęcają ludzi do myślenia, wielokrotnego badania swoich pomysłów i szukania alternatyw. Szybko dostrzegają nowe zastosowania i sposoby postępowania, są nowatorscy, obdarzeni wyobraźnią i świadomości trendów dalszego rozwoju. W oczach

innych są ekspertami i autorytetami w swoich dziedzinach.

*Indywidualne Traktowanie Ludzi* – Tworzenie środowiska, w którym ludzie czują się docenieni i zachęceni do działania, gdzie mogą badać i rozwijać własne talenty i wykorzystywać indywidualne mocne strony. Ludzi, którzy to umożliwiają, zwykle postrzega się jako pozytywnie nastawionych i sprawiedliwych. Zapewniają oni sprawiedliwe traktowanie, nie osądzają. Dostrzegają się do odczuć i charakteru kolegów oraz okazują im szacunek. Tacy ludzie potrafią stworzyć pozytywne środowisko dla każdego członka zespołu, zmotywować ludzi do działania w najlepszy możliwy sposób, rozumieją i akceptują występowanie indywidualnych różnic, nie wydają przedwczesnych osądów na temat ludzi, nie narzucają innym swoich przesądów. Są dostępni dla innych i odpowiadają na ich potrzeby. Akceptują ludzi takimi, jakimi są.

## Liderzy Transakcyjni

Liderzy Transakcyjni potrafią zarządzać ludźmi oraz zasobami w celu osiągnięcia założonych celów. Koncentrują się na ustalaniu celów, monitorowaniu wyników, udzielaniu informacji zwrotnych oraz rozwoju zawodowym. Istnieją cztery elementy Przywództwa Transakcyjnego.

*Ustalanie Celów* – Cele są operacjonalizacją wizji korporacji. Stanowią motor działań, nadają konkretny, praktyczny wymiar wysiłkom. Cele muszą być konkretne, aby zapewnić klarowny kierunek działania. Muszą być mierzalne, aby ludzie wiedzieli czy zostały osiągnięte. Muszą być osiągalne, ponieważ cele nierealistyczne są demotywujące. Muszą być na tyle istotne, aby dawać realistyczne poczucie sensu oraz mieć określony limit czasowy na ich realizację.

*Monitorowanie Wyników* - Mały jest sens ustalania jasnych celów, jeśli nie

podejmuje się wysiłków aby stwierdzić, czy zostały one osiągnięte. Kontrola działania może być dokonywana przez centralną administrację lub może być bardziej uzależniona od jednostki niż od systemu. Pomaga to oceniać czy cele zostały osiągnięte. Proces monitorowania, częstotliwość kontroli oraz indywidualna odpowiedzialność za kontrole powinny być wszystkim znane i zrozumiałe.

*Udzielanie Informacji Zwrotnych* - Ocena działania jest obecnie normalną częścią życia korporacji. Informacja Zwrotna ma na celu uzyskanie odpowiedzi na dwa pytania:

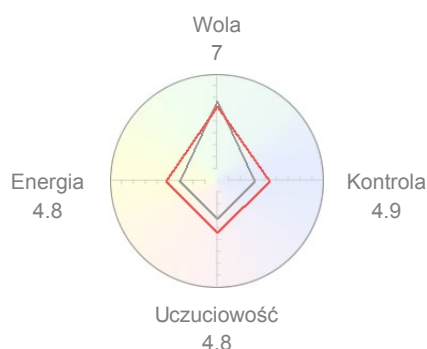
- Czego oczekujemy?
- Jak sobie radzimy?

Żeby Informacja Zwrotna była efektywna, musi być:

- Zrozumiała
- Wiarygodna
- Akceptowana

*Rozwój Kariery* – Kluczem do rozwoju innych ludzi jest demonstrowanie prawdziwego zainteresowania i troski o nich. Wymaga to bezinteresowności i gotowości do stawiania innych na pierwszym miejscu. Aby to osiągnąć należy najpierw zrozumieć siebie, a następnie na tej podstawie zrozumieć potrzeby, zainteresowania i pragnienia innych ludzi. Efektywność zawodowa uzależniona jest również od zrozumienia istniejącego kontekstu politycznego i organizacyjnego.

# Przywództwo Wskazówki dla Lidera



## Tworzenie Wizji

- Przedstawiając nowe pomysły: "zasiewaj ziarna" i "oczekuj, aż wykiełkują".
- Hettie powinien/ powinna wiedzieć, jak bardzo cenisz jego/ jej opinię i pomoc.
- Nakreślaj szeroką perspektywę i wskaż kilka możliwości, które Hettie może przemyśleć i powrócić do Ciebie ze swoją propozycją.
- Oddzielaj fakty od opinii.
- Upewnij się, że Hettie słucha i nie wyraża zbyt wcześnie swoich opinii.

## Stymulowanie Otoczenia

- Odwołuj się do tego, że Hettie ma potrzeby pełnienia roli lidera, władzy i uznania.
- Zapewnij, aby Hettie był/a zaangażowany/a w tworzenie rozwiązań w pełnych trudnych wyzwaniach sytuacjach.
- Motywuj, prosząc, aby Hettie stworzył/a jakieś inne, całkiem nowe rozwiązanie - Hettie zawsze chętnie wykorzystuje swoje pomysły.
- Hettie potrzebuje swobody, aby móc podejmować ważne decyzje i przyczyniać się do dalszego rozwoju firmy.

## Indywidualne Traktowanie Ludzi

- Stwarzaj takie możliwości, aby Hettie miał/a okazję do przejmowania odpowiedzialności, zdobywania uznania i statusu.
- Hettie wykazuje realistyczne i biznesowe podejście do spraw - wykorzystuj to, ale taktownie podkreślaj znaczenie wzajemnych konsultacji, korzyści wynikające ze słuchania ludzi i umiejętności nie narzucania im swojego zdania.
- Unikaj sytuacji, w których Hettie musiałby/musiaby się bronić - Hettie jest uparty/a i może być trudno mu/ jej się wycofać
- Pamiętaj, że Hettie ma skłonność do podejmowania szybkich decyzji i do wspierania alternatywnych poglądów.

## Ustalanie Celów

- Hettie osiąga najlepsze efekty, jeśli postawi się przed nim/ nią ambitne cele, które pozwolą wywierać wpływ na innych ludzi i nadzorować ich pracę.
- Jasno określaj, jak cele, które Hettie ma realizować, łączą się ze strategią i sukcesem firmy.
- Pozostawiaj swobodę w podejmowaniu decyzji odnośnie sposobów realizacji celów.
- Hettie pracuje najefektywniej, jeśli może określać własne cele i konkretne plany działania.

## Monitorowanie Działań

- Pozwalaj, aby Hettie mógł/ mogła postępować po swojemu, a jeśli chcesz zmienić jego/ jej sposób działania, musisz być stanowczy/a i podawać konkretne przyczyny.
- Ustal w jaki sposób Hettie będzie Cię informować o postępach.
- Wykorzystuj swoją władzę tylko w ostateczności. Ty i Hettie nie powinniście się kłócić. Poszukaj, gdzie Ty i Hettie macie podobne poglądy, a potem stopniowo poszerzaj obszar wspólnego porozumienia.
- Używaj subtelnych sposobów, aby zapewniać, że Hettie angażuje ludzi i powstrzymuj jakąkolwiek skłonność do dominacji i narzucania poglądów innym.

## Udzielanie Informacji Zwrotnych

- Hettie powinien/ powinna być chwalony/a osobiście i bezpośrednio, z podkreśleniem tego, jak wzrosła jego/ jej pozycja w organizacji.
- Komentuj dobre pomysły, zdrowe oceny, decyzyjność, stanowcze działania, energię do działania i determinację - Hettie na pewno to doceni.
- Kiedy masz powód, aby krytykować, dobrze sprawdź wszystkie fakty; działaj taktownie, ale w stanowczy i bezpośredni sposób.
- Pozwól, aby Hettie zachował/a twarz, jeśli to tylko jest możliwe.

## Rozwój Kariery

- Hettie ma potrzebę osiągania postępów (awansu)– wykorzystuj to przedstawiając perspektywę sukcesu zawodowego, jaki może osiągnąć w przyszłości.
- Łącz w bezpośredni sposób potrzeby rozwojowe, jakie wykazuje Hettie, z prestiżem oraz możliwościami postępu.
- Bądź szczery/a i bezpośredni/a, nie przyjmuj wymówek i nie pozwalaj, aby Hettie zrzucał/a winę na innych za jakiegokolwiek niedociągnięcia w pracy.
- Hettie nie znosi przyznawać się do niewiedzy lub porażki - ułatwiał mu/jej to poprzez znajdowanie i poszerzanie wspólnej płaszczyzny.



# Przegląd Preferencji dotyczących Pracy

Ludzie oczekują od swojej pracy różnych rzeczy. Dlatego też praca, która zawiera oczekiwane przez daną osobę elementy, będzie dla niej bardziej interesująca i satysfakcjonująca, a w rezultacie motywacja tej osoby będzie wyższa. Badania pokazują, iż efektywność w pracy jest ściśle związana z satysfakcją, dlatego też organizacje postępują mądrze próbując zapewniać, aby ludzie pracowali na takich stanowiskach, które same w sobie zapewniają im atrakcyjne nagrody.

Stanowiska niestwarzające satysfakcjonujących możliwości będą najprawdopodobniej mniej motywujące i zaowocują niższą wydajnością. Stanowiska, które oferują niewłaściwe nagrody za włożony wysiłek nie tylko nie zmotywują pracownika, ale mogą go aktywnie zdemotywować. Przykładowo - niektórzy ludzie lubią kontrolować podejmowanie decyzji, wpływać na wydarzenia, mieć swobodę tworzenia i wprowadzania w życie własnych pomysłów. Brak tych elementów może nie tylko obniżyć ich satysfakcję z pracy, ale również wpływać demotywująco, co w rezultacie zmniejsza wydajność i zwiększa rotację pracowników.

Dlatego czas spędzany na dopasowywaniu stanowisk do jednostek (lub odwrotnie) nie jest czasem zmarnowanym. Im lepsze dopasowanie, tym wyższa wydajność.

Facet5 pomaga w tym poprzez identyfikację kluczowych elementów napędowych oraz poprzez wskazanie, które cechy danej roli motywują, a które demotywują daną osobę. Wykorzystując tą informację, możesz ocenić swoją obecną rolę lub określić nową, która będzie dla Ciebie bardziej satysfakcjonująca.

Cztery wewnętrzne czynniki motywacyjne, które leżą u podstaw motywacji do pracy to:

## Władza

Odnosi się do stopnia, w jakim ludzie chcą wpływać na wydarzenia i ludzi wokół siebie. Osoby z silną potrzebą władzy pragną rządzić i stawiać czoła wyzwaniom. Ludzie z drugiej strony skali wolą znaleźć się w sytuacji, gdzie decyzje się konsultuje, a ich koledzy sami wiedzą co mają robić. Ten wymiar rozciąga się od „Akceptacji” do „Wywierania Wpływu”.

## Uczestnictwo

Osoby, u których jest silnie rozwinięta potrzeba uczestnictwa lubią być z innymi ludźmi i wpisywać się w wydarzenia. Angażują się szybko i czerpią przyjemność z aktywnego uczestniczenia w wydarzeniach każdego dnia. Ludzie z drugiej strony skali wolą, jeśli pozostawi się ich samym, pozwoli im się pracować w spokoju, preferują rozwój indywidualny oraz wnoszenie indywidualnego wkładu w wynik firmy.

## Proces

Ludzie z silną potrzebą tego typu kładą nacisk na właściwe wykonywanie zadań. Preferują skuteczne systemy i procesy oraz szanują pozycję i doświadczenie. Jeśli ta potrzeba jest słaba, ludzie wolą luźniejsze podejście do hierarchii i porządku. Poszukują stylu liberalnego z możliwością robienia tego, na co mają ochotę.

## Ludzie

Osoby, u których ta potrzeba jest silna, chcą czuć, że mają swój wkład w tym świecie oraz że pomagają tworzyć „lepsze” społeczeństwo. Muszą wiedzieć, że wykonywana przez nich praca ma wartość dla innych i swoje „wewnętrzne” znaczenie. Nie pytają, jaki jest ich udział, ale jak wiele mogą wnieść. Ludzie, u których ta potrzeba jest

słaba, większy nacisk kładą na zysk osobisty i nagrodę za swój wysiłek.

Ludzie są z natury bardzo skomplikowani i motywuje ich więcej niż jedna potrzeba. Dla większości będzie to mieszanka przynajmniej dwóch z tych Elementów Napędowych, ale dla niektórych sytuacja może być nawet bardziej złożona. Poniższy przewodnik wskazuje siłę każdego Elementu Napędowego oraz opisuje czynniki motywujące i demotywujące z nimi związane. Facet5 wykorzystuje strukturę Rodziny, aby przyjrzeć się mieszance Elementów Napędowych, które dotyczą każdej jednostki.

# Przegląd Preferencji dotyczących Pracy

**Ten wzór Elementów Napędowych sugeruje, że Hettie ma największe predyspozycje do roli, która zapewnia:**

- Możliwość kontrolowania i wywierania wpływu.
- Tworzenie i myślenie.
- Podejmowanie wszystkich ważnych decyzji.
- Posiadanie własnej prywatnej przestrzeni oraz swoboda działania.
- "Robienie tego, co ja chcę."

**Badanie pokazało, iż następujące elementy związane z danym stanowiskiem są kluczowe, aby Hettie był / była zmotywany/a i zainteresowany/a:**

- Podejmowanie decyzji.
- Status.
- Możliwość zabłysnięcia w otoczeniu.
- Wyzwania w pracy.
- Możliwość wynajdowania nowych sposobów działania.
- Praca bez ingerencji z góry.
- Otrzymywanie nagród materialnych za osiągnięcia.
- Możliwości budowania obszaru specjalistycznych umiejętności.

**Jeśli Hettie będzie musiał/a spędzać zbyt dużo czasu na następujących elementach może okazać się to dla niego/niej demotywujące i może prowadzić do frustracji:**

- Konieczność dzielenia się odpowiedzialnością.
- Konieczność ciągłego wykonywania pracy w zespole.
- Konieczność ciągłego poznawania nowych ludzi.
- Nagrody grupowe, a nie indywidualne.
- Konieczność spędzania dużej ilości czasu na zajmowaniu się sprawami personalnymi.
- Konieczność wykonywania pracy zgodnie z surowymi systemami i procedurami.
- Codzienne nadzorowanie i rozdzielanie ludziom pracy.
- Ścisła kontrola ze strony przełożonego.