



## Twój Profil Osobisty „Facet5”

### Amanda Bain

Data Administracji: 2013-10-24

Firma: Demonstration Client



# 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?

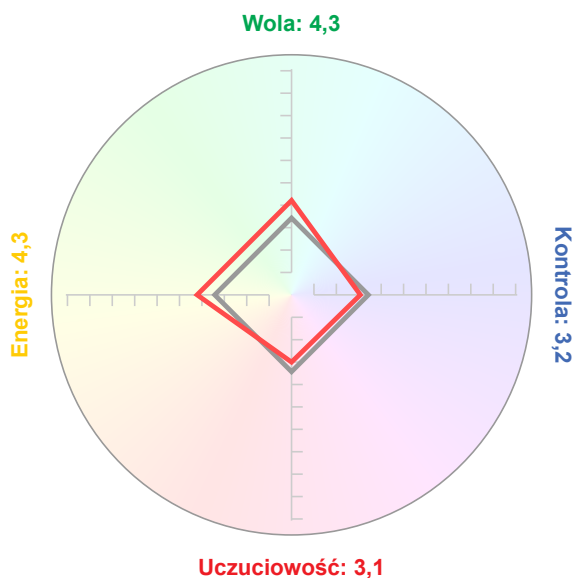
Dla obliczenia rodzin Facet5 podzieliliśmy każdą skalę na wysokie i niskie wyniki (wyłączyliśmy aspekt Emocjonalność). To redukuje ilość możliwych kombinacji do szesnastu, ale zmusza do uznania wszystkich wyników za wysokie lub niskie. To nie jest zbyt fortunne dla tych osób, których wyniki są bardziej 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 Ci 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: Specjalista

## Obraz Słowny

- Bywa przytłumiony/a i pełen/ pełna rezerwy.
- Trudno jest go/ ją wciągnąć w życie towarzyskie.
- Preferuje niezależność i autonomię.
- Woli pracować nad jednym konkretnym zadaniem w określonym czasie.
- Może być ignorowany/a przez bardziej dominujące osoby.
- Może być zbyt skoncentrowany/a na własnych sprawach i problemach.

## Jako Lider

- Wykazuje głębokie zrozumienie swojego specjalistycznego obszaru
- Tylko wtedy kwestionuje, gdy ktoś dotyka jego/ jej własnego obszaru.
- Nie wymaga zbyt wiele od ludzi.
- Woli, gdy ludzie pracują zgodnie ze swoimi własnymi agendami.
- Włącza się tylko wtedy, gdy jest to absolutnie konieczne.
- Udziela informacji zwrotnych w bardzo mało osobisty, raczej chłodny sposób.
- Oczekuje, że ludzie będą sami rozwijać swoje kariery zawodowe.

## Motywuje go/ją

- Możliwość rozwoju własnych zainteresowań.
- Środowisko, w którym nikt się nie wtrąca i nie przeszkadza.

## Wkład w pracę zespołu

- Dostarcza innym dodatkowych materiałów.
- Nie będzie odwracać uwagi grupy.
- Sumiennie pracuje nad swoimi projektami.
- Szanuje zespół i nie stara się go zdominować.
- Może nie wykazywać aktywności w grupie.
- Broni swojego własnego terytorium poprzez wycofywanie się i zamykanie się w nim.

## Dla przełożonego

- Upewnij się, że znasz dobrze fakty i przedstawiaj badania lub studia przypadków.
- Stwarzaj możliwości wykorzystywania jego/ jej wiedzy eksperckiej i rozwoju specjalistycznych zainteresowań.
- Twórz profesjonalne relacje oparte o działania typu 1:1.
- Ustalaj końcowe cele, ale pozostawiaj swobodę wyboru metod i sposobów działania.
- Monitoruj postępy poprzez okazywanie szczerego zainteresowania.
- Doceniaj jego/ jej wiedzę ekspercką i umiejętności wykorzystywania jej w praktyce.