



## Twój Profil Osobisty „Facet5”

### Eugene Waters

Data Administracji: 2010-10-06

Firma: Demonstration Client



# 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 samych, 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 przyrzeć się mieszance Elementów Napędowych, które dotyczą każdej jednostki.

## Przeгляд Preferencji dotyczących Pracy

Akceptacja				Władza					Wpływ
Praca samodzielna				Uczestnictwo					Uczestniczenie
Gromadzenie				Ludzie					Dzielenie
Swoboda				Proces					Organizowanie

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

- Zaangażowanie w każdy rodzaj pracy.
- Szeroko zakrojona misja.

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

- Przywództwo.
- Możliwość podejmowania decyzji.
- Status społeczny.
- Możliwości rozwijania innych.
- Świadczenie usług dla społeczeństwa.
- Bycie częścią zespołu.
- Ustrukturyzowane, ale mało formalne środowisko pracy.
- Możliwość wspinania się po szczeblach drabiny organizacyjnej - jasna struktura hierarchiczna organizacji.

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

- Praca w charakterze specjalisty technicznego (w dłuższym okresie czasu).
- Środowisko, w którym ludzie nie koncentrują się na celach.
- Brak możliwości "zabłyśnięcia" w środowisku pracy.
- Praca w odosobnieniu.
- Wspólna odpowiedzialność.
- Środowisko, które nie oferuje statusu.
- Brak możliwości dokładnego przeanalizowania wymagań dotyczących pracy.
- Brak możliwości badania nowych obszarów i zdobywania nowych umiejętności.