

Facet5

Asmeninis profilis Exemple de Rapport

Data 2009-07-10

Organizacija Facet5 Global Marketing

Projektas

atleidūs ramūs realistai atkaklūs entuziastingi atsargūs
demokratiškai patiklūs kūrybiškai siekiantys-sutarimo
orientuoti-į-žmones susitelkę-į-tikslą mėgstantys-bendrauti



Mes visi esame unikalūs. Kai kuriais aspektais galime atrodyti labai panašūs vieni į kitus, o kai kuriais – labai skirtingi. Šie mūsų motyvacijos, požiūrių ir elgesio panašumai bei skirtumai padaro mus tokius, kokie mes esame. Tai, kaip mes elgiamės ir bendraujame su kitais, priklauso nuo mūsų būdo. Kai suprantame save ir kitus, mes galime tobulėti ir veikti efektyviau. Facet5 suteikia pagrindą šiam savęs suvokimui ir asmeniniam tobulėjimui.

Siekiant asmeninio tobulėjimo ir kuriant efektyviai veikiančias komandas, Facet5 pagrindinė ataskaita yra visa ko pradžia. Facet5 yra sukurtas remiantis moderniausia asmenybės teorija, todėl rezultatai yra pagrįsti ir patikimi. Facet5 pagrindinė ataskaita matuoja penkias esmines asmens „sudedamąsias dalis“, kurių kiekvieną sudaro tam tikras skaičius subfaktorijų. Kiekviename iš mūsų šie faktoriai yra daugiau ar mažiau išplėtoti, o jų skaitinės išraiškos padeda sukurti tam tikrą asmens vaizdą. Nėra gerų arba blogų profilių. Facet5 nėra testas, kurį galite išlaikyti arba ne, - jis dažniau apibūdinamas kaip profilis, klausimynas arba skalė.

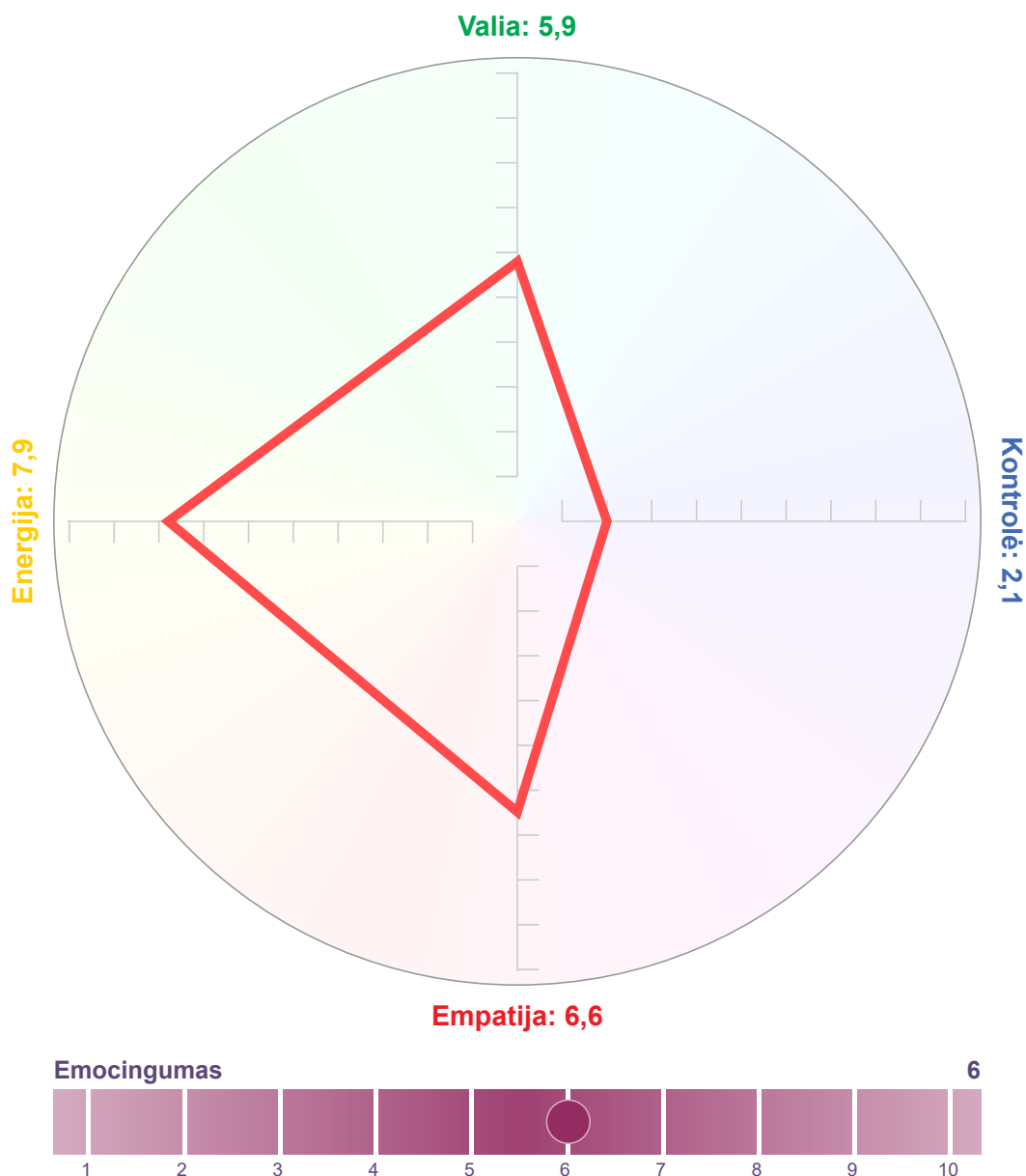
Facet5 vertina šiuos faktorius:

	Valia	Ryžtingumas Konfrontacija Savarankiškumas	Vidinė paskata įsipareigoti savoms idėjoms Paskata stoti į akistatą su iškilusiomis problemomis Tendencija elgtis savaip
	Energija	Gyvybingumas Visuomeniškumas Prisitaikymas	Akivaizdus entuziazmas ir energija Poreikis būti su žmonėmis Kitų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą
	Empatija	Altruizmas Palaikymas Pasitikėjimas	Pirmiau paisyti kitų žmonių interesų Siekis būti supratingu ir užjaučiančiu Tendencija priimti žmones be išankstinių nuostatų
	Kontrolė	Disciplinuotumas Atsakingumas	Būti disciplinuotu ir gebančiu planuoti Noras prisiimti asmeninę atsakomybę
	Emocingumas	Įtampa Nuogąstavimas	Bendras įtampos arba atsparumo stresui lygis Baimingas ir ne pernelyg optimistiškas požiūris į pasaulį

Balai: kiekvienas faktorius įvertinamas skalėje nuo 1 iki 10 balų. Vidurkis – 5,5 balo. 68 % žmonių vertinimų patenka tarp 3,5 ir 7,5 balo. Apskaičiuodami jūsų balus mes palyginame jus su lyginamąja arba normine grupe. Jūsų rezultatams palyginti naudota norminė grupė yra nurodyta jūsų profilio puslapio apačioje.

Jūsų ataskaitą sudaro žodžių debesis, kurį rasite ataskaitos pagrindiniame puslapyje, ir tai yra trumpa jūsų pagrindinių bruožų santrauka. Svarbesni bruožai pavaizduoti didesniu šriftu. Bendrasis profilis parodo bendrąjį jūsų Facet5 faktorių profilį. Faktorių profilis parodo pagrindinį profilį ir subfaktorijų vertinimus. Šeimos portretas – tai bendra profilio santrauka, apimanti penkias esmines kategorijas.

Šis profilis rodo jūsų Facet faktorių vertinimus. Kiekvienas faktorius įvertinamas skalėje nuo 1 iki 10 balų, kai vidurkis – 5,5 balo. Svarbiausia ne tai, ar įvertinimo balas yra aukštas arba žemas, bet tai, kiek jis nukrypsta nuo vidurkio. Aukštesni nei 7,5 arba žemesni nei 3,5 balo vertinimai yra laikomi kraštutiniais. Įvertinimai „normaliai“ yra paskirstomi ir yra susiję su konkrečia „normine grupe“. Gauti įvertinimai sudaro galimybę palyginti vienus individus su kitais.



Naudojamos normos: Australian

Sample includes 31864 people based in Australia. 57% were male. All completed Facet5 in English. Industries include finance, electronics, telecommunications, manufacturing, local, state and federal government, military, property, services, pharmaceuticals, charities, engineering, shipping and transportation. Functions include sales, administration, logistics, finance.

Žemi

įvertinimai

Aukšti

įvertinimai

Naudos
Lankstus
Prisitaikantis
Paslaugus
Pritariantis

Pavojai
Neatkaklus
Nuolankus
Neryžtingas
Nedrąsus

Valia



Pagrindinis jūsų būdo bruožas – tvirtas pasiryžimas suprantamai perteikti savo požiūrį. Jūs greitai pamatote kryptį ir nurodote žmonėms, ką daryti, turite stiprų vizijos jausmą ir aiškiai perteikiate tikslą.

Naudos
Ryžtingas
Atkaklus
Įtikinantis
Savarankiškas

Pavojai
Dominuojantis
Užsispyręs
Mėgsta ginčytis
Kategoriškas

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Stipriosios pusės

atsargūs priimdami sprendimus: atsižvelgia į visą turimą informaciją
išklauso ir gana lengvai keičia nuomonę
paklūsta kitiems – lanksčiai prisitaiko

Kitiems galite atrodyti

nenori priimti greitų sprendimų
lengvai paveikiami alternatyviais argumentais
pernelyg siekiantys pritapti prie kitų

Ryžtingumas



Jūs ... turite tvirtą nuomonę ir esate ryžtingas(-a), atkaklus(-i) ir susitelkęs(-usi) į tikslą

Kitiems galite atrodyti ... per greitai primetantis(-i) savo nuomonę ir pernelyg užsispyręs(-usi)

Stipriosios pusės

greitai nurodo kitiems, ką daryti
tvirtai laikosi savo nuomonės
noriai imasi atsakomybės už įvykius

Kitiems galite atrodyti

autokratiškai ir įžūlūs
nenorintys įsiklausyti į kitus
linkę pasinaudoti kitais

Stipriosios pusės

linkę sutikti su kitų argumentais
bando išlikti santūrus ir ramūs
nesivelia į ginčus

Kitiems galite atrodyti

nelinkę spręsti problemų
per greitai pasiduoda ginčiuose
vengia problemų, tikėdamiesi, kad jos išsprendės savaime

Konfrontacija



Jūs ... skatinate žmones išsakyti ką jie galvoja ir pasiekti bendrą sutarimą

Kitiems galite atrodyti ... nenorintis(-i) apginti savų idėjų. Per greitai susitarantis(-i) tik tam, kad išlaikytumėte santarvę

Stipriosios pusės

gali patys susitvarkyti su iššūkiais
veiksmingai diskutuoja akis į akį
greitai reaguoja ir išsprendžia problemas

Kitiems galite atrodyti

mėgsta ginčytis
pernelyg agresyvūs ir reiklūs
labai greitai imasi veiklos – sunku sulaikyti

Stipriosios pusės

noriai konsultuojasi ir ieško patarimų
reikia komandos – priima jos kryptį
lankstūs ir norintys pritapti

Kitiems galite atrodyti

per daug priklausomi nuo kitų žmonių
pernelyg lankstūs
pernelyg pasiduodantys kitų įtakai

Savarankiškumas



Jūs ... priderinate savo požiūrį prie komandos ir jos vertybių

Kitiems galite atrodyti ... nenorintis(-i) atkakliai siekti idėjos, jei atsiranda pasipriešinimas iš kitų

Stipriosios pusės

gali dirbti savarankiškai
pasielgia savaip, net jei tam ir nepritariama
vadovaujasi tvirtais įsitikinimais

Kitiems galite atrodyti

atsiskyrę ir nelankstūs
nelinkę derintis, prisitaikyti
komandoje dirba tik būdami lyderiais

Žemi

įvertinimai

Energija

7,9

Aukšti

įvertinimai

Naudos
Tylus
Patikimas
Uždaras
Santūrus

Pavojai
Nuošalus
Abejingas
Šaltas
Nevisuomeniškas

Jūs mąstote pozityviai ir įsitraukiate į veiklą, gebate vienu metu susitvarkyti su daug dalykų. Geriausia jums dirbti komandoje, kur yra galimybių diskutuoti bei prieiti prie bendrų grupės išvadų, paremtų susiklosčiusiomis aplinkybėmis. Jūs nesate atvirai bendraujantis(-i), labiau mėgstate pažįstamų žmonių draugiją.

Naudos
Energingas
Entuziastingas
Visuomeniškas
Draugiškas

Pavojai
Išsiblaškęs
Trukdantis
Mėgsta kištis
Demonstratyvus

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Stipriosios pusės

sunkiai sujaudinami
gali būti neįkylūs
yra santūrus ir savimi pasitikintys

Kitiems galite atrodyti

abejingi ir atsirboję
naujas idėjas priima be entuziazmo
šalti

Gyvybingumas

8,5



Jūs ... esate nuotaikingas(-a) ir entuziastingas(-a), aistringai imatės veiklos su kitais žmonėmis

Kitiems galite atrodyti ... impulsyvus(-i) ir skubotas(-a): jums geriau sekasi pradėti dalykus nei juos užbaigti

Stipriosios pusės

naujas idėjas priima su entuziazmu
pasirengę pradėti veikti
akivaizdžiai jaudrūs

Kitiems galite atrodyti

demonstratyvūs
paviršutiniški
impulsyvūs

Stipriosios pusės

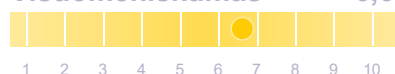
dirbant nereikia kompanijos
atskiria darbą ir asmeninį gyvenimą
gali užmegzti ilgalaikius ryšius

Kitiems galite atrodyti

nelinkę surasti bendros kalbos su kitais
neįsitraukę
verčia žmones pasijusti nepageidaujamais

Visuomeniškumas

6,6



Jūs ... esate prieinamas(-a), jums patinka būti grupėje ir puikiai jaučiatės daugelyje socialinių situacijų

Kitiems galite atrodyti ... nuolatos norintis(-i) žinoti, kas vyksta. Nebendraujantis(-i) su labiau santūriais žmonėmis

Stipriosios pusės

skatina žmones jaustis įtrauktais
siekia būti šeimos dalimi
lengvai užmezga ryšius ir susibičiulauja

Kitiems galite atrodyti

pernelyg priklausomi nuo draugijos
greitai pertraukiantys
įžūlūs bendraujant

Stipriosios pusės

savarankiškai plėtoja idėjas
gerai apgalvoja prieš kalbėdami
išlieka ištikimi savo sričiai

Kitiems galite atrodyti

nelinkę su kitais dalytis savomis idėjomis
pernelyg specializuoti
sunkiai pripažįsta naujas idėjas

Prisitaikymas

8,5



Jūs ... plačiai aptarinėjate, naudojate kitais norėdami paskleisti žinią apie savo ketinimus ir priimtus sprendimus

Kitiems galite atrodyti ... daugiau kalbantis(-i) apie dalykus, nei besiiimantis(-i) veiksmų. Pernelyg daug kalbantis(-i) ir plepus(-i)

Stipriosios pusės

sugeba prisitaikyti prie pokyčių
įtraukia kitus į sprendimų priėmimo procesą
nuodugnai aptaria prieš pradėdami veikti

Kitiems galite atrodyti

nesugebantys savarankiškai priimti sprendimų
per greitai keičiantys nuomonę
stokojantys gilesnio supratimo

Žemi

įvertinimai

Aukšti

įvertinimai

Naudos
Pragmatiškas
Sumanus
Dalykiškas
Apsukrus

Pavojai
Egocentiškas
Ciniškas
Nepalenkiamas
Agresyvus

Empatija



Apskritai esate jautrus(-i) ir supratingas(-a), bet ir neleidžiate, kad jums naudotųsi. Kita vertus, jūs irgi nesinaudojate kitais, elgiatės su žmonėmis kaip su asmenybėmis ir, jei reikia, padedate.

Naudos
Globėjiškas
Paslaugus
Malonus
Patikimas

Pavojai
Naivus
Paprastas
Negriežtas
Lengatikis

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Stipriosios pusės
geba susitelkti į greitus laimėjimus
geba apginti savo interesus
mato galimybes

Kitiems galite atrodyti

savanaudiški
nelinkę padėti
manipuliuojantys

Altruizmas



Jūs ... esate susitelkę į kitų gerovę ir nesiekiate sau naudos

Kitiems galite atrodyti ... pernelyg įsipareigojantis(-i), esate linkęs(-usi) prisiimti darbą sau nei deleguoti arba perduoti užduotis kitiems

Stipriosios pusės

linkę padėti kitiems
kitų žmonių poreikius iškelia į pirmąją vietą
nesinaudoja palankiomis aplinkybėmis siekdami naudos tik sau

Kitiems galite atrodyti

idealistiški
naivūs
nejžvelgiantys komercinės naudos

Stipriosios pusės
gali būti griežti, kai reikia
sugeba įžvelgti meilėkavimą
sveika ironija

Kitiems galite atrodyti

neužjaučiantys
griežtai vertinantys kitus
kritiškai ir nenoriai atleidžiantys

Palaikymas



Jūs ... reaguojate į kitų poreikius ir jeigu tik galite - padedate

Kitiems galite atrodyti ... pernelyg susirūpinęs(-usi) savo kolegomis - jų problemas prisiimate kaip savo

Stipriosios pusės

visuomet įžvelgia gerą žmonėse
linkę padėti sprendžiant problemas
linkę suteikti antrą šansą

Kitiems galite atrodyti

pernelyg nekritiškai
perdaug atlaidūs
negriežti kitų žmonių atžvilgiu

Stipriosios pusės
atpažįsta tuos, kurie naudojasi sau palankiomis aplinkybėmis
retai kada leidžiasi išnaudojami
gina organizaciją sudarant sandorius

Kitiems galite atrodyti

įtarūs
ciniški
nepasitikintys

Pasitikėjimas



Jūs ... vertinate žmones be išankstinių nuostatų ir puoselėjate santykius. Jūs pasitikite kitais

Kitiems galite atrodyti ... per daug pasitikintis(-i) žmonėmis su kuriais glaudžiai dirbate. Neabejojantis(-i) ir naivus(-i)

Stipriosios pusės

tiki žmonėmis
dirba bendram labui
linkę tikėti ir pasitikėti

Kitiems galite atrodyti

naivūs ir lengvai apgaunami
idealistiški
pernelyg pasitikintys

Žemi

įvertinimai

Naudos
Kūrybingas
Nesuvaržytas
Laisvai mąstantis
Radikalus

Pavojai
Neatsakingas
Nepatikimas
Nesusitelkęs
Neplanuojantis

Kontrolė



Turite labai nesuvaržytą ir liberalų požiūrį į gyvenimą. Jūsų asmeninė laisvė jums labai svarbi ir jūs neprimetate taisyklių ir nurodymų kitiems. Apskritai jūs mąstote plačiai ir nesidomite smulkmenomis. Kai kuriems gali atrodyti, kad jūs per daug nenuoseklus(-i), nekreipiate dėmesio į smulkmenas ir į planavimą.

Aukšti

įvertinimai

Naudos
Planuojantis
Patikimas
Sąžiningas
Atsakingas

Pavojai
Autoritariškas
Suvaržytas
Netolerantiškas
Nelankstus

Žemi įvertinimai

Stipriosios pusės

greitai imasi naujų užduočių
lankstūs darbinėje veikloje
nesuvaržyto mąstymo

Kitiems galite atrodyti

greitai prarandantys susidomėjimą
nedrausmingi
neorganizuoti

Disciplinuotumas



Jūs ... turite nenugalimą poreikį jaustis laisvu(-a) ir savarankiškai rinktis kaip atlikti savo darbus

Kitiems galite atrodyti ... neorganizuotas(-a) ir nedrausmingas(-a). Nuolat prieštaraujantis(-i) taisyklėms

Stipriosios pusės

metodiški ir nuoseklūs darbe
visada darbą atlieka nuo pradžios iki galo
planuojantys ir gerai organizuojantys savo darbą

Kitiems galite atrodyti

šiek tiek komplikuoti ir procedūriški
nuoseklūs, tačiau be entuziazmo
lėtai prisitaikantys prie pokyčių

Aukšti įvertinimai

Stipriosios pusės

greitai prisitaiko prie skirtingų situacijų
lanksčiai interpretuoja nurodymus
meta iššūkį nusistovėjusiai padėčiai

Kitiems galite atrodyti

neatsakingi
lengvabūdiški
maištingi

Atsakingumas



Jūs ... esate nesuvaržyto mąstymo ir nekritikuojate kitų. Jūs lengvai prisitaikote prie kintančių situacijų

Kitiems galite atrodyti ... nerūpestingas(-a), neatsakingas(-a) ir maištingas(-a)

Stipriosios pusės

stiprus atsakomybės jausmas
griežtas asmeninio elgesio kodeksas
visuomet darbe siekia aukštų standartų

Kitiems galite atrodyti

nelankstūs savo įsitikinimuose
autoritariški
tradiciški

Žemi

įvertinimai

Naudos
Optimistas
Pastovus
Stabilus
Pasitikintis

Pavojai
Pernelyg patenkintas
Nerūpestingas
Abejingas
Apatiškas

Emocingumas



Jūs nuolat pasitikite savimi ir esate nuoseklus(-i). Panašu, jog aiškiai žinote, ko norite ir jus nėra lengva išmušti iš vėžių, kai vyksta permainos.

Aukšti

įvertinimai

Naudos
Budrus
Emocingas
Reaguojantis
Aistringas

Pavojai
Nepastovus
Nenuspėjamas
Svyruojančių nuotaikų
Pesimistiškas

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Stipriosios pusės

gali priimti dalykus tokius, kokie jie yra
paprastai yra atsipalaidavę ir nerūpestingi
laimingi, būdami tokie, kokie yra

Kitiems galite atrodyti

abejingi ir pernelyg patenkinti
nepriima kritikos
neatliepiantys

Įtampa



Jūs ... susitvarkote su daugeliu situacijų
be nereikalingo pergyvenimo ar nerimo

Kitiems galite atrodyti ...
nejvertinantis(-i) rizikos ir
ignoruojantis(-i) kitų susirūpinimą

Stipriosios pusės

artėjant įvykiui labiau susikaupia
jautrūs aplink vykstantiems pokyčiams
siekia save pakeisti

Kitiems galite atrodyti

susirūpinę
savikritiški
nervingi

Stipriosios pusės

mąsto apie ateitį ir yra pozityvūs
pastovūs diena iš dienos
pasitiki savo žiniomis ir įgūdžiais

Kitiems galite atrodyti

pernelyg pasitikintys
nenumato galimų sunkumų
neemocionalūs

Nuogaštavimas



Jūs ... paprastai esate gerai
pasirengęs(-usi) ir pasitikrinsite ar tikrai
nėra klaidų, prieš nusprendžiant atlikti
užduotį

Kitiems galite atrodyti ... pernelyg
atsargus(-i) ir abejojantis(-i). Trūksta
pasitikėjimo savo paties(-čios) sėkme

Stipriosios pusės

teikia pirmenybę tam, ką išmano
dukart patikrina, kad išvengtų klaidų
nedaro išankstinių prielaidų

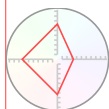
Kitiems galite atrodyti

negatyvūs ir pernelyg atsargūs
pesimistiški
abejojantys ir svyruojančių nuotaikų

Facet5 šeima – tai grupė Facet5 profilių, kurie iš esmės labai panašūs. Kiekvienai šeimai yra suteiktas konkretus ją apibūdinantis „šeimos pavadinimas“. Šiame puslapyje pristatomas jūsų šeimos portretas. Nustatant Facet5 šeimą nėra atsižvelgiama į Emocingumo vertinimą.

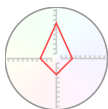
Iš viso yra 17 Facet5 „šeimų“, ir su kiekviena iš jų atliekamas jūsų profilio palyginimas bei parenkama artimiausia jūsų profilį atitinkanti šeima. Jūs tai galite matyti žemiau pateiktame paveikslėlyje. Jums priskirta šeima yra paryškinta.

Advokatas (Advocate)



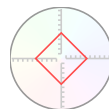
Veržlus(-i), draugiško būdo
Patinka užmegzti pažintis ir bendrauti su kitais
Turi plačių interesų ir įdomių idėjų
Lankstus(-i), tačiau susitelkęs(-usi) į tikslą
Impulsyvus(-i)
Gali kištis į kitų darbą

Architektas (Architect)



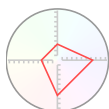
Puikiai jaučia tikslą
Turi lakią vaizduotę ir yra kūrybiškas(-a), tačiau gali atrodyti egocentriškas(-a)
Žino, ko nori
Tikisi, jog kiti pastovės už save
Savo idėjas vertina labiau nei kitų
Gali atrodyti neužjauciantis(-i), nejautrus(-i), labai nepriklausomas(-a)

Chameleonas (Chameleon)



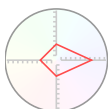
Santūraus, tačiau draugiško būdo
Lengvai prisitaiko bet kurioje situacijoje
Neprimeta savo nuomonės kitiems
Toleruoja daugumą skirtingų stilių
Sunkiai išreiškia savo tikrąją nuomonę
Gali atrodyti šiek tiek nenuoseklus(-i)

Ugdytojas (Coach)



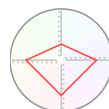
Užjauciantis būdas, kuris gali slėptis už santūrumo
Ramus, tačiau veiksmingas elgesys
Aukšti idealai ir principai
Stiprus atsidasivimas kitiems su troškimu padėti
Gali reikėti laiko „apšilti“
Nusivils, jei rezultatai neatitiks idealo

Kontrolierius (Controller)



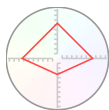
Santūraus, pakankamai formalus būdo
Vengia rizikos ir gali priešintis pokyčiams
Patinka aiškūs nurodymai ir darbotvarkės
Gerbia hierarchiją ir status quo
Gali atrodyti pernelyg konservatyvus(-i)
Gali atrodyti atitolęs(-usi) ir abejingas(-a)

Plėtotojas (Developer)



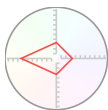
Šiltas ir užjauciantis būdas
Nuoširdus susidomėjimas kitais ir troškimas jiems padėti
Pasižymi stipriu moralės jausmu ir atsakomybe
Gins kitus ir juos palaikys
Gali nepaisyti savo interesų
Rizikuoja prisiimti per daug atsakomybės

Verslininkas (Entrepreneur)



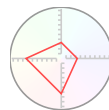
Užtikrintas(-a), pasitikintis(-i) savimi
Bendraujantis(-i) ir išsiskiriantis(-i) iš minios
Aiškiai žino kryptį ir veikimo metodą
Apgina savo nuomonę
Gali atrodyti „didesnis nei gyvenimas“
Gali būti nejautrus(-i) ir netgi abejingas(-a)

Tyrėjas (Explorer)



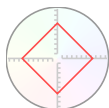
Linksmo ir bendraujančio būdo
Greitai užmezga ryšius su kitais
Atsipalaidavęs(-usi) ir nerūpestingas(-a)
Laisvai mąsto, turi lakią vaizduotę ir geba įkvėpti
Gali būti nepastovus(-i) ir nesusitelkęs(-usi)
Dėl naujų idėjų gali išklysti iš kelio

Skatintojas (Facilitator)



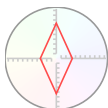
Bendraujantis(-i) ir draugiško būdo
Mėgsta susitikti su žmonėmis ir keistis idėjomis
Kitų žmonių interesų patenka labiau nei savo
Tolerantiškas(-a) ir supratingas(-a)
Gali būti pernelyg atsipalaidavęs(-usi) ir draugiškas(-a)
Gali atrodyti nesusitelkęs(-usi) ties reikalais

Visapusis (Generalist)



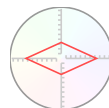
Gyvybingas(-a), visuomeniškas(-a) ir linksmas(-a)
Pasirengęs(-usi) su visais rasti bendrą kalbą
Reiklus(-i), bet lankstus(-i)
Prisitaiko prie žmonių ir aplinkybių
Gali įtikti visiems
Kišasi į kitų darbą

Idealistas (Idealist)



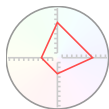
Giliai mąstantis(-i)
Susitelkęs(-usi) į filosofines problemas
Individualistinis – neįprastas stilius
Elgiasi savaip
Gali būti sudėtinga suprasti
Idealistas(-ė) ir nepraktiškas(-a)

Vedėjas (Presenter)



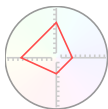
Bendraujančio, rafinuoto stiliaus
Visuomeniškas(-a) ir linksmas(-a)
Lengvai prisitaiko prie skirtingos aplinkos
Turi paprastą ir praktišką požiūrį
Gali atrodyti paviršutiniškas(-a), ignoruojantis(-i) „realias“ problemas
Pažada, bet gali neįgyvendinti

Gamintojas (Producer)



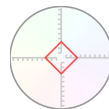
Ryžtingas(-a) su stipriu tikslo jausmu
Ieško pastovaus tobulėjimo
Ryžtingai įgyvendina projektus
Ambicingas(-a) ir orientuotas(-a) į tikslą
Gali užminti kitiems ant „nuospaudų“
Autokratiškas(-a), reiklus(-i)

Propaguotojas (Promoter)



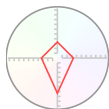
Labai bendraujančio ir tiesaus būdo
Greitai pasisako ir išreiškia savo požiūrį
Orientuotas(-a) į tikslą ir save
Reklamuojantis(-i)
Galvoja vaizdžiai ir plačiai
Gali išgaudinti tylesnius, ne tokius drąsius žmones
Gali būti pernelyg įtraukiantis(-i) ir per daug greitas(-a)

Specialistas (Specialist)



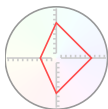
Prislopinto, uždaro būdo
Sunkiai išjudinamas(-a) socialinėse grupėse
Patinka savarankiškumas ir autonomija
Vienu metu patinka dirbti ties viena aiškia užduotimi
Gali būti užgožtas(-a) labiau vyraujančių žmonių
Gali būti pernelyg susitelkęs(-usi) ties savais poreikiais

Palaikantysis (Supporter)



Tolerantiškas(-a) ir ramus(-i)
Visuomet padeda kitiems
Užjauciantis(-i) ir pasirengęs(-usi) padėti
Siekia harmonijos ir supratimo

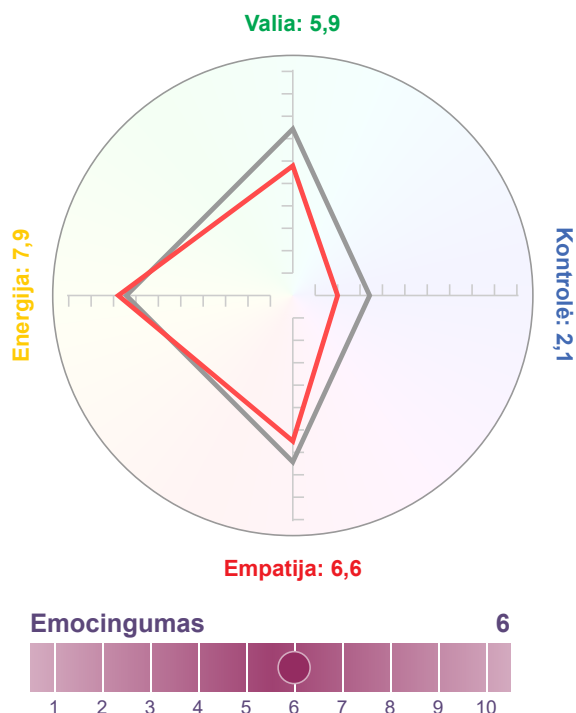
Tradicijų sekėjas (Traditionalist)



Atsargus, uždaras asmeninio elgesio būdas
Reikia laiko jam(jai) pažinti
Vadovaujasi griežtais standartais ir etika

Juo(ja) gali pasinaudoti
pragmatiškesni žmonės
Gali per daug naiviai tikėti kitais
žmonėmis

Nepalenkiamas(-a), kai kalbama apie
principinius klausimus
Gali būti netolerantiškas(-a) ir
ignoruojantis(-i)
Renkasi konservatyvius metodus ir
priešinasi eksperimentams



Priskirta šeima:: Advokatas (Advocate)

Šeimos portreto ataskaitoje pateikiamas jūsų profilis ir jums „priskirto“ profilio portretas, kad jūs iš karto galėtumėte matyti jų panašumą. Diagramoje jūs matysite du profilius. Raudonas yra jūsų asmeninis profilis, kuris persidengia su pilku, jums priskirtos šeimos, profilium. Šių dviejų profilių panašumas rodo, kaip arti esate prie jums priskirto šeimos profilio. Šeimos portretas pateikia greitą apžvalgą pagal keletą esminių temų.

Trumpas apibūdinimas

- Veržlus(-i), draugiško būdo
- Patinka užmegzti pažintis ir bendrauti su kitais
- Turi plačių interesų ir įdomių idėjų
- Lankstus(-i), tačiau susitelkęs(-usi) į tikslą
- Impulsyvus(-i)
- Gali kištis į kitų darbą

Indėlis į komandą

- Skatina veikti ir motyvuoja kitus
- Mėgsta dalyvauti ir diskutuoti
- Turi daug idėjų ir yra kūrybiškas(-a)
- Kalba autoritetingai ir užtikrintai
- Turi viziją, kuri gali slopinti kitus
- Linkęs(-usi) daug ką perdėti

Kaip vadovauti

- Skatinkite diskutuoti ir kurti naujas idėjas
- Kurkite neformalią darbo aplinką – spontanišką, džiaugsmingą
- Skatinkite nuoširdų domėjimąsi žmonėmis
- Pasiūlykite/susitarkite dėl galutinių tikslų, tačiau nevaržykite laisvės veikti
- Primygtinai reikalaukite nuolatinių, tačiau neformalių susirinkimų – palaikykite artimą ryšį
- Pagirkite entuziazmą, intuiciją ir lankstumą
- Skatinkite naujas idėjas – parodykite, kaip užkariauti žmonių širdis ir protą

Kaip lyderis

- Jaudinantis ir vizionieriškas stilius
- Meta iššūkius ir reikalauja atvirai bendrauti
- Pasitiki ir tiki žmonių vertingumu
- Ragina žmones nusistatyti ambicingus tikslus
- Pasikliauja žmonių gebėjimais savarankiškai valdyti savo veiklą
- Įsitraukia ir plačiai diskutuoja
- Gina savo žmonių interesus – džiaugiasi jų sėkme

Kas motyvuoja

- Aistringas ir entuziastingas idėjų rėmimas
- Darbas su įdomiais žmonėmis
- Galimybė imtis užduočių ar misijos
- Galimybė įtikinti, kai kalbama apie svarbius dalykus

Šioje apžvalgoje pateikiamas asmens galių aprašymas ir nurodomos pagrindinės sritys, aptariamose interviu metu. Interviu gali būti kaip „Elgesio interviu“, kurio metu jūs ieškote realaus gyvenimo pavyzdžių, atsižvelgdami į kiekvieną kompetenciją, arba kaip „Situacinis“ interviu, kurio metu jūs pateikiate hipotetinę situaciją ir prašote kandidato bendrais bruožais apibūdinti, kaip jis (ji) elgtųsi ar tvarkytųsi toje situacijoje. Išsamesnės informacijos ieškokite interviu naudojimosi vadove.

Kompetencija gali būti apibrėžta kaip „elgesio vienetų derinys, kuris daro įtaką atliekamam darbui“. Pagrindinių kompetencijų, reikalingų darbui, apibrėžimas yra pirmas žingsnis sprendžiant, kas yra „kompetentingas“ jį gerai atlikti. Daugelį metų vykdytų tyrimų rezultatai leido apibrėžti žemiau pateikiamas kompetencijas, kurios lemia įvairių sričių bei lygių vadovų darbo sėkmę. Taigi, esminės sėkmę lemiančios kompetencijos yra:

Sėkmę lemiančios pagrindinės kompetencijos

Lyderystė

Tinkamų metodų arba bendravimo stilių naudojimas vadovaujant individams ar grupėms, siekiančioms tikslų ar vykdančioms užduotis. Ši kompetencija siejasi su gebėjimu derinti elgesį ir požiūrį atsižvelgiant į situaciją bei individą.

Facet5 lyderystės modelis skiria Transformacinę ir Transakcinę lyderystę. Transakcinė lyderystė yra susijusi su sutartų rezultatų pasiekimu. Transformacinė lyderystė įkvepia žmones pranokti lūkesčius.

Komunikacija

Gebėjimas išreikšti idėjas, mintis trumpai ir aiškiai, žodžiu ir raštu, gebėti įtikinti kitus, atsižvelgti į skirtingus požiūrius ir informuoti atitinkamus žmones apie tai, kaip įgyvendinamas projektas.

Aiškumas, įtikinamumas, entuziazmas ir tikrumas – visi šie veiksniai yra svarbūs. Nors intelekto vaidmuo yra didžiausias, tačiau socialiniai įgūdžiai, pasitikėjimas, atsparumas stresui ir iššūkiams taip pat turi įtakos. Atvirumas ir noras bendradarbiauti yra ne mažiau svarbūs veiksniai.

Tarpasmeniniai santykiai

Gebėjimas būti priimtinu tiek vidaus, tiek išorės klientams ir greitai reaguoti į jų poreikius. Kiekvienas, vertinantis save kaip kompetentingą šioje srityje, turėtų gebėti atitinkamai elgtis su daugybe įvairių žmonių tiek kompanijos viduje, tiek ir už jos ribų.

Šio gebėjimo pagrindas yra jautrumas kitiems ir nusiteikimas tinkamai prisitaikyti. Tai menkai susiję su buvimu „mielu“ žmogumi ir labiau reiškia empatiją, pragmatiškumą ir lankstumą. Vieni yra labiau orientuoti į žmones, kiti – į sistemas, tretiesiems rūpi galutiniai tikslai ar tiesiog naujovės bei įvairovė.

Analitiškumas ir sprendimų priėmimas

Gebėjimas nustatyti problemas, įvertinti svarbius faktus, generuoti idėjas bei alternatyvas ir priėti prie pagrįstų išvadų.

Dažnai tai vadinama nuosekliu procesu, kuris prasideda nuo patyrimo ir perauga į idėjų generavimą, analizę ir pagaliau – teorijos sukūrimą. Kiekvienas asmenybės

veiksny turi stipriąją pusę, tačiau retai pasitaiko žmonių, kurie pasižymi vien stiprybėmis. Sprendžiant sudėtingas problemas reikia naudotis įvairiais požiūriais.

Iniciatyvumas ir pastangos

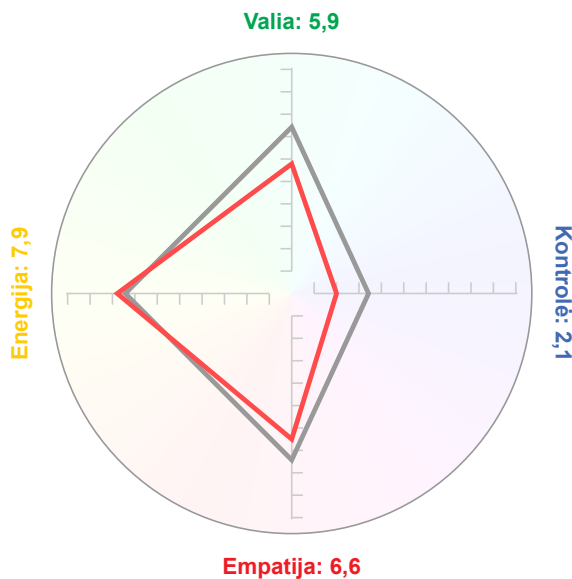
Aktyvus bandymas daryti įtaką įvykiams, kad būtų pasiekti tikslai.

Kalbama apie žmogų, kuris turi polinkį imtis asmeninės atsakomybės, o ne būti pasyviu, ir deda dideles pastangas net susidūręs su kliūtimis ar sunkiai įgyvendinamomis užduotimis. Asmuo, pasižymintis šia kompetencija, yra atkaklus, darbštus, iniciatyvus, kupinas entuziazmo ir orientuotas į tikslą. Kol vieni žmonės reaguoja į nustatytus tikslus, kiti apibrėžia savo pačių užduotis ir objektyviai vertina savo pačių atliktą darbą.

Planavimas ir organizavimas

Savo ir kitų veiksmų sekos nustatymas siekiant tam tikro tikslo, tinkamas išteklių paskirstymo planavimas. Ši kompetencija siejasi su tikslų nustatymu, laiko planavimu ir prioritetų įvardijimu.

Organizuotumas ir orientavimasis į tikslą yra esminiai veiksniai. Kai kurie žmonės iš prigimties yra susitelkę ir nepraleidžia smulkmenų, kiti yra susidomėję tik apytikrais sprendimo būdais.



Exemple yra entuziastingas(-a), mėgstantis(-i) bendrauti, gebantis(-i) užmegzti pažintis ir nuoširdžiai domėtis žmonėmis, o tai dera su lanksčia, tačiau kryptinga orientacija į tikslą.

Lyderystė

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- jaudinančiai perduoda viziją
- geba įtikinti ir įkvėpti
- meta iššūkių idėjoms ir atvirai diskutuoja
- palaiko kitų pastangas

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- gali kištis
- užgniaužia kitų idėjas

Tarpasmeniniai santykiai

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- yra populiarius organizacijos narys
- mielai su visais bendrauja
- priima žmones tokius, kokie jie yra – nekritikuoja
- gina ir globoja draugus

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- kartais siekia būti dėmesio centre
- gali tapti per daug familiarus

Iniciatyvumas ir pastangos

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- noriai prisiima atsakomybę
- tiki savimi ir nori padėti kitiems
- aktyviai siekia tikslo
- vienu metu imasi daug dalykų

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- per greitai imasi vadovauti
- nustato nerealius tikslus

Komunikacija

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- entuziastingai bendrauja
- skatina diskutuoti – mėgsta kalbėti
- reikalauja, kad visi įneštų savo indėlį
- įtikina ir motyvuoja klausytis

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- per daug šnekus
- argumentuoja netiesiogiai

Analitiškumas ir sprendimų priėmimas

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- skatina alternatyvas
- susikuria sau aiškias teorijas
- greitai įgyvendina ir išbando dalykus
- tiki jausmais taip pat, kaip ir loginiais argumentais

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- per greitai įsipareigoja
- per daug supainioja teorijas

Planavimas ir organizavimas

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- aiškiai mato tikslą
- geriau mato bendrą vaizdą nei smulkmenas
- įtikina žmones ir pasiekia, kad jie įsipareigotų
- laisvai paskirsto atsakomybę kitiems

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- tikisi, jog smulkios problemos išsispręs pačios
- neįvykdo darbo iki galo

Ši ataskaita apibūdina, kaip vadovas turėtų motyvuoti, įkvėpti ir vadovauti šiam asmeniui. Ataskaita remiasi Bernard Bass lyderystės modeliu, kuriame teigiama, jog yra 7 pagrindiniai lyderystės aspektai, kuriuos individas, siekiantis sėkmės, turėtų plėtoti. B.Bass į lyderystę žiūri iš dviejų pozicijų: transakcinės ir transformacinės. Transakcinė lyderystė siejasi su sutartų tikslų įgyvendinimu. Transformacinė lyderystė įkvepia žmones pranokti lūkesčius.

Transformaciniai lyderiai

Transformaciniai lyderiai aiškiai suvokia, ko jie nori, yra aistringi ir geba motyvuoti kitus. Jiems patinka naujovės, iššūkiai. Jie sukuria ir kitiems pristato viziją, intelektualiai skatina kitus žmones ir elgiasi su jais kaip su asmenybėmis. Jų veiksmai:

turintys aiškią viziją lyderiai yra apibūdinami kaip gebantys motyvuoti, uždegti ir įtikinti kitus. Vizijos negali sukurti pagal įsakymą. Jei jie nori, jog kolegos susidomėtų jų vizijomis, jie turi gebėti įtikinti, sužadinti ir paveikti. Žmonės, kuriems tai puikiai pavyksta, perduoda kitiems savo nusiteikimą siekti rezultato ir sutelkia kitus šiam tikslui įgyvendinti, padaro viską, kad žmonės suprastų, kur link juda organizacija, sužadina entuziazmą ir motyvuoja kitus tuo, kas gali būti pasiekta. Tokie žmonės atrodo užsidegę bei atsidadę darbui ir į ateitį žvelgia su entuziazmu.

Žmonės, kuriems tai puikiai pavyksta, geba sukurti pozityvią ir įdomią kitiems

aplinką. Jie sukelia žmonėms norą sugalvoti ir iš naujo permąstyti idėjas, ieškoti alternatyvų. Jie greitai pastebi naujas pritaikymo galimybes ir būdus, yra novatoriški ir turi lakią vaizduotę, jų darbo srityje juos pripažįsta kaip ekspertus ir autoritetingus asmenis. Tokie žmonės taip pat supranta savo srities veiklos tendencijas ir plėtros galimybes.

gebėjimas sukurti aplinką, kurioje žmonės jaučiasi vertinami ir skatinami bendradarbiauti, gali išsiaiškinti savo talentus ir panaudoti savo stipriąsias puses. Žmonės, kurie suteikia galimybių kitiems, yra laikomi pozityviais ir teisingais. Jie užtikrina nešališkumą ir greitai nekritikuoja. Jie prisiderina prie kolegų ir jų emocijų, gerbia kolegas. Tokie žmonės kiekvienam komandos nariui gali sukurti pozityvią aplinką, skatina žmones prisidėti prie bendros veiklos taip, kaip jie sugeba, atsižvelgia į individualius asmenybių skirtumus, nesusidaro išankstinės nuomonės apie žmones ir jos neprimeta kitiems. Jie reaguoja į kitų žmonių poreikius ir priima žmones tokius, kokie jie yra.

Transakciniai lyderiai

Transakciniai lyderiai geba sutelkti žmones, išteklius ir juos valdyti siekiant sutartų bendrų tikslų. Jie susitelkia į tikslų įvardijimą, veiklos stebėseną, grįžtamojo ryšio suteikimą ir žmonių ugdymą. Yra keturi Transakcinės lyderystės veiksniai:

Tikslai yra bendros vizijos įgyvendinimas. Jie yra veiklos variklis, skatinantis sutelkti pastangas. Tikslai turi būti specifiniai, kad užtikrintų aiškią kryptį. Jie turi būti išmatuojami, kad žmonės žinotų, ar juos

įgyvendino. Jie turi būti pasiekiami, nes nerealūs tikslai demotyvuoja žmones. Jie turi būti aktualūs, perteikiantys realią tikslo prasmę, jiems turi būti nustatyti jų galutinio suformulavimo ir įgyvendinimo terminai.

Nedaug prasmės yra vien nustatyti aiškius tikslus, jei visai nesistengiama išsiaiškinti, ar tie tikslai yra įvykdomi. Veiklos stebėseną gali būti labai struktūruota, priklausanti nuo vadovybės, arba labiau priklausyti nuo paties asmens nei nuo sistemos. Stebėseną žmogui padeda suvokti, ar tikslai yra pasiekti. Turi būti aiškūs veiklos kontrolės procesai, patikrinimo dažnumas ir asmens atsakomybė.

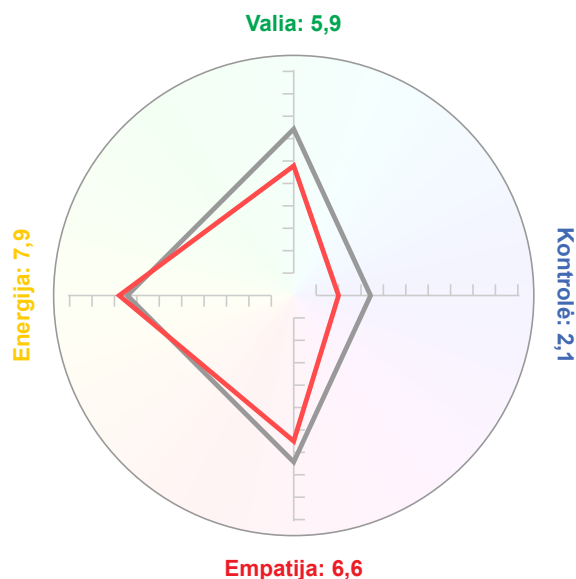
Veiklos vertinimas dabar yra įprasta bendro organizacijos gyvenimo dalis. Grįžtamojo ryšio reikia norint atsakyti į du klausimus:

- Ko mes tikimės?
- Kaip mums sekasi?

Jei norime efektyvaus grįžtamojo ryšio, jis turi būti:

- Suprantamas
- Įtikinamas
- Priimtinas

nuoširdus domėjimasis ir rūpinimasis kitų žmonių tobulėjimu. Nesavanaudiškumas ir noras paisyti kitų žmonių interesų labiau nei savųjų. Tai įmanoma pasiekti supratęs savo, o po to – kitų žmonių poreikius, interesus bei norus. Siekiant efektyviai veikti taip pat privalu išmanyti egzistuojančias politines ir organizacines subtilybes.



Vizijos sukūrimas

- Būkite entuziastingi kaip Exemple
- Savo viziją stenkitės pristatyti įtaigiai, spontaniškai ir neformaliai
- Atsižvelkite į Exemple's pomėgį aptarti idėjas ir kurti naujas galimybes
- Paskatinkite ir įkvėpkite Exemple imtis darbo
- Nurodykite privalumus kalbėdami apie būsimą naudą žmonėms ir organizacijai
- Kalbėkite apie tai, kiek Exemple's lankstumas, kūrybiškumas ir sugebėjimas įkvėpti bei motyvuoti kitus nulemia sėkmę

Stimuliuojančios aplinkos kūrimas

- Suteikite pakankamai daug galimybių Exemple daryti teigiamą įtaką kitiems žmonėms ir jų darbui
- Sukurkite neformalią darbinę aplinką, kurioje yra vertinama intuicija ir spontaniškumas, skatinamas humoro jausmas
- Exemple jaučiasi laimingiausias(-ia), kai gali aistringai ir entuziastingai pristatyti (palaikyti) idėją
- Išlaikykite Exemple's nusiteikimą įsitraukti į veiklą bei poreikį būti informuotu(-a)
- Panaudokite Exemple's plačius interesus ir kūrybinius įgūdžius

Elgesys su žmonėmis

- Reaguokite į Exemple's nuoširdų domėjimąsi žmonėmis ir poreikį bendrauti bei artimai dirbti su kitais

- Išlaikykite santykinai draugiškus, linksmus ir neformalius santykius
- Tikėkitės, jog Exemple bus pakantus(-i), tačiau rinksis griežtus sprendimus, ypač kai sprendžiamos žmonių problemos
- Atpažinkite Exemple's poreikį turėti teisę pasisakyti, diskutuoti ir iki galo aptarti idėjas
- Suvaldykite impulsyvumą ir užsispyrimą – Exemple nepakenčia būti ignoruojamas(-a)

Tikslų įvardijimas

- Įvardinkite galutinius tikslus ir susitarkite dėl jų, tačiau leiskite Exemple būti lanksčiam(-iai) pasirenkant, kaip visa tai atrodys ir kaip bus įgyvendinta
- Nepasiduokite pagundai per daug nukrypti į smulkmenas ir pasitikėkite Exemple's savikontrole bei susitelkimu į pagrindinį tikslą
- Nustatykite realų, tačiau pakankamai trumpą laiko tarpą užduotims atlikti – tai padės Exemple planuoti ir susitelkti
- Venkite Exemple's prašyti būti tiesiogiai atsakingu(-a) už kasdienius darbus, užtikrindami, kad tie darbai ir klausimai, kurie reikalauja atidumo smulkmenoms, būtų deleguoti kitiems

Veiklos stebėseną

- Exemple yra labiau nusiteikęs(-usi) dirbti be per didelio kitų kišimosi į jo(jos) darbą ir nori tokio vadovo, kuris padeda atlikti darbus
- Atsargiai stebėkite pažangą ir organizuokite nuolatinį, tačiau neformalius susirinkimus

- Būkite pasirengę Exemple's norui pakeisti planus gavus naujos informacijos ar pasikeitus aplinkybėms
- Reikalaukite darbų atlikimo terminų paaiškinimo ir garantijų dėl jų įgyvendinimo
- Padėkite Exemple susitelkti ties tikslais, tačiau neslopinkite talento siekti naujovių ir vadovautis intuicija

Grįžtamojo ryšio suteikimas

- Pagirkite Exemple už jo(jos) entuziazmą, intuiciją ir lankstumą
- Pripažinkite Exemple's gebėjimą siekti rezultatų
- Poreikis suteikti neigiamą grįžtamąjį ryšį bus retas. Kaip įprasta, tai sisies su Exemple's savidrausmės ir struktūruotumo stoka
- Būkite pasirengę, kad Exemple ginsis, jei jį(ją) kritikuosite, bandys pateisinti savo veiksmus, aiškins, kad tai geriausiai atitiko bendrus projekto ar grupės interesus
- Venkite priekaištauti ir ginčytis, paskatinkite Exemple analizuoti, kaip išvengti panašios kritikos ateityje

Karjeros planavimas

- Paskatinkite Exemple ginti etines ir visų pripažintas vertybes
- Pasiūlykite Exemple galimybes, kurios suteikia jam(jai) pakankamą statusą ir galių įtikinti ir entuziastingai pristatyti naujas idėjas, užkariauti žmonių širdis ir protą

- Sudarykite Exemple galimybių tobulinti „nepopuliaraus požiūrio gynėjo(-s)“ ir įtikinėtojo(-s) įgūdžius, kurių gali prireikti patyrus stiprų pasipriešinimą iš žmonių, kurie laikosi tradiciško ir konservatyvaus požiūrio į gyvenimą

Yra aišku, jog žmonės iš savo profesinės veiklos tikisi labai skirtingų dalykų. Dėl to darbai, kurie sudaro galimybių žmonėms patenkinti savo lūkesčius, bus įdomesni, teiks pasitenkinimą ir labiau motyvuos. Tyrimų duomenimis, veiklos rezultatai yra tiesiogiai susiję su pasitenkinimu darbu. Todėl organizacija turėtų užtikrinti žmonėms tokią veiklą, kuri atitiktų jų lūkesčius ir prioritetus.

Jei darbas nesuteikia žmonėms tokių galimybių, jis mažiau motyvuoja – žmogus dirba ne taip produktyviai. Tai turi dvejopą poveikį – darbas, kuris neatitinka lūkesčių ir įdėtų pastangų, tikėtina, ne tik nemotyvuos, bet ir demotyvuos žmones. Pavyzdžiui, kai kuriems žmonėms patinka kontroliuoti sprendimų priėmimą, paveikti įvykius ir laisvai kurti bei įgyvendinti savo pačių idėjas. Tikėtina, kad jei nebus šių dalykų, veikla ne tik neduos naudos, bet ir nuvils žmones, pablogės darbo našumas ir padidės darbuotojų kaita.

Todėl aišku, jog laikas, skiriamas suderinti darbą ir žmones, yra tinkamai praleistas laikas. Kuo didesnis suderinamumas, tuo didesnis yra darbo našumas.

Facet5 padeda nustatyti pagrindinius jus motyvuojančius veiksnius ir parodo, kas jus motyvuoja ir demotyvuoja. Naudodamiesi šia informacija jūs galite įvertinti savo dabartinį vaidmenį darbe ar sukurti naują, kuris teiktų daugiau pasitenkinimo.

Motyvatoriai

Keturi vidiniai veiksniai, nulemiantys profesinės veiklos motyvaciją, yra:

Galia

Tai parodo, kokią įtaką žmonės nori daryti įvykiams ir aplinkiniams. Žmonėms, turintiems stipriai išreikštą galios poreikį, svarbu pajusti, kad jie vadovauja ir patiria iššūkių. Žmonėms, kurie neturi stipriai išreikšto galios poreikio, patinka konsultacinio pobūdžio sprendimai ir aiškumas, jog bendradarbiai žino, ką turi daryti. Šis veiksnys gali svyruoti nuo „Itakos darymo“ iki „Pritarimo“.

Dalyvavimas

Žmonės, turintys poreikį dalyvauti, mėgsta būti su žmonėmis, veikti įvykių sūkuryje. Jie greitai įsitraukia į veiklą ir mėgaujasi dalyvaudami dienos įvykiuose. Žmonės, kurių šis poreikis nėra stipriai išreikštas, labiau mėgsta dirbti savarankiškai ir atskirai.

Procesas

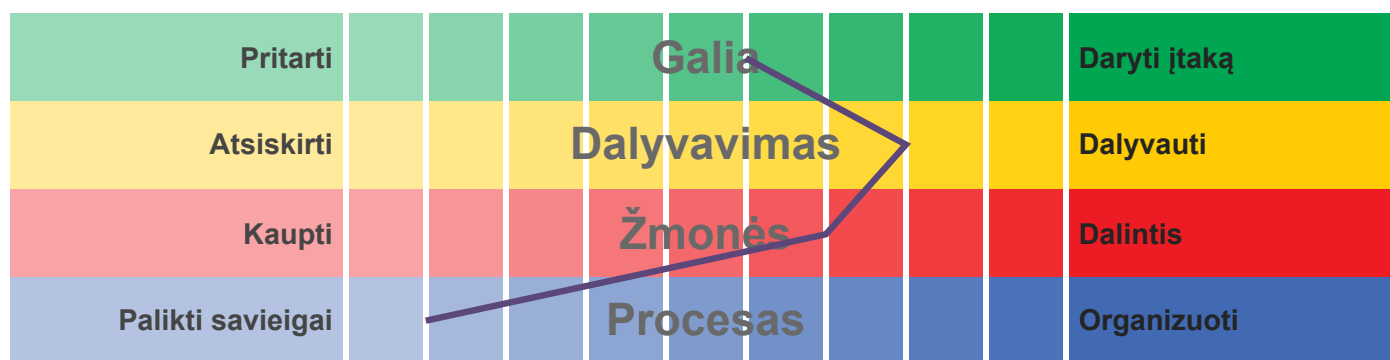
Žmonės, kurių šis poreikis yra stipriai išreikštas, mėgsta pabrėžti, kad darbai turi būti atlikti tinkamai. Jiems patinka efektyvios sistemos ir procesai, jiems svarbu statusas ir patirtis. Žmonės, kurių šis poreikis nėra stipriai išreikštas, pirmenybę teikia mažiau struktūruotam ir laisvesniam požiūriui. Jie nori, kad nebūtų kišamasi į jų veiklą ir jiems būtų leidžiama daryti tai, ką jie nori.

Žmonės

Žmonės, kurių šis poreikis yra stipriai išreikštas, turi pajauti savo svarbą indėlių į pasaulį ir jie siekia kurti „geresnę“ visuomenę. Jiems reikia jausti, kad jų atliekamas darbas yra kitiems vertingas ir reikšmingas. Jie svarbūs ne tuo, ką jie duoda, bet tuo, kiek jie gali duoti. Žmonės, kurių šis poreikis nėra stipriai išreikštas, labiau pabrėžia asmeninę naudą ir atlygį už pastangas.

Akivaizdu, žmogus yra sudėtinga būtybė – jį motyvuoja ne vienas veiksnys. Daugumą žmonių motyvuoja mažiausiai dviejų motyvuojančių veiksnių derinys, o kai kurių situacija bus dar sudėtingesnė. Toliau pateiktame darbo prioritetų vertinimo skyriuje parodytas kiekvieno motyvuojančio veiksnio stiprumas, pateikti motyvuojančios ir demotyvuojančios veiklos veiksniai. Pateikiant motyvuojančius

veiksnius, kurie pritaikyti kiekvienam individualiai, Facet5 naudojami Šeimos struktūra.



Šis motyvuojančių veiksnių modelis parodo, kad Exemple labiausiai tinka vaidmeniui, kuris suteikia šias galimybes:

- Remti idėjas aistringai ir entuziastingai
- Dirbti su įdomiais žmonėmis
- Galimybė imtis užduoties ar atlikti misiją
- Įtikinti, kai kalbama apie svarbius dalykus

Tyrimai parodė, kad ši žemiau pateikiama darbo veikla motyvuos ir skatins Exemple's susidomėjimą:

- Asmeninės vizijos perteikimas kitiems
- Galimybė būti lyderiu
- Nuolatiniai iššūkiai
- Bičiulystė su bendradarbiais
- Galimybė ugdyti ir skatinti kitus
- Darbas kūrybiškoje ir dinamiškoje aplinkoje
- Jausmas, kad esi vertingas(-a) kitiems ir/ar bendruomenei
- Galimybė dirbti su koncepcijomis nesileidžiant į smulkmenas

Skyrimas pernelyg daug laiko šiai veiklai demotyvuoja Exemple ir sukelia nusivylimą:

- Aplinka, kurioje nevertinamas žaidimas pagal taisykles
- Atsiribojimas nuo kolegų
- Labai oficiali aplinka
- Lengvas darbas
- Pastangų nepripažinimas
- Tų pačių užduočių atlikimas kiekvieną dieną
- Darbas labai specializuotoje, techninėje įstaigoje
- Tiksliai ir galutinai iš anksto apibrėžiami tikslai