

Facet5

Asmeninis profilis Sample Profile

Data 2023-05-29

Organizacija Facet5 Testing

Projektas Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM






savarankiškai-mąstantys lankstūs
santūrus skeptiški kūrybiški demokratiški
optimistai suvaržyti atlaidūs abejojantys
prisitaikantys pragmatiški kritiški



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.

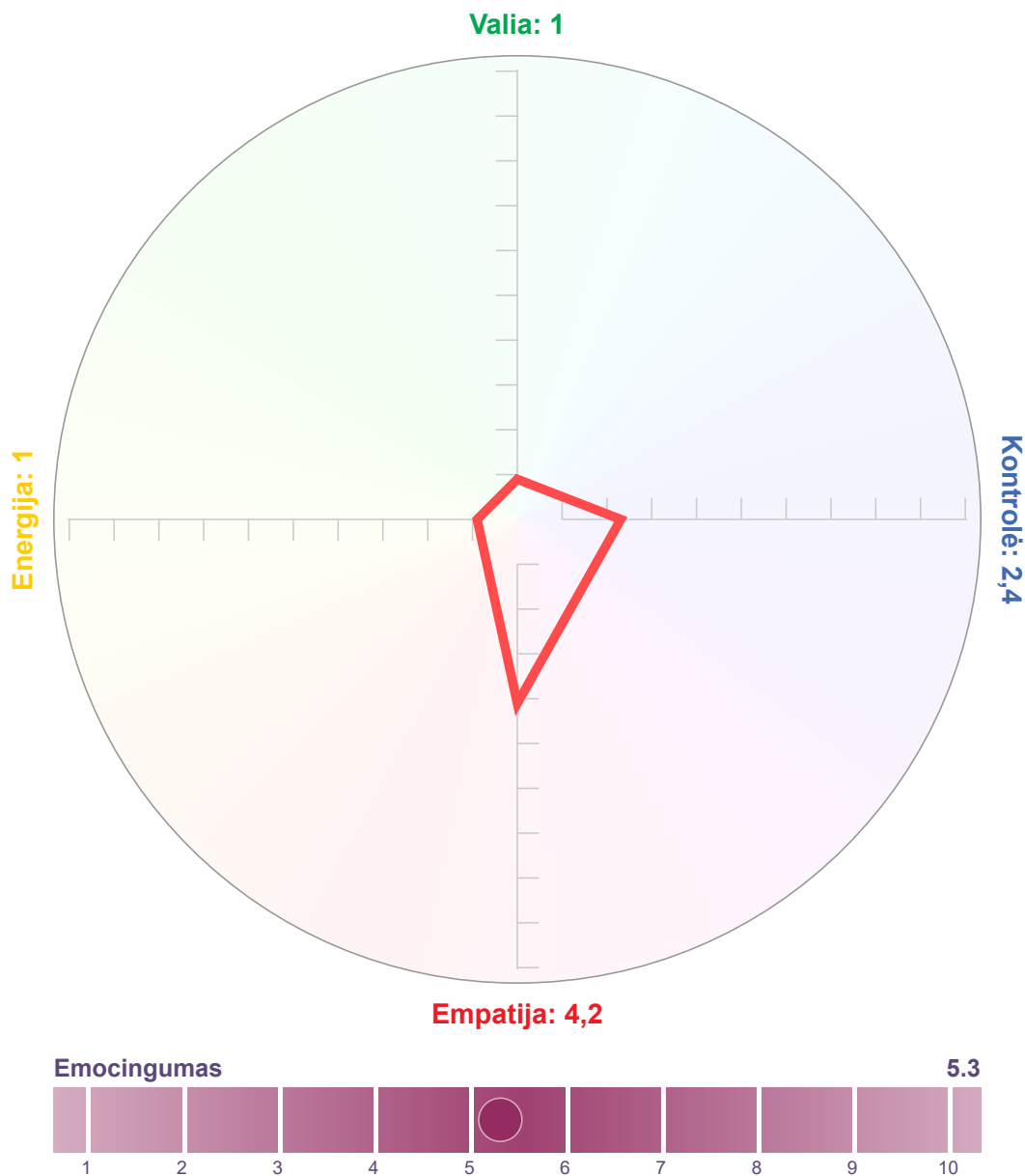
Facet5 vertina šiuos faktorius:

	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 Nuogaštavimas	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: Global 2022

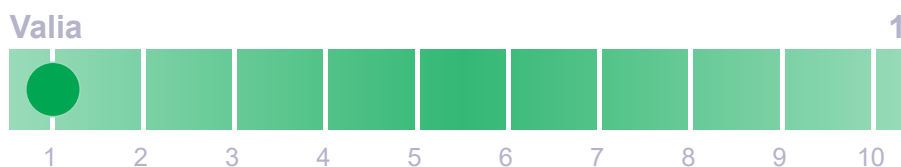
Sample includes 260220 people from a variety of countries. 58% were male and 42% were female. Questionnaire languages were mixed. Industries include finance, electronics, telecommunications, manufacturing, local, state and federal government, military, property, services, pharmaceuticals, charities, engineering, shipping and transportation. Functions include sales, administration, logistics, finance.

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Naudos
Lankstus
Prisitaikantis
Paslaugus
Pritariantis

Pavojai
Neatkaklus
Nuolankus
Neryžtingas
Nedrašus



Jūs esate labai lankstus(-i), vengiate bet kokių ginčų ir labiau pasikliaujate kitais, prašydamas(-a) jų patarimo ar pagalbos. Jūs jaučiatės tarsi prižiūrimas(-a) labiau dominuojančių asmenų ir, kad jūsų norų nėra paisoma. Jūs galite atrodyti per daug pritariantis(-i) ir nereiklus(-i).

Naudos
Ryžtingas
Atkaklus
Įtikinantis
Savarankiškas

Pavojai
Dominuojantis
Užsispyręs
Mėgsta ginčytis
Kategoriškas

Žemi įvertinimai

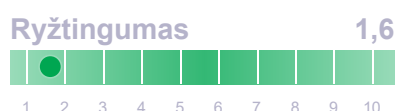
Aukšti įvertinimai

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 pritaipyti prie kitų



Jūs esate labai lankstus(-i) ir norintis(-i) išklaudyti kitų nuomonę

Kitiems galite atrodyti neryžtingas(-a) ir per greitai sutinkantis(-i) su kitais kai ginčijamasi

Stipriosios pusės

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

Kitiems galite atrodyti

autokratiškai ir įžūlus
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 ginčuose
vengia problemų, tikėdamiesi, kad jos išsprendžės savaime



Jūs esate kantrus(-i) ir tolerantiškas(-a).
Jūs išklausote kitus ir vengiate argumentuoti

Kitiems galite atrodyti ignoruojantis(-i) savo interesus, kad išvengtų ginčo.
Pernelyg greitai pasiduodantis(-i)

Stipriosios pusės

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

Kitiems galite atrodyti

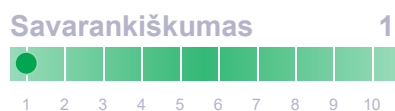
mėgsta ginčytis
pernelyg agresyvūs ir reiklūs
labai greitai imasi veiklos – sunku sulaukyti

Stipriosios pusės

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

Kitiems galite atrodyti

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



Jūs esate demokratiškas(-a) ir linkęs(-usi) tartis. Jūs įtraukiate kitus ir teiraujatės jų nuomonės

Kitiems galite atrodyti pernelyg priklausomas(-a) nuo komandos patarimo ir palaikymo

Stipriosios pusės

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

Kitiems galite atrodyti

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

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Naudos
Tylus
Patikimas
Uždaras
Santūrus

Pavojai
Nuošalus
Abejingas
Šaltas
Nevisuomeniškas

Energija



Jūs gana santūrus(-i) bei uždaras(-a), laikotės nuošaliai ir sėkmingiausiai veikiate tada, kai niekas nesikėsina į jūsų asmeninę erdvę. Jūs neįtraukiate kitų į savo veiklą – gali būti sunku jus išjudinti.

Naudos
Energingas
Entuziatingas
Visuomeniškas
Draugiškas

Pavojai
Išsiblaškęs
Trukdantis
Mėgsta kištis
Demonstratyvus

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Stipriosios pusės
sunkiai sujaudinami
gali būti neįkyrūs
yra santūrus ir savimi pasitikintis

Kitiems galite atrodyti
abejingi ir atsiriboję
naujas idėjas priima be entuziazmo
šalti

Gyvybingumas



Jūs esate ramus(-i), lėtesnio būdo ir prieš pateikdamas(-a) atsakymą, este linkęs(-usi) įsigilinti

Kitiems galite atrodyti stokojantis(-i) entuziazmo apie naujas užmačias. Jūs galite atrodyti abejingas(-a)

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 užmezgti ilgalaikius ryšius

Kitiems galite atrodyti
verčia žmones pasijusti nepageidaujamais
nelinkę surasti bendros kalbos su kitais
neįsitraukę

Visuomeniškumas



Jūs puikiai jaučiatės dirbdamas(-a) vienas(-a) ir jums nereikia nuolatinio kontakto su kitais

Kitiems galite atrodyti atsiribojęs(-usi), nebendruojantis(-i) ir jus sunku pažinti

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

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

Prisitaikymas



Jūs susitelkiate ties savo darbu ir savarankiškai plėtojate idėjas prieš jas pristatant kitiems

Kitiems galite atrodyti labai atsiribojęs(-usi), paliekate labai mažai erdvės kitiems prisidėti. Neprisitaikantis(-i) prie pokyčių

Stipriosios pusės
nuodugniai aptaria prieš pradėdami veikti
sugeba prisitaikyti prie pokyčių
įtraukia kitus į sprendimų priėmimo procesą

Kitiems galite atrodyti
nesugebantys savarankiškai priimti sprendimų
per greitai keičiantys nuomonę
stokojantis gilesnio supratimo

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

- Naudos**
Pragmatiškas
Sumanus
Dalykiškas
Apsukrus
- Pavojai**
Egocentiškas
Ciniškas
Nepalenkiamas
Agresyvus

Empatija



- Naudos**
Globėjiškas
Paslaugus
Malonus
Patikimas
- Pavojai**
Naivus
Paprastas
Negriežtas
Lengatikis

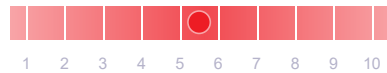
Su kitais žmonėmis jūs gana nepatikus(-i) ir atsargus(-i). Nesiryžtate pasitikėti ir dažnai tikitės blogiausio. Vis dėlto jūsų pažįstami žino, kad esate paslaugus(-i) ir, jei reikia, noriai padedate.

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 susitelkęs(-usi) į verslą ir taip pat vis dar gebantis(-i) išlaikyti žmones šalia savęs

Kitiems galite atrodyti negebantis(-i) išlaikyti savo pozicijų, jei susiduriate su tvirta kraštutine nuomone

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 išvelgti meiliekavimą
sveika ironija
- Kitiems galite atrodyti**
neužjaučiantys
griežtai vertinantys kitus
kritiškai ir nenoriai atleidžiantys

Palaikymas



Jūs palaikote ir padedate tiems, kurie jūsų manymu, to nusipelno

Kitiems galite atrodyti reiklus(-i), kritikuojantis(-i) kitus ir neatlaidus(-i). Palaikote žmones panašius į save

Stipriosios pusės

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

Kitiems galite atrodyti

pernelyg nekritiški
perdaug atlaidūs
negriežti kitų žmonių atžvilgiu

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

Pasitikėjimas



Jūs metate iššūkį žmonių motyvams norėdami pasiekti geriausių verslo rezultatų

Kitiems galite atrodyti įtariantis(-i), šiurkštus(-i) ir ciniškas(-a). Abejojantis(-i) kitų žmonių motyvais

Stipriosios pusės

tiki žmonėmis
dirba bendram labai
linkę tikėti ir pasitikėti

Kitiems galite atrodyti

naivūs ir lengvai apgaunami
idealistiški
pernelyg pasitikintys

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Naudos
Kūrybingas
Nesuvaržytas
Laisvai mąstantis
Radikalus

Pavojai
Neatsakingas
Nepatikimas
Nesusitelkęs
Neplanuojantis

Kontrolė



Jums labiau patinka žvelgti į reikalus atsipalaidavus, be išankstinių nuostatų į tai, kas turi būti padaryta. Jūs pasirengęs(-usi) gyventi ir leisti gyventi kitiems, jei jums suteikta pakankamai laisvės savarankiškai veikti. Jus labiausiai gniuždo apribojimai ir taisyklės.

Naudos
Planuojantis
Patikimas
Sąžiningas
Atsakingas

Pavojai
Autoritariškas
Suvaržytas
Netolerantiškas
Nelankstus

Žemi įvertinimai

Aukšti įvertinimai

Stipriosios pusės
greitai imasi naujų užduočių
lankstūs darbinėje veikloje
nesuvaržyto mąstymo

Kitiems galite atrodyti
greitai prarandantys susidomėjimą
nedrausmingi
neorganizuoti

Disciplinuosumas



Jūs lengvai prisitaikote vykstant pokyčiams ir esate lankstus(-i) atliekant savo darbus

Kitiems galite atrodyti turintis(-i) nerūpestingą požiūrį ir neatidumą detalėms. Nuolatos metate iššūkį nusistovėjusiai padėčiai

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

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

Aukšti įvertinimai

- Naudos**
Optimistas
Pastovus
Stabilus
Pasitikintis
- Pavojai**
Pernelyg patenkintas
Nerūpestingas
Abejingas
Apatiškas

Emocingumas



Jūs esate kiek emocionalus(-i), kai kuriems žmonėms jūs galite atrodyti šiek tiek įnoringas(-a) ir nepastovus(-i). Vis dėlto jūs visuomet sugebate išlikti pozityvus(-i) bei optimistiškas(-a) – tai skatina pasitikėti jumis.

- Naudos**
Budrus
Emocingas
Reaguojantis
Aistringas
- Pavojai**
Nepastovus
Nenusipėjamas
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 esate budrus(-i) ir perspėjate kitus, kad gresia pavojus. Jūs stebite situaciją aplink save

Kitiems galite atrodyti per stipriai reaguojantis(-i) į situacijas ir pernelyg atsargus(-i)

- 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 pasitikintis
nenumato galimų sunkumų
neemocionalūs

Nuogąstavimas



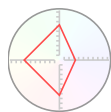
Jūs esate žvelgiantis(-i) į priekį ir pozityvus(-i). Širdyje - optimistas(-ė)

Kitiems galite atrodyti pernelyg optimistiškas(-a) ir nepaveikiamas(-a) nesėkmių ar sunkumų. Ribos jums neegzistuoja

- Stipriosios pusės**
teikia pirmenybę tam, ką išmano
dukart patikrina, kad išvengtų klaidų
nedaro išankstinių prielaidų

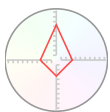
- Kitiems galite atrodyti**
negatyvūs ir pernelyg atsargūs
pesimistiški
abejojantys ir svyruojančių nuotaikų

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.



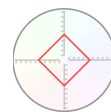
Advokatas (Advocate)

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



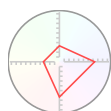
Architektas (Architect)

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 neužjaučiantis(-i), nejautrus(-i), labai nepriklausomas(-a)



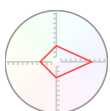
Chameleonas (Chameleon)

Santūrus, 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)

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



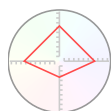
Kontrolierius (Controller)

Santūrus, 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)



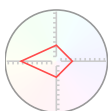
Plėtotojas (Developer)

Šiltas ir užjaučiantis 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)



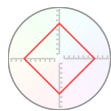
Tyrėjas (Explorer)

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 nesusetkęs(-usi)
Dėl naujų idėjų gali išklysti iš kelio



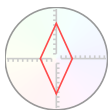
Skatintojas (Facilitator)

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



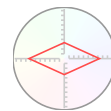
Visapusis (Generalist)

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



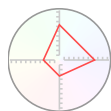
Idealistas (Idealist)

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



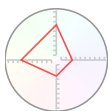
Vedėjas (Presenter)

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



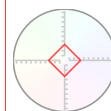
Gamintojas (Producer)

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)



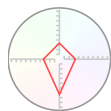
Propagautojas (Promoter)

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



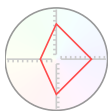
Specialistas (Specialist)

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



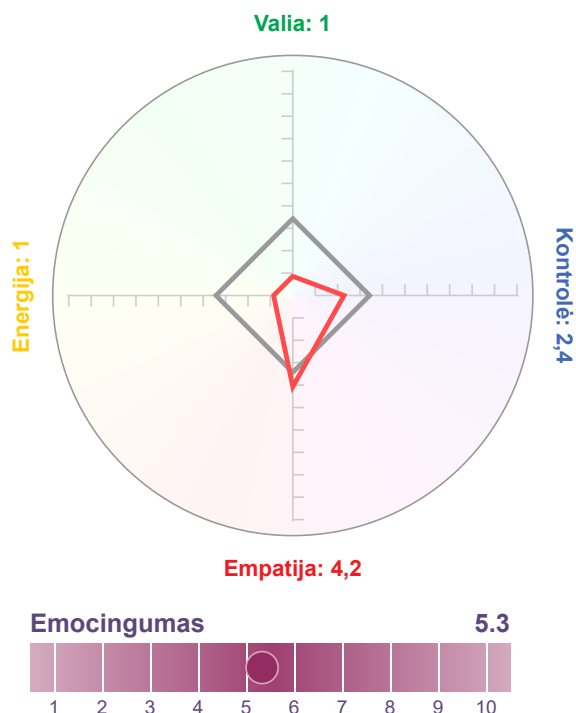
Palaikantysis (Supporter)

Tolerantiškas(-a) ir ramus(-i)
Visuomet padeda kitiems
Užjaučiantis(-i) ir pasirengęs(-usi) padėti
Siekia harmonijos ir supratimo
Juo(ja) gali pasinaudoti pragmatiškesni žmonės
Gali per daug naiviai tikėti kitais žmonėmis



Tradicijų sekėjas (Traditionalist)

Atsargus, uždaras asmeninio elgesio būdas
Reikia laiko jam(jai) pažinti
Vadovaujasi griežtais standartais ir etika
Nepalenkiamas(-a), kai kalbama apie principinius klausimus
Gali būti netolerantiškas(-a) ir ignoruojantis(-i)
Renkasi konservatyvius metodus ir priešinasi eksperimentams



Priskirta šeima: Specialistas (Specialist)

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, profiliumi. Šių dviejų profilių panašumas rodo, kaip arti esate prie jums priskirto šeimos profilio. Šeimos portretas pateikia greitą apžvalgą pagal keletą esminių temų.

Trumpas apibūdinimas

- 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

Indėlis į komandą

- Pateikia kitiems pirminius duomenis
- Neatitrauks grupės dėmesio
- Sąžiningai dirba ties savais projektais
- Gerbia komandą, bet joje nevyrauja
- Grupėje gali būti neaktyvus(-i)
- Saugo savo asmeninę erdvę užsidarydamas(-a) joje

Kaip lyderis

- Parodo puikų išmanymą srities, kurioje specializuojasi
- Imsi iššūkio tik tada, kai tai susiję su jo(jos) sritimi
- Nekelia didelių reikalavimų kitiems žmonėms
- Pageidauja, kai žmonės dirbtų pagal savo asmeninį planą
- Įsitraukia tik kraštutiniaisiais atvejais
- Grįžtamąjį ryšį suteikia labai neasmeniškai, pakankamai šaltai
- Tikisi, kad žmonės patys planuos savo karjerą

Kas motyvuoja

- Savo interesų siekimas
- Laisvė nuo kišimosi
- Galimybė tobulinti specialisto įgūdžius

Kaip vadovauti

- Būkite tikri, kad jūsų faktai ir tyrimų ar nagrinėjamų atvejų duomenys yra teisingi
- Sudarykite galimybių pademonstruoti turimas kompetencijas ir gilintis į siauros srities interesus
- Bendraukite profesionaliai ir asmeniškai
- Susitarkite dėl galutinių tikslų, bet suteikite laisvės pasirinkti metodus ir procedūras
- Kontroliuokite pažangą parodydami nuoširdų susidomėjimą
- Pripažinkite ekspertines žinias ir gebėjimą pritaikyti jas praktikoje

Šioje apžvalgoje pateikiamas asmens galių aprašymas ir nurodomos pagrindinės sritys, aptariamoms 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 priimtiniu 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, tretiems 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

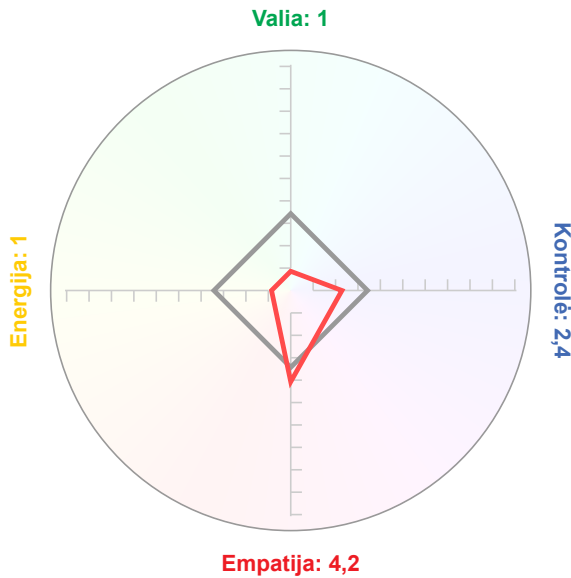
Aktyvus bandymas daryti įtaką įvykiams, kad būtų pasiekti tikslai.

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.



Sample yra tylus ir apgalvojančias žmogus. Jis(ji) mėgsta detalius intelektualius užsiėmimus, vertina nepriklausomybę ir autonomiją. Kruopštus(-i), mažus(-i) ir gali būti ekspertinių žinių šaltinis.

Lyderystė

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- įneša aukšto kalibro intelektualų indėlį
- užsitarnauja pagarbą kaip ekspertas
- teikia pirmenybę įsitraukimui į praktines užduotis
- nesiekia valdyti kitų

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- gali atrodyti atitolęs ir abejingas
- palieka žmones vienus, nebent jie paprašo pagalbos

Tarpasmeniniai santykiai

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- vertinamas už darbo kokybę ir intelektą
- matomas kaip stiprus techninių žinių šaltinis
- užmezga glaudžius ryšius tik su keletu žmonių
- neprimeta savo valios kitiems

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- reikia daug laiko prisitaikyti prie komandos
- sunkiai „prisileidžia“ kitus

Iniciatyvumas ir pastangos

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- pateikia aukštos kokybės analizę
- kompetentingai organizuoja savo darbą
- gerai reaguoja į paskirtas užduotis
- intensyviai dirba ties savais projektais

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- saugo savo teritoriją
- nenori inicijuoti naujų veiklų

Komunikacija

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- klausimus aptarinėti pageidauja asmeniškai
- kalba tik tada, kai yra įsitikinęs idėjų teisingumu
- idėjos yra paremtos nuodugnia analize
- labiau patinka tyrinėti nei atvirai diskutuoti

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- nereaguoja į kitų entuziazmą
- nenoriai prisideda už savo kompetencijos ribų

Analitiškumas ir sprendimų priėmimas

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- priima sprendimus po išsamių tyrimų
- peržiūri alternatyvius pasiūlymus
- pasiruošęs būti radikalus
- neskuba daryti išvadų

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- lėtai formalizuoja ir pristato sprendimus
- nenori reklamuoti savo idėjų

Planavimas ir organizavimas

Galite tikėtis, kad toks žmogus:

- geba nuosekliai dirbti ties užduotimi
- darbus atlieka laiku
- gerai reguliuoja savo darbo krūvį
- taiko specialisto gebėjimus

Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:

- labiau taktinio nei strateginio požiūrio
- sunkiai atsitraukia nuo savo projektų

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 atsidavę 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.

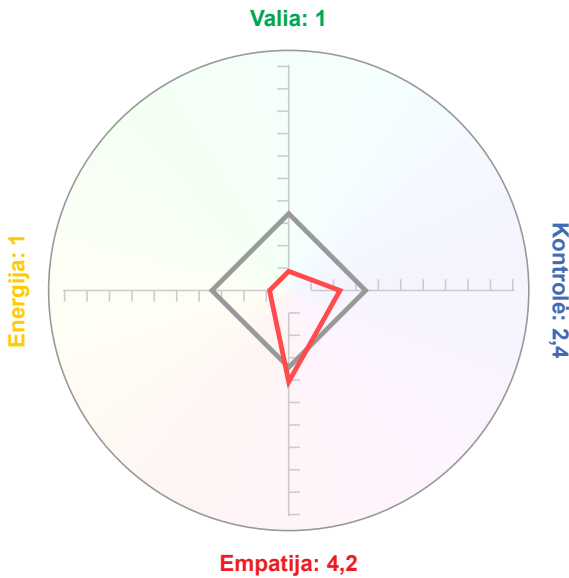
Veiklos vertinimas dabar yra įprasta bendro organizacijos gyvenimo dalis. Grįžtamojo ryšio reikia norint atsakyti į du klausimus:

- 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 supratus savo, o po to – kitų žmonių poreikius, interesus bei norus. Siekiant efektyviai veikti taip pat privalu išmanyti egzistuojančias politines ir organizacines subtilybes.



Vizijos sukūrimas

- Pristatykite aiškius, gerai apgalvotus savo vizijos argumentus
- Būkite įsitikinę savo argumentų teisumu ir pateikite įrodymų remdamiesi tyrimais arba konkrečiais atvejais
- Atkreipkite dėmesį į Sample's temos išmanymą ir siekite jo(jos) indėlio
- Pabrėžkite bet kokią galimą naudą Sample arba jo(jos) specialių interesų sričiai
- Pasiruoškite būti mandagiai išklaudyti, bet nesistebėkite, jei Sample parodys nedaug susidomėjimo ir noro įsipareigoti, jei tai tiesiogiai nesisieja su jo(jos) interesų sritimi

Stimuliuojančios aplinkos kūrimas

- Gerbkite Sample's stiprų autonomijos ir nepriklausomybės poreikį
- Statusas yra tikrai mažiau svarbus nei intelektinis arba techninis iššūkis
- Sudarykite galimybių Sample išnaudoti jo(jos) kompetenciją ir plėtoti savo konkrečius interesus
- Pasiūlykite darbinę aplinką, kurioje toleruojami vienišiai ir be didelio kišimosi bei biurokратиškumo pasitikima žmonių nusiteikimu suteikti tai, ką jie turi geriausia
- Aplinka, kur vertinama kompetencija ir nėra spaudimo tobulėti daugelyje sričių, jei to nenorima

Elgesys su žmonėmis

- Gerbkite Sample's privatumą ir nepriklausomybę

- Pripažinkite, kad gali būti sudėtinga pažinti ir išjudinti Sample – tam reikia skirti laiko
- Kai Sample's gebėjimas diskutuoti ir analizuoti labiau išlįs į paviršių, bendraukite dalykiškai ir akis į akį
- Nesuklyskite Sample's uždaramą palaikę jo(jos) pasitikėjimo arba asmeninių tikslų stoka
- Pripažinkite Sample's prioritetą savo indėlį įnešti tik į konkrečias aiškiai apibrėžtas sritis

Tikslų įvardijimas

- Susitarkite dėl konkrečių galutinių tikslų ir laiko ribų
- Suteikite Sample laisvės parinkti metodo ir procedūros detales
- Pripažinkite, kad Sample priešinsis uždaviniams, kurie nėra akivaizdžiai tiesiogiai susiję su jo(jos) darbu ar vaidmeniu
- Uždaviniai, kuriuose įvardijamas siekis spręsti „žmonių“, o ne „užduočių“ problemas, gali reikalauti nuodugnaus paaiškinimo ir derybų
- Apeliuokite į Sample's santykinai pasyvią prigimtį, bet nepervertinkite nepriklausomybės poreikio

Veiklos stebėseną

- Tiesioginis ir glaudus vadovavimas skatins nusivylimą ir erzins Sample
- Pasitikėkite įsipareigojimu ir tikslo suvokimu, kurį Sample neišvengiamai pajus projektuose, kurie jį(ją) motyvuos iš vidaus

- Kontroliuokite pažangą rodydami nuoširdų susidomėjimą Sample's veikla – skirkite laiko paaiškinimui
- Pasiūlykite paramą ir pagalbą sprendžiant sunkumus, kai susiduriama su jais – panaudokite savo padėtį ir įtaką, kad palengvintumėte Sample's kelią laviruojant organizacijos „politikoje“

Grįžtamojo ryšio suteikimas

- Santūriai pripažinkite Sample's profesinį indėlį, ekspertines žinias ir gebėjimą jas pritaikyti praktiškai
- Pripažinkite, kad Sample nemėgsta konfrontuoti ir konfliktuoti bei vengia agresyvios ir tiesioginės kritikos
- Jei kartais prireiktų, neigiamas grįžtamasis ryšys turėtų būti argumentuojamas – išdėstykite savo požiūrį, paprašykite Sample's komentarų ir įsiklausykite į jo(jos) atsakymus
- Problemos, į kurias reikės atkreipti dėmesį, paprastai bus susijusios su Sample's dideliu nepriklausomybės poreikiu ir nenoru rasti kompromisą

Karjeros planavimas

- Išklauskite Sample's požiūrį į jo(jos) karjeros plėtojimą
- Gerbkite Sample's nenorą gauti vaidmenų, kurie skatins veikti už konkrečių ekspertinių žinių srities ribų
- Padėkite Sample siekti pažangos padėdami suprasti organizacijos politiką ir taisykles

- Padrąsinkite Sample atkreipti dėmesį į asmeninius trūkumus – tačiau susitaikykite, kad tai neužtikrins, jog Sample laikys tai svarbiausiu savo asmeninio plano tikslu

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 „Įtakos 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

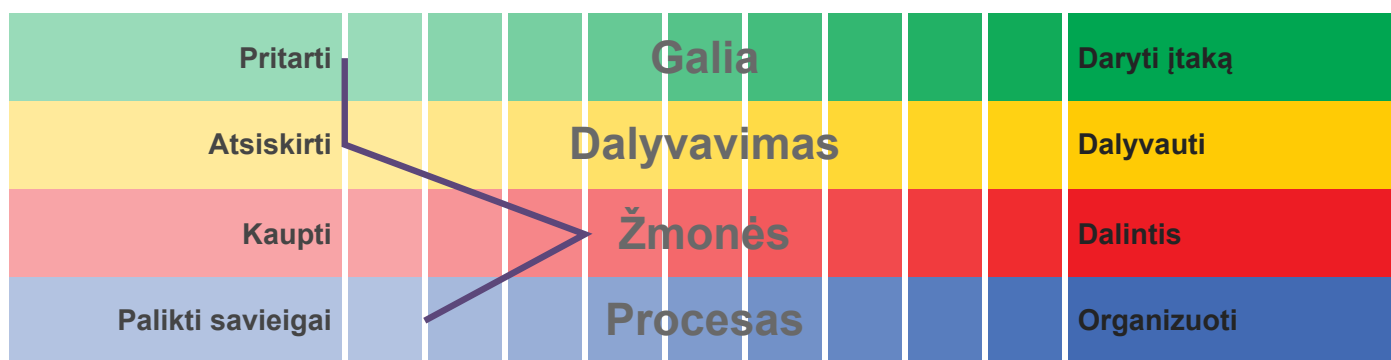
Žmonės, kurių šis poreikis yra stipriai išreikštas, mėgsta pabrėžti, kad darbai turi būti atlikti tinkamai. Jiems patinka efektyvios sistemos ir procesai, jiems svarbu statusas ir patirtis. Žmonės, kurių šis poreikis nėra stipriai išreikštas, pirmenybę teikia mažiau struktūruotam ir laisvesniam požiūriui. 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 pajausti 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 Sample labiausiai tinka vaidmeniui, kuris suteikia šias galimybes:

- Savo interesų siekimas
- Laisvė nuo kišimosi

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

- Galimybė specializuotis
- Laisvė plėtoti savo idėjas
- Buvimas sau šeimininku
- Darbas su žmonėmis, kuriems nereikia priežiūros
- Galimybė pademonstruoti savo gebėjimus
- Darbas su sudėtingomis techninėmis problemomis
- Darbas neformalioje organizacinėje struktūroje
- Materialinis atlygis už asmeninius pasiekimus

Skiriamas pernelyg daug laiko šiai veiklai demotyvuoja Sample ir sukelia nusivylimą:

- Poreikis save įsiūlyti
- Lyderystė arba priežiūra
- Įsitraukimas į žmonių problemų sprendimą ir ugdymą
- Glaudus darbas komandoje
- Prašymas greitai savarankiškai galvoti ir reaguoti
- Skubos jausmas, kai reikia pateikti greitus rezultatus
- Pokytis
- Glaudi vadovavimo kontrolė