

# Facet5

## Profil Osobisty Sample Profile

Data	29.05.2023
Firma	Facet5 Testing
Projekt	Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM






optymistyczny/a uprzejmy/a pragmatyczny/a kreatywny/a  
demokratyczny/a powściągliwy/a  
niekrytykujący/a czujny/a  
niezależność-myślenia elastyczny/a  
krytyczny/a rozważny/a krytyczny/a



Każdy człowiek jest kimś wyjątkowym. Pod pewnymi względami możesz być podobny/a do innych, ale też pewne Twoje cechy są zupełnie odmienne. To właśnie te podobieństwa oraz różnice w Twoich motywacjach, postawach i zachowaniu sprawiają, że jesteś - kim jesteś. To Ty wybierasz sposób, w jaki zachowujesz się i wchodzisz w interakcje z innymi. Kiedy rozumiesz siebie i innych, możesz szybciej rozwijać się i podejmować coraz skuteczniejsze działania. Facet5 zapewnia solidną podstawę do budowania samoświadomości i rozwoju osobistego.

Raport Foundation Facet5 jest punktem wyjścia w samorozwoju oraz w budowaniu efektywnych zespołów. Facet5 jest zbudowany w oparciu o nowoczesną teorię osobowości, co powoduje, że uzyskiwane wyniki są solidne i niezawodne. Raport Foundation Facet5 określa pięć głównych aspektów osobowości, z których każdy ma kilka pod-aspektów. Każdy z nas ma jakieś określone natężenie każdego aspektu i każdy taki układ wyników daje pewien ogólny obraz. Nie ma tu ani dobrych, ani złych wyników. Kwestionariusz Facet5 to nie jest to test, który można zdać lub nie. Raporty generowane na podstawie wyników takich kwestionariuszy są często nazywane profilami lub inwentarzami.

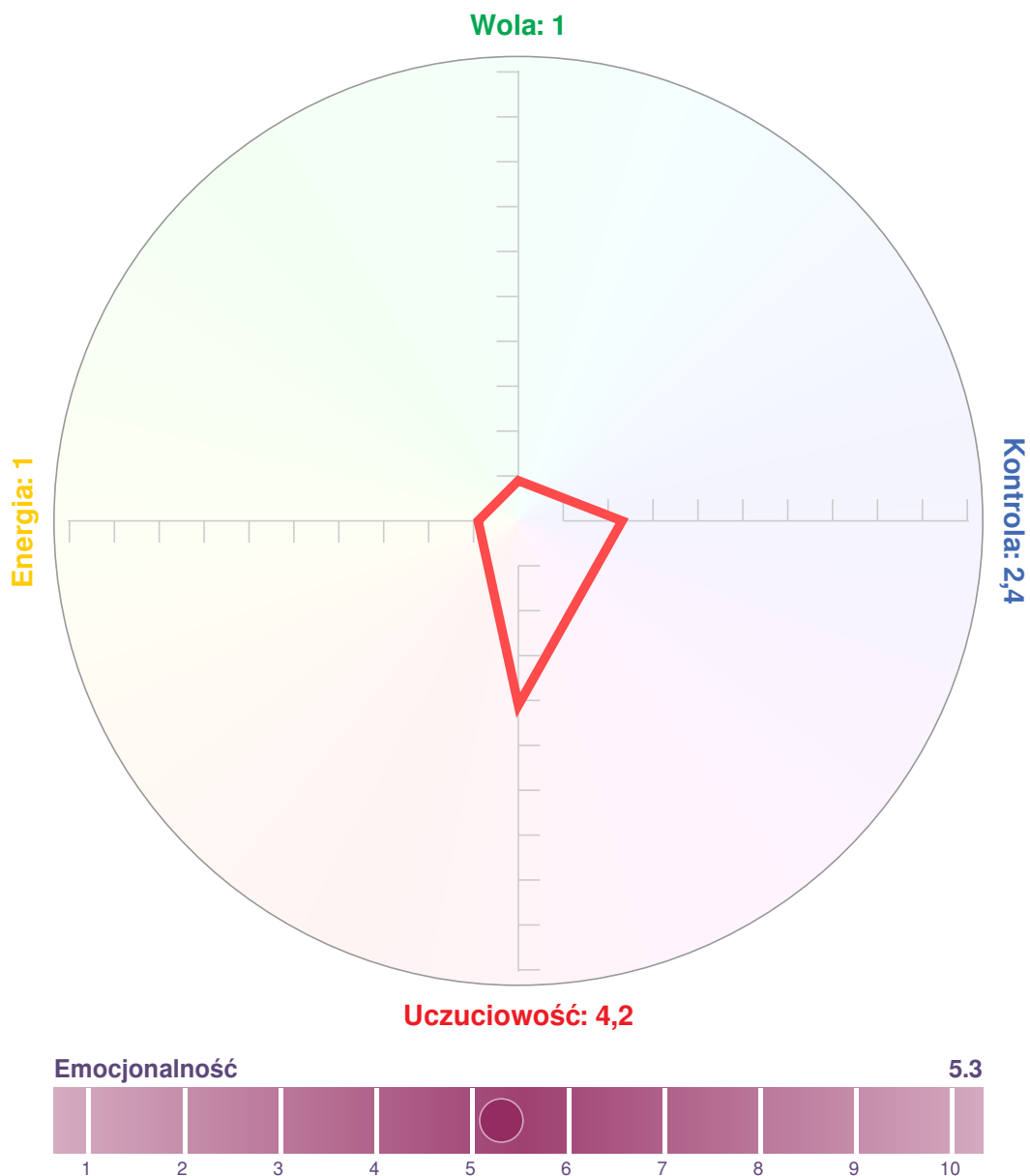
Aspekty i pod-aspekty, które mierzą Facet5 to:

 <b>Wola</b>	<b>Determinacja Konfrontacja Niezależność</b>	Wewnętrzne dążenie do angażowania się we własne idee i cele. Wewnętrzna potrzeba konfrontowania spraw, kiedy się pojawiają Skłonność do podążania swoją własną drogą
 <b>Energia</b>	<b>Witalność Towarzystwo Zdolność adaptacji</b>	Widoczny entuzjazm i energia Zainteresowanie przebywaniem z innymi ludźmi Angażowanie innych w Twoje przemyślenia
 <b>Uczuciowość</b>	<b>Altruizm Wsparcie Zaufanie</b>	Stawianie interesów innych na pierwszym miejscu Zawsze stara się zrozumieć innych Skłonność do zakładania, że ludzie mają dobre intencje
 <b>Kontrola</b>	<b>Dyscyplina Odpowiedzialność</b>	Osobiste zorganizowanie oraz planowanie Potrzeba przejmowania osobistej odpowiedzialności
 <b>Emocjonalność</b>	<b>Napięcie Obawa</b>	Ogólny poziom napięcia lub stresu Zachowywanie ostrożności i nieokazywanie przesadnego optymizmu

Wyniki: Twój wynik dla każdego aspektu i pod-aspektu może wynosić od 1 do 10. Średni wynik na tej skali wynosi 5,5. 68% osób osiąga wyniki pomiędzy 3,5 a 7,5. Kiedy obliczamy Twój wynik, porównujemy Twój surowy wynik do wyników grupy referencyjnej lub normy. Norma, do której Cię porównano, jest przedstawiona na dole strony przedstawiającej Twój profil.

Twój raport zawiera: **Obraz Słowny**: znajduje się on na pierwszej stronie i jest krótkim streszczeniem głównych tematów w Twoim raporcie. Ważniejsze elementy są zaznaczone większą czcionką. **Ogólny Profil**: Pokazuje Twój ogólny profil aspektów Facet5. **Factor Profile**: pokazuje wyniki dla każdego aspektu oraz pod-aspektu. **Portret Rodziny**: jest to ogólne podsumowanie profilu w pięciu kluczowych obszarach.

Ten profil pokazuje Twoje wyniki dla każdego z aspektów Facet5. Każdy wynik przedstawiany jest na skali od 1 do 10. Średnim wynikiem na tej skali jest 5,5. Nie jest ważne, czy wynik jest wysoki czy niski, ale jak daleko znajduje się od tego średniego wyniku. Wyniki powyżej 7,5 oraz poniżej 3,5 są uznawane jako wyniki znaczące (ekstremalne). Rozkład wyników na każdej skali jest zgodny z rozkładem normalnym i jest powiązany z określoną grupą normatywną. Uzyskiwane w ten sposób wyniki pozwalają precyzyjnie porównywać ze sobą profile poszczególnych osób.



### Używane Normy: Global 2022

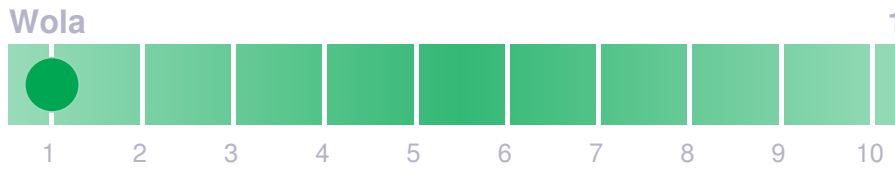
Sample includes 260220 people from a variety of countries. 58% were male and 42% were female. Questionnaire languages were mixed. Industries include finance, electronics, telecommunications, manufacturing, local, state and federal government, military, property, services, pharmaceuticals, charities,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

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

**Korzyści**  
Elastyczny/a  
Przystosowuje się  
Uczynny/a  
Sympatyczny/a

**Ryzyka**  
Mało asertywny/a  
Uległy/a  
Niezdeterminowany/a  
Nieśmiały/a



Masz skłonność do prezentowania bardzo elastycznych poglądów, starasz się unikać wszelkich form dyskusji i polegasz w dużym stopniu na wsparciu i radach innych ludzi. Możesz mieć wrażenie, że jesteś ignorowany/a przez osoby bardziej dominujące, a Twoje pragnienia nie są brane pod uwagę. Czasem wydajesz się zbyt ugodowy/a i mało wymagający/a.

**Korzyści**  
Zdeterminowany/a  
Asertywny/a  
Zdecydowany/a  
Niezależny/a

**Ryzyka**  
Apodyktyczny/a  
Uparty/a  
Kłótlivy/a  
Pewny/a słuszności  
swoich poglądów

## Niskie Wyniki

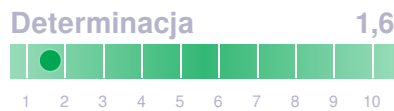
## Wysokie Wyniki

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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



Ty elastyczny/a i chęć wysłuchiwania opinii innych ludzi

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba niezdecydowana, która zbyt szybko ustępuje w sporach

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

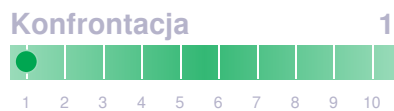
autokratyczny/a i natarczywy/a  
nie lubi słuchać innych ludzi  
zbyt szybko narzuca innym swoje zdanie

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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



Ty jesteś osobą wykazującą cierpliwość i tolerancję. Słuchasz innych i unikasz kłótni

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba nie potrafiąca zadbać o swoje własne interesy i unikająca dyskusji, która zbyt szybko się poddaje.

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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



Ty jesteś osobą demokratyczną i konsultującą. Angażujesz innych i pytasz ich o zdanie

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba uzależniona od akceptacji i wsparcia zespołu

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

- Korzyści**  
Cichy/a  
Utrzymuje poufność  
Powściągliwy/a  
Okazuje rezerwę
- Ryzyka**  
Zdystansowany/a  
Obojętny/a  
Chłodny/a  
Nietowarzyski/a

### Energia



Bywasz powściągliwy/a i skryty/a, zamykasz się w sobie, a najlepsze efekty osiągasz, kiedy możesz pracować sam/a bez ingerencji innych. Nie wciągasz innych do swojej pracy i czasem jest im trudno do Ciebie dotrzeć.

- Korzyści**  
Energiczny/a  
Entuzjastyczny/a  
Towarzyski/a  
Przyjacielski/a
- Ryzyka**  
Łatwo się rozprasza  
Przeszkadza innym  
Wtrąca się  
Ekshibcjonista/tka

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Witalność



Ty masz ciche, spokojne podejście i wolisz zastanowić się przed udzieleniem odpowiedzi

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba, której brakuje entuzjazmu wobec nowych przedsięwzięć. Ludzie mogą uważać, że utrzymujesz dystans

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

- lubi się popisywać
- lekkomyślny/a
- impulsywny/a

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Towarzystwo



Ty czujesz się dobrze, kiedy pracujesz samodzielnie i nie potrzebujesz ciągłych kontaktów z innymi

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba utrzymująca dystans, mało towarzyska i trudna do zrozumienia

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

- za bardzo potrzebuje towarzystwa
- chętnie wtrąca się
- natrętny/a

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Zdolność adaptacji



Ty skupiasz się na swojej własnej pracy i rozwijasz swoje pomysły niezależnie - zanim przedstawiś je innym

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba bardzo wyspecjalizowana, dająca innym zbyt mało miejsca do współdziałania, która nie dostosowuje się do zmian

### Mocne Strony

- potrafi adaptować się do różnych okoliczności
- angażuje innych w proces decyzyjny
- dużo rozmawia z ludźmi, zanim zaczniesz działać

### Można postrzegać jako

- powierzchnowy/a
- nie potrafi decydować samodzielnie
- zbyt szybko zmienia poglądy

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

**Korzyści**  
Pragmatyczny/a  
Sprytny/a  
Rzeczowy/a  
Rozsądny/a

**Ryzyka**  
Egoistyczny/a  
Cyniczny/a  
Bezwzględny/a  
Agresywny/a

### Uczuciowość



Masz dość ostrożne podejście do ludzi. Ponieważ często spodziewasz się najgorszego jest Ci trudno im zaufać. Jednak ludzie, którzy Cię znają dostrzegają, że w wielu przypadkach chętnie udzielasz im wsparcia i pomocy.

**Korzyści**  
Opiekuńczy/a  
Pomocny/a  
Uprzejmy/a  
Ufny/a

**Ryzyka**  
Naiwny/a  
Niewinny/a  
Łagodny/a  
Łatwowierny/a

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

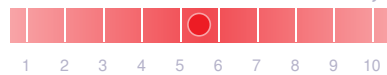
### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

niezbyt chętnie pomaga innym  
samowystarczalny/a  
manipuluje ludźmi

### Altruizm



Ty jesteś osobą skoncentrowaną na biznesie, ale potrafisz przy tym nie tracić z oczu spraw ludzkich

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba, która nie potrafi utrzymać swojego podejścia w obliczu zgodnych ekstremalnych poglądów

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Wsparcie



Ty udzielasz wsparcia i pomagasz tym ludziom, którzy na to zasługują

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba wymagająca oraz krytyczna wobec innych, która nie potrafi wybaczać i faworyzuje tych, których lubi

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

nadmiernie bezkrytyczny/a  
zbyt łatwo wybacza  
zbyt miękki/a wobec ludzi

### Mocne Strony

potrafi rozpoznać tych, którzy wykorzystują sytuację  
rzadko daje się wykorzystywać  
chroni organizację w interesach

### Można postrzegać jako

podejrzliwy/a  
cyniczny/a  
nieufny/a

### Zaufanie



Ty kwestionujesz motywacje ludzi w celu osiągnięcia jak najlepszych rezultatów biznesowych

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba podejrzliwa, szorstka i cyniczna, nie potrafiąca uwierzyć w ludzi, gdy istnieją wątpliwości.

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

- Korzyści**  
 Kreatywny/a  
 Nieskrępowany/a  
 Wolnomyśliciel/ka  
 Radykalny/a
- Ryzyka**  
 Lekkomyślny/a  
 Niesolidny/a  
 Mało skoncentrowany/a  
 Nie planuje

### Kontrola



Masz luźne podejście do problemów, nie robisz zbyt wielu założeń, co do tego, jak powinny być one rozwiązywane. Wyznajesz zasadę „żyj sam i daj żyć innym” i oczekujesz wystarczająco dużo swobody w samodzielnym działaniu. Najbardziej frustrują Cię wszelkie ograniczenia i przepisy.

- Korzyści**  
 Planujący/a  
 Solidny/a  
 Sumienny/a  
 Odpowiedzialny/a
- Ryzyka**  
 Autorytarny/a  
 Pelen/pełna  
 zahamowań  
 Nietolerancyjny/a  
 Sztwywny/a

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

- Mocne Strony**  
 szybko podejmuje nowe zadania  
 elastyczny/a w pracy  
 wolnomyśliciel/wolnomyślicielka
- Można postrzegać jako**  
 łatwo się nudzi  
 niezdiscyplinowany/a  
 nieorganizowany/a

### Dyscyplina



Ty łatwo dostosowujesz się do zmieniających się wymagań i wykazujesz elastyczność podczas wykonywania pracy

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba, która w swoim podejściu nie zwraca uwagi na szczegóły i ciągle podważa status quo.

- Mocne Strony**  
 rozważny/a i solidny/a w pracy  
 zawsze kończy zadanie  
 zawsze ma plan i jest dobrze zorganizowany/a
- Można postrzegać jako**  
 nieco nudny/a i formalny/a  
 solidny/a ale mało ekscytujący/a  
 potrzebuje czasu, aby przyzwyczać się do zmiany

- Mocne Strony**  
 szybko adaptuje się do różnych sytuacji  
 elastycznie interpretuje wytyczne  
 zmienia status quo
- Można postrzegać jako**  
 nieodpowiedzialny/a  
 rozrzepany/a  
 nieposłuszny/a i buntowniczy/a

### Odpowiedzialność



Ty cenisz wolność myślenia i nie osądzasz innych. Łatwo adaptujesz się do zmieniających się sytuacji

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba beztroska, nieodpowiedzialna, lekceważąca i buntownicza

- Mocne Strony**  
 mocne poczucie odpowiedzialności  
 rygorystyczny sposób zachowania  
 zawsze zachowuje wysokie standardy w swojej pracy
- Można postrzegać jako**  
 mało elastyczny/a w swoich przekonaniach  
 autorytarny/a  
 konwencjonalny/a

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

- Korzyści**  
 Optymistyczny/a  
 Konsekwentny/a  
 Stabilny/a  
 Pewny/a siebie
- Ryzyka**  
 Popada w samozadowolenie  
 Beztroski/a  
 Obojętny/a  
 Monotonny/a

### Emocjonalność



Masz skłonność do emocjonalnych zachowań i niektórzy mogą Cię nawet postrzegać jako osobę zmienną i niekonsekwentną. Niemniej jednak zawsze potrafisz zachować optymizm i pogodę ducha, a to powoduje, że ludzie w Twoim otoczeniu Ci ufają.

- Korzyści**  
 Czujny/a  
 Okazuje emocje  
 Reagujący/a  
 Okazuje pasję
- Ryzyka**  
 Zmienny/a  
 Nieprzewidywalny/a  
 Humorzasty/a  
 Pesymistyczny/a

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

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

- Można postrzegać jako**  
 obojętny/a i zadowolony/a z siebie  
 nieczuły/a na krytykę  
 niereagujący/a

### Napięcie



Ty jesteś czujną i wyczuloną na zagrożenia osobą. Masz świadomość tego, co dzieje się wokół

Ty możesz być postrzegany/a jako ktoś, kto przesadnie reaguje na sytuacje i jest przesadnie ostrożny

- Mocne Strony**  
 lepiej się koncentruje pod presją czasu  
 wrażliwy na zmiany wokół  
 stara się rozwijać

- Można postrzegać jako**  
 niespokojny duch  
 samokrytyczny/a  
 nerwowy/a

- Mocne Strony**  
 wierzy w swoje umiejętności  
 myśli pozytywnie i perspektywicznie  
 zawsze konsekwentny/a

- Można postrzegać jako**  
 zbyt pewny/a siebie  
 nie widzi nadchodzących problemów  
 niewrażliwy/a

### Obawa



Ty myślisz perspektywicznie i masz pozytywne podejście. Z natury jesteś optymistą / optymistką

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba przesadnie optymistyczna, nieświadoma możliwych komplikacji, trudności i ograniczeń

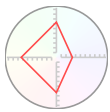
- Mocne Strony**  
 woli trzymać się tego, co już wie  
 sprawdza wszystko dwukrotnie, aby uniknąć błędów  
 nie robi założeń

- Można postrzegać jako**  
 negatywnie nastawiony/a i nadmiernie ostrożny/a  
 pesymistyczny/a  
 niepewny/a i kapryśny/a



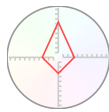
Rodzina Facet5 to grupa podobnych do siebie profili Facet5. Każda rodzina Facet5 posiada swoją "Nazwę", która ją charakteryzuje. Twój Portret rodziny jest zaznaczony poniżej. Emocjonalność nie jest brana pod uwagę przy określaniu Rodziny Facet5.

Jest 17 "Rodzin" Facet5. Twój profil jest porównywany do każdej z nich, a następnie wybierana jest ta, która jest do niego najbardziej zbliżona. Wszystkie rodziny możesz zobaczyć na ilustracjach poniżej. Twoja Rodzina została oznaczona za pomocą ramki.



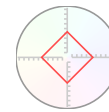
Adwokat

Tryska energią i entuzjazmem, prezentuje otwarty styl zachowania.  
Lubi zaprzyjaźniać się i współdziałać z innymi.  
Ma szerokie zainteresowania i ekscytujące pomysły.  
Wykazuje elastyczność, a przy tym zorientowanie na cel.  
Jest osobą impulsywną.  
Może wtrącać się i przeszkadzać innym w pracy.



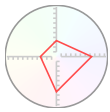
Architekt

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



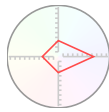
Kameleon

Prezentuje spokojny i opanowany, ale przyjacielski styl.  
Łatwo adaptuje się do każdej sytuacji.  
Nie wymusza niczego i nie naciska na innych.  
Toleruje najbardziej różnorodne style zachowań.  
Wyrażanie swoich prawdziwych opinii może mu/ jej sprawiać trudność.  
Może sprawiać wrażenie osoby niekonsekwentnej.



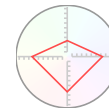
Coach

Życliwa natura, którą może maskować rezerwa.  
Cechuje się cichym lecz skutecznym sposobem działania.  
Posiada silne ideały i zasady.  
Wykazuje duże zaangażowanie połączone z chęcią pomagania innym.  
Może potrzebować czasu "na rozgrzewkę".  
Będzie rozczarowany/a, jeśli ideały nie staną się rzeczywistością.



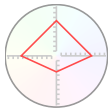
Kontroler

Prezentuje pełen rezerwy, dość formalny styl.  
Unika ryzyka i może bronić się przed zmianami.  
Lubi otrzymywać jasne wskazówki i agendy.  
Szanuje hierarchię i status quo.  
Może sprawiać wrażenie zbyt konserwatywnej osoby.  
Może być postrzegany/a jako osoba zdystansowana i powściągliwa.



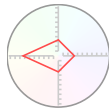
Deweloper

Prezentuje ciepłą i życzliwą postawę.  
Wykazuje szczere zainteresowanie ludźmi oraz chce im pomagać.  
Posiada silne poczucie odpowiedzialności i moralności.  
Będzie bronić innych i występować w ich interesie.  
Może zaniedbywać swoje interesy.  
Ryzykuje, gdyż bierze na siebie zbyt wiele.



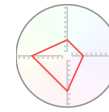
Przedsiębiorca

Wykazuje pewność siebie.  
Jest otwarty/a i wyróżnia się w tłumie.  
Określa kierunek i metody działania.  
Staje w obronie własnych opinii.  
Jest zauważalną i pełną energii osobą.  
Może być mało wrażliwą lub nawet mało dbającą o innych osobą.



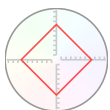
Badacz

Lubi zabawę i życie towarzyskie.  
Szybko nawiązuje kontakty z innymi ludźmi.  
Jest osobą odprężoną i opanowaną.  
Wolnomyśliciel/ wolnomyślicielka - osoba twórcza, pomysłowa, stymulująca.  
Może być niekonsekwentny/a i mało skoncentrowany/a.  
Może nie kończyć spraw z powodu nowych pomysłów.



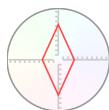
Facylitator

Towarzyski, przyjazny i otwarty sposób bycia.  
Lubi spotykać się z ludźmi i wymieniać z nimi opinie.  
Przedkłada interes innych ponad swój własny.  
Jest osobą tolerancyjną, wykazującą zrozumienie.  
Może być zbyt zrelaksowany/a i przyjacielski/a.  
Może się wydawać, że jest mało skoncentrowany/a na sprawach biznesu.



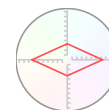
Generalista

Tryska energią, towarzyski/a, lubi dobrą zabawę.  
Chętny/a do zawierania kontaktów towarzyskich ze wszystkimi.  
Jest osobą wymagającą ale elastyczną.  
Dopasowuje się do ludzi i okoliczności.  
Może być "wszystkim dla wszystkich".  
Wtrąca się do pracy innych ludzi.



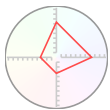
Idealista

Cechuje się głębią myślenia.  
Wykazuje zainteresowanie zagadnieniami filozofii.  
Reprezentuje indywidualistyczny - nieprzeciętny styl.  
Chodzi własnymi drogami.  
Może być osobą trudną do rozgryzienia.  
Jest idealistyczny/a i mało praktyczny/a



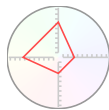
Prezentor

Reprezentuje otwarty, wyrobiony styl.  
Jest osobą towarzyską i lubi dobrą zabawę.  
Łatwo dopasowuje się do różnego otoczenia.  
Posiada proste i praktyczne poglądy  
Może robić wrażenie osoby powierzchownej, ignorującej "istotne" sprawy.  
Obiecuje, ale może nie wykonać.



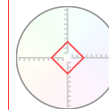
Producent

Potrzebuje silnego poczucia celu.  
Dba o ciągłe doskonalenie.  
Realizuje projekty z determinacją.  
Jest osobą ambitną - nastawioną na realizację celów.  
Może "wchodzić innym na odciski".  
Jest autokratyczną i wymagającą osobą.



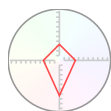
Promotor

Bardzo otwarty i prostoliniowy styl zachowania.  
Chętnie zabiera głos i przedstawia poglądy.  
Zorientowanie na realizację celów i umiejętności promowania siebie i swoich pomysłów.  
Posiada bogatą wyobraźnię.  
Może zastraszać lub onieśmiać bardziej ciche i mniej pewne siebie osoby.  
Może przytłaczać i działać zbyt szybko.



Specjalista

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



## Pomocnik

Reprezentuje tolerancyjny i opanowany styl zachowania.

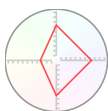
Zawsze pomocny/a dla innych ludzi.

Jest osobą sympatyczną i wspierającą.

Poszukuje harmonii i zrozumienia.

Może być manipulowany/a przez bardziej pragmatycznych ludzi.

Może być naiwny/a w swoich oczekiwaniach wobec ludzi.



## Tradycjonalista

Reprezentuje ostrożny i skryty styl zachowania.

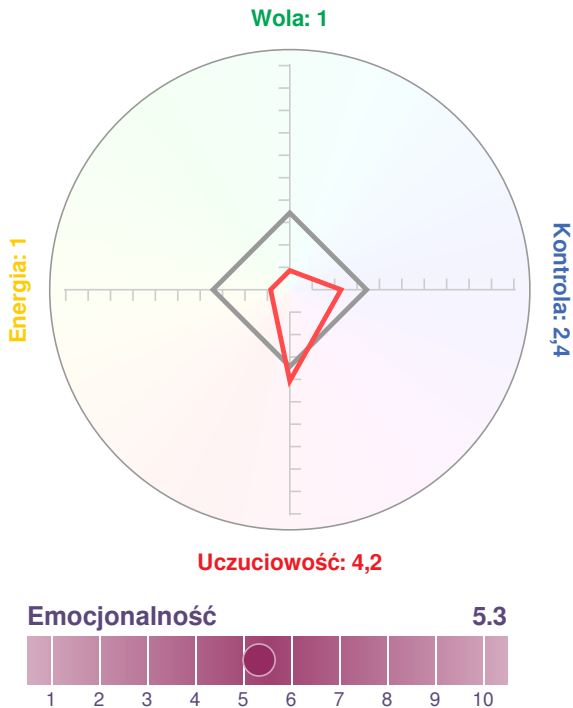
Potrzebuje czasu, aby się czegoś dowiedzieć.

Przestrzega surowych kodeksów standardów oraz etyki.

Jest nieprzejednany/a w sprawach zasadniczych.

Może być nietolerancyjny/a i lekceważący/a.

Optuje za konserwatywnymi metodami i opiera się eksperymentom.



## Rodzina Referencyjna: Specjalista

Raport Portret rodziny pokazuje Twój profil i profil "referencyjny", dzięki czemu możesz natychmiast zobaczyć, jak bliskie jest dopasowanie tych profili. Na wykresie są dwa profile. Czerwony profil - to Twój własny profil. Jest on nałożony na szary profil, który jest profilem Twojej Rodziny. Podobieństwo między tymi dwoma profilami wskazuje, jak bliski jest Twój profil profilowi referencyjnemu. Portret Rodziny to streszczony opis osób z tej rodziny, który został przedstawiony w kilku sekcjach tematycznych.

## Obraz Słowny

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

## Wkład w pracę zespołu

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

## Dla Przełożonego

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

## W roli Lidera

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

## Motywuje go/ją

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

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

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

## Kluczowe kompetencje do osiągnięcia sukcesu

### Przywództwo

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

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

### Komunikacja

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

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

### Kompetencje Interpersonalne

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

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

### Analiza i Podejmowanie Decyzji

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

Jest ona często postrzegana jako proces sekwencyjny, rozpoczynający się od doświadczenia i zmierzający ku generowaniu pomysłów, analizie i ostatecznie tworzeniu teorii. Każdy parametr osobowości posiada mocną stronę, ale ludzie rzadko są dobrzy we

wszystkich aspektach. Złożone problemy mogą wymagać zastosowania wielu podejść.

### Inicjatywa i wysiłek

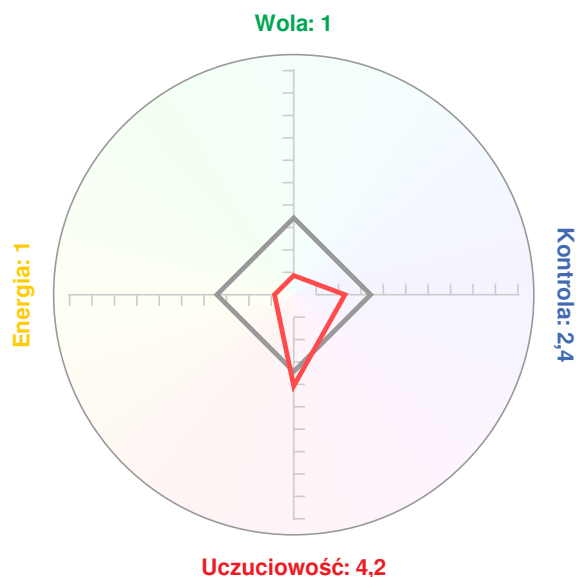
Aktywna próba wywierania wpływu na wydarzenia, aby osiągnąć cele.

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

### Planowanie i organizowanie

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

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



Sample jest osobą cichą i rozważną. Uwielbia intelektualne poszukiwania oraz ceni autonomię i niezależność. Jest osobą dokładną, refleksyjną i często służy innym swoją fachową wiedzą.

## Przywództwo

*Należy oczekiwać:*

- wnosi wysokiego kalibru wkład intelektualny
- zdobywa szacunek dla swojej wiedzy eksperckiej
- wybiera zadania praktyczne
- nie dąży do posiadania władzy nad innymi

*Należy uważać na:*

- robi wrażenie osoby powściągliwej i zdystansowanej
- nie wtrąca się w pracę innych, dopóki nie zostanie poproszony/a o wsparcie

## Kompetencje Interpersonalne

*Należy oczekiwać:*

- ceni się go/ ją za jakość pracy i inteligencję
- w kwestiach technicznych - jest autorytetem dla innych
- buduje bliskie relacje tylko z niektórymi ludźmi
- nie narzuca się innym

*Należy uważać na:*

- potrzebuje dużo czasu, aby dopasować się do zespołu
- trudno się do niego/niej zbliżyć

## Inicjatywa i Wysięk

*Należy oczekiwać:*

- prowadzi wysokiej jakości prace badawcze
- w kompetentny sposób organizuje własną pracę
- dobrze realizuje powierzone zadania
- pracuje intensywnie nad własnymi projektami

*Należy uważać na:*

- broni swojego własnego terytorium
- niechętnie inicjuje nowe działania

## Komunikacja

*Należy oczekiwać:*

- preferuje prywatne dyskusje
- zabiera głos tylko wtedy, gdy ma pewność, co do swoich pomysłów
- przedstawia pomysły w oparciu o dogłębne badania
- woli prowadzić badania niż otwarte debaty

*Należy uważać na:*

- na entuzjazm innych reaguje obojętnością
- ociąga się z zabieraniem do współpracy poza własnym obszarem odpowiedzialności

## Analiza i Podejmowanie Decyzji

*Należy oczekiwać:*

- podejmuje decyzje po dokładnym zbadaniu tematu
- przegląda i omawia alternatywne propozycje
- może prezentować radykalne postawy i poglądy
- nie śpieszy się z wyciąganiem wniosków

*Należy uważać na:*

- wolno formalizuje i prezentuje decyzje
- niechętnie promuje własne pomysły

## Planowanie i Organizowanie

*Należy oczekiwać:*

- potrafi równomiernie i systematycznie pracować nad zadaniem
- terminowo wykonuje zadania
- dobrze zarządza własnym obciążeniem pracą
- wykorzystuje specjalistyczne umiejętności

*Należy uważać na:*

- wykazuje bardziej taktyczne niż strategiczne podejście
- trudno jest go/ ją odciągnąć od realizacji jego/ jej własnych projektów

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

## Liderzy Transformacyjni

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

### Tworzenie Wizji

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

### Stymulowanie Otoczenia

Dobrzy Liderzy Transformacyjni potrafią zapewnić innym pozytywne i jednocześnie stymulujące otoczenie. Zachęcają ludzi do myślenia, wielokrotnego badania swoich pomysłów i szukania alternatyw. Szybko

dostrzegają nowe zastosowania i sposoby postępowania, są nowatorscy, obdarzeni wyobraźnią i świadomi trendów dalszego rozwoju. W oczach innych są ekspertami i autorytetami w swoich dziedzinach.

## Indywidualne Traktowanie Ludzi

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

## Liderzy Transakcyjni

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

### Ustalanie Celów

Cele są operacjonalizacją wizji korporacji. Stanowią motor działań, nadają konkretny, praktyczny wymiar wysiłkom. Cele muszą być konkretne, aby zapewnić klarowny kierunek działania. Muszą być mierzalne, aby ludzie wiedzieli czy zostały osiągnięte. Muszą być osiągalne, ponieważ cele

nierealistyczne są demotywujące. Muszą być na tyle istotne, aby dawać realistyczne poczucie sensu oraz mieć określony limit czasowy na ich realizację.

## Monitorowanie Wyników

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

## Udzielanie Informacji Zwrotnych

Ocena działania jest obecnie normalną częścią życia korporacji. Informacja Zwrotna ma na celu uzyskanie odpowiedzi na dwa pytania:

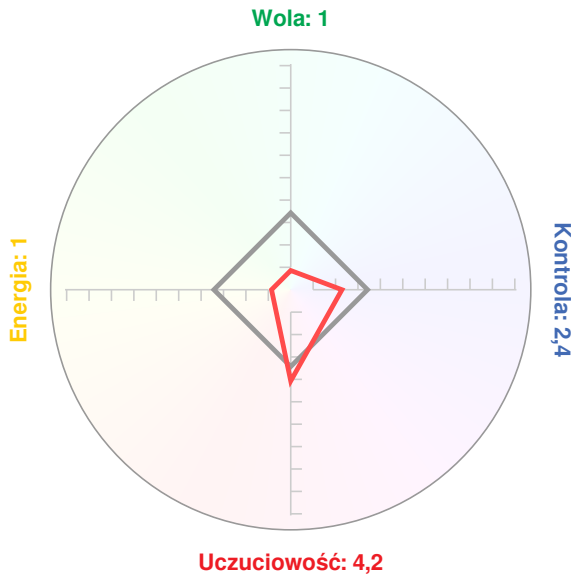
- Czego oczekujemy?
- Jak sobie radzimy?

Żeby Informacja Zwrotna była efektywna, musi być:

- Zrozumiała
- Wiarygodna
- Akceptowana

## Rozwój Kariery

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



## Tworzenie Wizji

- Prezentuj wizję w sposób jasny, konkretny i zrozumiały.
- Sprawdzaj fakty i przedstawiaj wyniki badań lub historie przypadków.
- Wykorzystuj fakt, że Sample posiada specjalistyczną wiedzę.
- Podkreślaj wszelkie potencjalne korzyści, jakie może odnieść Sample lub jego/ jej obszar w związku z realizacją wizji.
- Choć Sample będzie Cię uprzejmie i uważnie słuchać – prawdopodobnie nie okaże dużego zaangażowania ani ciekawości, jeśli Twoja wizja nie jest bezpośrednio związana z tym, czym się interesuje.

## Stymulowanie Otoczenia

- Szanuj fakt, że Sample posiada silną potrzebę autonomii i niezależności.
- Status jest znacznie mniej istotny niż intelektualne lub techniczne wyzwania.
- Stwarzaj możliwości, aby Sample mógł/ mogła wykorzystywać swoją wiedzę ekspercką i pomagać rozwijać jego/ jej konkretne zainteresowania.
- Stwarzaj środowisko pracy, w którym toleruje się "samotników" i wierzy, że ludzie sami dobrze pracują bez zbytniego wtrącania się i biurokracji.
- Kultura, w której docenia się wiedzę ekspercką i w której nie ma nacisku na wszechstronny rozwój, jeśli pracownikowi na tym nie zależy.

## Indywidualne Traktowanie Ludzi

- Pamiętaj, że Sample odczuwa potrzebę prywatności i niezależności.
- Zaakceptuj to, że Sample może być osobą, którą trudno jest poznać - zajmuje to sporo czasu.
- Utrzymuj profesjonalne kontakty - Sample preferuje rozmowy typu 1:1, w których łatwiej jest wyrażać swoje zdanie i opinie.
- Nie pomył rezerwy, którą Sample naturalnie wykazuje, z brakiem pewności siebie lub z brakiem posiadania osobistych celów.
- Bierz pod uwagę, że Sample woli ograniczać swoje działania do specjalistycznych, jasno zdefiniowanych obszarów.

## Ustalanie Celów

- Ustalaj szczegółowe cele końcowe oraz terminy ich realizacji.
- Sample powinien/ powinna mieć swobodę przy ustalaniu szczegółów, odnośnie metody i procedur działania.
- Bierz pod uwagę to, że Sample będzie z oporem podejmować się zadań, które nie są bezpośrednio związane z jego/ jej obszarem odpowiedzialności.
- Cele bardziej powiązane ze sprawami "ludzkimi" niż z realizacją "konkretnych zadań" mogą wymagać dokładnego wyjaśniania i negocjowania.
- Pamiętaj, że Sample choć posiada stosunkowo bierną naturę potrzebuje niezależności.

## Monitorowanie Działań

- Sample odczuwa frustrację i irytację z powodu bezpośredniego i bliskiego kierowania jego/ jej pracą.
- Zaufaj, że Sample wykaże zaangażowanie i będzie dążyć do osiągnięcia celów przy realizacji projektów, które naprawdę go/ ją interesują.
- Monitoruj postępy poprzez okazywanie autentycznego zainteresowania tym, co robi Sample - poświęcaj czas na słuchanie wyjaśnień.
- Oferuj wsparcie i pomoc w przypadku trudności, które Sample może napotkać na swej drodze - wykorzystuj swoją pozycję i wpływ, aby ułatwić mu/ jej przebrnięcie przez "rozgrywki polityczne" w organizacji.

## Udzielanie Informacji Zwrotnych

- Okazuj, że Sample wnosi duży wkład w realizację celów zespołu dzięki swojemu profesjonalizmowi, wiedzy eksperckiej oraz umiejętności wykorzystywania jej w praktyce.
- Bierz pod uwagę to, że Sample nie lubi konfrontacji i konfliktów oraz unika agresywnej lub bezpośredniej krytyki.
- Negatywne informacje zwrotne, jeśli kiedykolwiek będą potrzebne, powinny opierać się na faktach – opisz konkretne sytuacje. Stwórz przy tym szansę, aby Sample mógł/ mogła je skomentować i słuchaj jego/ jej odpowiedzi
- Sprawy, które mogą wymagać uwagi, będą zwykle dotyczyły tego, że Sample

broni swojej niezależności i niechętnie idzie na kompromis.

## Rozwój Kariery

- Pytaj i uważnie słuchaj tego, co Sample sądzi o możliwościach rozwoju swojej kariery zawodowej.
- Szanuj to, że Sample niechętnie będzie przejmować role wykraczające poza specyficzne obszary jego/ jej wiedzy eksperckiej.
- Sample będzie osiągać lepsze rezultaty, jeśli pomożesz mu/ jej zrozumieć politykę i reguły istniejące w organizacji.
- Zachęcaj, aby Sample starał/a się pracować nad własnymi niedociągnięciami, jednocześnie akceptując, że być może nie będzie to najważniejszy cel, który Sample chce realizować.



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 zapewnić, 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.

## Motywatory

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

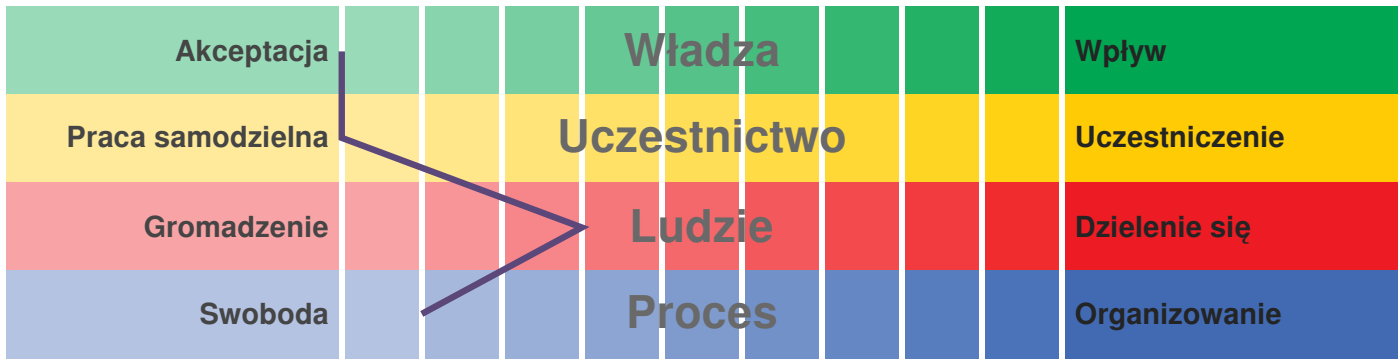
Ludzie z silną potrzebą tego typu kładą nacisk na właściwe wykonywanie zadań. Preferują skuteczne systemy i procesy oraz szanują pozycję i doświadczenie. Jeśli ta potrzeba jest słaba, ludzie wolą luźniejsze podejście do hierarchii i porządku. Poszukują stylu liberalnego z możliwością robienia tego, na 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 przyjrzeć się mieszance Elementów Napędowych, które dotyczą każdej jednostki.



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

- Pilnowanie własnych interesów.
- Praca, do której inni się nie wtrącają i nie przeszkadzają.

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

- Możliwość zdobywania umiejętności specjalistycznych.
- Możliwości rozwijania swoich własnych pomysłów.
- Poczucie, że jestem swoim własnym mistrzem.
- Praca z ludźmi, którzy nie wymagają bezpośredniego nadzoru.
- Możliwości zabłyśnięcia.
- Praca ze skomplikowanymi problemami i zagadnieniami technicznymi.
- Praca w nieformalnych strukturach organizacyjnych.
- Otrzymywanie nagród materialnych za osiągnięcia.

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

- Konieczność sprzedawania swojej osoby.
- Role przywódcze lub związane z nadzorem.
- Zaangażowanie w sprawy ludzi i ich rozwoju.
- Konieczność ścisłej współpracy z zespołem.
- Oczekiwanie natychmiastowego znajdowania rozwiązań.
- Poczucie konieczności osiągnięcia szybkich rezultatów.
- Zmiana.
- Ciągłe szczegółowe kontrole ze strony kierownictwa.