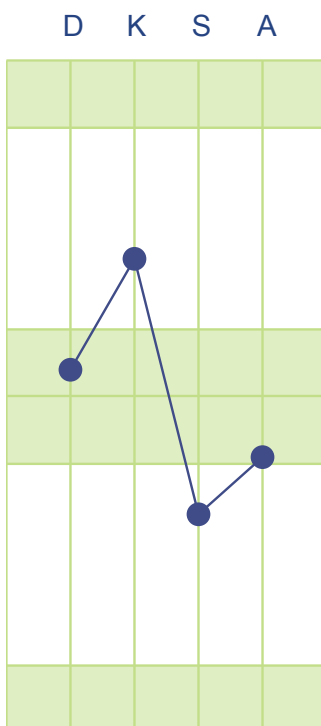


PROFIL OSOBOWY: Jan Thomas

2012-06-14
Prywatne i poufne

CHARAKTERYSTYKA OGÓLNA - WYKRES III



Osoba ta jest radosna i bardzo optymistyczna. Jest naturalnym liderem używającym perswazji i wpływu dla pozyskania innych. Pozytywny/a z natury, dobrze się sprawdza we wszystkich relacjach z innymi. Lubi być w centrum zainteresowania i ma potrzebę bycia popularną/ym. Od swoich zwierzchników oczekuje swobody działania. Najczęściej jej/jego podejście jest szczodre i empatyczne. Głównymi cechami jej/jego charakteru są entuzjazm, optymizm i swoboda. Może mieć tendencję do mówienia za dużo.

Osoba ta jest pewna siebie i dąży do uzyskania rezultatów zgodnych z jej/jego założeniami. Lubi zadania, które łączą się z poznawaniem ludzi i dają jej/mu swobodę działania. Ponieważ jest pewna/y siebie prezentuje także odważne i optymistyczne podejście. Jest niespokojna/y i z chęcią podróżuje, jeśli to należy do jej/jego obowiązków. Niecierpliwie czeka na rezultaty, lubi, gdy rzeczy dzieją się szybko. Może to prowadzić do napięć, szczególnie jeśli tempo jest dla niej/niego zbyt wolne. Ma silny charakter i czuje się pewnie, niezależnie od zadania, które ma wykonać.

MOTYWACJA WEWNĘTRZNA

Osoba ta potrzebuje różnorodności w działaniach i zaangażowania innych. Lubi mieć wpływ na innych w różnych sytuacjach i wolność od rutyny, szczegółów i pracy administracyjnej. Potrzebuje ram działania i możliwości zdobywania uznania innych.

SUGESTIE ZAWODOWE

Wpływanie na innych w celu sprzedania idei i produktów

Najlepiej byłoby, żeby praca tej osoby polegała na wpływaniu na innych tak, by oni sprzedawali idee, produkty i koncepcje w różnych sytuacjach. Praca powinna przynosić tej osobie uznanie i możliwość kontaktu z ludźmi.

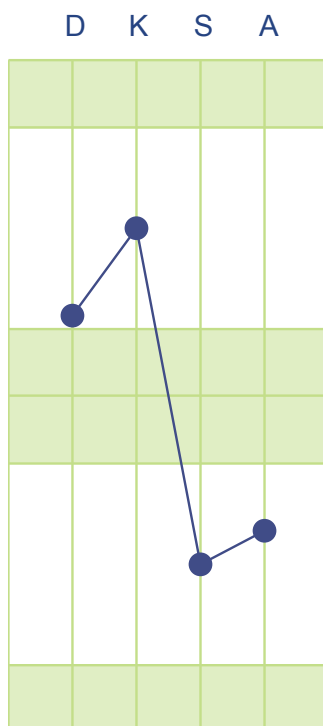
Ważne dla niej/nego jest otrzymanie szerokich wytycznych w obrębie których mogłaby/mógłby działać.

Osoba ta powinna mieć możliwość niezależnego działania bez konieczności tłumaczenia się, lecz potrzeba dyscyplinowania innych powinna być minimalna. Nagrodą powinno być publiczne i osobiste uznanie. Obowiązkiem tej osoby mogą być krótkotrwałe, intensywne kontakty z innymi, w celu wzbudzenia w nich entuzjazmu dla produktu lub idei.

SŁOWA OPISUJĄCE

Przekonujący, radosny, zaangażowany, pozytywny, asertywny, aktywny, mobilny, niecierpliwy, spięty, niezależny, czujny, chętny, zmotywowany, pyta "kto" i "co".

WPŁYW AKTUALNEJ PRACY (ZACHOWANIE W PRACY) - WYKRES I

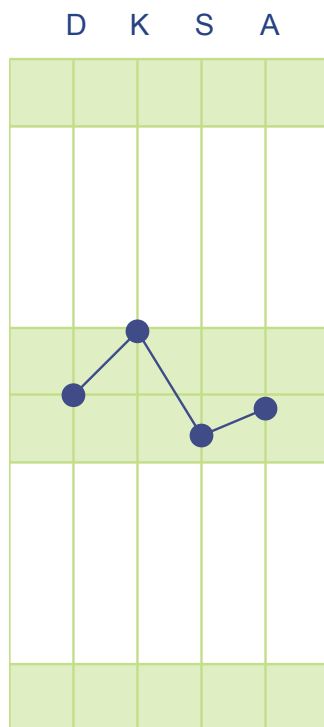


Jan Thomas uważa, że aby odnieść sukces w obecnie wykonywanej pracy, musi nieco zmienić swoje zachowanie.

Charakterystyka ogólna przedstawia omawianą osobę jako cechującą się silną wolą i niezależną. Wszystko wskazuje na to, że w obecnej pracy podkreśla jeszcze te cechy.

Wydaje się, że zachowuje się ona teraz w sposób buntowniczy, co może doprowadzić do tego, że będzie postrzegana jako osoba, z którą trudno jest współpracować. To z kolei może frustrować jej współpracowników.

ZACHOWANIE POD PRESJĄ - WYKRES II



W profilu omawianej osoby występują przesłanki świadczące o tym, że może mieć miejsce jedna lub więcej z poniższych sytuacji:

- Osoba ta może mieć prywatne kłopoty finansowe.
- Osoba ta może nie mieć pracy lub być sfrustrowana obecną pracą.
- Osoba ta pracuje w firmie znajdującej się w trudnej sytuacji lub jej zwierzchnik nie jest zadowolony z wykonywanej przez nią pracy.

Omawiana osoba może czuć się niepewnie, chociaż nie zawsze jest to widoczne. Pod wpływem silnej presji może się ujawnić jej brak motywacji, co może spowodować zmniejszenie efektywności wykonywanej przez nią pracy. Prawdopodobnie będzie ona potrzebować znacznej pomocy ze strony szefa, aby przezwyciężyć swój brak poczucia bezpieczeństwa.

Jeżeli rozważa się przeniesienie tej osoby na nowe stanowisko, należy starannie przeanalizować sytuację i ocenić jej wpływ. Osoba ta może potrzebować trochę czasu, aby odnaleźć swoją motywację i w związku z tym może powoli dochodzić do wykorzystywania całego swojego potencjału.

Istnieją przesłanki świadczące o tym, że omawiana osoba może mieć trudności z podejmowaniem decyzji. Wydaje się, że należałoby dokładnie rozważyć ten czynnik i wpływ, jaki może on wywrzeć na wykonywaną przez nią pracę.

Prawdopodobnie pod presją efektywność pracy tej osoby spada, o ile jej szef nie zapewni jej wsparcia i nie pomoże jej w podejmowaniu decyzji, zwłaszcza jeżeli wykraczają one poza jej specjalność.

Może to powodować, że Jan Thomas powoli przystosowuje się do pracy na nowym stanowisku.

UWAGI OGÓLNE

W profilu omawianej osoby można zauważyć niewielkie frustracje i problemy.

Wydaje się, że mają one związek z pracą, ale na tym etapie nie powinny mieć większego wpływu na efektywność wykonywanej przez nią pracy.

Zalecane jest jednak obserwowanie opisanej sytuacji, aby upewnić się, że w przyszłości nie pojawią się poważniejsze problemy.

Czynniki motywujące

W przypadku omawianej osoby bardzo ważnym czynnikiem motywującym jest to, że jest lubiana. Do działania motywuje ją również powszechne uznanie, wynagrodzenie pieniężne zapewniające dostatnie życie, demokratyczne stosunki w pracy, brak kontroli oraz jak najmniejsza odpowiedzialność za szczegóły. Poza tym ważne są dla niej możliwości awansu oraz nowe, zróżnicowane zadania.

Osobie tej najlepiej układają się stosunki z szefem, który jest bezpośrednim przywódcą, konsultuje się z podwładnymi, potrafi w jasny sposób przedstawić cele i wytyczne oraz pozostawia im swobodę działania. Ważne może się okazać czuwanie przez szefa nad dotrzymywaniem przez nią terminów, w przeciwnej sytuacji zainteresowanie ludźmi i innymi aspektami pracy może odciągnąć omawianą osobę od głównego zadania.

Uwaga

Powyższy raport jest jedynie wskazówką. APOs jest opisem cech danej osoby pod kątem jej kariery zawodowej. Jest to narzędzie pomocnicze w selekcji, ocenie, rozwoju lub w procesie coachingu i mentoringu.

Powyższy raport nigdy nie powinien być używany w izolacji, lecz zawsze w połączeniu z innymi technikami, zarówno dla wsparcia rozmowy kwalifikacyjnej, jak i procesów przy pomocy których można ocenić doświadczenie, wykształcenie, kwalifikacje, kompetencje i możliwości szkolenia.

W programie Thomasa są dostępne inne raporty, które mogą dostarczyć dodatkowych, przydatnych informacji na temat danej osoby. Zalecane jest by rozważyć zastosowanie wspomnianych narzędzi kiedy zaistnieje taka potrzeba.