

# Facet5

## Profil Osobisty Rafał Kowalski

---

**Data** 10.11.2021

---

**Firma** Łukasz Kuciński

---

**Projekt**

---






elastyczny/a zorientowany/a-na-zadania kreatywny/a  
współpracuje otwarty/a **czujny/a uprzejmy/a**  
okazuje-zainteresowanie towarzyski/a **optymistyczny/a** kooperatywny/a  
realista/realistka przebiegły/a-i-sprytny/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.

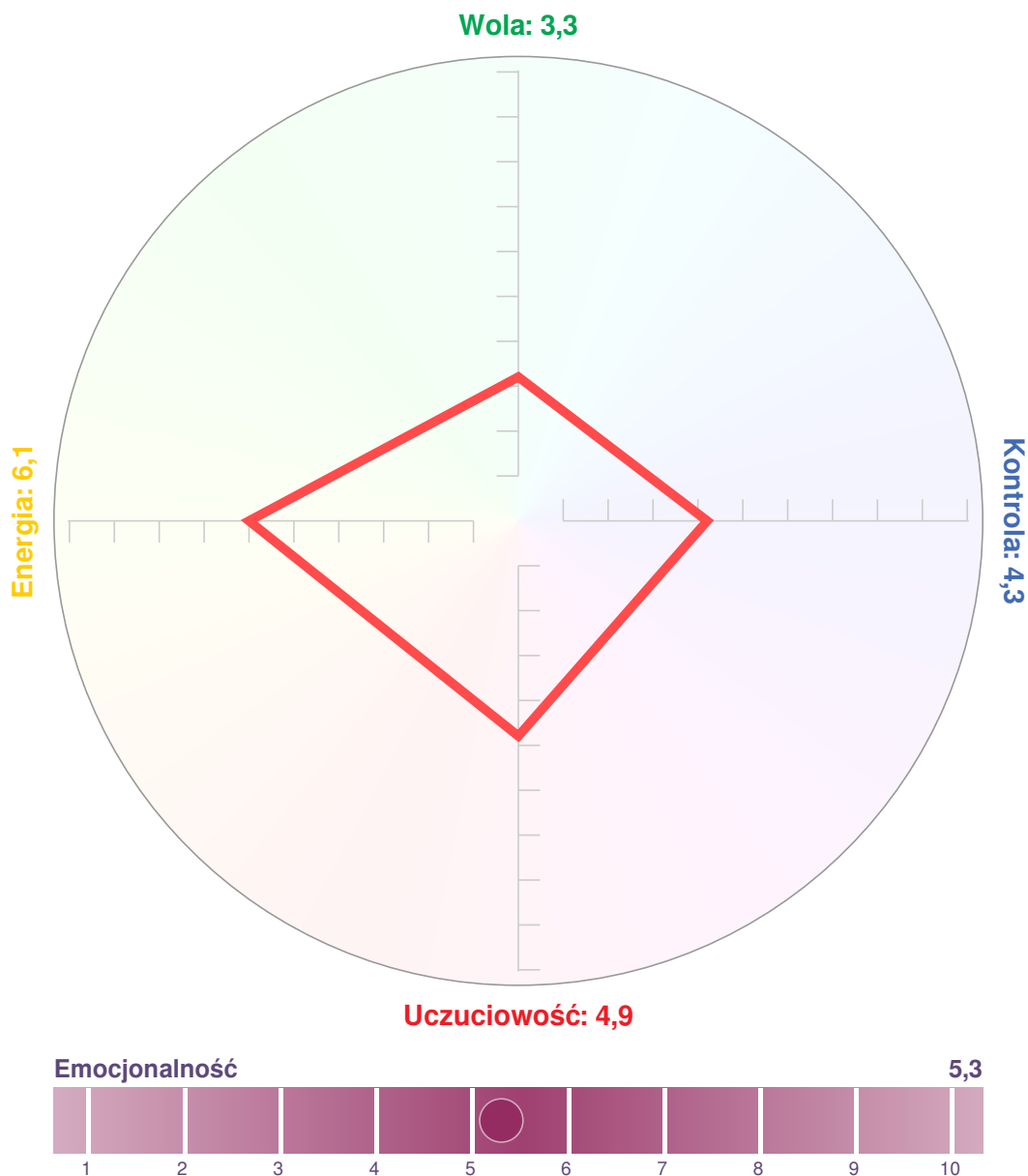
Aspekty i pod-aspekty, które mierzą Facet5 to:

 <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.



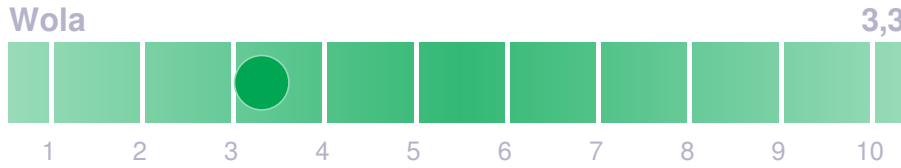
### Używane Normy: Polska 2017

Polska norma została opracowana na podstawie 7509 profili osób pracujących w polskich firmach (handlowych, produkcyjnych, budowlanych, motoryzacyjnych, doradczych, finansowych, ubezpieczeniowych, elektronicznych, etc...) do końca grudnia, 2016. 49% osób w tej normie stanowili mężczyźni, 51% kobiety.

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

- Korzyści**  
Elastyczny/a  
Przystosowuje się  
Uczynny/a  
Sympatyczny/a
- Ryzyka**  
Mało asertywny/a  
Uległy/a  
Niezdeterminowany/a  
Nieśmiały/a



Jesteś bardzo elastyczny/a i łatwo Cię przekonać, próbujesz unikać dyskusji i konfrontacji, ale jesteś gotów/gotowa działać samodzielnie, jeśli to konieczne.

- Korzyści**  
Zdeterminowany/a  
Asertywny/a  
Zdecydowany/a  
Niezależny/a
- Ryzyka**  
Apodyktyczny/a  
Uparty/a  
Kłótlivy/a  
Pewny/a słuszności  
swych 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  
unikają rozwiązywania problemów, mając nadzieję, że one same się rozwiążą

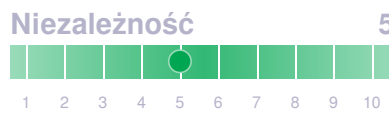


Ty jesteś osobą wykazującą cierpliwość i tolerancję. Słuchasz innych i unikasz kłótni

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

- Mocne Strony**  
sprowokowany/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 dopasowujesz swoje podejście do poglądów i wartości Twojego zespołu

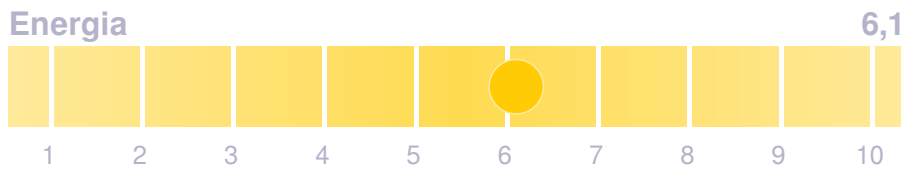
Ty możesz być postrzegany/a jako osoba niechętnie forsująca swoje pomysły, jeśli spotyka się z oporem ze strony innych.

- Mocne Strony**  
potrafi pracować samodzielnie  
idzie własną drogą nawet wtedy, gdy napotyka na opór  
kieruje się mocnymi przekonaniem
- 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



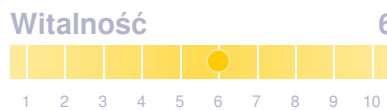
Umiesz zachowywać umiar, jesteś stosunkowo przyjazny/a, nie schodzisz z własnej drogi dla zdobycia uznania innych ludzi. Generalnie jesteś efektywnym członkiem zespołu, chociaż jeśli jest to konieczne, potrafisz pracować również w samotności. Nie lubisz tłoku i poczucia, że jesteś zmuszany/a do uczestniczenia w czymś co Cię nie przekonuje.

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

## 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



Ty jesteś osobą uważną i świadomą tego, co się wokół Ciebie dzieje. Lubisz zmiany i różnorodność

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba, która łatwo się rozprasza i łatwo daje się ponieść nowym pomysłom oraz entuzjazmowi innych

- 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 towarzystwu  
niezaangażowany/a  
odpycha ludzi od siebie

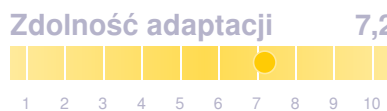


Ty jesteś osobą tak towarzyską i otwartą jak wymagają tego okoliczności. Cenisz też sobie prywatność

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba bardziej towarzyska niż naprawdę jesteś. Może to być zaskoczeniem dla innych, kiedy będziesz unikać wydarzeń towarzyskich

- 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



Ty dzielisz się ważnymi pomysłami z innymi i w wyniku tego potrafisz zmodyfikować swój sposób myślenia

Ty możesz być postrzegany/a jako ktoś, kto konsultuje sprawy jedynie z otwartymi ludźmi, którzy myślą podobnie jak Ty

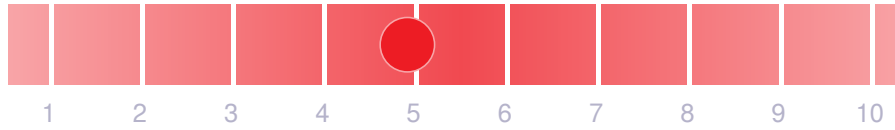
- Mocne Strony**  
potrafi adaptować się do różnych okoliczności  
angażuje innych w proces decyzyjny  
dużo rozmawia z ludźmi, zanim zacznie działać
- Można postrzegać jako**  
powierzchny/a  
nie potrafi decydować samodzielnie  
zbyt szybko zmienia poglądy

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

- Korzyści**  
Pragmatyczny/a  
Sprytny/a  
Rzeczowy/a  
Rozsądny/a
- Ryzyka**  
Egoistyczny/a  
Cyniczny/a  
Bezwzględny/a  
Agresywny/a

### Uczuciowość



Jesteś osobą wrażliwą i wyrozumiałą chociaż nie do tego stopnia, aby dać się wykorzystywać. Z drugiej strony Ty również nie wykorzystujesz innych ludzi, traktujesz ich indywidualnie i zawsze gdy jest to konieczne udzielasz im wsparcia.

- 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 wyczuwasz możliwości i potrafisz chronić swoje własne interesy oraz interesy swojej organizacji.

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba oportunistyczna, myśląca krótkoterminowo, dbająca głównie o własne interesy, co może stanowić wyzwanie dla relacji

### 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

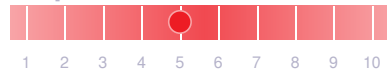
### Mocne Strony

- 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 oczekujesz, że ludzie będą sobie radzić w pracy i realizować zadania przy minimalnym wsparciu

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba, która wymaga zbyt wiele od innych i nie dostrzega tego, że ludzie potrzebują wsparcia

### 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 wybaczta
- 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 zakładasz prawdziwość tego, co Ci ludzie mówią i utrzymujesz relacje. Ufasz innym

Ty możesz być postrzegany/a jako naiwna osoba, która zbyt mocno i bezwarunkowo ufa ludziom, z którymi blisko współpracuje

### 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 bardzo zrównoważone poglądy i dojrzałe podejście do problemów, ale nie zagłębiasz się w szczegóły. Kiedy to konieczne przejmujesz odpowiedzialność, ale nie zawsze czujesz potrzebę kontrolowania sytuacji.

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

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

- Mocne Strony**  
 szybko podejmuje nowe zadania  
 elastyczny/a w pracy  
 wolnomyśliciel/wolnomyślicielka
- Można postrzegać jako**  
 łatwo się nudzi  
 niezdyscyplinowany/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 przyzwyczaić się do zmiany

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

### Odpowiedzialność



Ty wykazujesz inwencję i kreatywność w swoich reakcjach na sytuacje

Ty możesz być postrzegany/a jako osoba, która wybiórczo podchodzi do tego, gdzie dokładać swoich starań i potrzebuje motywacji do pracy

- 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 pozytywne i optymistyczne nastawienie do życia, z reguły widzisz jasną stronę spraw i „załatwiasz” je z marszu. Inni zauważają i doceniają Twoją umiejętność radzenia sobie z presją i stresem.

- 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 wyczułoną 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

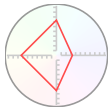
- Mocne Strony**  
 woli trzymać się tego, co już wie  
 sprawdza wszystko dwukrotnie, aby uniknąć błędów  
 nie robi założeń

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



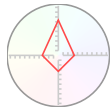
Rodzina Facet5 to grupa podobnych do siebie profili Facet5. Każda rodzina Facet5 posiada swoją "Nazwę", która ją charakteryzuje. Twój Portret rodziny jest zaznaczony poniżej. Emocjonalność nie jest brana pod uwagę przy określaniu Rodziny Facet5.

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.



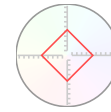
Adwokat

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.



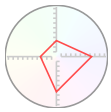
Architekt

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.



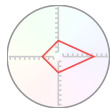
Kameleon

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.



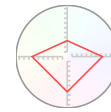
Coach

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.



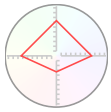
Kontroler

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.



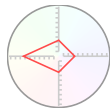
Deweloper

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.



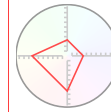
Przedsiębiorca

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.



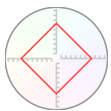
Badacz

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.



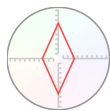
Facylitator

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.



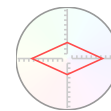
Generalista

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.



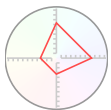
Idealista

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



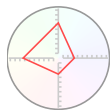
Prezenter

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.



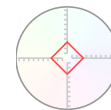
Producent

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



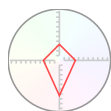
Promotor

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.

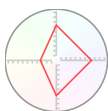
Zawsze pomocny/a dla innych ludzi.

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.

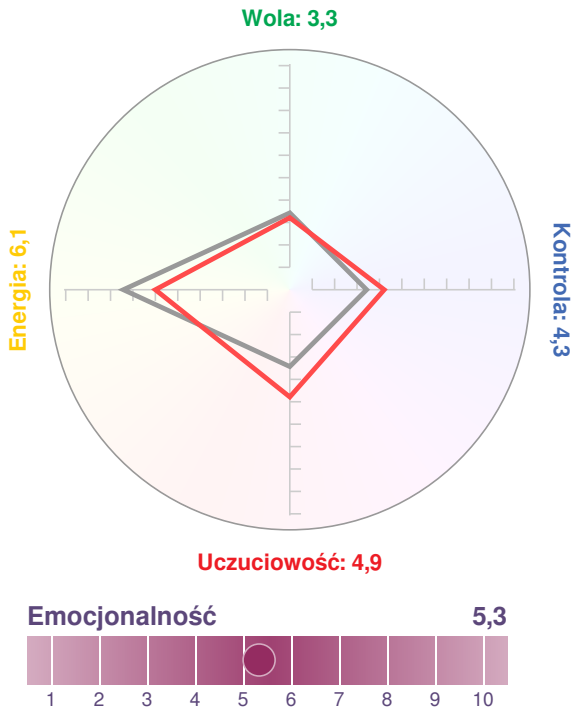
Potrzebuje czasu, aby się czegoś dowiedzieć.

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: Badacz

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

- 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.

## Wkład w pracę zespołu

- Generuje innowacyjne pomysły.
- Zachęca innych do wypowiedzania się i współpracy.
- Jest otwarty/a na propozycje.
- Jest elastyczny/a i łatwo dostosowuje się do kolegów.
- Może nie przestrzegać reguł.
- Bywa zdekoncentrowany/a i może rozpraszać innych.

## Dla Przełożonego

- Rozmawiaj o zmianach, możliwościach i prestiżu.
- Znajdź mu/ jej możliwości pracy nad nowymi pomysłami i adaptacjami.
- Nie podawaj więcej szczegółów niż to konieczne - możesz stracić jego/ jej zainteresowanie.
- Jasno precyzuj oczekiwania, ale wykazuj elastyczność wobec metod działania i procedur.
- Organizuj regularne spotkania, podczas których będziecie ustalać priorytety i śledzić realizację harmonogramów.
- Otwarcie chwal i wyrażaj się z uznaniem na temat jego/ jej pozycji i reputacji.
- Unikaj proponowania ustalonej, długoterminowej ścieżki kariery - długoterminowe plany nie robią wrażenia na tego typu ludziach.

## W roli Lidera

- Potrafi budzić zapał i entuzjazm innych.
- Stymuluje i zachęca do debatowania.
- Szybko zabiera głos, ale może wykazywać brak taktu.
- Ekscytuje się przyszłością.
- Niezbyt dokładnie kontroluje realizację celów.
- Swobodnie się wypowiada, ale może unikać trudnych spraw.
- Może za bardzo dbać o swoje własne interesy.

## Motywuje go/ją

- Budowanie relacji.
- Praca w zespole.
- Elementy zabawy podczas wykonywania zadań.
- Brak konieczności przestrzegania ustalonych reguł.
- Przyjmowanie szerokiego spojrzenia.

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

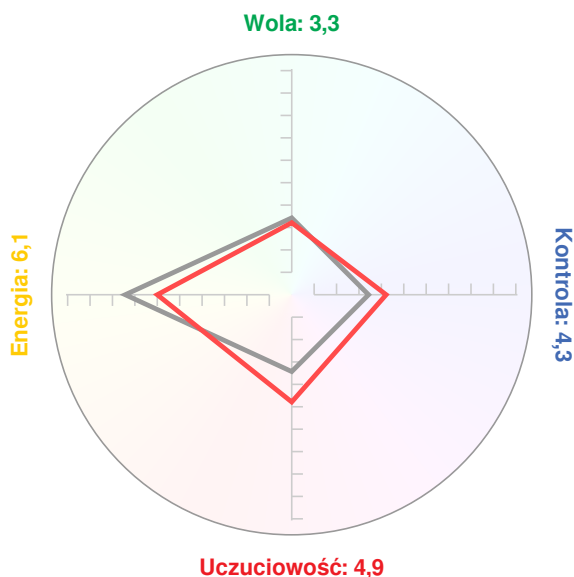
Aktywna próba wywierania wpływu na wydarzenia, aby osiągnąć cele.

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.



Rafał jest osobą towarzyską i otwartą. Rafał posiada zdolności dzielenia się pomysłami, osiągnięcia porozumienia i potrafi usprawniać pracę zespołu. Tryska energią, jest innowacyjny/a, uwielbia nowości i ekscytujące wydarzenia.

## Przywództwo

### Należy oczekiwać:

- cechuje go/ ją energia, innowacyjność i skuteczny sposób komunikowania się z innymi ludźmi
- jest przystępną i przyjemną osobą
- zachęca innych do działania
- wierzy w możliwości porozumienia i wspólną wizję

### Należy uważać na:

- ignoruje bardziej cichych i spokojnych członków zespołu
- ignoruje rozwój długoterminowy

## Kompetencje Interpersonalne

### Należy oczekiwać:

- komunikuje się na wszystkich poziomach
- wykazuje otwartość wobec ludzi i zaprzyjaźnia się z nimi
- łatwo nawiązuje kontakty, jest osobą przyjacielską
- rozumie i akceptuje zachowania poszczególnych osób

### Należy uważać na:

- robi wrażenie osoby mało wrażliwej
- czasami mówi bez zastanowienia i obraża innych

## Inicjatywa i Wysięk

### Należy oczekiwać:

- wykazuje się energią i entuzjazmem wobec nowych zadań
- szybko zbiera pomysły i wprowadza je w życie
- chętnie przyjmuje sugestie
- zajmuje się wieloma sprawami w jednym czasie

### Należy uważać na:

- podczas wykonywania jakiegoś zadania - łatwo się dekoncentruje
- może nie realizować spraw do końca

## Komunikacja

### Należy oczekiwać:

- rozmawia ze wszystkimi, zarówno w formalny jak i nieformalny sposób
- zachęca do debatowania i dyskusji
- dobrze się sprawdza w pracy na pierwszej linii
- jest osobą której słucha się z przyjemnością - to, co mówi bywa zabawne

### Należy uważać na:

- jest zmienny/a, ustępuje, kiedy ktoś kwestionuje poglądy
- jest osobą swobodną i gadatliwą, może gubić wątek i kierunek

## Analiza i Podejmowanie Decyzji

### Należy oczekiwać:

- szeroko konsultuje i szybko podejmuje decyzje
- wprowadza nowatorskie pomysły, kiedy inni się na to zgadzają
- postrzega szeroką perspektywę
- zachęca innych do współpracy

### Należy uważać na:

- może mu/ jej brakować jasnych osobistych opinii
- nadmiernie upraszcza sprawy i nie zawsze rozumie ich złożoność

## Planowanie i Organizowanie

### Należy oczekiwać:

- z pasją zajmuje się organizowaniem działań
- wykazuje podekscytowanie przy rozpoczynaniu nowych projektów
- chętnie stosuje nowe systemy i procedury
- zachęca do wspólnej lub zespołowej odpowiedzialności

### Należy uważać na:

- łatwo może się znudzić, gdy minie podekscytowanie nowością
- zbyt szybko zmienia ustalone procedury

**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:

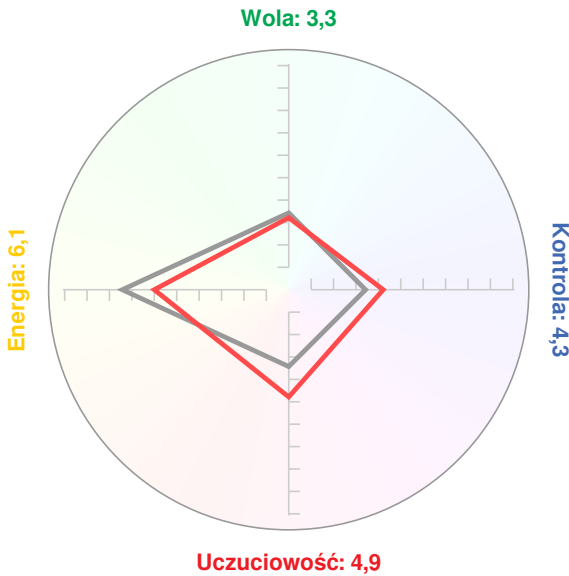
- Czego oczekujemy?
- Jak sobie radzimy?

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

- Bądź przyjazny/a i życzliwy/a. Okazuj entuzjazm i emocje.
- Mów o zmianach, możliwościach, prestiżu, sile zespołu i lojalności wobec firmy.
- Doceniaj to, że Rafał jest osobą wszechstronną, która wspiera innych oraz potrafi się dostosować.
- Przetawiaj wszelkie społeczne, grupowe czy indywidualne korzyści.

## Stymulowanie Otoczenia

- Rafał ceni sobie wysoki status społeczny, funkcje związane z widocznymi oznakami prestiżu i władzy oraz możliwość przekonywania innych do swoich racji.
- Odpowiadaj na potrzeby działań polegających na uczestnictwie i pracy zespołowej.
- Wykorzystuj fakt, że Rafał lubi współzawodnictwo i dreszczyk emocji.
- Stwarzaj możliwości, aby Rafał mógł/mogła pracować nad nowymi pomysłami i alternatywnymi sposobami postępowania.
- Rafał lubi być w centrum wydarzeń, otrzymywać wszystkie informacje i czuć wokół siebie zaangażowanie.

## Indywidualne Traktowanie Ludzi

- Bierz pod uwagę fakt, że Rafał potrzebuje przyjaznego, wrażliwego i towarzyskiego menedżera, który dzieli z zespołem zarówno entuzjazm do pracy jak i chęć zabawy.

- Stwarzaj nieformalną i swobodną atmosferę na tyle, na ile jest to możliwe ale upewnij się, że Rafał słucha, kiedy masz coś do powiedzenia.
- Nie podawaj więcej szczegółów niż jest konieczne - Rafał może stracić zainteresowanie.
- Bądź dostępny/a tak, aby Rafał mógł/mogła z Tobą dyskutować o realizowanych zadaniach.
- Słuchaj pomysłów i okazuj zachętę i wsparcie.

## Ustalanie Celów

- Jasno określaj swoje oczekiwania, ale wykazuj elastyczność w sprawie metod i procedur.
- Rafał ma skłonność do rozpoczynania w sposób nie do końca przemyślany - resztę planu wymyśla podczas realizacji. Gdy uznasz to za konieczne - wykazuj stanowczość i zdecydowanie, co do oczekiwań.
- Oferuj różnorodne wyzwania w formie krótkich projektów, w których Rafał będzie miał/a wiele możliwości zaangażowania się oraz pracy z innymi ludźmi.

## Monitorowanie Działań

- Organizuj regularne spotkania, aby mieć pewność, że priorytety zostały ustalone i harmonogramy są realizowane - Rafał łatwo się rozprasza i sprawy mogą mu/jej wymknąć się spod kontroli.
- Nie pozwól, aby Rafał mówił/a lub żartował/a nie na temat. Zachowaj powagę i stanowczość nie pozwalając

- na działania, które za bardzo oddalają od realizacji najważniejszych celów.
- Pomagaj, aby Rafał koncentrował/a się na rutynowych zadaniach oraz zajmował/a istotnymi szczegółami poprzez stwarzanie warunków, w których będzie występować jak najmniej różnego typu zakłóceń.

## Udzielanie Informacji Zwrotnych

- Chwal otwarcie i bezpośrednio. Rafał ceni sobie pozytywne nastawienie i entuzjazm oraz lubi słuchać o swojej pozycji i reputacji wśród innych.
- Jeśli Rafał wykaże się zdolnością adaptacyjną, energią i innowacyjnością, nagradzaj go/ ją za to.
- Jeśli musisz krytykować - rób to w otwarty, bezpośredni, poważny, ale jednocześnie przyjazny sposób.
- Krytykuj natychmiast - w przeciwnym przypadku, Rafał zapomni o wydarzeniu, traktując je jako nieaktualne i nieistotne.
- Upewnij się, że Rafał wie jakie potencjalne szkody dla reputacji mogą wynikać z podjętych działań i pytaj jakie ma pomysły aby to naprawić.

## Rozwój Kariery

- Unikaj jakichkolwiek sugestii, że Rafał powinien/ powinna podążać ustaloną ścieżką długoterminowej kariery - takie plany nie robią wrażenia na ludziach tego typu.
- Rafał odczuwa potrzebę zmian, zdobywania nowych umiejętności i doświadczenia - stwarzaj mu/ jej takie możliwości.

- Poszukuj możliwości oraz ról, w których Rafał będzie mógł/a wykorzystywać swoje pragnienie zarządzania ludźmi, przedsiębiorczość, umiejętności pracy w zespole i zdolności przekonywania.



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 demotywowująco, 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 demotywiają 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 samym, pozwoli im się pracować w spokoju, preferują rozwój indywidualny oraz wnoszenie indywidualnego wkładu w wynik firmy.

### Proces

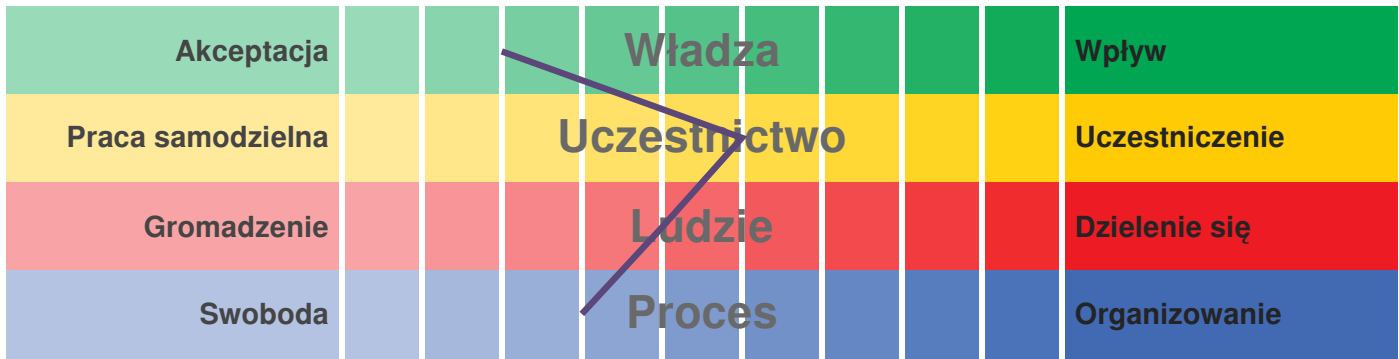
Ludzie z silną potrzebą tego typu kładą nacisk na właściwe wykonywanie zadań. Preferują skuteczne systemy i procesy oraz szanują pozycję i doświadczenie. Jeśli ta potrzeba jest słaba, ludzie wolą luźniejsze podejście do hierarchii i porządku. Poszukują stylu liberalnego z możliwością robienia tego, na 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 demotywowujące z nimi związane. Facet5 wykorzystuje strukturę Rodziny, aby przyjrzeć się mieszance Elementów Napędowych, które dotyczą każdej jednostki.



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

- Tworzenie relacji.
- Praca w charakterze członka zespołu.
- Zabawa w pracy.
- Brak konieczności trzymania się ustalonych reguł.
- Możliwość brania pod uwagę szerszego spojrzenia.

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

- Praca w bliskim kontakcie z innymi członkami zespołu.
- Ciągłe otrzymywanie różnorodnych zadań, które zapobiegają nudzie.
- Spotykanie nowych ludzi wewnątrz i na zewnątrz organizacji.
- Prestiż.
- Indywidualne nagrody materialne.
- Praca nad szerokimi pojęciami, nie nad szczegółami
- Możliwość wykazywania kreatywności.
- Praca w swobodnym/ rozluźnionym środowisku.

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

- Praca pod ścisłą kontrolą
- Działanie w krępującym środowisku.
- Praca uniemożliwiająca kontakty z ludźmi.
- Środowisko, w którym się nie konsultuje spraw.
- Precyzyjne problemy techniczne, których rozwiązywanie wymaga czasu i dokładności.
- Brak uznania.
- Szttywna, formalna hierarchia.
- Wspieranie ludzi i rozwiązywanie problemów personalnych.