

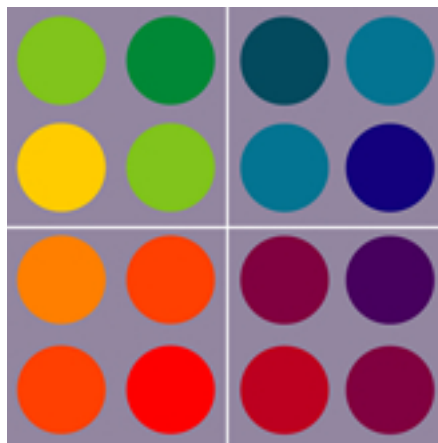


❖ Facet5 Audition - Ekspertyza Roli Zawodowej

Sales Director - 26.03.2009

Printed: 24.5.2010

Firma:HR High Touch



Audition - Ekspertyza Roli Zawodowej

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Data:
Michno, Artur	Osoba w tej roli	25/03/2009
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	20/03/2009
Jarosz, Izabela	Przełożony	20/03/2009
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	24/03/2009
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	24/03/2009

Wprowadzenie

Ekspertyza Roli Zawodowej Audition jest procesem identyfikującym te elementy zachowań, które są powiązane z osiągnięciem sukcesów w danej roli. Oczekiwania wobec danej roli są związane zarówno z rodzajem pracy, jaką wybrana osoba ma wykonywać, jak i z klimatem organizacji, w której ma funkcjonować. Na podstawie opinii ekspertów budowany jest szablon, który powstaje poprzez połączenie informacji uzyskanych z wielu źródeł. Informacje te pochodzą od osób, które dobrze znają i rozumieją wymagania w danej roli.

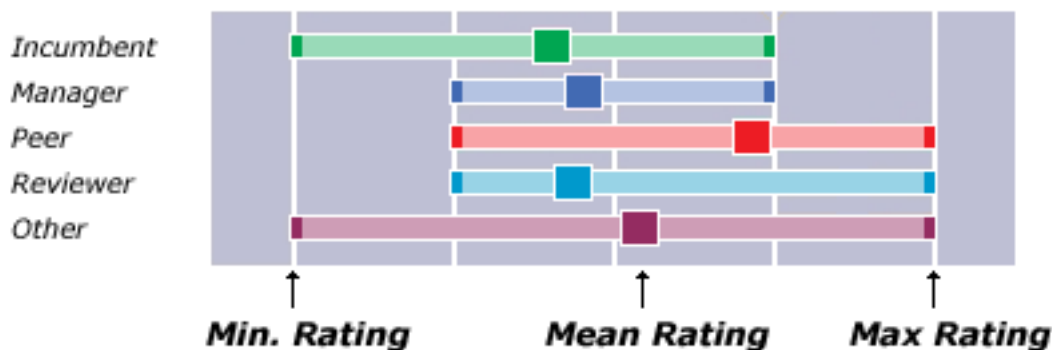
Audition jest modelem określającym oczekiwania wobec zachowań w obszarach, które można bezpośrednio łączyć się z elementami raportu Facet5. Kiedy już zostaną one uzgodnione przez wszystkie osoby oceniające wymagania w danej roli, ta ekspertyza może być wykorzystana do przygotowania szablonu służącego badaniu dopasowania kandydatów do tej roli. Umożliwia on porównanie każdego profilu Facet5 z wymaganiami określonymi dla danej roli. Raport dopasowania danej osoby do roli przedstawia zarówno obszary, w których ta osoba dobrze pasuje do roli jak i kierunki oraz rozmiary występujących różnic, czyli braku dopasowania.

W ekspertyzie roli osoby oceniające mogą prezentować cztery różne punkty widzenia: menedżera, kolegi, osoby zatrudnionej w danej roli oraz innej osoby oceniającej. Te opinie mogą być rozdzielone lub połączone, aby pokazać, jak różni ludzie postrzegają wymagania w tej roli. Struktura raportu przedstawia się następująco:

Struktura Raportu

Idealne wyniki określone przez respondentów

W tej części znajdują się idealne wyniki wskazane przez każdego z respondentów podczas procesu oceny danej roli. Dla każdego podaspektu zaprezentowane są: nazwa aspektu, nazwa podaspektu i ogólny średni wynik. Ten średni wynik może być wykorzystywany jako wynik idealny dla tego podaspektu, jeśli szablon ma być utworzony na podstawie tego przeglądu ocen. Wykres wskazuje rozpiętość ocen oraz średni wynik w każdej grupie osób oceniających tę rolę z określonego punktu widzenia. Poniżej przedstawiony jest rysunek wyjaśniający metodę prezentowania wyników.



Poniżej każdego takiego wykresu znajduje się lista wszystkich respondentów wraz z ich ocenami oraz komentarzami, które wprowadzili do systemu.

Szablon Definiowania Roli

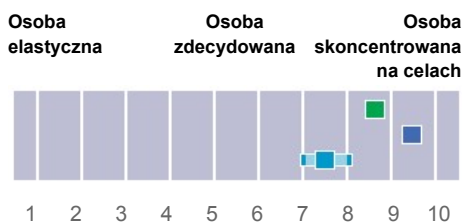
Na tej stronie zaprezentowany jest szablon dla tej roli zawodowej. Został on zdefiniowany na podstawie średnich wyników wszystkich ekspertów. Szablon wskazuje idealny wynik dla każdego aspektu oraz podaspektu osobowości zawodowej. Wykorzystane przy tym kolory: począwszy od zielonego poprzez pomarańczowy aż do czerwonego wskazują jak znaczący jest idealny wyniki w porównaniu ze średnim wynikiem, który wynosi 5,5.

Respondenci

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Data:
Michno, Artur	Osoba w tej roli	25/03/2009
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	20/03/2009
Jarosz, Izabela	Przełożony	20/03/2009
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	24/03/2009
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	24/03/2009

Wola : Determinacja : 8.38

Jeśli wynik jest niski - w takim otoczeniu ludzie powinni dopasowywać się do innych, robić to, co im się mówi zgodnie z podanymi precyzyjnymi wytycznymi. Potrzebna jest tu elastyczność i umiejętność dopasowywania się do życzeń i oczekiwań innych.

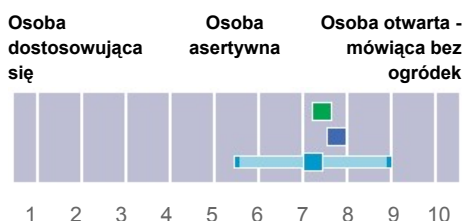


Jeśli wynik jest wysoki - w takim otoczeniu oczekuje się od ludzi generowania i rozwijania swoich własnych pomysłów - bez większego wsparcia i poleceń, ustalania swoich własnych celów oraz przygotowania do samodzielnego działania.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	9.50	Opracowanie i realizacja budżetu sprzedaży.
Michno, Artur	Osoba w tej roli	8.60	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	8.70	Dyrektor Sprzedaży ma dużą swobodę w podejmowaniu decyzji. Powinien być skoncentrowany na celach i decyzje powinien podejmować szybko i odważnie. Praca w bardzo agresywnym i konkurencyjnym środowisku. Trzeba realizować ambitne plany sprzedaży.
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	7.00	niewielki procent pomysłów promocyjnych dochodzi do skutku, wymagana jest b. duża kreatywność i wewnętrzna motywacja
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	8.10	Umiejętność ustalania wspólnych celów dla działów (Marketing i Sprzedaż), generowania nowych pomysłów ale jednocześnie zdolność widzenia innej perspektywy, łączenia sprzecznych tendencji. Zdolność egzekwowania pracy od innych, bardzo duża samodzielność w pracy, umiejętność szybkiego decydowania. Otwartość na inny punkt widzenia.

Wola : Konfrontacja : 7.44

W takim otoczeniu od ludzi oczekuje się umiejętności osiągania kompromisu, akceptowania wypowiedzi innych i dokładnego przemyślenia tego, co chce się powiedzieć. Oczekuje się od nich również powściągliwości w komentarzach, szczególnie wobec innych osób.



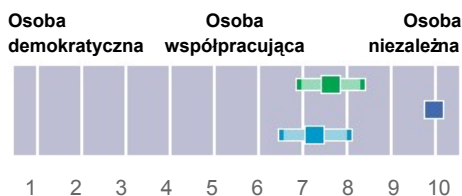
W takim otoczeniu od ludzi oczekuje się stawiania spraw w jasny i jednoznaczny sposób, obrony swojego stanowiska, zdecydowanego oraz stanowczego przedstawiania swoich argumentów - tak, aby inni je usłyszeli. To nie jest miejsce, w którym należy siedzieć cicho - tu często prowadzi się publiczne debaty.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	7.80	Negocjowanie kontraktów handlowych
Michno, Artur	Osoba w tej roli	7.60	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	7.30	Dyrektor Sprzedaży powinien szybko reagować na problemy. Musi prowadzić twarde rozmowy z pracownikami oraz negocjować kontrakty z Klientami.
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	5.50	obrona swoich argumentów, ale równocześnie umiejętność słuchania innych (np podczas kreowania polityki cenowej)
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	9.00	Umiejętność jasnego stawiania spraw, przekonania do swoich racji bez stwarzania dwuznaczności. Umiejętność wskazania konkretnych celów podwładnym oraz ram działania. Szybkie rozstrzygnięcie kwestii spornych nie doprowadzając do niepotrzebnych, długich dyskusji: kto jest ważniejszy - marketing czy sprzedaż. Umiejętność przekonania do swoich racji członków zarządu. Prezentowanie postawy pewności swoich racji. Odwaga w podejmowaniu decyzji.

Wola : Niezależność : 7.98

Kiedy wynik na skali 'Niezależność' jest niski, oznacza to, że w danym otoczeniu panuje atmosfera kolegalna - tu konsultuje się sprawy.

Takie środowiska są zwykle oparte na pracy zespołowej lub w skład ich wchodzi 'zespoły wirtualne', które powinny komunikować się w sposób ciągły - tak, aby każdy był dobrze poinformowany. Decyzje zwykle podejmowane są tu wspólnie i w drodze konsensusu.

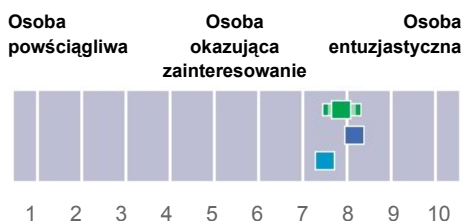


To otoczenie wymaga od ludzi ustalania celów dla innych, przygotowania do samodzielnego działania i realizowania obiecanych indywidualnych wyników. Jest ono bardziej nastawione na osiągnięcia indywidualne i niezależność w podejmowaniu decyzji.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	10.00	Wyznaczanie ambitnych celów sprzedażowych.
Michno, Artur	Osoba w tej roli	6.90	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	8.40	Firma oczekuje od Dyrektora Sprzedaży samodzielnego działania i realizacji ustalonych planów. Należy przekonać do tego podwładnych.
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	8.10	realizacja budżetu sprzedaży
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	6.50	Zachowanie równowagi między wyznaczeniem celów i wspieraniem pracy samodzielnej a inspirowaniem ludzi w zespole/ zespołach projektowych.

Energia : Witalność : 7.82

W takim otoczeniu ludzie muszą opierać się pokusom nowości i koncentrować swoje wysiłki na uzyskiwaniu jak najlepszych rezultatów poprzez wykorzystywanie istniejących technik i sposobów działania. To środowisko bardziej przypomina kulisy niż centrum sceny, gdzie pracuje się w świetle reflektorów. Ludzie mają tu możliwość rozwijania swojej specjalistycznej wiedzy do bardzo wysokiego poziomu - zgodnie z potrzebami firmy.

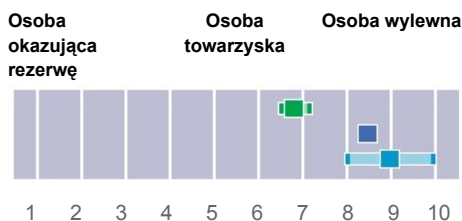


Tutaj nacisk kładziony jest na szybką akceptację i wprowadzanie w życie nowych pomysłów, nawet wówczas, gdy nie będą one długo funkcjonować. Otoczenie to oczekuje zmian i ciągłego zgłaszania nowych inicjatyw. Nie sprawdza się tu zbyt mocne zaangażowanie w szczegóły, ponieważ czas na to nie pozwala.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	8.20	Wprowadzanie nowych produktów na rynek
Michno, Artur	Osoba w tej roli	8.30	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	7.50	Potrzebne są szybkie działania i umiejętność budzenia entuzjazmu w ludziach. Działania te jednak nie mogą być nieprzemyślane.
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	7.50	ciągle nowe pomysły, nowe produkty, szybka reakcja na działania konkurencji i ruchy rynku
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	7.60	Oczekiwana jest umiejętność szybkiego wprowadzania nowych koncepcji i pomysłów, podejmowania nowych tematów ale z z uwzględnieniem roli osoby weryfikującej najbardziej nierealistyczne pomysły i nadzorowania właściwego wdrażania konkretnych projektów.

Energia : Towarzyskość : 8.04

Jest to bardziej ciche i refleksyjne otoczenie, w którym ludzie mają czas poznać się nawzajem i są akceptowani ze względu na swoje dogłębne specjalistyczne lub techniczne umiejętności.

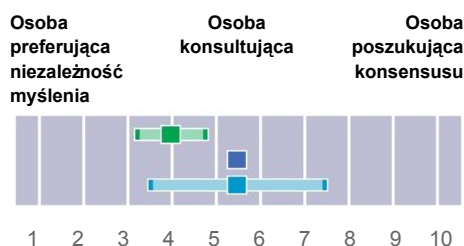


Takie otoczenie jest bardzo towarzyskie, a praca tu wymaga ciągłego uczestnictwa w różnych wydarzeniach biznesowych, będących jednocześnie spotkaniami towarzyskimi. Zawieranie nowych kontaktów jest kluczowym elementem tej roli, a od ludzi oczekuje się szybkiego włączania się i zawierania nowych znajomości.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	8.50	Prowadzenie negocjacji w różnych kanałach dystrybucji (b2b, sieci, dystrybutorzy, etc.)
Michno, Artur	Osoba w tej roli	7.20	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	6.50	Trzeba ciągle zawierać nowe kontakty - trzeba jednak również pielęgnować istniejące relacje.
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	8.00	nowe znajomości to nowe potencjalne rynki zbytu
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	10.00	Od osoby na tym stanowisku oczekuje się bardzo dużych umiejętności interpersonalnych, łatwego zawierania znajomości, występowania publicznego, chęci (potrzeby) zaangażowania się we wszystkie wydarzenia społeczne, które służą rozwojowi biznesu. Osoba o bardzo dużej ogładzie i wyrobieniu towarzyskim, z dużą łatwością w komunikowaniu się.

Energia : Adaptacja : 4.90

Tutaj ludzie rozwiązują problemy bez ciągłego przypominania, czy też regularnego dyskusowania spraw z innymi kolegami. Oczekuje się od nich samodzielnego myślenia. Jest to otoczenie idealne dla specjalisty, któremu powierza się indywidualną odpowiedzialność za znalezienie rozwiązania.

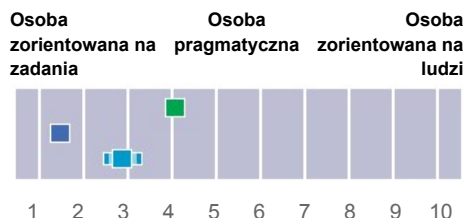


W takim środowisku oczekuje się, że problemy będą rozwiązywane w drodze dyskusji. Burza mózgów jest tu typową techniką wykorzystywaną przy generowaniu pomysłów. Koncepcje powstają szybko i są rozwijane dzięki dyskusji i debatom. W takim środowisku zespoły dzielą się odpowiedzialnością.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	5.50	
Michno, Artur	Osoba w tej roli	3.20	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	4.80	Wymagana jest niezależność myślenia, ale decyzje trzeba konsultować z zespołem oraz zarządem firmy.
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	3.50	samodzielność ale bez przesady (np konsultacja transakcji powyżej pewnego pułapu finansowego)
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	7.50	Umiejętność wspierania zespołów w tworzeniu nowych rozwiązań metodą dyskusji czy burzy mózgów nie gubiąc jasnego celu związanego ze wzrostem sprzedaży i wyników. Akceptacja niekonwencjonalnych metod pracy, współpracy. Tolerancja dla samodzielności sprzedawców typu: samotny wilk.

Uczuciowość : Altruizm : 3.10

Trudne, pragmatyczne, zorientowane na biznes środowisko, w którym uwaga skierowana jest na stronę praktyczną prowadzenia biznesu. Od ludzi oczekuje się, aby sami troszczyli się o swoje sprawy i prowadzili twarde negocjacje w interesie swojej firmy. Takie otoczenie może być agresywne i bardzo konkurencyjne.



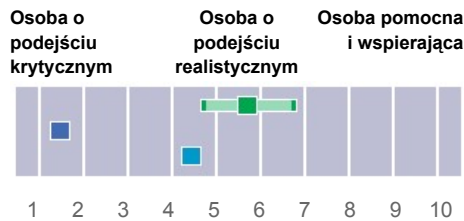
Jest to bardziej życzliwe i wykazujące więcej wyrozumiałości środowisko, w którym od ludzi oczekuje się szerokiego spojrzenia i brania pod uwagę efektów, jakie podejmowane decyzje wywierają na współpracownikach oraz innych interesariuszach. Ta organizacja dąży do tego, by być dobrym 'członkiem społeczeństwa' i przejmując na siebie odpowiedzialność społeczną.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	1.50	Prowadzenie negocjacji z sieciami handlowymi
Michno, Artur	Osoba w tej roli	4.00	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	4.20	Ważne jest zorientowanie na cele - ale nie można stacić przy tym wartościowych ludzi.

- Szymańska, Joanna Osoba oceniająca 3.30 fmcg to bardzo konkurencyjny rynek o agresywnych zasadach gry, który wymaga dość pragmatycznego zorientowania (np negocjacje), jednak przy zachowaniu win-win
- Wiszniewska, Barbara Osoba oceniająca 2.50 Silna koncentracja na celach i wynikach, choć ze względu na marketing można oczekiwać od osoby na tym stanowisku, że będzie akceptowała również atmosferę sprzyjającą dyskusji i kreacji.

Uczuciowość : Wsparcie : 4.38

Tutaj od ludzi oczekuje się indywidualnych wyników i precyzyjnie mierzy się ich osobisty wkład w realizację celów. Ludzi nagradza się zgodnie z efektami ich pracy i osiągnięciami, które są ważniejsze niż rezultaty zespołowe.

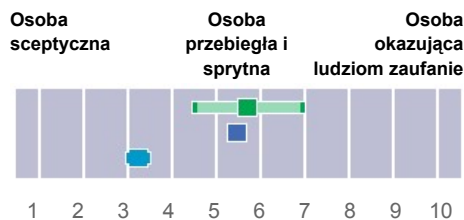


Takie otoczenie uznaje, że to praca całego zespołu jest kluczowa do osiągnięcia rezultatów. Dużo uwagi poświęca się dopasowaniu ludzi do ról po to, aby każdy mógł wnieść swój szczególny wkład. Jest niewiele dokładnie sprecyzowanych oczekiwań innych niż te, że ludzie mają pracować tak, jak najlepiej potrafią.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
■ Jarosz, Izabela	Przełożony	1.50	Realizacja założonych celów sprzedażowych
■ Michno, Artur	Osoba w tej roli	6.80	
■ Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	4.70	Dyrektor Sprzedaży jest rozliczany z wyników, ale pracują na nie ludzie.
■ Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	4.50	zespół sprzedaży to suma wyników poszczególnych jednostek, kto się nie dopasuje do agresywnego rynku - odpada
■ Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	4.40	Realizm w oczekiwaniach wobec pracowników, nagradzanie zarówno za osiągnięte cele indywidualne jak i zespołowe.

Uczuciowość : Zaufanie : 4.70

W takim otoczeniu ludzie wykazują ostrożność i spodziewają się, że sprawy biznesowe będą trudne i niebezpieczne. Oczekuje się tu sprzecznych poglądów i konieczności dokładnego sprawdzania informacji przed zaakceptowaniem ich. Starannie strzeże się tu firmowych sekretów.

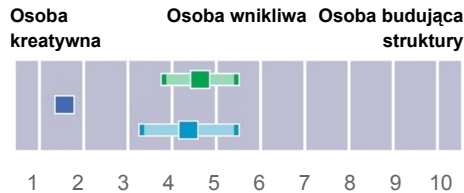


Tutaj biznes jest postrzegany jako kontynuacja życia. Ludzi uznaje się tu za fundamentalnie dobrych i zawsze będzie im się tu dawać jakąś szansę. Informacje są tu ogólnie dostępne, a relacje biznesowe opierają się na zaufaniu i wzajemnym zrozumieniu.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
■ Jarosz, Izabela	Przełożony	5.50	
■ Michno, Artur	Osoba w tej roli	7.00	
■ Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	4.50	Trzeba wykazywać sceptycyzm i wnikliwość. Pewne projekty muszą być poufne.
■ Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	3.50	konkurencja tylko czeka na ujawnienie informacji handlowych
■ Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	3.00	Osoba na tym stanowisku powinna chronić tajemnicę firmy, nowe kreacje czy pomysły, powinna umieć przewidywać skutki konkretnych działań dla firmy. Rozpatrywać różne "za i przeciw". Egzekwować politykę poufności.

Kontrola : Dyscyplina : 3.94

Tutaj biznes ciągle się zmienia i nigdy nie ma czasu na to, aby dokładnie coś zrobić zanim rozpocznie się nowe przedsięwzięcie. Premiuje się oryginalność i nagradza kreatywność. Od ludzi oczekuje się znajdowania radykalnych skrótów przy realizacji zadań.

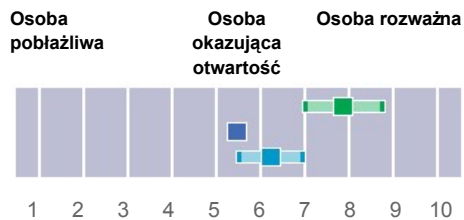


Taka rola wymaga, aby ludzie bardzo sumiennie planowali swój czas i starannie wykonywali zadania. Poszukuje się tu precyzji, logiki i doskonałości, nawet jeśli zajmuje to więcej czasu.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	1.60	
Michno, Artur	Osoba w tej roli	3.80	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	5.50	Oczekuje się kreatywnych rozwiązań, ale należy również starannie planować i monitorować sprzedaż.
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	3.30	kreatywność i nowe rozwiązania - w sprzedaży "wszystko już było"
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	5.50	Oczekuje się osoby, która znajduje równowagę między szybkim, kreatywnym działaniem a konsekwencją i skutecznością. Umiejętność dobrego planowania i strukturalizowania zadań, projektów.

Kontrola : Odpowiedzialność : 6.76

To otoczenie jest swobodne i zrelaksowane, sprawy bierze się takimi, jakie one są i zawsze chętnie wspiera się indywidualność. Stawia się tu niewiele oczekiwań związanych z zachowaniem, ubraniem, manierami, natomiast ciągle poszukuje się tu indywidualizmu, swobody i wyrazu. Wolność i innowacyjność są tu wysoko cenione.



Tutaj mamy jasne reguły i procedury, których należy przestrzegać, aby osiągać jak najlepsze rezultaty. Od ludzi oczekuje się znajomości zasad funkcjonowania biznesu, przestrzegania reguł oraz ciągłego dążenia do poprawy wydajności. W tym środowisku ludzie powinni podchodzić do pracy poważnie i przejmować osobistą odpowiedzialność za swoje własne działania oraz za działania innych.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	5.50	
Michno, Artur	Osoba w tej roli	7.00	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	8.80	Należy ustalić reguły i przejść za ich przestrzeganie całkowitą odpowiedzialność.
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	5.50	
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	7.00	Umiejętność tworzenia atmosfery swobody i przyjaznej wymiany myśli i poglądów z jednoczesnym precyzowaniem oczekiwań granicznych dotyczących efektywności pracy, budowania relacji z klientami oraz jakości kontaktów biznesowych. Koncentracja na wydajność, wyniki.

Emocjonalność : Napięcie : 3.28

W tym środowisku trzeba stale dotrzymywać nieprzekraczalnych terminów, a stres jest tu stałą częścią pracy. Zmiany zdarzają się tu często i są trudne do przewidzenia, a ludzie powinni sobie z nimi radzić bez emocjonalnego wsparcia.

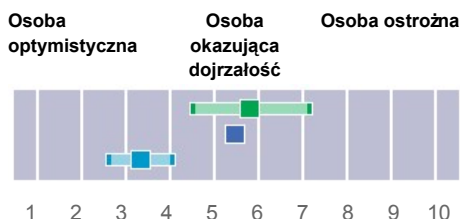


To otoczenie jest przewidywalne, obciążenie pracą może tu być duże, ale jest stałe. Ludzie wiedzą, czego się od nich oczekuje i mogą liczyć na wsparcie organizacji, kiedy występuje duża presja czasu. Zmiany mogą się tu zdarzać, ale są one oczekiwane i zwykle można nimi zarządzać w ramach normalnej pracy.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	2.00	Realizacja celów sprzedażowych w sytuacji niespodziewanej utraty głównego kontrahenta
Michno, Artur	Osoba w tej roli	6.70	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	3.70	Należy wykazywać pewność siebie - nie można być jednak zbyt zadowolonym z siebie.
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	2.50	szybka reakcja na szybko zmieniający się rynek
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	1.50	Umiejętność pracy pod presją czasu i w stresie. Zdolność do akceptowania ciągłych zmian.

Emocjonalność : Obawa : 4.78

W tym środowisku ciągle próbuje się nowych rzeczy, często zdarzają się tu porażki, za które jednak nikt nikogo nie obwinia. W obliczu znacznych trudności od ludzi oczekuje się pozytywnego nastawienia oraz obiektywizmu.



To otoczenie pozwala ludziom koncentrować się na tym, w czym są naprawdę dobrzy oraz wykorzystywać swoje specjalistyczne umiejętności. Ludzie powinni korzystać z dotychczasowego doświadczenia i zawsze zachęca się ich do starannego sprawdzania nowych przedsięwzięć oraz upewniania się, iż jednostki i organizacja są gotowe do przyjęcia takich zmian.

Nazwisko, imię osoby oceniającej	Punkt widzenia:	Wynik	Komentarz
Jarosz, Izabela	Przełożony	5.50	
Michno, Artur	Osoba w tej roli	7.20	
Sosińska, Nina	Osoba w tej roli	4.50	Nie można być zbyt ostrożnym, gdyż konkurencja to wykorzysta. Potrzebna jest chęć brania na siebie przemyślanego ryzyka.
Szymańska, Joanna	Osoba oceniająca	2.60	
Wiszniewska, Barbara	Osoba oceniająca	4.10	Zdolność do szybkiego wyciągania wniosków z wyników pracy własnej i innych oraz umiejętność szybkiego wprowadzania usprawnień. Umiejętność jasnego rozliczenia innych z powierzonych zadań i udzielenia konstruktywnej informacji zwrotnej. Postrzeganie sytuacji krytycznych jako źródła wiedzy o obszarze do modyfikacji i poprawy.

Szablon

Wykres po prawej stronie pokazuje ogólny szablon opracowany dla tej roli zawodowej na podstawie wykonanej ekspertyzy w podziale na pięć głównych elementów behawioralnych. Na tym wykresie średnim wynikiem jest 5,5. Wyniki poniżej 3,5 oraz powyżej 7,5 należy interpretować jako wyniki znaczące.

Wykres przedstawiony poniżej pokazuje te same główne elementy w podziale na 13 podaspektów behawioralnych. Wynikiem średnim jest 5,5, a przedstawione znaczki obrazujące idealny wynik znajdują się po lewej lub po prawej stronie skali zgodnie z tym, czy wymagany idealny wynik znajduje się poniżej lub powyżej punktu będącego jej środkiem (5,5).

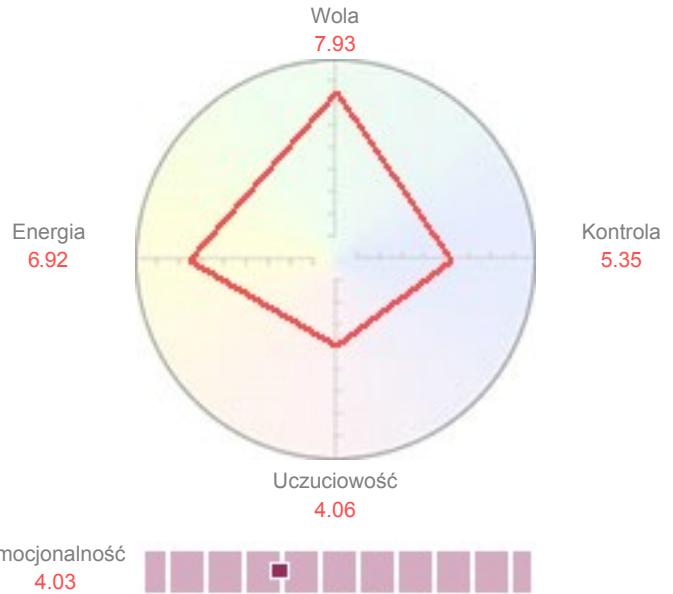


Diagram dopasowania

Wola : Determinacja : 8.38

Wola : Konfrontacja : 7.44

Wola : Niezależność : 7.98

Energia : Witalność : 7.82

Energia : Towarzystwo : 8.04

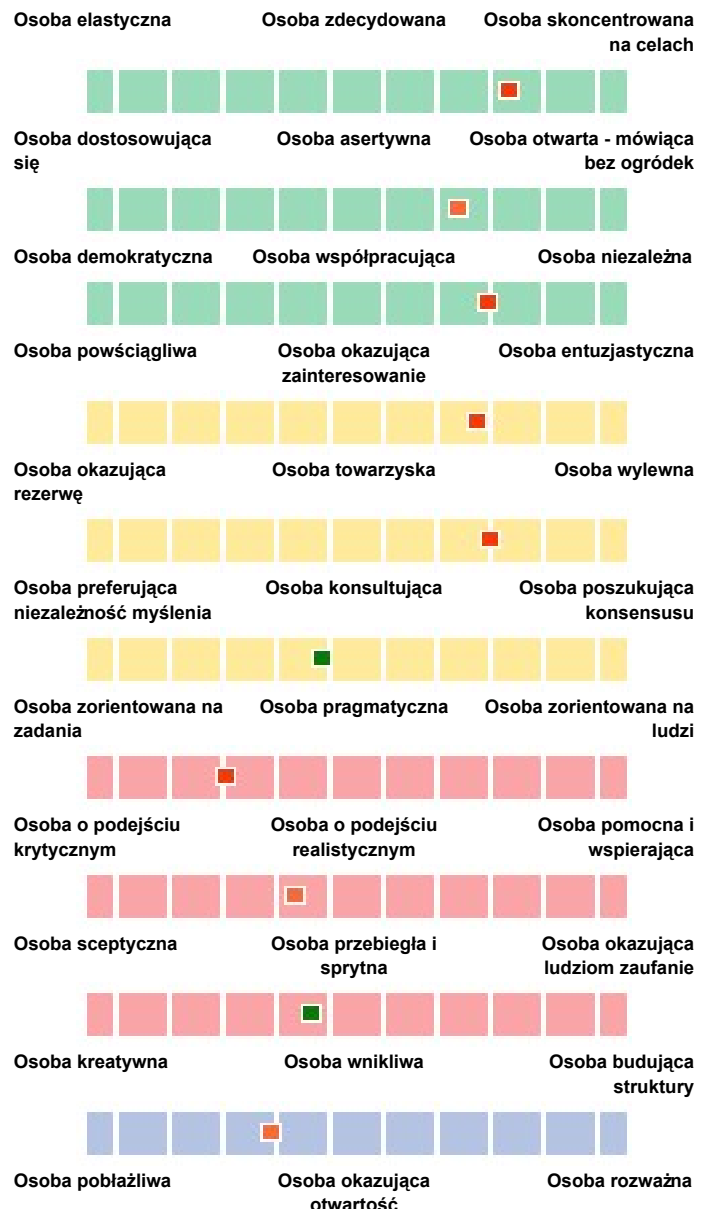
Energia : Adaptacja : 4.90

Uczuciowość : Altruizm : 3.10

Uczuciowość : Wsparcie : 4.38

Uczuciowość : Zaufanie : 4.70

Kontrola : Dyscyplina : 3.94



Kontrola : Odpowiedzialność : 6.76



Emocjonalność : Napięcie : 3.28



Emocjonalność : Obawa : 4.78

