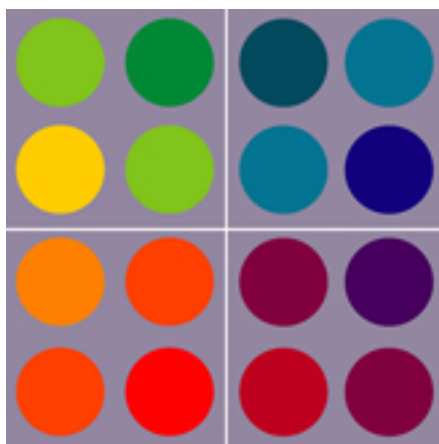


❖ Twój Profil Osobisty „Facet5” Anna Przykładowa

Data Administracji: 11.1.2009

Firma:HR High Touch - Marketing



Przegląd Preferencji dotyczących Pracy

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 zapewniać, 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.

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 demotywujące z nimi związane. Facet5 wykorzystuje strukturę Rodziny, aby przyjrzeć się mieszance Elementów Napędowych, które dotyczą każdej jednostki.

Przegląd Preferencji dotyczących Pracy

Akceptacja			<i>Władza</i>				Wpływ
Praca samodzielna			<i>Uczestnictwo</i>				Uczestniczenie
Gromadzenie			<i>Ludzie</i>				Dzielenie
Swoboda			<i>Proces</i>				Organizowanie

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

- Promowanie pomysłów z pasją i entuzjazmem.
- Praca z zabawnymi ludźmi.
- Zajmowanie się sprawą lub misją.
- Przekonywanie do "dużych" spraw.

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

- Komunikowanie swojej własnej wizji.
- Pełnienie roli przywódcy.
- Ciągła zmiana.
- Więzy przyjaźni z kolegami.
- Możliwość rozwijania i zachęcania innych ludzi.
- Praca w kreatywnym i dynamicznym środowisku.
- Poczucie stanowienia wartości dla innych ludzi i / lub społeczeństwa.
- Szansa pracy nad szerokimi koncepcjami raczej niż nad szczegółami.

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

- Środowisko, w którym nie przestrzega się zasad 'fair play'.
- Izolowanie od kolegów.
- Bardzo formalne środowisko pracy.
- Łatwa praca.
- Brak zauważania i doceniania wysiłków.
- Codzienne wykonywanie tych samych zadań.
- Praca w bardzo wyspecjalizowanej, technicznej firmie.
- Szczegółowe i z góry ściśle określone cele.