



## Twój Profil Osobisty „Facet5”

### GRZEGORZ GOFRYK

Data Administracji: 2017-11-14

Firma: Kalina Karwanska HR Solutions



# Wstęp

Kwestionariusz Facet5 bada Twoje poglądy na wiele różnych spraw. Przygląda się postawom, opiniom oraz preferencjom. Nie ma w nim ani dobrych ani złych odpowiedzi. To nie test, który możesz zaliczyć albo nie. Tego typu badania nazywa się częściej profilem, spisem lub skalą.

Kwestionariusz Facet5 przeznaczony jest do badania tych aspektów, które są stosunkowo spójne i niezmiennie, które stanowią o tym, kim jesteś. Wyniki nie sugerują, że jesteś dobry czy zły ani też, że są jakieś „dobre” i „złe” odpowiedzi. Z uzyskanego obrazu możemy natomiast wysnuć wnioski co do tego, jak możesz reagować czy zachowywać się w różnych sytuacjach. Niniejszy raport przedstawia te wnioski w zarysie, ale od Ciebie zależy ocena tego, jak dokładne one są i na ile odnoszą się do Twojej obecnej sytuacji.

Parametry osobowości badane przez kwestionariusz Facet5 są generalnie określane przez psychologów jako pięć fundamentalnych „Bloków Osobowości” - składników tworzących obraz danej osoby. Każdy z nas ma określony wskaźnik natężenia każdego z tych składników i dopiero układ ich zawartości daje pełny obraz osobowości. Są to:

- Wola – Determinacja, Asertywność, Niezależność
- Energia - Entuzjazm, Towarzyskość, Zaangażowanie
- Uczuciowość - Otwartość, Szczerłość, Ciepło, Wielkoduszność
- Kontrola – Systematyczność, Porządek, Zdyscyplinowanie

i piąty czynnik - Emocjonalność, który oddziałuje na pozostałe cztery składniki oraz kształtuje odporność na stres, pewność siebie i stan emocjonalny. Przyjmując różne punkty widzenia w stosunku do tej samej informacji, możemy ujrzeć różne aspekty danej osoby, ukazujące różne strony jej charakteru.

Chociaż główne aspekty badane przez Facet5 są odrębnymi zestawami cech charakteru, składa się na nie pewna liczba najistotniejszych elementów przedstawionych poniżej.

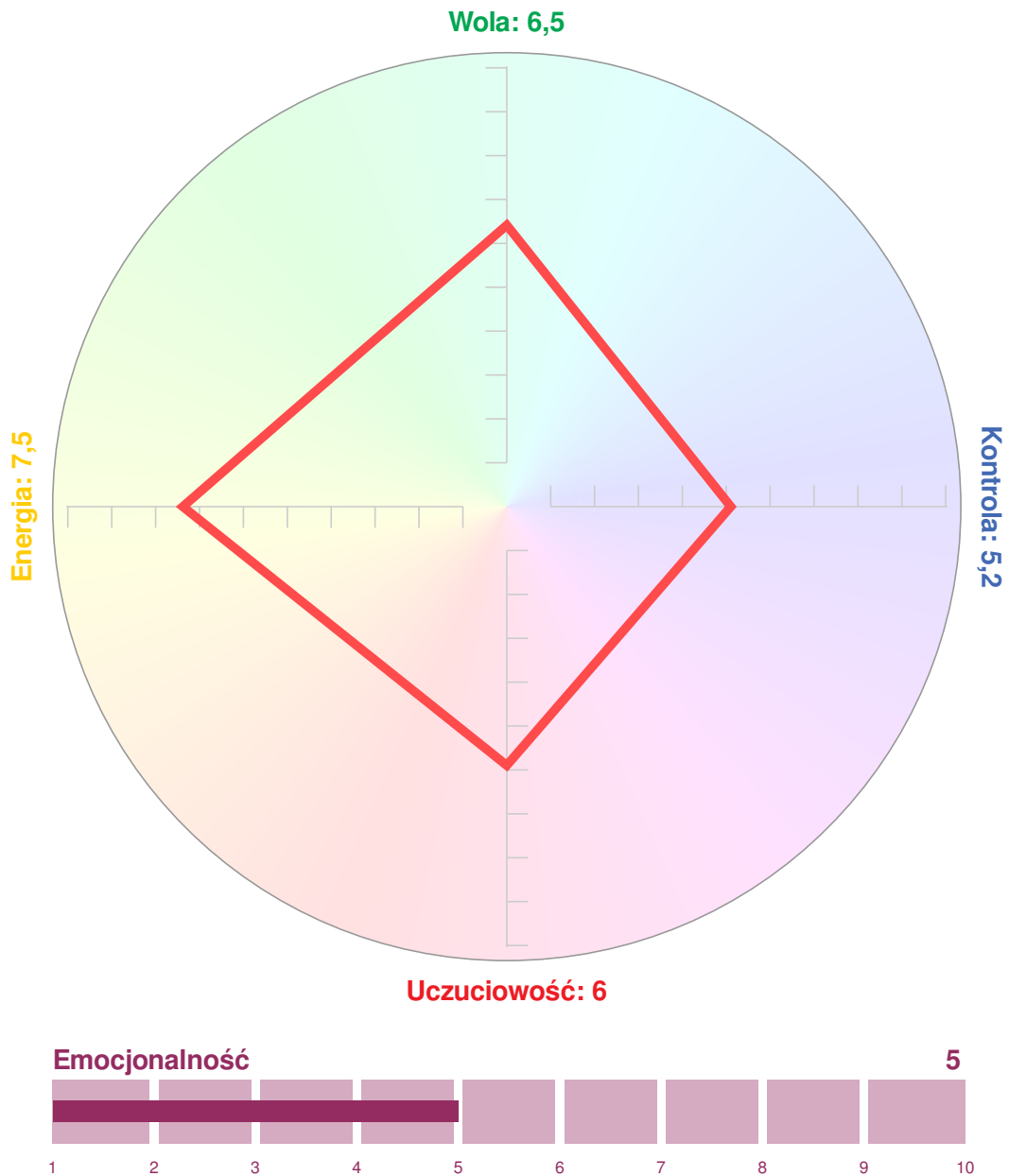
Podaspekty przedstawione są osobno i pokazują, co determinuje ostateczny wynik głównego aspektu osobowości. Na przykład - na Wolę składają się trzy podaspekty: Determinacja, Konfrontacja i Niezależność. Wyniki bardzo wysokie albo bardzo niskie kształtują zwykle wszystkie podaspekty w miarę równym stopniu. Jednakże średni wynik można uzyskać przy średnich wynikach dla wszystkich podaspektów lub może on być on mieszanką wyników wysokiego, średniego i niskiego poszczególnych podaspektów.

Generalnie pokazujemy profil danej osoby na diagramie, na którym używamy dziesięciopunktowej skali. Nazywamy ją skalą w stenach. W skali tego typu wyniki ekstremalne (wysokie lub niskie) są bardziej znaczące przy interpretowaniu typu osobowości niż rezultaty średnie. Następne strony ukazują profil Facet5 z podziałem każdego aspektu na podaspekty.

● <b>Wola</b>	Determinacja	Wewnętrzne dążenie do realizowania własnych celów
	Konfrontacja	Stawianie czoła problemom w miarę ich pojawiania się
	Niezależność	Tendencja podążania własną drogą
● <b>Energia</b>	Witalność	Widoczny entuzjazm i siła życiowa
	Towarzyskość	Zainteresowanie byciem z ludźmi
	Zdolność adaptacyjna	Branie pod uwagę sposobu myślenia innych
● <b>Uczuciowość</b>	Altruizm	Przedkładanie interesu innych nad swój
	Wsparcie	Próba zrozumienia innych w każdej sytuacji, wyrozumiałość
	Zaufanie	Wiara w ludzi i ich dobre intencje
● <b>Kontrola</b>	Dyscyplina	Dobra organizacja i planowanie
	Odpowiedzialność	Gotowość wzięcia osobistej odpowiedzialności
● <b>Emocjonalność</b>	Napięcie	Ogólne poczucie napięcia lub stresu
	Obawa	Wykazywanie ostrożności i brak przesadnego optymizmu

## Profil Ogólny

Niniejszy profil ukazuje Twoje wyniki w odniesieniu do parametrów badanych przez Facet5. Każdy wynik mieści się na skali od 1 do 10, a średni rezultat to 5,5. Nie jest istotne to, czy wynik jest wysoki czy niski, tylko to, jak daleko odbiega on od średniego wyniku. Wyniki powyżej 7,5 lub poniżej 3,5 uznaje się za wyniki „ekstremalne”. Wyniki mają rozkład „standardowy” i odnoszą się do konkretnej „grupy wzorcowej”. Uzyskane wyniki pozwalają porównywać do siebie poszczególne osoby.



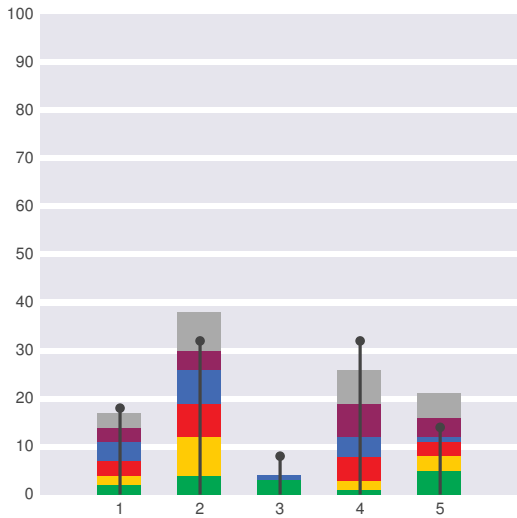
### Wykorzystana Grupa Wzorcowa: Polska 2013

Polska norma została opracowana na podstawie danych z 2747 badań przeprowadzonych w dużej liczbie polskich organizacji do marca, 2013.

# Statystyka dotycząca Kwestionariusza

## Rozkład Odpowiedzi

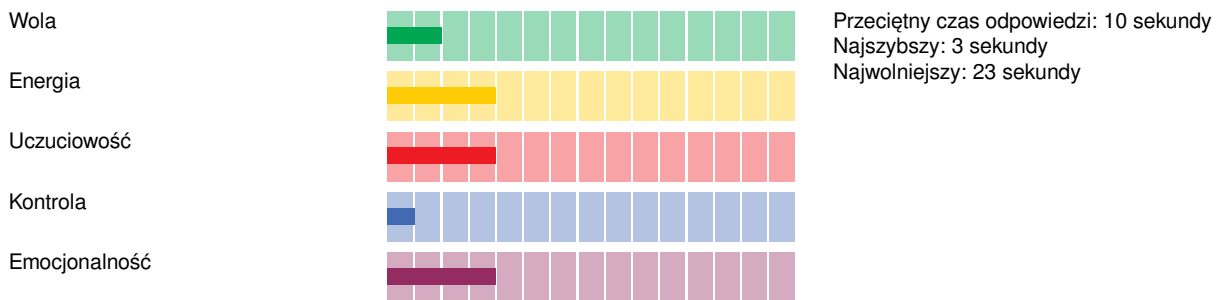
Ten wykres przedstawia rozkład odpowiedzi w kwestionariuszu Facet5. Słupki pionowe ukazują spodziewany układ w oparciu o analizę tysięcy kwestionariuszy wypełnionych w przeszłości.



Składnik	Odpowiedź					Ogółem
	1	2	3	4	5	
Wola	2	4	3	1	5	15
Energia	2	8	2	3		15
Uczuciowość	3	7	5	3		18
Kontrola	4	7	1	4	1	17
Emocjonalność	3	4	7	4		18
Niewykorzystywane	3	8	7	5		23
Ogółem	17	38	4	26	21	106

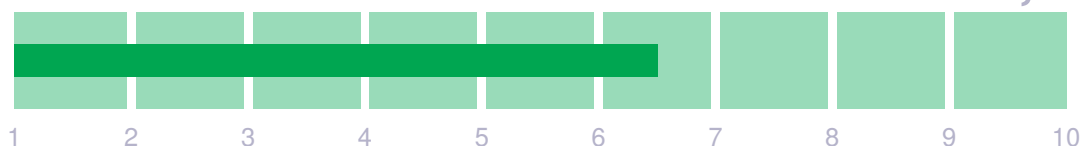
## Opóźnienia przy Odpowiedziach

Ten wykres przedstawia układ odpowiedzi, przy których respondent zatrzymywał się dłużej. Jeśli te odpowiedzi dotyczą jednego lub dwóch aspektów osobowości zachodzi prawdopodobieństwo, że całkowity wynik dla tych aspektów może nie być precyzyjny. Należy zbadać inne źródła informacji, aby sprawdzić rzetelność wyników.



# Wola

6,5



Ludzi z wysokimi wynikami na skali Woli postrzega się jako dominujących, zdeterminowanych, zaangażowanych i niezależnych. Kluczem jest silna motywacja oparta na mocnych przekonaniach. Główne cechy to stanowczość, determinacja i nastawienie na realizację celów. Mniej korzystnymi cechami są zaciętość i sztywność poglądów. Ludzie z niższymi wynikami są bardziej elastyczni i skłonni do słuchania innych. Nie mają tak sztywnych poglądów i można im wyperswadować pewne rzeczy, jeśli to jest ważne. Niektórzy mogą ich postrzegać jako zbyt uległych i zależnych. Wyniki w obszarze Woli rozkładają się następująco:

## 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

### Determinacja

7,3



### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Konfrontacja

4,9



### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Mocne Strony

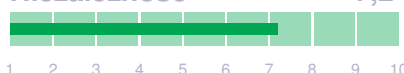
chętnie szuka rad i wsparcia  
potrzebuje zespołu i akceptuje kierunek  
elastyczny/a i gotów/gotowa dopasować się

### Można postrzegać jako

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

### Niezależność

7,2



### Mocne Strony

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

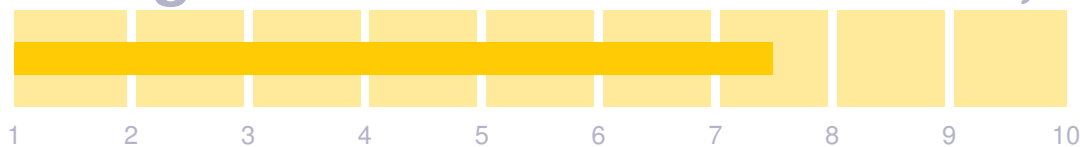
### Można postrzegać jako

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

**Komentarz:** Masz zwyczaj forsowania swoich pomysłów, bywasz bezpośredni/a i ambitny/a. Dyskusja nie jest dla Ciebie celem samym w sobie, ale nie poddajesz się bez walki. Potrzebujesz ludzi wokół siebie, jednak Twoje zachowanie nie zależy od ich akceptacji.

# Energia

7,5



Jak sama nazwa sugeruje, wysokie wyniki oznaczają ludzi energicznych, aktywnych i pełnych entuzjazmu. Są oni bardzo towarzyscy, lubią współzawodnictwo i zabawę. Cechują ich optymizm i entuzjazm wobec nowych przedsięwzięć. Zbyt dużo Energii może prowadzić do nadmiernego zaangażowania. Niskie wyniki opisują ludzi spokojniejszych, bardziej powściągliwych i odizolowanych. Tacy ludzie są często zamknięci w sobie, mogą wydawać się nieśmiali, potrzeba czasu, aby ich poznać, ale, kiedy to nastąpi – mogą stać się bardzo dobrymi wieloletnimi przyjaciółmi. Nie przepadają za wydarzeniami towarzyskimi i często są postrzegani, jako zbyt powściągliwi i chłodni przez tych, którzy chcieliby skłonić ich do większego uczestnictwa. Wyniki w obszarze Energii rozkładają się następująco:

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Witalność

7,6



### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

impulsywny/a  
lekkomyślny/a  
lubi się popisywać

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

nie lubi udzielać się towarzystwu  
niezaangażowany/a  
odpycha ludzi od siebie

### Towarzystwość

7,1



### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

natrętny/a  
za bardzo potrzebuje towarzystwa  
lubi ingerować

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Zdolność adaptacji

7,8



### Mocne Strony

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

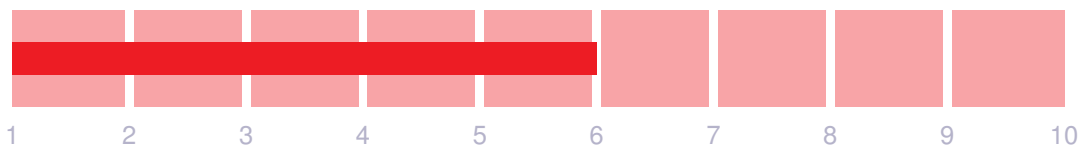
### Można postrzegać jako

powierzchnowy/a  
zbyt szybko zmienia poglądy  
nie potrafi decydować samodzielnie

**Komentarz:** Masz pozytywne nastawienie i jesteś osobą bardzo zaangażowaną, potrafisz zajmować się wieloma sprawami jednocześnie i jesteś w tym naprawdę dobry/a. Osiągasz najlepsze efekty pracując w zespole, w którym zawsze możesz przedyskutować sprawy i podejmować grupowe decyzje w oparciu o okoliczności. Nie jesteś przesadnie towarzyski/a i preferujesz towarzystwo osób, które dobrze znasz.

# Uczuciowość

6



Ludzie, którzy uzyskują wysokie wyniki w tym obszarze, mają autentycznie pozytywny stosunek do innych. Generalnie są ciepłi, wspierający, wrażliwi na potrzeby innych, współczujący i wyrozumiali. Przejawiają otwartość na nowe pomysły. Często są bezinteresowni i gotowi do poświęcenia własnych interesów dla innych. Są lojalni i ufni, i przez to mogą łatwo być wykorzystywani przez osoby bardziej cyniczne. Niskie wyniki oznaczają ludzi bardziej pragmatycznych i przedsiębiorczych. Potrafią szybko dostrzegać i wykorzystywać okazje. Podejmują decyzje bez zbędnego wahania, nie dają się rozproszyć przez zbyt długie analizowanie alternatywnych rozwiązań. Czasem mogą być odbierani, jako cyniczni i niesympatyczni. Wyniki w obszarze Uczuciowości rozkładają się następująco:

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

### Mocne Strony

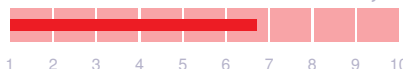
potrafi dostrzec okazję  
potrafi bronić swoich interesów  
koncentruje się na natychmiastowej korzyści

### Można postrzegać jako

samowystarczalny/a  
niezbyt chętnie pomaga innym  
manipuluje ludźmi

### Altruizm

6,7



### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### Wsparcie

4,7



### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

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

### 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

6,7



### Mocne Strony

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

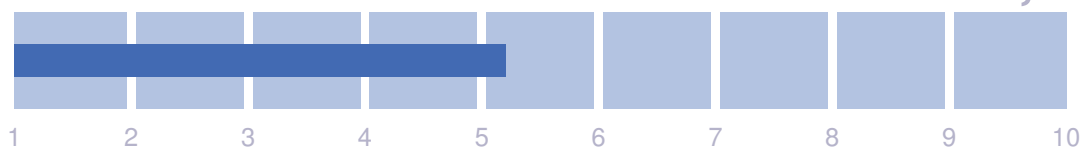
### Można postrzegać jako

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

**Komentarz:** 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.

# Kontrola

5,2



Kluczowymi cechami w tym obszarze są: samokontrola, konstruktywny samokrytycyzm i konserwatyzm. Ludzie z wysokimi wynikami lubią porządek, hierarchię i planowanie, oraz zawsze starają się myśleć perspektywicznie. Obowiązek i odpowiedzialność stanowią podstawy Kontroli, dlatego też osoby te będą sfrustrowane i zawiedzione, jeśli inni nie będą podzielać ich poglądów na temat dobrego i złego zachowania. Tacy ludzie są sumienni, lojalni, etyczni, i można bezwzględnie polegać na ich obowiązkowości. Niskie wyniki opisują osoby bardziej zrelaksowane i wyluzowane. Tacy ludzie często żyją chwilą i biorą rzeczy takimi, jakie one są. Nie są zbyt krytyczni i mają liberalne poglądy. Mogą wydawać się swobodni, niezorganizowani a nawet nierzetelni. Wyniki w obszarze Kontroli rozkładają się następująco:

## Niskie Wyniki

## Wysokie Wyniki

### Mocne Strony

elastyczny/a w pracy  
szybko podejmuje nowe zadania  
wolnomyśliciel/wolnomyślicielka

### Można postrzegać jako

łatwo się nudzi  
niezorganizowany/a  
niezdyscyplinowany/a

### Dyscyplina

4,8



### Mocne Strony

zawsze ma plan i jest dobrze zorganizowany/a  
zawsze kończy zadanie  
rozważny/a i solidny/a w pracy

### Można postrzegać jako

potrzebuje czasu, aby przyzwycząić się do zmiany  
solidny/a ale mało ekscytujący/a  
nieco nudny/a i formalny/a

### 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

5,6



### Mocne Strony

zawsze zachowuje wysokie standardy w swojej pracy  
rygorystyczny sposób zachowania  
mocne poczucie odpowiedzialności

### Można postrzegać jako

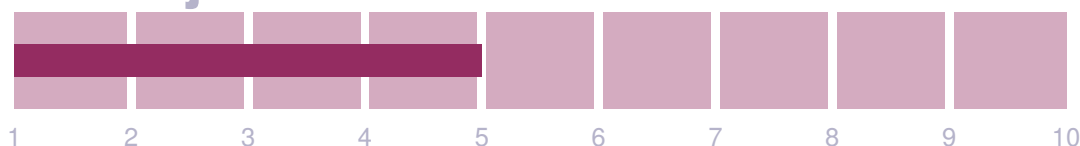
konwencjonalny/a  
mało elastyczny/a w swoich przekonaniach  
autorytarny/a

**Komentarz:** 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.



# Emocjonalność

5



Przy wyższych wynikach, osoba jest: bardziej zmienna i nieprzewidywalna, emocjonalna i łatwo ją wyprowadzić z równowagi. Tacy ludzie mają skłonność do zamartwiania się i często brakuje im pewności siebie. Potrzebują więcej wsparcia i zachęty. Jednak, potrafią być również ekscytujący i charyzmatyczni. Ogólnie rzecz biorąc - w codziennym życiu stają się wtedy bardziej widoczne negatywne strony pozostałych składników. Im wyższy jest wynik w obszarze Emocjonalności, tym mniej przewidywalny i spójny jest obraz pozostałych czterech. Ludzie mało emocjonalni są stabilni, a ich zachowania można łatwiej przewidzieć. Nie denerwują się łatwo, nie wpadają w panikę i biorą rzeczy takimi, jakie są. Czasem mogą być postrzegani, jako mało ekscytujący i nieciekawi. Przy niskich wynikach w obszarze Emocjonalności - 'dostajesz to, co widzisz'. Wyniki w obszarze Emocjonalności rozkładają się następująco:

## Niskie Wyniki

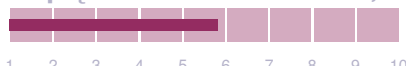
### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

obojętny/a i zadowolony/a z siebie  
niereagujący/a  
nieczuły/a na krytykę

### Napięcie



5,8

### Mocne Strony

stara się rozwijać  
wrażliwy na zmiany wokół  
lepiej się koncentruje pod presją czasu

### Można postrzegać jako

nerwowy/a  
samokrytyczny/a  
niepokojny duch

## Wysokie Wyniki

### 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



4,3

### Mocne Strony

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

### Można postrzegać jako

niepewny/a i kapryśny/a  
negatywnie nastawiony/a i nadmiernie ostrożny/a  
pesymistyczny/a

**Komentarz:** Jesteś osobą stosunkowo pewną siebie i konsekwentną. Wydaje się, że dobrze wiesz czego chcesz w życiu i nawet pod wpływem zmian w Twoim otoczeniu łatwo nie rezygnujesz ze swoich dążeń.

# Portret Rodziny

## Co to są Rodziny „Facet5”?

Facet5 ukazuje profil osoby w postaci diagramu, na którym każda skala ma 10 punktów. Tego typu skala nazywa się skalą „Sten” od „Standard Ten” (Standardowa Dziesiątka). W tej skali, wyniki ekstremalne (wysokie lub niskie) są bardziej znaczące przy określaniu typu danej osobowości niż wyniki średnie. W profilu Facet5 mogą wystąpić wszystkie kombinacje wyników. Wyniki w stenach, które różnią się o więcej niż 1 zwykle mogą ujawniać się w różnicach zachowań ludzi. Na tej podstawie można stwierdzić, że istnieje 1 000 000 możliwych kombinacji wyników, które mogą dawać zauważalnie różne profile. Dla wygody podzieliliśmy tę olbrzymią liczbę możliwych układów na ograniczoną liczbę rodzin o podobnych profilach. Rodzina Facet5 jest grupą profili Facet5, które zasadniczo są do siebie podobne.

## Jak określa się rodziny?

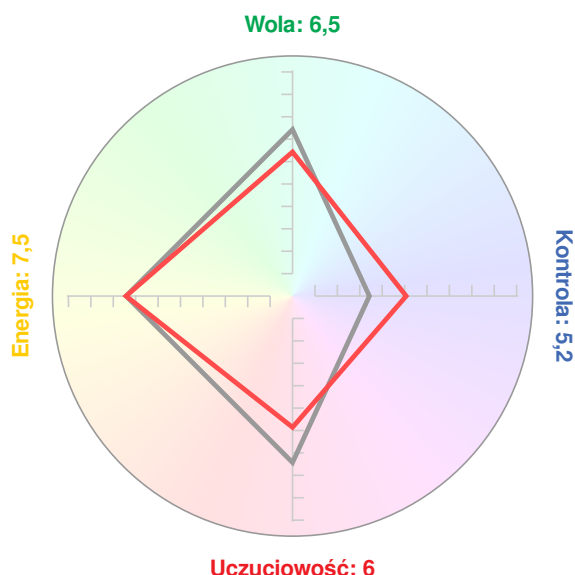
Dla obliczenia rodzin Facet5 podzieliliśmy każdą skalę na wysokie i niskie wyniki (wyłączyliśmy aspekt Emocjonalność). To redukuje ilość możliwych kombinacji do szesnastu, ale zmusza do uznania wszystkich wyników za wysokie lub niskie. To nie jest zbyt fortunne dla tych osób, których wyniki są bardziej umiarkowane i mogą być zaklasyfikowane jako „średnie” na danej skali. Tak więc Facet5 wprowadza 17-ty profil, który jest kombinacją umiarkowanych wyników na wszystkich skalach.

Facet5 różni się również od innych modeli sposobem określania do jakiej rodziny należy profil. Podczas gdy niektóre procesy wykorzystują „drzewo decyzyjne” aby umożliwić klasyfikację, Facet5 stosuje bardziej wyrafinowany model „dystansu”. Porównuje się Twój profil do 17 profili referencyjnych i wylicza się statystykę dla każdego porównania. Statystyka ta (Euklidesowa  $D^2$ ) jest miarą tego, jak podobny jest Twój profil do 17 profili referencyjnych. Minimalnym wynikiem  $D^2$  jest 0 (jeśli idealnie pasujesz do rodziny referencyjnej). Wynik 324 wskazuje na największy możliwy dystans od rodziny referencyjnej. Następnie, porównuje się te 17 statystyk do siebie i wybiera rodzinę, do której najlepiej pasuje Twój profil.  $D^2$  o wartości pomiędzy 3 a 4 wskazuje na bliskie dopasowanie. Na tej podstawie Facet5 przydzieli Cię do tej „Rodziny”. Raport prezentuje Twój profil i profil „referencyjny” w taki sposób, aby można było natychmiast dostrzec jak bliskie jest dopasowanie. Należy pamiętać o tym, że czasami profil może być bliski więcej niż jednej rodzinie. W takim przypadku można dla porównania przyrzeć się rodzinom alternatywnym.

Każda rodzina otrzymuje swoją indywidualną nazwę, która ją charakteryzuje. Portret Twojej Rodziny zaprezentowany został na następnej stronie. Będziesz mógł/a obejrzeć dwa profile na diagramie. Pierwszy to Twój własny profil, który widziałeś/aś wcześniej. Drugi, zaznaczony słabszą linią, to profil referencyjny Twojej Rodziny. Ich podobieństwo pokaże, jak jesteś bliski/a temu profilowi referencyjnemu. Portret Rodziny ma na

celu umożliwienie szybkiego przeglądu opisów ograniczonej liczby kluczowych haseł. Stanowi on szerokie podsumowanie, opisuje rodzaj Twojego wkładu w prace zespołu, prezentuje Twoje mocne strony jako lidera oraz przedstawia co może zrobić Twój przełożony, aby pomóc Ci efektywnie pracować. Zawiera on również krótkie podsumowanie rodzajów ról, które mogą Cię motywować. Inne raporty Facet5 poszerzają każdy z tych obszarów.

# Portret Rodziny



Rodzina Referencyjna: Adwokat

## Obraz Słowny

- 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.

## Jako Lider

- Reprezentuje pasjonujący i wizjonerski styl.
- Stawia wyzwania, kwestionuje istniejący stan rzeczy i zachęca do otwartej komunikacji.
- Wykazuje zaufanie i wiarę w wartość ludzi.
- Zachęca, aby ludzie ustalali ambitne cele.
- Uznaje, że ludzie potrafią sami sobą kierować.
- Angażuje się i prowadzi szerokie dyskusje.
- Broni spraw swoich ludzi - cieszy się ich sukcesem.

## Motywuje go/ją

- Promowanie pomysłów z pasją i entuzjazmem.
- Praca z ciekawymi ludźmi.
- Podejmowanie się jakiejś sprawy lub misji.
- Przekonywanie do dużych spraw.

## Wkład w pracę zespołu

- Pobudza i motywuje innych do działania.
- Lubi udzielać się i dyskutować.
- Ma mnóstwo pomysłów i jest osobą kreatywną.
- Wypowiada się w śmiały i autorytatywny sposób.
- Będzie tworzyć wizję, która może stłumić innych.
- Może postrzegać rzeczy w niewłaściwych proporcjach.

## Dla przełożonego

- Zachęcaj go/ ją do debatowania i przedstawiania nowych pomysłów.
- Stwarzaj nieformalne środowisko pracy - ważna jest spontaniczność i poczucie humoru.
- Popieraj szczerze zainteresowanie ludźmi.
- Sugeruj/ uzgadniaj końcowe cele, lecz pozwalaj na elastyczność.
- Organizuj regularne, lecz nieformalne spotkania - pozostawaj blisko.
- Chwal entuzjazm, intuicję i elastyczność.
- Popieraj nowe pomysły - pokaż jak zdobywać serca i umysły ludzi.

# Przewodnik „Searchlight” Przegląd Kompetencji

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:

## Przywództwo

Stosowanie właściwych metod lub stylów interpersonalnych przy wspieraniu jednostek lub grup w osiągnięciu 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.

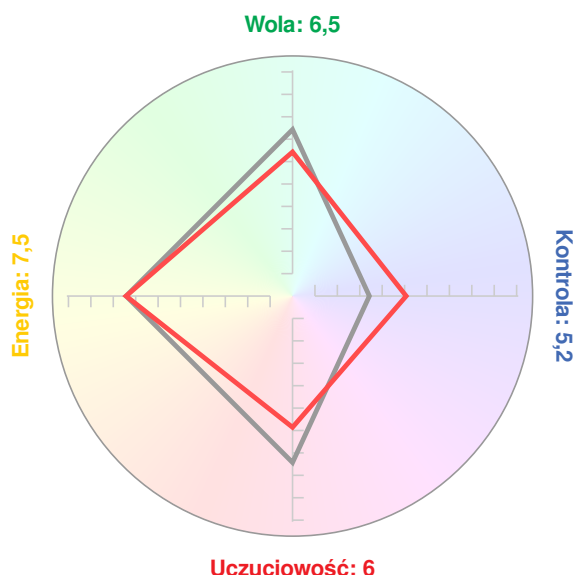
Chodzi o to, aby być człowiekiem z inicjatywą oraz aby utrzymywać wysoki poziom wysiłku nawet w obliczu przeszkód i nieprzyjemnych zadań. Ludzie posiadający te kompetencje są wytrwali, pracowici, pro-aktywni, entuzjastyczni oraz zorientowani na cele. Tacy ludzie ustalają własne cele i mierzą swoją efektywność.

## Planowanie i organizowanie

Kompetencja ta związana jest z określaniem 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.

## Przewodnik „Searchlight” Przegląd Kompetencji



GRZEGORZ jest osobą pełną życia, otwartą, która lubi nawiązywać przyjaźnie i szczerze interesuje się ludźmi, jednocześnie dąży do osiągnięcia celu, wykazując przy tym elastyczność i skoncentrowanie na zadaniach.

**Przywództwo**

*Należy oczekiwać:*

- komunikuje ekscytujące wizje
- jest osobą przekonującą i inspirującą
- kwestionuje pomysły i prowadzi otwarte debaty
- bardzo wspiera wysiłki innych ludzi

*Należy uważać na:*

- może przeszkadzać i wtrącać się
- miewa przytłaczające innych pomysły

**Kompetencje Interpersonalne**

*Należy oczekiwać:*

- jest zwykle popularnym członkiem organizacji
- komunikuje się z łatwością na wszystkich szczeblach
- akceptuje ludzi i nie wykazuje skłonności do oceniania innych
- broni i chroni swoich przyjaciół

*Należy uważać na:*

- może zdominować otoczenie

**Inicjatywa i Wysilek**

*Należy oczekiwać:*

- chętnie przejmuje odpowiedzialność
- wierzy w siebie i pragnie pomagać innym
- energicznie dąży do celu
- zajmuje się wieloma rzeczami w jednym czasie

*Należy uważać na:*

- zbyt szybko przejmuje prowadzenie
- może ustalać nierealistyczne cele

**Komunikacja**

*Należy oczekiwać:*

- komunikuje z entuzjazmem
- zachęca do dyskusji - lubi rozmawiać
- nalega na uczestnictwo wszystkich w pracy zespołu
- jest osobą, która potrafi przekonywać i motywować do do słuchania

*Należy uważać na:*

- bywa nadmiernie gadatliwy/a
- miewa skłonność do owijania spraw „w bawełnę” – podaje okrężne argumenty

**Analiza i Podejmowanie Decyzji**

*Należy oczekiwać:*

- zachęca do szukania alternatyw
- posiada własne jasne i klarowne teorie
- szybko wprowadza i wypróbować nowe sposoby działania
- przekonują go/ ją zarówno uczucia jak i logika

*Należy uważać na:*

- zbyt szybko się angażuje
- wygłasza zbyt skomplikowane teorie

**Planowanie i Organizowanie**

*Należy oczekiwać:*

- posiada jasne cele
- dostrzega raczej cały obraz niż drobne szczegóły
- przekonuje ludzi do sprawy i zdobywa ich zaangażowanie
- łatwo przekazuje innym odpowiedzialność

*Należy uważać na:*

- oczekuje, że szczegóły same się „ułożą”
- nie doprowadza spraw do końca

## Przywództwo Wskazówki dla Lidera

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 zmagają się, 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 zachęceni 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 kontrolę 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:

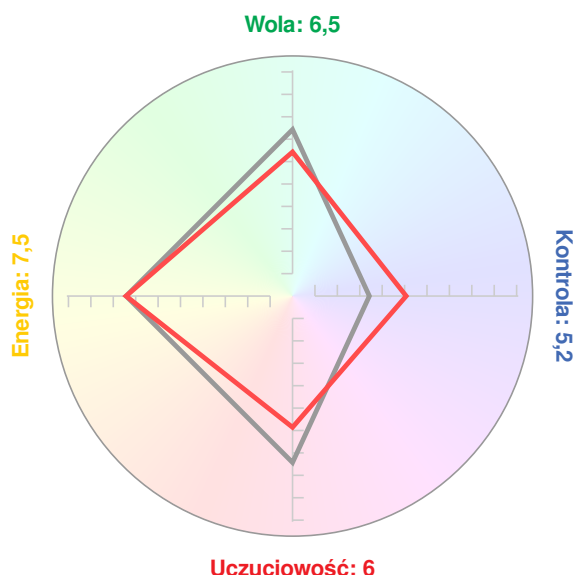
- Czego oczekujemy?
- Jak sobie radzimy?

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.

# Przywództwo Wskazówki dla Lidera



## Tworzenie Wizji

- Połącz entuzjazm, jaki okazuje GRZEGORZ z Twoim własnym.
- Prezentuj w bezpośredni, spontaniczny i mało formalny sposób.
- Zapewnij, aby GRZEGORZ mógł/ mogła dyskutować pomysły i wymyślać nowe możliwości.
- Zachęcaj i inspiruj tak, aby GRZEGORZ zajął/zajęła się sprawą.
- Przekonuj o korzyściach dla ludzi i organizacji.
- Podkreślaj, jak bardzo GRZEGORZ przyczynia się do osiągnięcia sukcesów, dzięki takim cechom jak elastyczność, kreatywność, umiejętność inspirowania i motywowania innych ludzi.

## Stymulowanie Otoczenia

- Stwarzaj wiele możliwości, aby GRZEGORZ mógł/ mogła wywierać pozytywny wpływ na ludzi i ich pracę.
- Stwarzaj nieformalne środowisko pracy, w którym ceni się intuicję, spontaniczność i poczucie humoru.
- GRZEGORZ czuje się najlepiej, kiedy może promować idee z pasją i entuzjazmem.
- Pamiętaj, aby GRZEGORZ był/a zaangażowany/a i dobrze poinformowany/a.
- Pamiętaj, że GRZEGORZ posiada szerokie zainteresowania i zdolności twórcze - odwołuj się do nich.

## Indywidualne Traktowanie Ludzi

- GRZEGORZ wykazuje autentyczne zainteresowanie ludźmi oraz potrzebę

rozmowy i bliskiej współpracy z nimi – ułatwaj mu to.

- Stwarzaj przyjacielską, beztrudną i nieformalną atmosferę.
- Oczekuj, że GRZEGORZ będzie prezentować radykalne rozwiązania i liberalne poglądy szczególnie, gdy chodzi o sprawy związane z ludźmi.
- GRZEGORZ oczekuje, że będzie mieć możliwość zabierania głosu podczas dyskusowania spraw i omawiania pomysłów.
- Nie wykazuj impulsywności i uporu - GRZEGORZ nie znosi uczucia, że jest ignorowany/a.

## Ustalanie Celów

- Proponuj i ustalaj ostateczne cele, ale pozwól, aby GRZEGORZ mógł/ mogła wybierać sposób ich realizacji.
- Opieraj się pokusie zbytowego wchodzenia w szczegóły i zaufaj, że GRZEGORZ potrafi sam/a monitorować i osiągać ustalone cele.
- Ustalaj realistyczne, ale krótkie terminy realizacji zadań - dzięki temu GRZEGORZ efektywniej planuje i lepiej się koncentruje.
- GRZEGORZ nie lubi wykonywania rutynowych zadań – zapewnij, aby tego typu działania oraz działania wymagające dbałości o szczegóły mogły być delegowane komuś innemu.

## Monitorowanie Działań

- GRZEGORZ woli pracować w środowisku, w którym ludzie nie wtrącają się zbyt często do jego/ jej

pracy i będzie dobrze współpracować z menedżerem, który jedynie mu pomaga w realizacji celów.

- W łagodny sposób monitoruj postępy i nalegaj na regularne, ale nieformalne spotkania.
- Przygotuj się na to, że GRZEGORZ uzna, iż trzeba zmieniać i modyfikować plany w odpowiedzi na nowe informacje i wydarzenia.
- Wyjaśniaj i potwierdzaj ustalone terminy.
- Pilnuj, aby GRZEGORZ koncentrował/a się na wyznaczonych celach, ale staraj się nie tłumić jego/ jej talentu do znajdowania innowacyjnych rozwiązań oraz wykorzystywania intuicji.

## Udzielanie Informacji Zwrotnych

- Chwal entuzjazm, intuicję i elastyczność, którymi cechuje się GRZEGORZ.
- Zauważaj, że GRZEGORZ posiada umiejętność realizacji celów.
- Bądź przygotowany/a na to, że GRZEGORZ może zmieniać lub modyfikować plany w odpowiedzi na nowe informacje lub wydarzenia.
- Bądź przygotowany/a na to, że GRZEGORZ, krytykowany/a, będzie się bronić i usprawiedliwiać swoje działania, twierdząc, że zostały one podjęte w interesie całego projektu lub grupy.
- Unikaj obwiniania i nie wchodź w zbyt długie dyskusje – zachęcaj do znajdowania rozwiązań, w jaki sposób unikać takich sytuacji w przyszłości.

**Rozwój Kariery**

- GRZEGORZ potrafi z pasją bronić etycznych standardów i spraw wartych zachodu - zachęcaj go/ ją, aby robił/a to jak najczęściej.
- GRZEGORZ będzie się dobrze sprawdzać na stanowiskach, które zapewniają odpowiedni status i wystarczająco dużo władzy, aby wprowadzać nowe pomysły oraz zdobywać serca i umysły ludzi, co GRZEGORZ osiąga dzięki swoim umiejętnościom przekonywania i entuzjazmowi.
- Stwarzaj takie możliwości, aby GRZEGORZ mógł/ mogła rozwijać swoje umiejętności w roli 'advokata diabła' i doskonalić siłę przekonywania nawet wtedy, gdy napotyka na silny opór ludzi, którzy mają bardziej tradycyjne i konserwatywne poglądy na życie.



## 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 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.

## Przegląd Preferencji dotyczących Pracy

Akceptacja				Władza				Wpływ
Praca samodzielna				Uczestnictwo				Uczestniczenie
Gromadzenie				Ludzie				Dzielenie
Swoboda				Proces				Organizowanie

Ten wzór Elementów Napędowych sugeruje, że GRZEGORZ 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 GRZEGORZ był / była zmotywowany/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 GRZEGORZ 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.