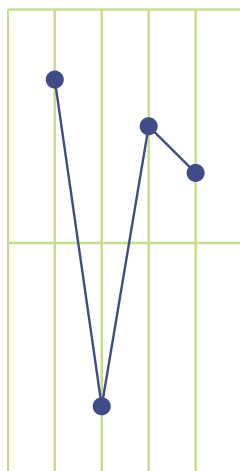


AUDYT ZESPOŁU: aktualny testowy

PROFIL IDEALNEGO ZESPOŁU

D K S A



Profil Idealnego Zespołu stworzony przez organizację zakłada, że styl tego zespołu powinien łączyć w sobie elementy następujących ról: Kotwica, Specjalista i Analityk. Zespół ten powinien:

- Rezultaty osiągać z wytrwałością i dokładnością.
- Narzucać sobie i innym bardzo wysokie standardy.
- Mieć uspokajający, stabilizujący wpływ na ludzi.
- Trzymać się zasad, procedur, wytycznych i strategii organizacyjnej.
- Słuchać innych.
- Badać dane i analizować informacje.
- Podchodzić do decyzji i problemów w sposób praktyczny.

IDEALNA ROLA DLA ZESPOŁU

By zespół odnosił sukcesy ważne jest by posiadał cechy umożliwiające wypełnianie przynajmniej jednej z wymienionych poniżej ról:

KOTWICA

Kotwiczenie" planów zespołu, organizowanie i administracja procedur w celu zapewnienia przewidywalności i stabilności, zarówno w zespole, jak i poza nim.

SPECJALISTA

Specjalista, polegając na wiedzy technicznej i doświadczeniu tworzy i dostarcza praktycznych rozwiązań.

ANALITYK

Analityk bada, analizuje wyniki i doprowadza produkty/ procedury do perfekcji. Rolą Analityka jest utrzymywanie wysokich standardów i jakości poprzez rygorystyczną kontrolę działań.

OPTYMALNY LIDER DLA ZESPOŁU

Ze względu na różnice, które występują między Profilem Aktualnego Zespołu, a Profilem Idealnego Zespołu, prawdopodobnie będzie istniała potrzeba jego transformacji. Podczas tego procesu liderem zespołu powinna być osoba,

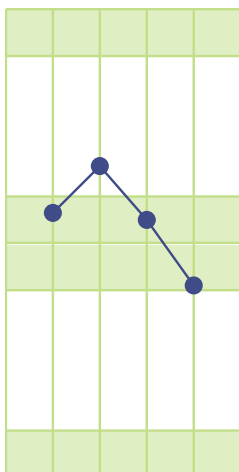
której Profil PPA pasuje do Profilu Idealnego zespołu lub taka, która będzie w stanie modyfikować swój styl zachowania tak, by potrzeby wynikające z Profilu Idealnego Zespołu zostały zaspokojone.

Uwaga

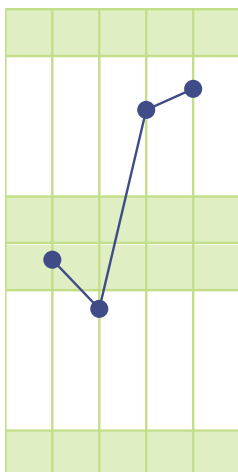
Informacje należy rozpatrywać w oparciu o założenie, że każda z osób w poszczególnych rolach posiada wymagany poziom wykształcenia, zdolności i doświadczenia potrzebnych do właściwego wykonywania zadań.

Członkowie zespołu

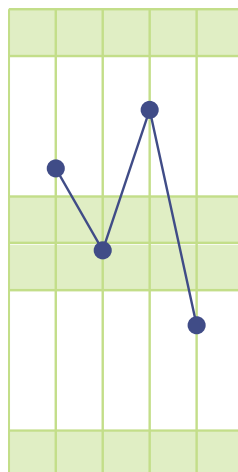
Thomas Test
D K S A



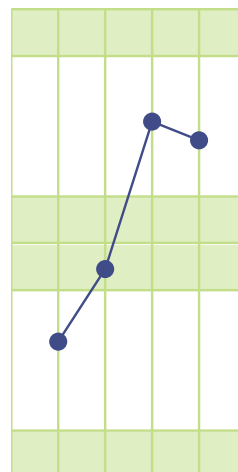
Czerwony
Kapturek
D K S A



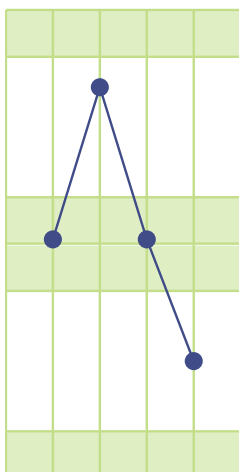
Kaczor Donald
D K S A



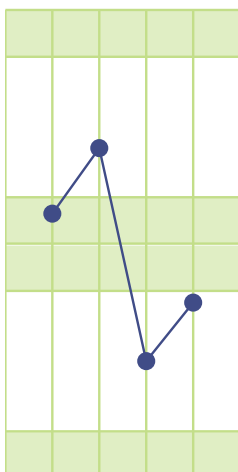
Kubuś Puchatek
D K S A



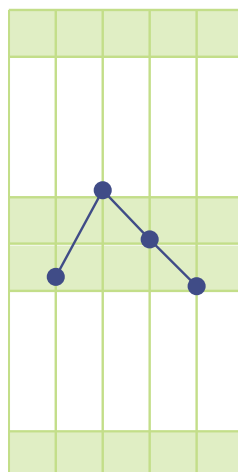
Jacek od Agatki
D K S A



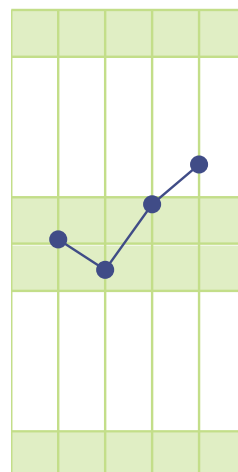
Jaś od Małgosi
D K S A



Janko Muzykant
D K S A

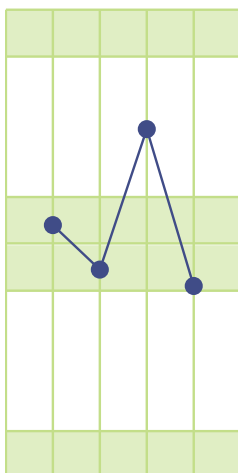


Sierotka Marysia
D K S A



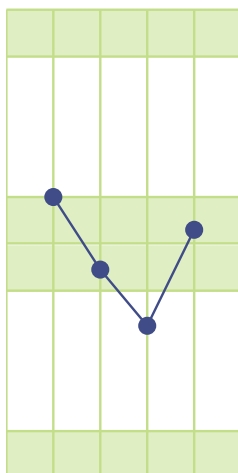
Gucio Pszczółek

D K S A



Tomcio Paluch

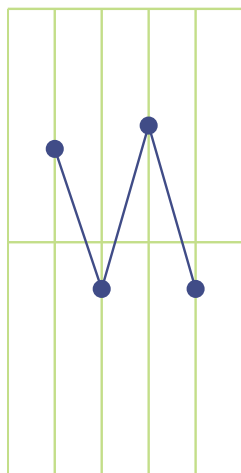
D K S A



PROFIL AKTUALNEGO ZESPOŁU

D K S A

MOCNE STRONY ZESPOŁU



Ten rozważny zespół podchodzi do rozwiązywania problemów w sposób metodyczny i proceduralny. Lubi wyzwania i będzie ciężko pracować by osiągnąć wyniki. Wytrwale dąży, korzystając ze swojego doświadczenia i specjalistycznej wiedzy, do osiągnięcia satysfakcjonujących standardów. Jest konsekwentny i dobrze zorganizowany, a takie podejście pozwala stworzyć stabilne, praktyczne procedury, a także sprawdzać dokładność.

Podejmuje decyzje poprzez obiektywną ocenę faktów i informacji, nie dopuszczając do głosu emocji. Tworzy bezpieczne, ustrukturyzowane środowisko pracy, gdzie dostarcza praktycznych porad i proponuje rozwiązania problemów.

Zespół jest gotowy stawiać wyzwania innym w obrębie dziedziny w której czuje się kompetentny i posiada specjalistyczną wiedzę, równocześnie dążąc do stworzenia i utrzymania kultury organizacyjnej zakładającej świadczenie usług i budowanie poczucia satysfakcji.

REAKCJA ZESPOŁU NA ZMIANY

Zespół ten działa w sposób metodyczny, w oparciu o procedury, i jako taki lubi pracować w obrębie ustalonej struktury. Dlatego też propozycja wprowadzenia zmian może w pierwszym momencie wpłynąć negatywnie na jego poczucie bezpieczeństwa. Jednak, ważne dla tego zespołu są wyniki, i chociaż jest ogólnie zadowolony z istniejącego stanu rzeczy, jeśli zmiany mają wpłynąć na zwiększenie produktywności i efektywności, jest gotów je zaakceptować. Powinien jednak otrzymać czas na zbadanie możliwości wprowadzenia ich w życie i mieć możliwość opiniowania terminów realizacji planu.

OPTYMALNY LIDER DLA ZESPOŁU

Idealnie, lider tego zespołu powinien być osobą nastawioną na wspieranie innych, przy równoczesnym skoncentrowaniu na osiągnięciu rezultatów. Działając w sposób metodyczny, zespół będzie

najprawdopodobniej koncentrować się na pracy i doprowadzaniu zadań do końca. Lider, znając ten sposób działania nie może próbować zmusić zespołu do dotrzymania nierealistycznych terminów. Powinien być dobrym słuchaczem i zachęcać zespół do wygłaszania opinii.

WARTOŚĆ ZESPOŁU DLA ORGANIZACJI

Środowisko w jakim zespół działa najlepiej, poziom jaki reprezentuje i wartości jakie wnosi do organizacji są istotnymi czynnikami determinującymi jego potencjalny sukces lub porażkę.

Wartości jakie ten zespół wnosi do organizacji są następujące:

- Organizacja, osiągnięcie celów i realizacja zadań na czas.
 - Słuchanie innych i zdobywanie ich zaufania.
 - Wsparcie, opieka i świadczenie usług innym.
 - Chęć utrzymania status quo w celu ustabilizowania relacji i sytuacji.
 - Utrzymywanie spójności i świadczenie usług.
 - Umiejętność podejmowania błyskotliwych decyzji w interesie organizacji i zespołu.
-

OGRANICZENIA DLA ZESPOŁU

Wszystkie zespoły posiadają mocne strony, które dodają wartości organizacji, równocześnie jednak mają swoje ograniczenia. Ograniczenia tego zespołu mogą być następujące:

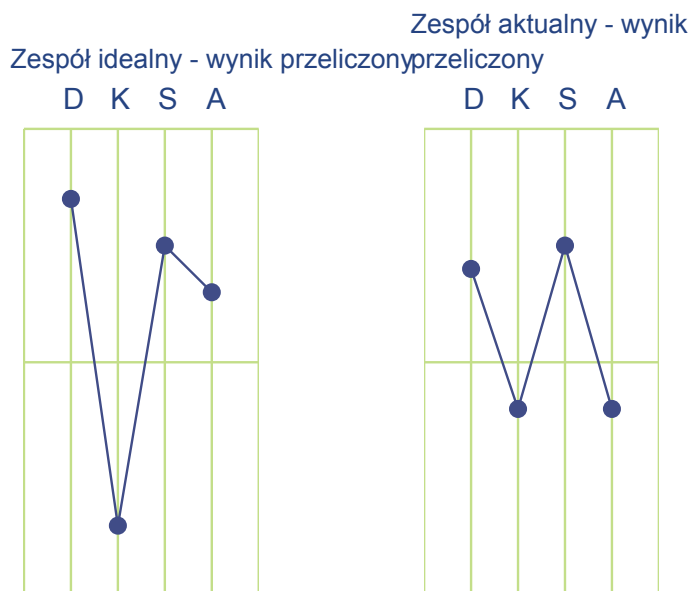
- Praca samodzielna raczej niż zespołowa.
 - Brak czasu na komunikację z innymi członkami zespołu.
 - Załamania komunikacji w zespole.
-

Uwagi

Poziom wykształcenia, doświadczenie zdolności i wiedza są bardzo istotnymi czynnikami charakteryzującymi członków zespołu i powinny być analizowane wspólnie z wnioskami powyżej.

PORÓWNANIE - PROFIL IDEALNEGO ZESPOŁU vs. PROFIL AKTUALNEGO ZESPOŁU

Poniżej znajdują się Profil Idealnego Zespołu oraz Profil Aktualnego Zespołu.



Ze względu na fakt iż zespół aktualnie charakteryzuje się niezależnością i silną wolą, może nie zwracać w wystarczającym stopniu uwagi na szczegóły i nie być w stanie przyjąć uległego stylu wymaganego przez organizację. Dlatego prawdopodobnie nie będzie działać ostrożnie oraz analizować danych i informacji w celu znalezienia praktycznych rozwiązań problemów. W rezultacie, może nie koncentrować się na szczegółach i nie analizować możliwych konsekwencji przed podjęciem decyzji.

TABELA RÓL ZESPOŁOWYCH

Tabela poniżej pokazuje natężenie występowania każdej z ról w omawianym zespole. Role dzielą się na trzy kategorie - mocne strony, zrównoważone, ograniczenia.

Istotne role zespołowe

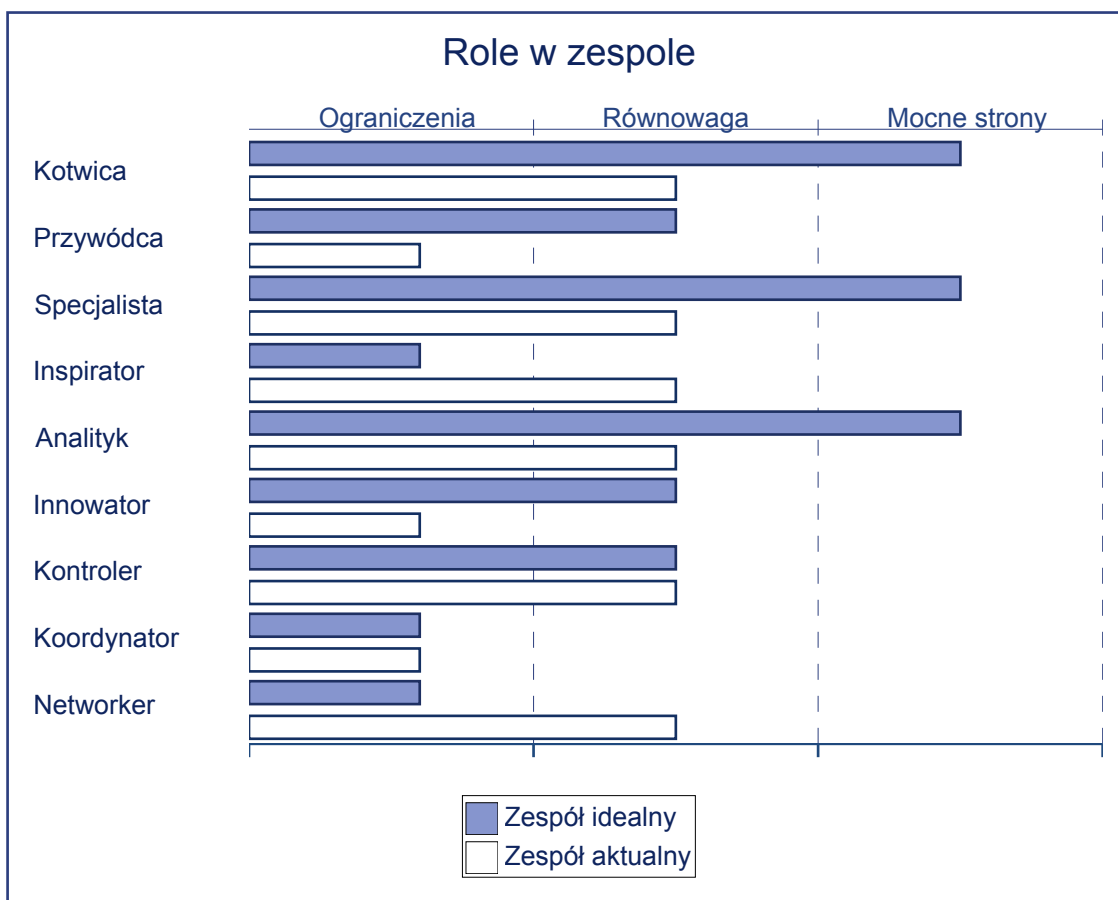
Role zespołowe wymienione jako istotne w części zatytułowanej "Idealna rola dla zespołu", które powinny znajdować się w części "Mocne strony" w Tabeli ról, są następujące:

Kotwica

Specjalista

Analitik

Jeśli role określone są jako "Zrównoważone", mogą nieznacznie wpłynąć na pogorszenie wyników zespołu. Jednak, jeśli znajdują się w części "Ograniczenia", taka sytuacja może być przyczyną braku osiągnięć zespołu. Jest absolutnie konieczne by wpływ jaki ma każde z ograniczeń był dokładnie przeanalizowany.



OGRANICZENIA

Komentarze poniżej odnoszą się do potencjalnych ograniczeń tego zespołu. Niezwykle ważna jest analiza wpływu jaki mogą one mieć na ostateczną zdolność zespołu do współpracy i osiągnięcia optymalnych wyników, szczególnie jeśli są określone jako ważne w stosunku do Profilu Idealnego Zespołu. Jednak, jeśli powyżej nie są one oznaczone jako istotne, istnieje prawdopodobieństwo, że ich brak nie będzie miał znaczącego wpływu na zespół.

Przywódca

Widoczny niedobór osób mogących pełnić rolę Przywódcy sugeruje, że zespół może mieć trudności w tworzeniu długofalowych strategii, realizacji założeń i osiągnięciu rezultatów. Może nie mieć wystarczającej siły przebicia do posuwania się do przodu w sytuacjach niepewnych.

Inspirator

Wyraźny niedobór osób mogących pełnić rolę Inspiratora może skutkować spadkiem entuzjazmu i morale, a co za tym idzie brakiem efektywnej współpracy między członkami zespołu.

Innowator

Wydaje się, że ograniczeniem dla tego zespołu może być niedobór osób o kompetencjach Innowatora. Co za tym idzie, zespół może nie mieć wystarczającej umiejętności tworzenia i rozwijania nowych idei, podejmowania wyzwań i znajdowania kreatywnych rozwiązań trudnych problemów.

Networker

Można przypuszczać, że w zespole istnieje niedobór osób mogących pełnić rolę Networkera. Dlatego też zespół może nie mieć wystarczających zdolności do tworzenia sieci kontaktów oraz poszukiwania źródeł informacji, a co za tym idzie może mieć trudności w budowaniu relacji wewnętrznych i zewnętrznych.

POTYCZKI SIŁOWE/ WALKA O WŁADZĘ

Istnieją w tej grupie osoby które działają ze znacznie większą asertywnością, aktywnością i zamiłowaniem do rywalizacji niż inni członkowie tej grupy. Istotne jest uświadomienie wszystkim wpływu jaki działania tych osób mogą mieć na zespół.

Thomas Test

Kaczor Donald

Jacek od Agatki

Jaś od Małgosi

Sierotka Marysia

Gucio Pszczółek

Tomcio Paluch

Te silne osobowości mogą aktywnie współzawodniczyć chcąc zdobyć władzę, przewagę i kontrolę nad działaniami. Mogą także starać się zdobyć osobiste wsparcie kolegów i podwładnych, wynikające z uznania dla ich własnego wkładu w osiągnięcia zespołu. Mogą dążyć do przewyższania innych pod względem efektywności w realizacji celów i założeń, możliwe jest nawet, że spowodują pojawienie się tu elementu niezdrowej rywalizacji i osobistej niedelikatności. W wielu przypadkach ich cele mogą być realizowane kosztem innych, lub organizacji jako całości.

Wspomniani wyżej członkowie zespołu, chociaż podzielają tę samą silną potrzebę osiągania celów i wymiernych korzyści, mogą przyjmować różne strategie ich realizacji. Należy właściwie zrozumieć te możliwie różne style działania. Osoby te mogą nie zawsze posiadać taki sam poziom zdolności interpersonalnych, umiejętności dostrzegania szczegółów, zdolności technicznych, tempa lub energii. Zarówno ich podobieństwa, jak i różnice mogą prowadzić ich do otwartej rywalizacji, lub nawet agresywności. Niektórzy będą z niecierpliwością podchodzili do tworzenia i wprowadzania w życie planów i strategii, podczas gdy podejście innych do tego zagadnienia może być bardziej cierpliwe, metodyczne i ustrukturyzowane. Te różnice w stylach mogą być frustrujące dla niektórych osób w grupie, co może prowadzić do otwartego konfliktu.

Wpływ tego zjawiska na zespół jako całość, jak i na poszczególne osoby, może być destabilizujący i ograniczający produktywność.

RANKING -2 GWIAZDKI

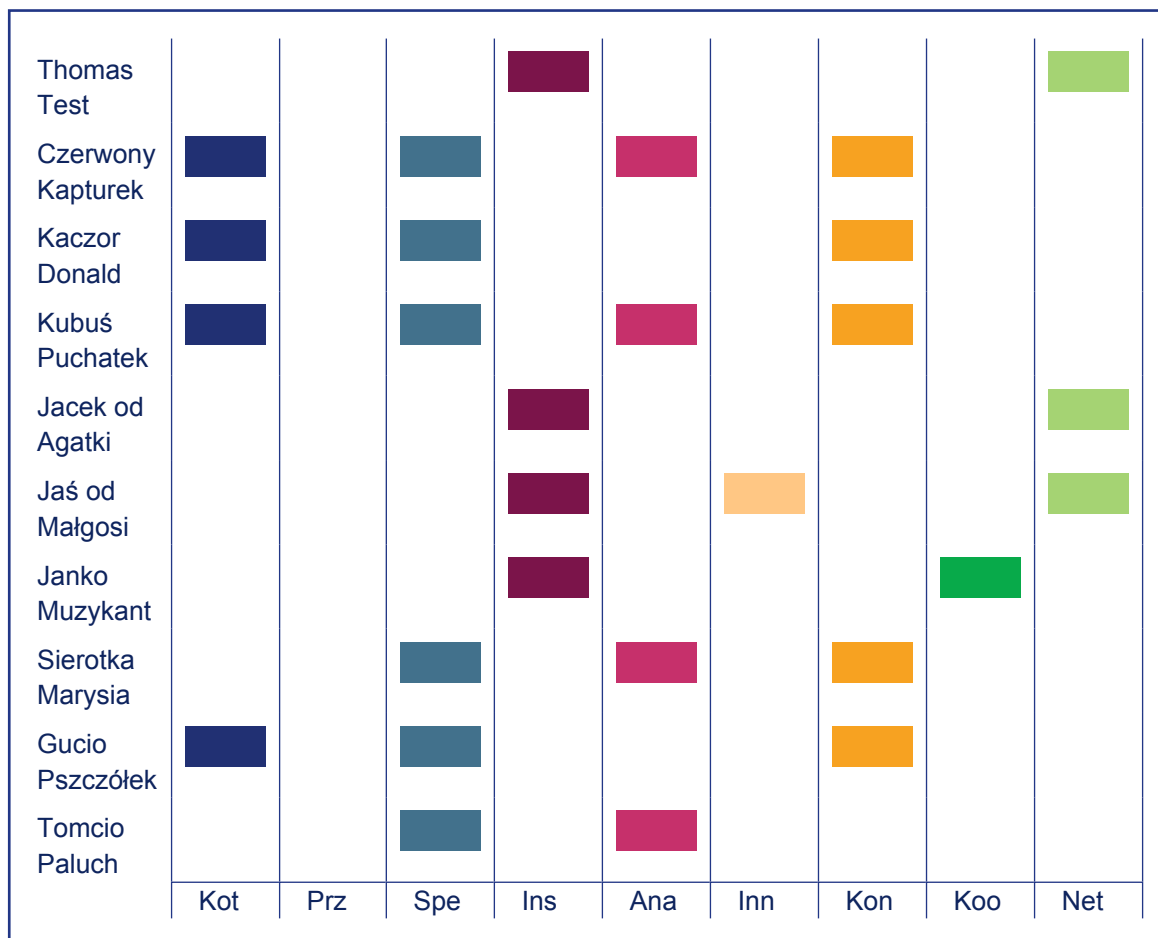
Wymagania wynikające z Profilu Idealnego Zespołu i styl zachowania określony na podstawie Profilu Aktualnego mają bardzo mało elementów wspólnych. Jednak, jeśli zespół zdobędzie potrzebne specjalistyczne umiejętności i doświadczenie, a także koszyk kompetencji istotnych dla konkretnie wykonywanego zadania, w dalszym ciągu może odnieść sukces.










Równie ważne jest by dokładnie zrozumieć i ocenić wszystkie możliwe konsekwencje takiej sytuacji, opisane w innych częściach raportu. Wpływ tych czynników na wyniki zespołu, a w efekcie końcowym jego przetrwanie lub rozwiązanie może być decydujący.

Równie ważne jest zapewnienie, by wiedza specjalistyczna, wykształcenie, wartości i doświadczenie członków zespołu były adekwatne do stanowisk jakie zajmują. Jeśli tak będzie i jeśli będzie można odczuć, że różnice między oczekiwanym a rzeczywistym stylem zachowania zespołu są do zaakceptowania, pojawi się pewne, choć ograniczone, prawdopodobieństwo odniesienia przez zespół sukcesu.

Ponieważ wymagania określone w Profilu Aktualnego Zespołu różnią się od tych, które wynikają z Profilu Idealnego Zespołu, bardzo wskazane jest ponowne wykonanie wyczerpującej i dokładnej analizy sytuacji, zaczynając od ponownej analizy założeń na jakich opiera się Profil Idealny.

W sytuacji kiedy te założenia zostaną potwierdzone, opcją do przemyślenia będzie w pierwszej kolejności restrukturyzacja zespołu, zaplanowana na średni bądź dłuższy okres czasu. Po drugie, jeśli ta grupa posiada unikatowy zestaw specjalistycznych umiejętności, doświadczeń lub/i kompetencji, których inni potencjalni pracownicy mogą nie posiadać, zalecane jest by kadra zarządzająca odpowiedzialna za działania przez nich wykonywane miała pełną świadomość tej sytuacji.



Legenda			Ana	Analityk	
Kot	Kotwica		Inn	Innowator	
Prz	Przywódca		Kon	Kontroler	
Spe	Specjalista		Koo	Koordinator	
Ins	Inspirator		Net	Networker	

KOTWICA

- Posiada zdolności organizacyjne
- Jest w stanie ciężko pracować
- Problemy rozwiązuje w sposób systematyczny
- Posiada wyczucie tego co jest osiągalne, dostępne i wartościowe
- Może nie angażować się w realizację własnych zainteresowań
- Posiada gotowość do efektywnego działania

PRZYWÓDCA

- Motywuje się samodzielnie, posiada energię i potrzebę osiągnięcia celów
- Asertywnie stawia wyzwania innym, może popychać ich do działania i podejmowania decyzji
- Największy wysiłek podejmuje w sytuacji konfrontacji, dobrze działa pod presją i prowokuje innych do działania

- Kwestionuje status quo i posiada gotowość do podejmowania niepopularnych decyzji w celu znalezienia korzystnego wyjścia z negatywnej sytuacji

SPECJALISTA

- Jakość, wysokie standardy i pracowitość.
- Prostolinijność
- Dąży do poziomu specjalisty/ eksperta w swojej dziedzinie
- Zwykle preferuje działanie w obrębie wąskiej specjalizacji

INSPIRATOR

- Posiada umiejętność przekonywania innych
- Wpływa na zwiększenie zaangażowania innych w działania zespołu
- Wydobywa talenty
- Unika działań, które mogą być postrzegane jako nie fair

ANALITYK

- Dociekliwy, prostolinijny i poważny
- Po dokładnym przemyśleniu podejmuje błyskotliwe decyzje
- Bada wszystkie czynniki tak, by informacja jaką podaje była wyczerpująca i oparta na faktach
- Dąży do doskonałości w dziedzinach których elementem jest szczegółowe planowanie strategiczne

INNOWATOR

- Rozpoczyna nowe projekty lub wspiera zespół kiedy wyniki nie są osiągnięte
- Dostarcza innowacyjnych i kreatywnych pomysłów na nowe produkty i usługi, sposobów redukcji kosztów i zwiększenia wydajności
- Jednak, jej/ jego pomysły mogą być zbyt daleko idące, bez żadnej formy samodzielnej weryfikacji

KONTROLER

- Ceni ciężką pracę, dbałość o detale i dotrzymanie obietnic
- Dobry słuchacz, potrafi skoncentrować się tak, by informacje jakie przekazuje były wolne od błędów
- Dąży do utrzymania najwyższych standardów, dlatego nie podejmuje się zadania, którego nie będzie w stanie dokończyć
- Efektywnie działa w obrębie jasno zdefiniowanych wytycznych, prawdopodobnie będzie dążyć do dokończenia jednego zadania zanim podejmie się wykonywania następnego
- Zwykle radzi sobie z dotrzymaniem ustalonych terminów

KOORDYNATOR

- Zachęca, posiada umiejętność łagodzenia napięć
- Okazuje chęć pomocy innym przy rozwiązywaniu ich osobistych problemów
- Potrafi zmotywować zespół do lepszej współpracy
- Zwykle stawia zespół i jego wyniki na pierwszym miejscu
- Potrafi słuchać innych, zwykle jest lubianym członkiem zespołu

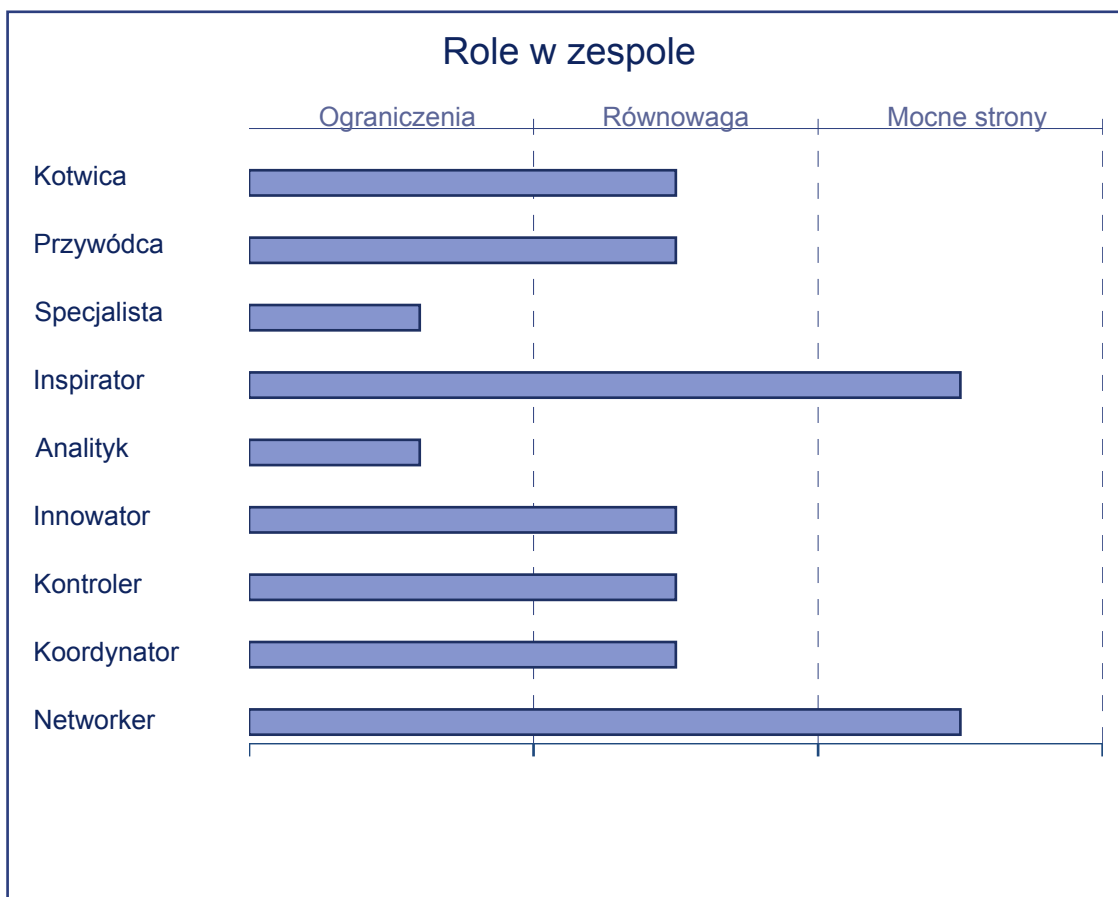
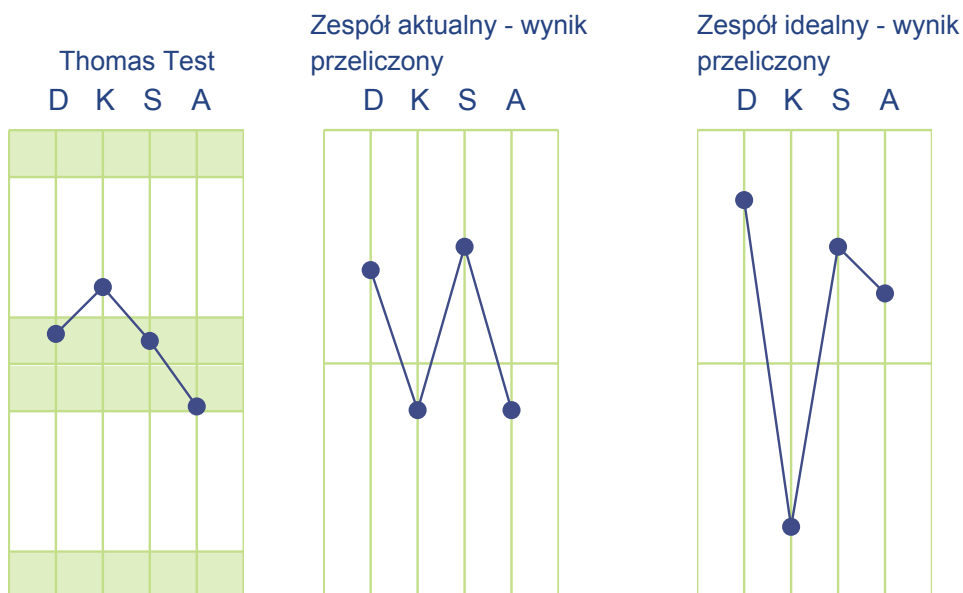
NETWORKER

- Wprowadza zespół w sieć kontaktów
- Łatwo zdobywa źródła informacji i zarządza nimi



- Dobrze się komunikuje, zarówno wewnątrz zespołu, jak i poza nim
- Dodaje wartości i poszukuje możliwości

Thomas Test



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

INSPIRATOR

Ponieważ osoba ta posiada istotną umiejętność przekonywania innych do swojego punktu widzenia, będzie w stanie budować pozytywne relacje z innymi, a do zespołu lub organizacji wносить entuzjazm i interesujące idee.

Potrafi budować morale, wzbudza pewność i zaufanie. Jej/jego opanowanie, przyjazne usposobienie i komunikatywność są ważnymi wartościami dla zespołu. Wdzięk, postawa i zdecydowanie towarzyskie nastawienie to ponadprzeciętne zdolności interpersonalne tej osoby.

NETWORKER

Omawiana osoba instynktownie nawiązuje kontakty z dużą ilością ludzi i źródeł informacji. Korzystając ze swojej ogromnej umiejętności przekonywania i komunikowania się wchodzi w relacje ze wszystkimi których spotyka.

Wnosi do zespołu element witalności, entuzjastycznie komunikując się zarówno w zespole, jak i poza nim. Potrafi zaadaptować i rozwinąć innowacyjne idee innych. Widzi w zespole możliwość wdrożenia w życie nowych projektów i jest w stanie go efektywnie motywować, chociaż czasami przytłacza go swoją gadatliwością.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Omawiana osoba ma zdolności interpersonalne i lubi komunikować się z otoczeniem. Jednak, w zespole potrzebna jest osoba bardziej zdystansowana i dociekliwa, która będzie podchodzić do rozwiązywania problemów w sposób praktyczny, raczej niż emocjonalny. Dlatego omawiana osoba może być postrzegana jako zbyt gadatliwa i zbyt mocno skoncentrowana na robieniu dobrego wrażenia.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil Idealnego Zespołu definiuje jego członków jako osoby usługowe i ostrożne z natury. Ta osoba jednak odznacza się silną wolą i niezależnością i jako taka może nie być wystarczająco ostrożna. Może też nie analizować okoliczności przed podjęciem działań. W rezultacie osoba może czuć się niekomfortowo w zespole który zakłada działania systematyczne, dokładne i dostosowujące się.

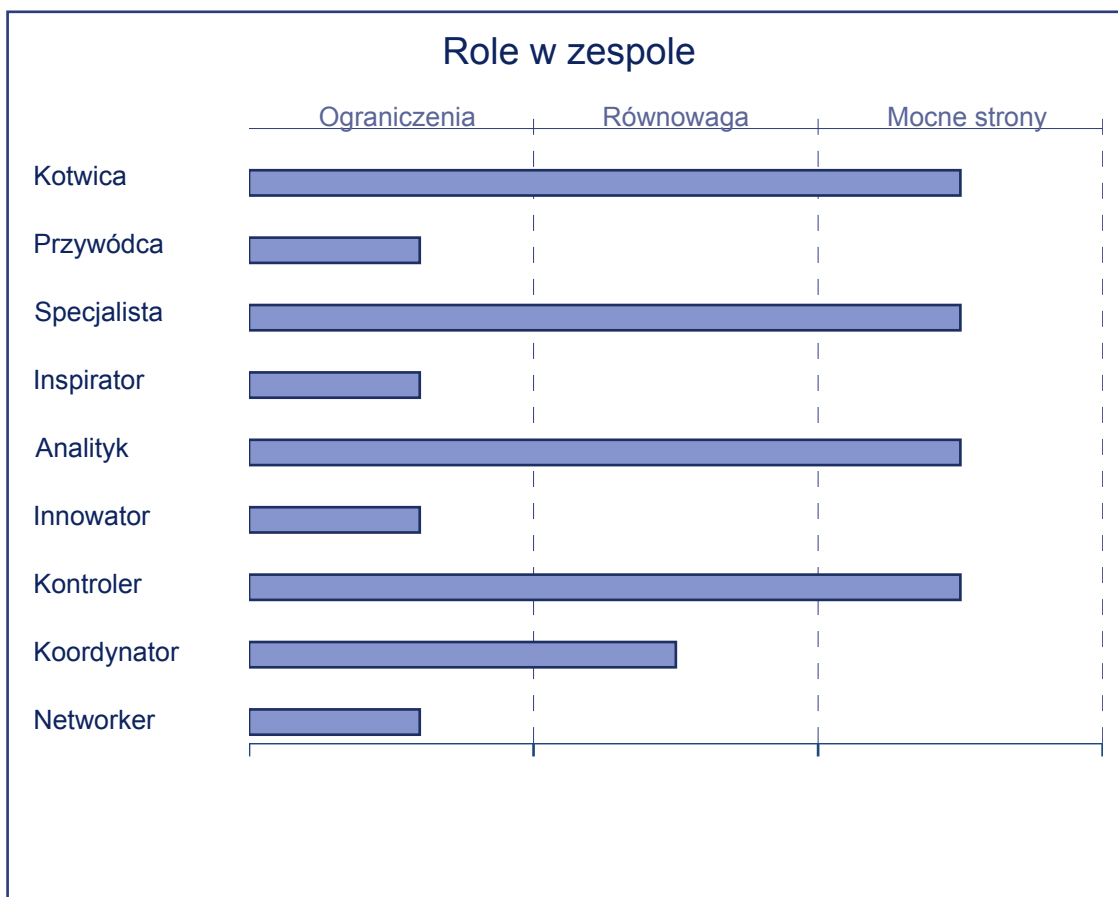
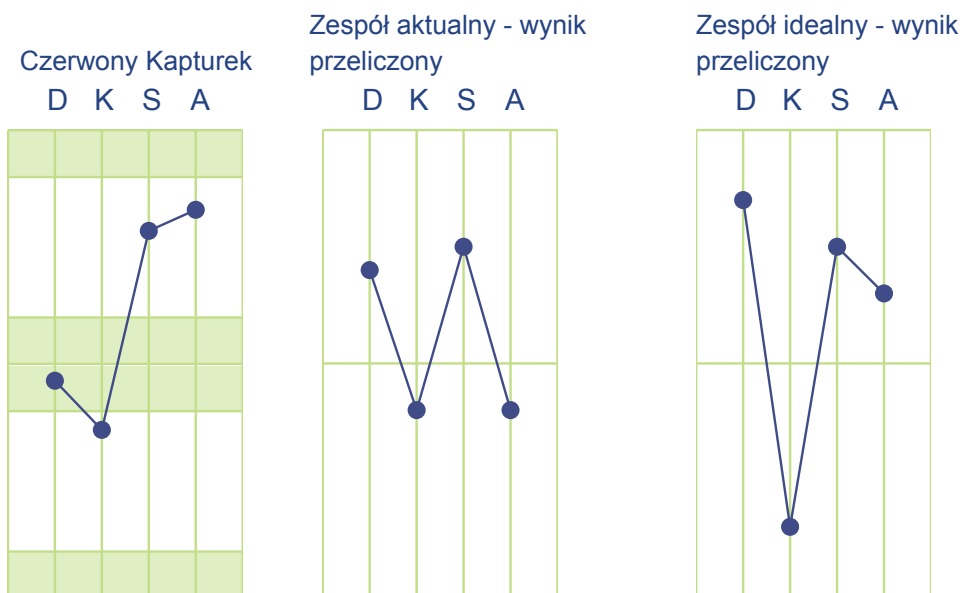
Podsumowując, ta przyjazna i komunikatywna osoba może mieć trudności w radzeniu sobie z wymogami dociekliwości i powagi. Zdobywa zaangażowanie innych przekonując ich do swojego punktu widzenia. Może mieć to odwrotny wpływ na członków zespołu z natury bardziej podejrzliwych, a mniej swobodnych. Osoba może być niekonsekwentna przy wyciąganiu wniosków, ponieważ nie bada w wystarczający sposób problemów i okoliczności.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Czerwony Kapturek



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

KOTWICA

Omawiana osoba ma naturalną inklinację do działania w zespole. Odpowiedzialnie wykonuje zadania, szczególnie polegające na planowaniu, organizowaniu, administracji.

Najbardziej skutecznie organizuje codzienne działania i zapewnia, że wszystkie projekty są doprowadzone do końca. Działa w sposób metodyczny, według istniejących systemów i zgodnie z procedurami administracyjnymi. Ponieważ jest to osoba odpowiedzialna i wspierająca, można na niej /nim polegać i mieć pewność, że wykona wszystkie zadania wymagające cierpliwości i wytrwałości. Jednak, może okazywać upór i nieustępliwość kiedy sądzi, że wymagania są niesprawiedliwe lub nieuzasadnione.

SPECJALISTA

Jako Specjalista omawiana osoba preferuje działania, gdzie głównym założeniem jest utrzymywanie wysokich standardów i jakości.

Jej/jego mocną stroną jest specjalistyczna wiedza w technicznej dziedzinie. Ma analityczne podejście do rozwiązywania problemów i będzie korzystać ze swojej systematyczności, precyzji i dbałości o szczegóły w celu dokonywania oceny wszystkich możliwości przez pójściem o krok dalej. Czynnikiem motywującymi dla tej osoby są bezpieczne środowisko w zespole, w szczególności jasno zdefiniowane cele, procedury działania i zakres posiadanej władzy.

ANALITYK

Omawiana osoba, jako Analityk, zwykle najbardziej w zespole zwraca uwagę na jakość i ryzyko, zawsze upewniając się, że przestrzegane są standardy i procedury operacyjne.

Dobrze rozwiązuje problemy techniczne, często specjalizuje się w dziedzinach związanych z zagadnieniami strategicznymi. Ponieważ jest systematyczna/y, dociekliwa/y i skrupulatna/y, będzie oczekiwać szczegółowych wyjaśnień i dążyć do dokładnego zrozumienia sytuacji zanim podejmie się wykonywania zadania.

Analitycy są znani ze swojej szczegółowości, a także ścisłego trzymania się zasad, reguł i precedensów.

KONTROLER

Omawiana osoba upewnia się że działania są prowadzone zgodnie z procedurami i systemami, w celu monitorowania sytuacji. Przekształca plany i pomysły w praktyczne rozwiązania.

Charakterystyczne dla tej osoby są pracowitość, dbałość o szczegóły i dotrzymywanie obietnic. Dobry słuchacz, potrafi się skoncentrować, by informacje jakie przekazuje były wolne od błędów. Dąży do utrzymania najwyższych standardów, dlatego nie podejmie się zadania, którego nie będzie w stanie dokończyć. Najlepsze wyniki osiąga działając w zgodzie z jasno określonymi procedurami, prawdopodobnie będzie dążyć do doprowadzenia jednego zadania do końca przed rozpoczęciem wykonywania kolejnego. Trzyma się wcześniej określonych terminów.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Ta nieagresywna z natury osoba może nie posiadać potrzebnego napędu do działania i stanowczości, jakie zakłada profil zespołu. Dlatego prawdopodobnie nie będzie motywować siebie i innych do osiągnięcia wymiernych rezultatów i może mieć trudności z poradzeniem sobie z presją napiętych terminów. W rezultacie może nie działać tak szybko jak zakłada to standard w dążeniu do realizacji zawodowych zadań. W końcu, należy zwrócić uwagę na fakt, iż ta ostrożna i logicznie myśląca osoba trzyma się zasad i procedur zamiast przyjmować postawę charakteryzującą się silną wolą i niezależnością. Może poświęcać zbyt dużo czasu na analizę informacji co może prowadzić do tego, że nie będzie podejmować potrzebnych działań lub decyzji. W rezultacie może namawiać innych do ostrożności zamiast niezależności w działaniu.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

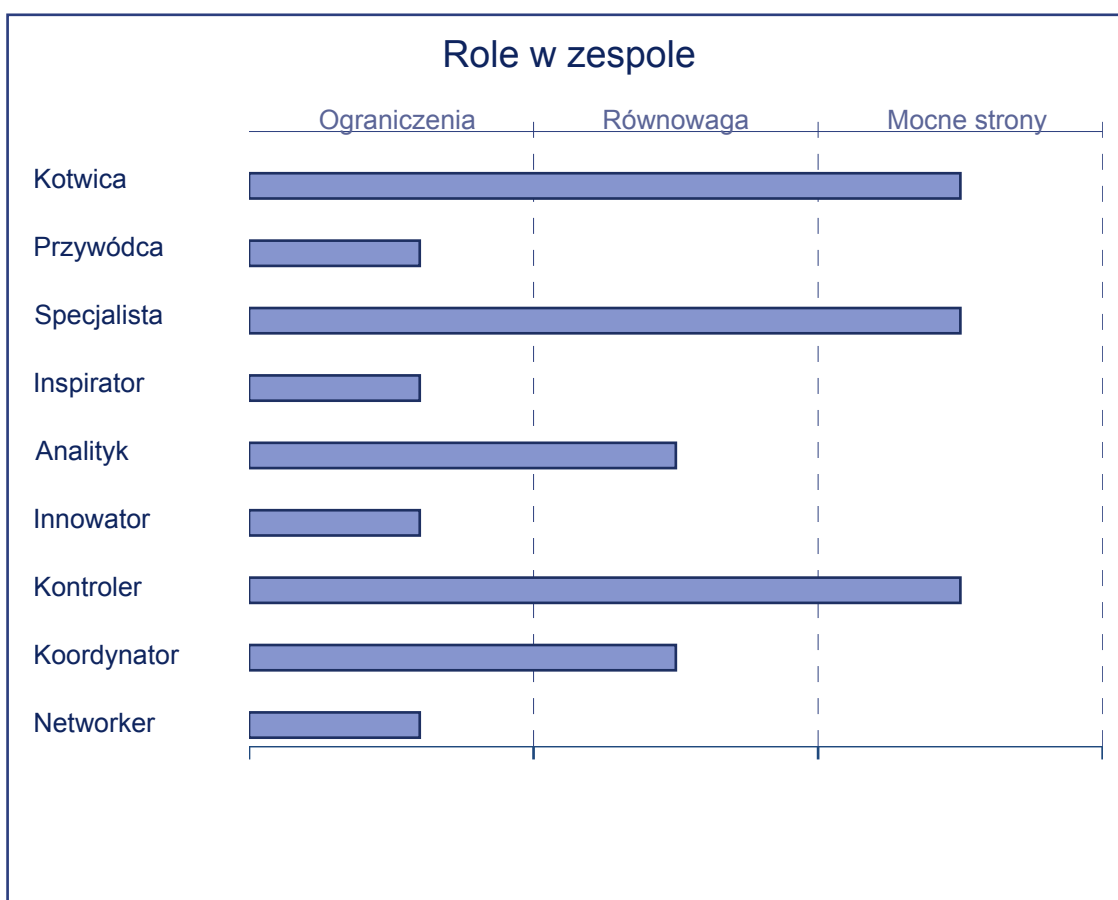
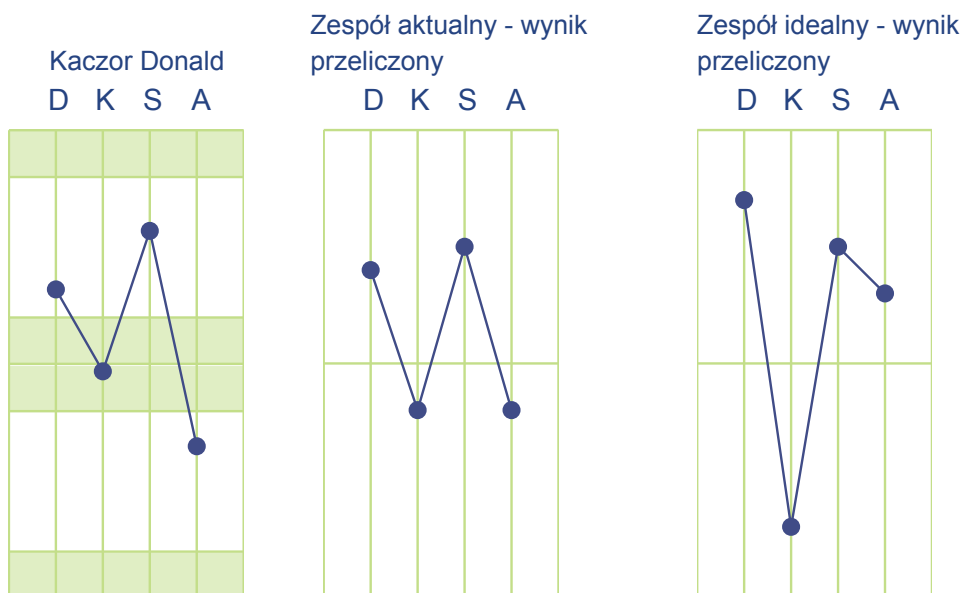
Profil Idealnego Zespołu określa jego członków jako osoby asertywne. Ta osoba natomiast jest z natury niewymagająca, dlatego radzenie sobie z presją lub dotrzymywanie napiętych terminów może być dla niej trudne. Może nie być tak szybka/i jak wymagają tego standardy, a jeśli chodzi o osiągnięcie wymiernych rezultatów - może nie popychać siebie i innych do działania z wystarczającą mocą. W rezultacie może być zbyt powolna/y i metodyczna/y w osiągnięciu swoich celów i założeń.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Kaczor Donald



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

KOTWICA

Jest to osoba, która planuje, organizuje i dba o przestrzeganie procedur dążąc do zapewnienia przewidywalności i stabilności, zarówno w zespole, jak i poza nim.

Posiada dobre umiejętności organizowania, umie ciężko pracować, zwykle rozwiązuje problemy w sposób systematyczny. Jest to osoba odpowiedzialna, która dobrze zdaje sobie sprawę co jest osiągalne i opłacalne. Zwykle jest lojalnym członkiem zespołu nie koncentrującym się jedynie na realizacji osobistych celów. Najczęściej okazuje gotowość do wykonywania w niezwykle skuteczny sposób działań które muszą być wykonane.

SPECJALISTA

Ta perfekcjonistycznie nastawiona osoba koncentruje się na badaniu i analizie informacji dla zespołu. Często specjalizuje się w dziedzinie, która jest dla niej/niego interesująca i zapewnia wiedzę techniczną tym członkom zespołu, którzy podchodzą z niechęcią lub brakiem zainteresowania do studiowania detali.

Angażuje się w dbałość o wysoką jakość i standardy i zapewnia, że są one utrzymywane. Jest w stanie tworzyć i wprowadzać w życie nowe systemy i procedury tak, by wszystkie ewentualności zostały zabezpieczone. Ze względu na swoje dążenie do poprawności może nietolerancyjnie podchodzić do osób dostarczających wyniki działań oparte na niewystarczająco dokładnych badaniach, lub w niewłaściwy sposób przedstawione.

Niechętnie deleguje mając przekonanie, że inni nie wykonają pracy tak dobrze jak ona sama/ on sam. Dlatego też czasami cierpi na przeładowanie obowiązkami. Pomimo swojej nietolerancji i sztywnych standardów będzie się starać poprawiać pracę która tych standardów nie spełnia w jak najbardziej dyplomatyczny sposób, uciekając się do komunikacji na piśmie, by uniknąć werbalnego konfliktu.

KONTROLER

Omawiana osoba jest graczem zespołowym", ciężko pracuje i konsekwentnie stara się doprowadzać nowe idee do logicznego końca.

Jest dobrze zorganizowana/y i systematyczna/y, tworzy strukturę i procedury dla większości sytuacji. Może odczuwać frustrację gdy jednocześnie prowadzone jest zbyt wiele projektów, woli zajmować się jednym zadaniem i doprowadzać je do końca przed rozpoczęciem kolejnego.

Omawiana osoba jest uważnym słuchaczem, prawdopodobnie będzie zdobywać respekt współpracowników dzięki swojej wiedzy i doświadczeniu, oraz umiejętności udzielania wartościowych rad i sugestii.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Z porównania profilu tej osoby z Profilem Aktualnego Zespołu wynika wysoki stopień dopasowania. Sugeruje to, że omawiana osoba posiada wszystkie cechy określone jako konieczne i dlatego jest w stanie efektywnie działać w tym zespole.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil Idealnego Zespołu definiuje jego członków jako osoby uslužne i ostrożne z natury. Ta osoba jednak odznacza się silną wolą i niezależnością i jako taka może nie być wystarczająco ostrożna. Może też nie analizować okoliczności przed podjęciem działań. W rezultacie osoba może czuć się niekomfortowo w zespole który zakłada działania systematyczne, dokładne i dostosowujące się.

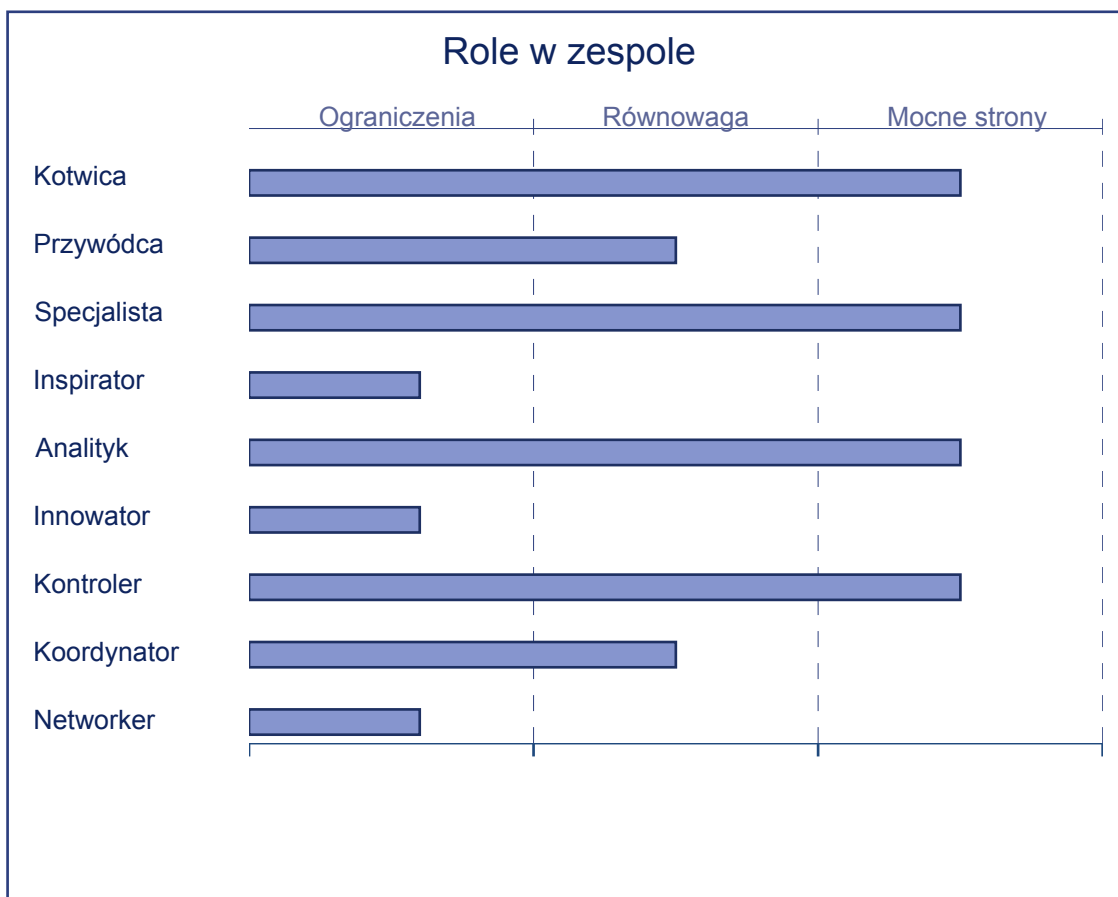
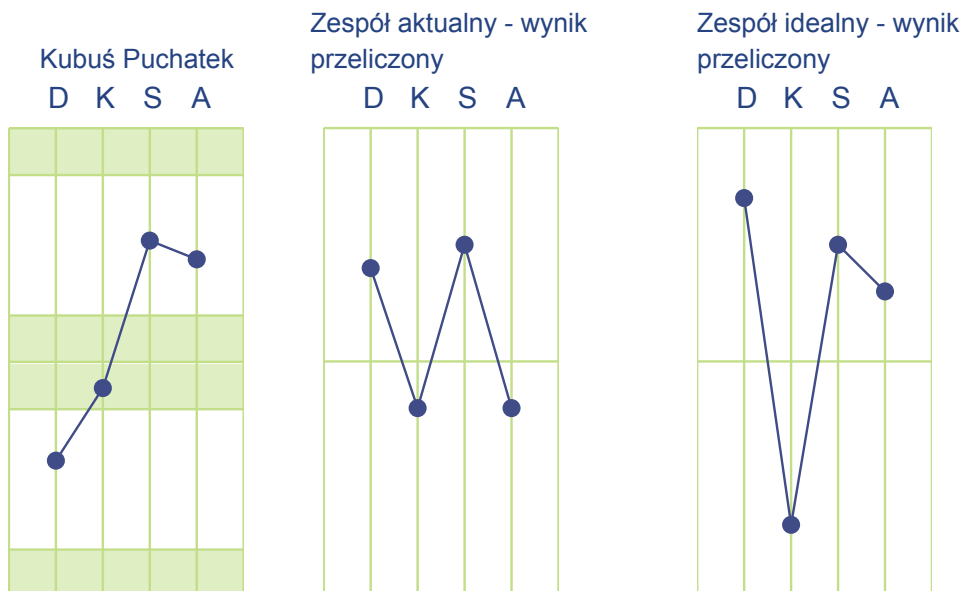
UWAGA

Analiza PPA tej osoby różni się znacząco od Profilu Idealnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego

działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Kubuś Puchatek



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

KOTWICA

Jest to gracz zespołowy" który planuje, organizuje i administruje większość jego działań.

Jest Kotwicą - osobą zdeterminowaną, odpowiedzialną i pracowitą. Czasami może okazywać upór i brak elastyczności, szczególnie w zmiennym środowisku. Dąży do utrzymania status quo i oczekuje wsparcia innych członków zespołu przy zapewnianiu stabilności.

Jest to osoba, która ustawia kolejność zadań do wykonania od najbardziej priorytetowych i wykonuje je po kolei w sposób jak najbardziej efektywny.

SPECJALISTA

Ta perfekcjonistycznie nastawiona osoba koncentruje się na badaniu i analizie informacji dla zespołu. Często specjalizuje się w dziedzinie, która jest dla niej/niego interesująca i zapewnia wiedzę techniczną tym członkom zespołu, którzy podchodzą z niechęcią lub brakiem zainteresowania do studiowania detali.

Angażuje się w dbałość o wysoką jakość i standardy i zapewnia, że są one utrzymywane. Jest w stanie tworzyć i wprowadzać w życie nowe systemy i procedury tak, by wszystkie ewentualności zostały zabezpieczone. Ze względu na swoje dążenie do poprawności może nietolerancyjnie podchodzić do osób dostarczających wyniki działań oparte na niewystarczająco dokładnych badaniach, lub w niewłaściwy sposób przedstawione.

Niechętnie deleguje mając przekonanie, że inni nie wykonają pracy tak dobrze jak ona sama/ on sam. Dlatego też czasami cierpi na przeładowanie obowiązkami. Pomimo swojej nietolerancji i sztywnych standardów będzie się starać poprawiać pracę która tych standardów nie spełnia w jak najbardziej dyplomatyczny sposób, uciekając się do komunikacji na piśmie, by uniknąć werbalnego konfliktu.

ANALITYK

Omawiana osoba wnosi do zespołu cenny wkład badawczy i analityczny. Ostrożnie podejmuje decyzje, upewniając się, że nie podejmowane są nierozważne zobowiązania. Preferuje pracę bez ograniczeń czasowych, by dochodzić do jak najlepszych rozwiązań.

Jest poważna/y, dociekliwa/y, lubi zajmować się projektami wymagającymi dogłębnych badań oraz oceny pomysłów i sugestii. Można polegać na tej osobie w zakresie tworzenia rozwiązań o wysokim standardzie. Najlepsze relacje buduje z osobami które dzielają jej/jego zainteresowanie aspektami technicznymi lub specjalistycznymi, lubi pracę w zespole osób podobnie ukierunkowanych.

KONTROLER

Styl działania tej osoby można określić jako systematyczne podejście do osiągnięcia dokładnych wyników, zwracanie uwagi na detale oraz determinacja w doprowadzaniu zadań do końca.

Prawdopodobnie uważnie słucha i bierze pod uwagę opinie i poglądy innych. Potrafi utrzymać koncentrację przez długi czas i dąży do wykonania zadań zgodnie z najwyższymi standardami. Omawiana osoba działa najlepiej w sytuacji kiedy może oprzeć się na jasno zdefiniowanych procedurach.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Ta nieagresywna z natury osoba może nie posiadać potrzebnego napędu do działania i stanowczości, jakie zakłada profil zespołu. Dlatego prawdopodobnie nie będzie motywować siebie i innych do osiągnięcia wymiernych rezultatów i może mieć trudności z poradzeniem sobie z presją napiętych terminów. W rezultacie może nie działać tak szybko jak zakłada to standard w dążeniu do realizacji zawodowych zadań. W końcu, należy zwrócić uwagę na fakt, iż ta ostrożna i logicznie myśląca osoba

trzyma się zasad i procedur zamiast przyjmować postawę charakteryzującą się silną wolą i niezależnością. Może poświęcać zbyt dużo czasu na analizę informacji co może prowadzić do tego, że nie będzie podejmować potrzebnych działań lub decyzji. W rezultacie może namawiać innych do ostrożności zamiast niezależności w działaniu.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

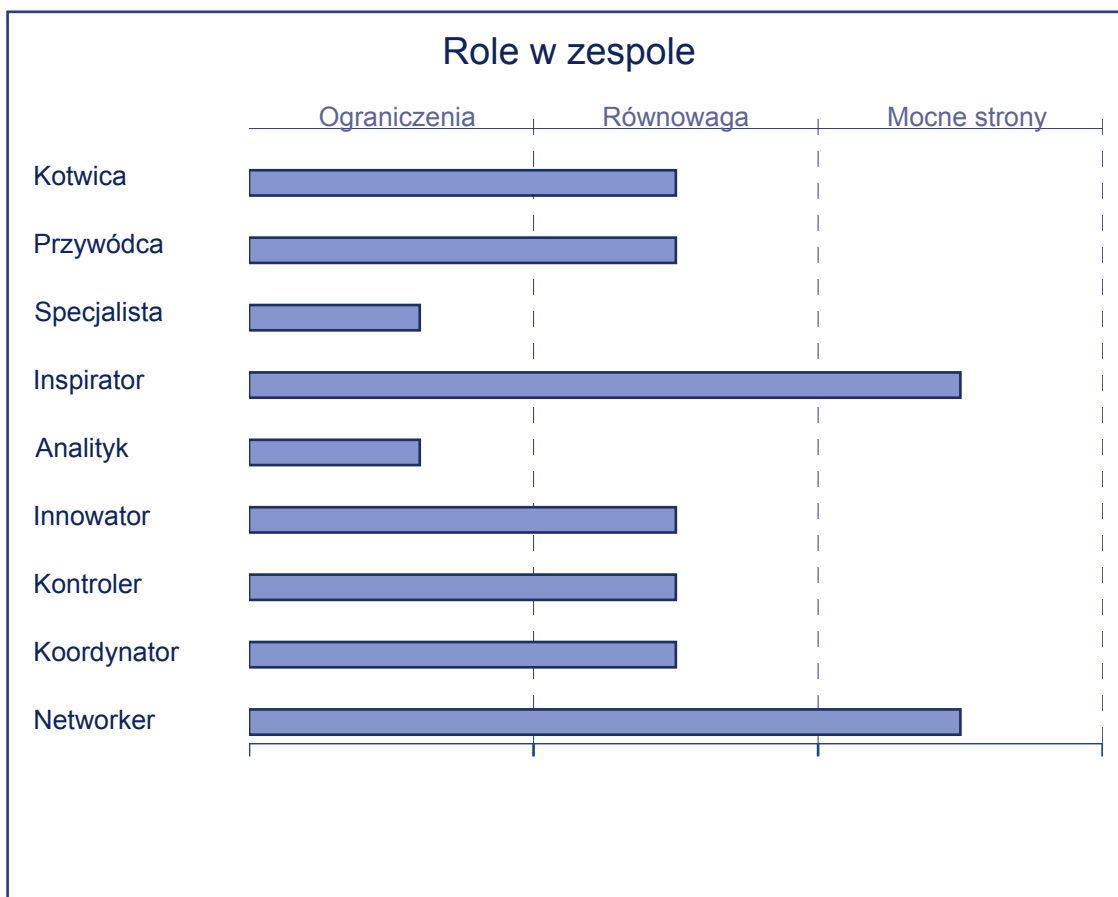
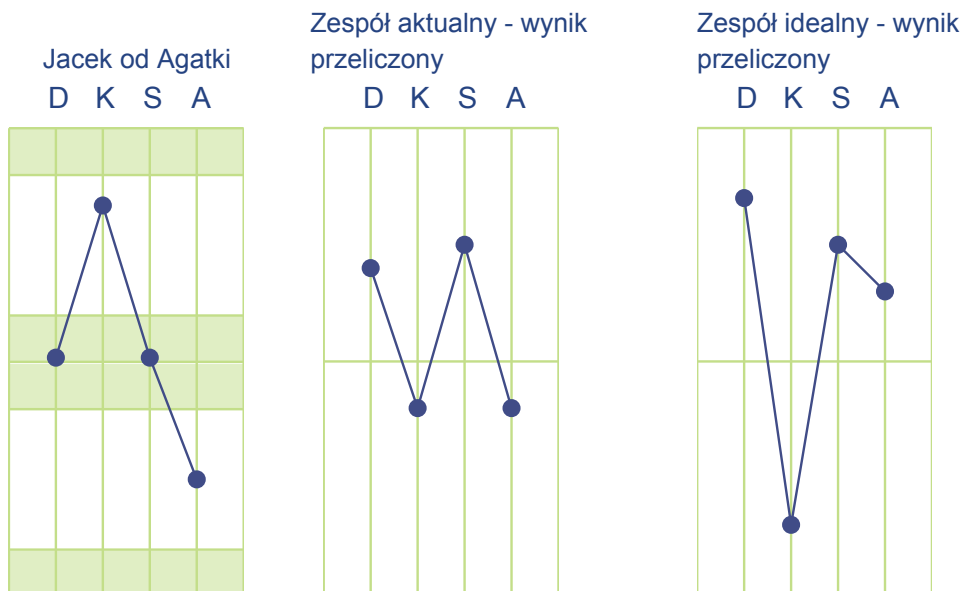
Profil Idealnego Zespołu określa jego członków jako osoby asertywne. Ta osoba natomiast jest z natury niewymagająca, dlatego radzenie sobie z presją lub dotrzymywanie napiętych terminów może być dla niej trudne. Może nie być tak szybka/i jak wymagają tego standardy, a jeśli chodzi o osiągnięcie wymiernych rezultatów - może nie popychać siebie i innych do działania z wystarczającą mocą. W rezultacie może być zbyt powolna/y i metodyczna/y w osiągnięciu swoich celów i założeń.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Jacek od Agatki



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

INSPIRATOR

Omawiana osoba powinna mieć możliwość regularnego zdobywania uznania swoich współpracowników.

Jako Inspirator charakteryzuje się takimi cechami jak optymizm, umiejętność przekonywania innych i wzbudzania ich entuzjazmu oraz budowanie silnego ducha zespołu. Ponieważ jest pewna/y siebie i pozytywnie nastawiona/y będzie inspirować innych i efektywnie nimi kierować. Ma dużą potrzebę budowania relacji i poszukuje możliwości regularnych interakcji z innymi.

NETWORKER

Omawiana osoba instynktownie nawiązuje kontakty z dużą ilością ludzi i źródeł informacji. Korzystając ze swojej ogromnej umiejętności przekonywania i komunikowania się wchodzi w relacje ze wszystkimi którymi spotyka.

Wnosi do zespołu element witalności, entuzjastycznie komunikując się zarówno w zespole, jak i poza nim. Potrafi zaadaptować i rozwinąć innowacyjne idee innych. Widzi w zespole możliwość wdrożenia w życie nowych projektów i jest w stanie go efektywnie motywować, chociaż czasami przytłacza go swoją gadatliwością.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Omawiana osoba ma zdolności interpersonalne i lubi komunikować się z otoczeniem. Jednak, w zespole potrzebna jest osoba bardziej zdystansowana i dociekliwa, która będzie podchodzić do rozwiązywania problemów w sposób praktyczny, raczej niż emocjonalny. Dlatego omawiana osoba może być postrzegana jako zbyt gadatliwa i zbyt mocno skoncentrowana na robieniu dobrego wrażenia.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil Idealnego Zespołu definiuje jego członków jako osoby usługowe i ostrożne z natury. Ta osoba jednak odznacza się silną wolą i niezależnością i jako taka może nie być wystarczająco ostrożna. Może też nie analizować okoliczności przed podjęciem działań. W rezultacie osoba może czuć się niekomfortowo w zespole który zakłada działania systematyczne, dokładne i dostosowujące się.

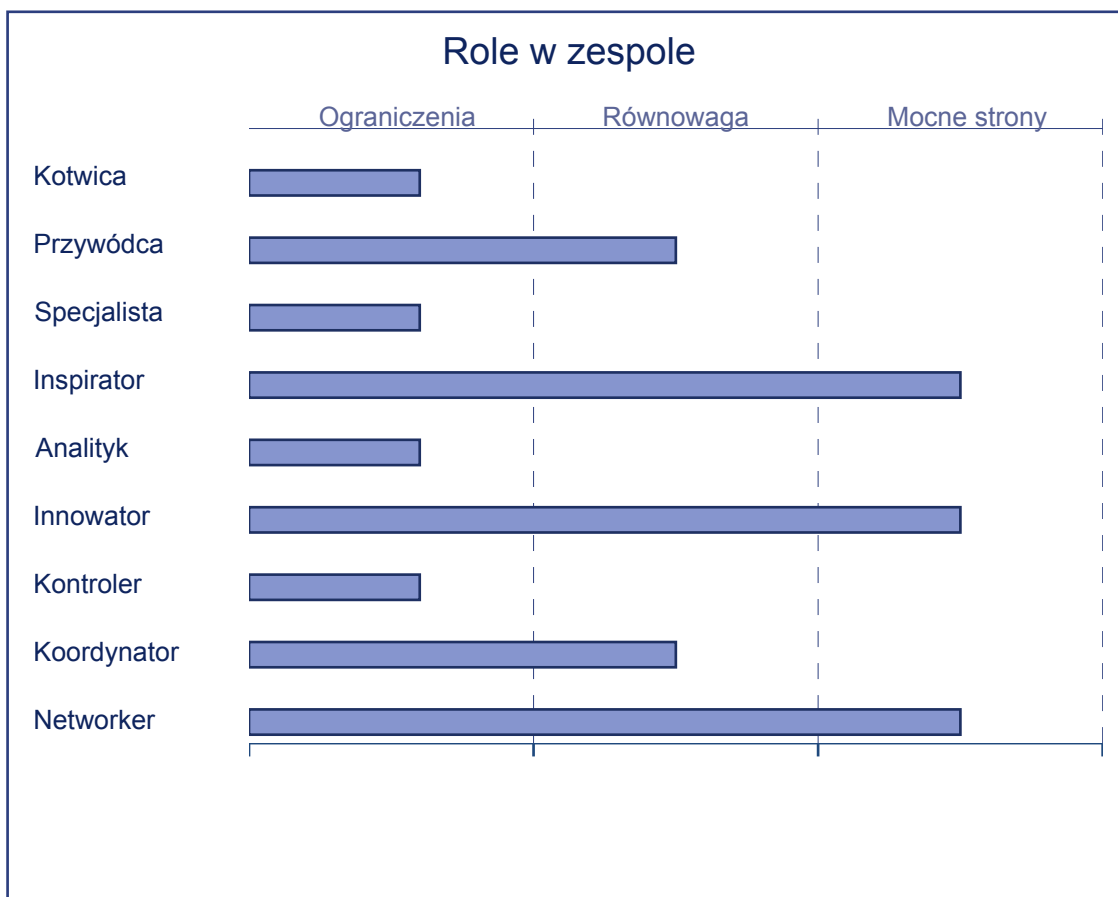
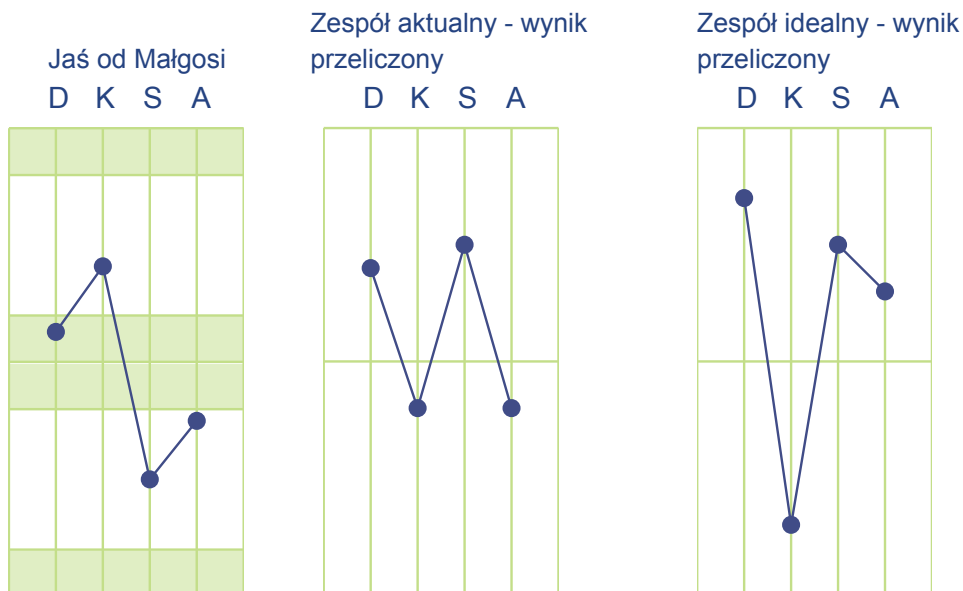
Podsumowując, ta przyjazna i komunikatywna osoba może mieć trudności w radzeniu sobie z wymogami dociekliwości i powagi. Zdobywa zaangażowanie innych przekonując ich do swojego punktu widzenia. Może mieć to odwrotny wpływ na członków zespołu z natury bardziej podejrzliwych, a mniej swobodnych. Osoba może być niekonsekwentna przy wyciąganiu wniosków, ponieważ nie bada w wystarczający sposób problemów i okoliczności.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Jaś od Małgosi



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

INSPIRATOR

Omawiana osoba wnosi do zespołu optymizm i entuzjazm. Potrafi przekonać innych do swojej wizji i sprawić, by realizowany był nakreślony cel. Jest niezastąpiona/y w generowaniu ducha zespołu, jest w stanie wpływać na nastawienie i motywację innych.

Ponieważ jest w stanie z łatwością wchodzić w relacje z innymi wnosi do zespołu element zabawy nawet wtedy, gdy wyniki tego nie uzasadniają. Kluczową rolą tej osoby powinno być zachęcanie innych do wykorzystania swoich naturalnych zdolności w celu osiągnięcia jak najlepszych wyników dla zespołu. Ma wyjątkowo silną potrzebę zarówno konsultowania, jak i współpracy z innymi.

INNOWATOR

Omawiana osoba potrafi omijać konwencje, ma silną wolę i gotowość do podejmowania ryzyka w celu osiągnięcia najlepszych wyników.

Jako Innowator ma również umiejętność budowania nowych koncepcji i rozwoju nowych idei. Dużo wymaga i szybko podejmuje decyzje. Posiada wewnętrzną motywację, ale jeśli nie zależy od tego wynik, może unikać działania zespołowego. Współpracownicy i podwładni mogą postrzegać tę osobę jako wymagającą, niecierpliwą, wyjątkowo niekonwencjonalną i trudną w relacjach z innymi.

NETWORKER

Networker tworzy rozległą sieć kontaktów i źródeł. Przekonuje i efektywnie się komunikuje, buduje relacje.

Najważniejszą cechą tej osoby jest umiejętność zdobywania zewnętrznych kontaktów i poszukiwania źródeł informacji. Dlatego też najprawdopodobniej jest to osoba, która niezwykle efektywnie się komunikuje, zarówno w zespole, jak i poza nim. Networker potrafi wykorzystać pomysły innych w entuzjastyczny sposób poszukując możliwości wprowadzenia ich w życie.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Przy porównaniu z aktualnym profilem zespołu uwidaczniają się pewne różnice. Osoba ta jest aktywna i niespokojna z natury, a praca rutynowa może go/ją nudzić. Może brakować mu/jej koniecznej wytrwałości i odpowiedzialności. Dlatego raczej nie będzie zdyscyplinowany/a i konsekwentny/a w działaniu lub udzielaniu wsparcia innym. Na tej podstawie można sądzić, że osoba raczej nie będzie miała pożądanego cierpliwości i tolerancji koniecznej by efektywnie wykonywać zadania zespołowe.

W końcu, należy zwrócić uwagę na fakt, iż ta przyjazna, przekonująca i komunikatywna osoba może nie posiadać umiejętności działania w sposób dociekliwy i refleksyjny. Może zbyt mocno koncentrować się na własnej popularności i może być postrzegana/y jako zbyt pewna/y siebie i zbyt optymistycznie podchodzący/a do swoich możliwości. Omawiana osoba może także odznaczać się brakiem konsekwencji przy wyciąganiu wniosków i podejmować emocjonalne, raczej niż praktyczne, decyzje.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil idealnego Zespołu zakłada, iż jego członkowie będą charakteryzować się podejściem stabilnym i odpowiedzialnym. Osoba ta natomiast może być niespokojna, może nudzić się pracą rutynową i nie być wystarczająco wytrwała/y i konsekwentna/y by egzekwować wykonanie zadań lub wspierać innych. Ta aktywna osoba może nie mieć wystarczającej cierpliwości i tolerancji i dlatego może odczuwać frustrację pracując w zespole zachęcającym swoich członków do wykonywania zadań w sposób stabilny i rozważny.

Ponadto ta silna i niezależna osoba może nie umieć w wystarczającym stopniu się podporządkować i zachowywać odpowiedniej ostrożności. Może nie egzekwować uważności lub nie zapewniać danych analitycznych przed podjęciem działań lub decyzji. Dbałość do detale i systematyczne podejście nie są naturalnymi cechami u tej osoby.

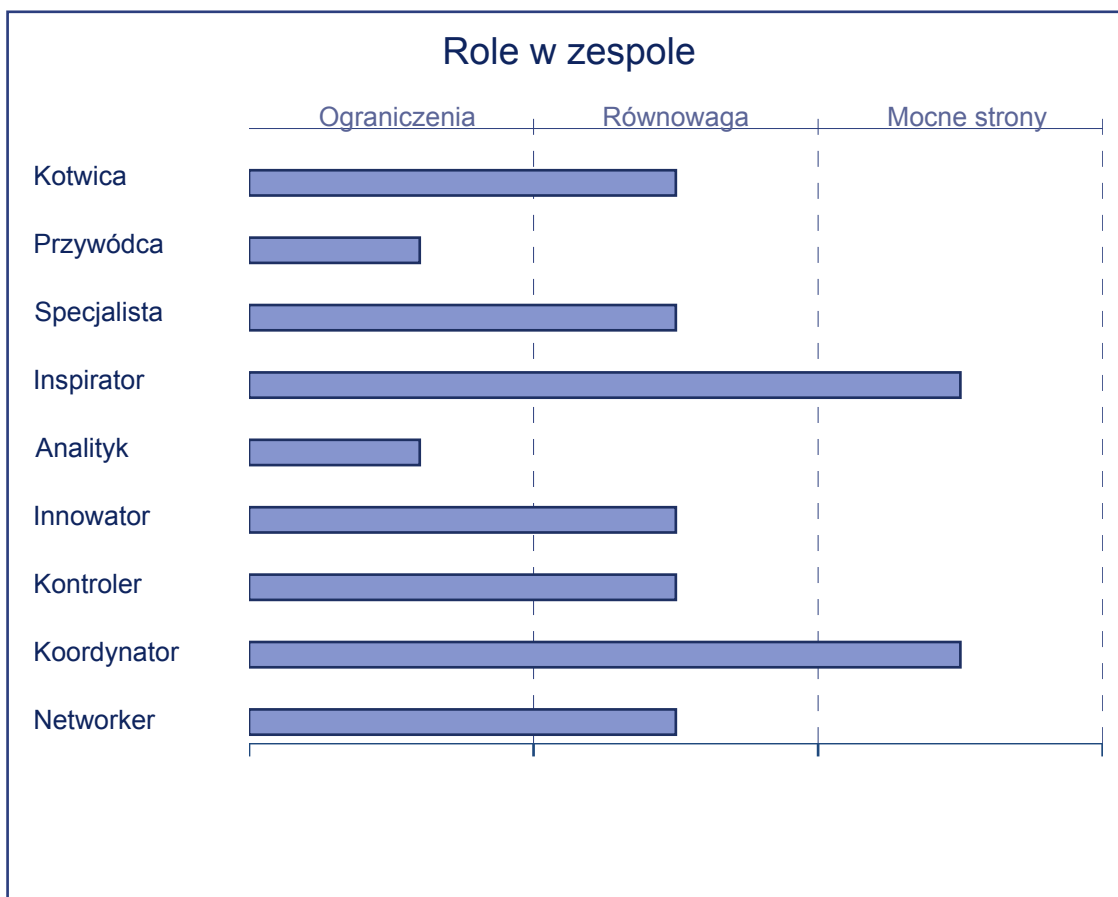
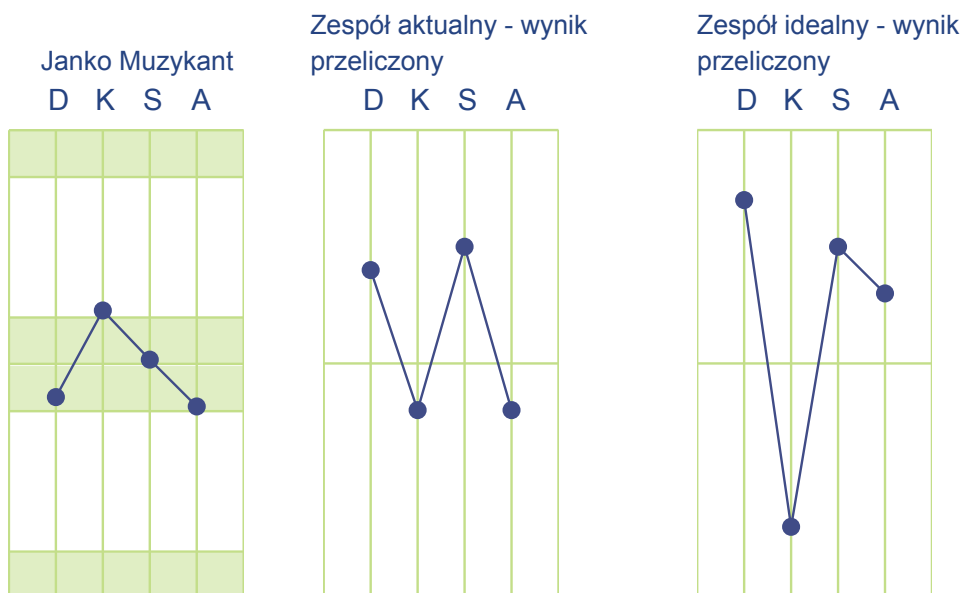
Podsumowując, ta przyjazna i komunikatywna osoba może mieć trudności w radzeniu sobie z wymogami dociekliwości i powagi. Zdobywa zaangażowanie innych przekonując ich do swojego punktu widzenia. Może mieć to odwrotny wpływ na członków zespołu z natury bardziej podejrzliwych, a mniej swobodnych. Osoba może być niekonsekwentna przy wyciąganiu wniosków, ponieważ nie bada w wystarczający sposób problemów i okoliczności.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Janko Muzykant



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

INSPIRATOR

Omawiana osoba wnosi do zespołu optymizm i entuzjazm. Potrafi przekonać innych do swojej wizji i sprawić, by realizowany był nakreślony cel. Jest niezastąpiona/y w generowaniu ducha zespołu, jest w stanie wpływać na nastawienie i motywację innych.

Ponieważ jest w stanie z łatwością wchodzić w relacje z innymi wnosi do zespołu element zabawy nawet wtedy, gdy wyniki tego nie uzasadniają. Kluczową rolą tej osoby powinno być zachęcanie innych do wykorzystania swoich naturalnych zdolności w celu osiągnięcia jak najlepszych wyników dla zespołu. Ma wyjątkowo silną potrzebę zarówno konsultowania, jak i współpracy z innymi.

KOORDYNATOR

Jest to bardzo efektywny członek zespołu ze względu na swoje wspierające i opiekuńcze usposobienie. Pomaganie innym i osiągnięcie wspólnych celów sprawia tej osobie przyjemność.

Ponieważ buduje relacje w oparciu o zaufanie jakie pojawia się w harmonijnym środowisku które tworzy, jest zwykle lubianym członkiem zespołu a jej/jego usposobienie jest doceniane. Ponieważ potrafi słuchać i dobrze odnosi się do innych, często staje się pierwszym odbiorcą nowych idei, nadziei, marzeń i wizji. Stara się rozwiązywać problemy zespołu.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Ta nieagresywna z natury osoba może nie posiadać potrzebnego napędu do działania i stanowczości, jakie zakłada profil zespołu. Dlatego prawdopodobnie nie będzie motywować siebie i innych do osiągnięcia wymiernych rezultatów i może mieć trudności z poradzeniem sobie z presją napiętych terminów. W rezultacie może nie działać tak szybko jak zakłada to standard w dążeniu do realizacji zawodowych zadań. W końcu, należy zwrócić uwagę na fakt, iż ta przyjazna, przekonująca i komunikatywna osoba może nie posiadać umiejętności działania w sposób docieklawy i refleksyjny. Może zbyt mocno koncentrować się na własnej popularności i może być postrzegana/y jako zbyt pewna/y siebie i zbyt optymistycznie podchodzący/a do swoich możliwości. Omawiana osoba może także odznaczać się brakiem konsekwencji przy wyciąganiu wniosków i podejmować emocjonalne, raczej niż praktyczne, decyzje.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil Idealnego Zespołu określa jego członków jako osoby asertywne. Ta osoba natomiast jest z natury niewymagająca, dlatego radzenie sobie z presją lub dotrzymywanie napiętych terminów może być dla niej trudne. Może nie być tak szybka/i jak wymagają tego standardy, a jeśli chodzi o osiągnięcie wymiernych rezultatów - może nie popychać siebie i innych do działania z wystarczającą mocą. W rezultacie może być zbyt powolna/y i metodyczna/y w osiągnięciu swoich celów i założeń.

Ponadto ta silna i niezależna osoba może nie umieć w wystarczającym stopniu się podporządkować i zachowywać odpowiedniej ostrożności. Może nie egzekwować uważności lub nie zapewniać danych analitycznych przed podjęciem działań lub decyzji. Dbałość do detale i systematyczne podejście nie są naturalnymi cechami u tej osoby.

Podsumowując, ta przyjazna i komunikatywna osoba może mieć trudności w radzeniu sobie z wymogami docieklowości i powagi. Zdobywa zaangażowanie innych przekonując ich do swojego punktu widzenia. Może mieć to odwrotny wpływ na członków zespołu z natury bardziej podejrzliwych, a mniej swobodnych. Osoba może być niekonsekwentna przy wyciąganiu wniosków, ponieważ nie bada w wystarczający sposób problemów i okoliczności.

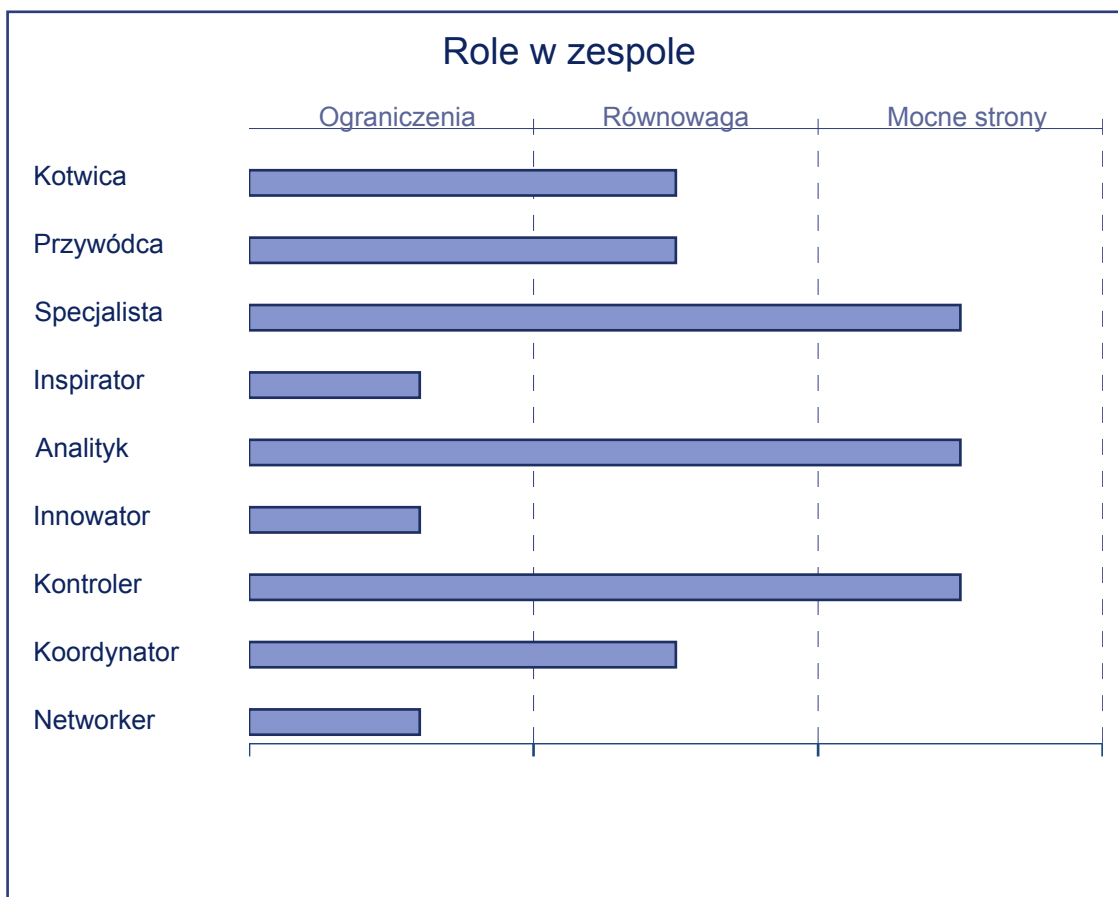
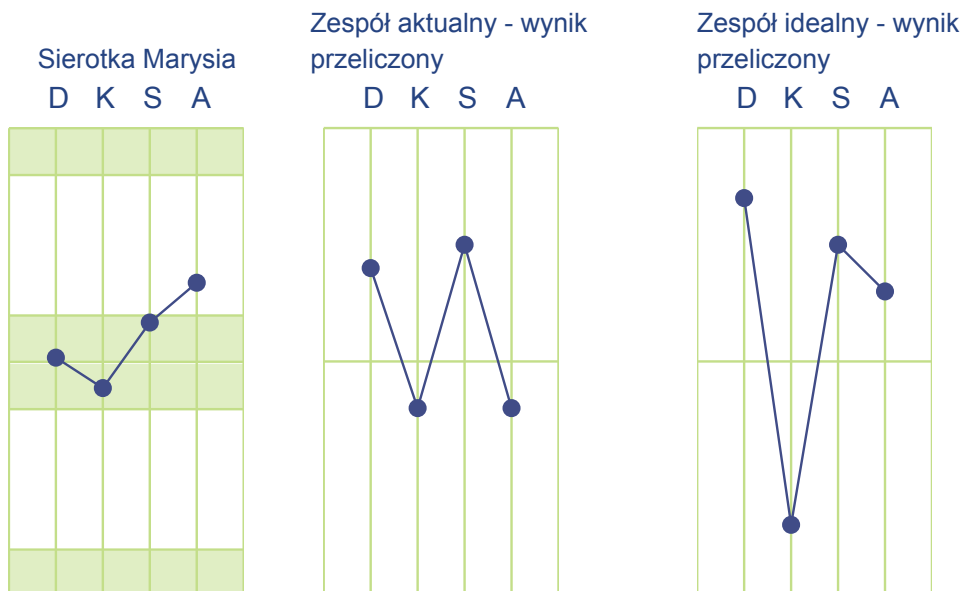
UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.



Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Sierotka Marysia



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

SPECJALISTA

Omawiana osoba, polegając na wiedzy technicznej i doświadczeniu, tworzy i dostarcza praktyczne rozwiązania.

Pracę Specjalisty można w skrócie opisać słowami: jakość, wysokie standardy i pracowitość. Z tego względu ta osoba najczęściej wybiera jedną dziedzinę w jakiej chce działać i koncentruje się na dążeniu do osiągnięcia w niej najwyższego poziomu specjalizacji.

ANALITYK

Omawiana osoba wnosi do zespołu cenny wkład badawczy i analityczny. Ostrożnie podejmuje decyzje, upewniając się, że nie podejmowane są nierozważne zobowiązania. Preferuje pracę bez ograniczeń czasowych, by dochodzić do jak najlepszych rozwiązań.

Jest poważna/y, dociekliwa/y, lubi zajmować się projektami wymagającymi dogłębnych badań oraz oceny pomysłów i sugestii. Można polegać na tej osobie w zakresie tworzenia rozwiązań o wysokim standardzie. Najlepsze relacje buduje z osobami które podzielają jej/jego zainteresowanie aspektami technicznymi lub specjalistycznymi, lubi pracę w zespole osób podobnie ukierunkowanych.

KONTROLER

Jest to osoba odpowiedzialna i konkretna. Wykonuje zadania doprowadzając je do logicznego końca, w sposób praktyczny i z dbałością o szczegóły.

Przyjazna/y, miła/y, dobry słuchacz. Jako Koordynator podchodzi do rozwiązywanych problemów w sposób krytyczny i rozważny, dokładnie łącząc ze sobą wszystkie potrzebne informacje. To stabilne, charakteryzujące się samokontrolą podejście sprawia, że jest wsparciem dla zespołu, szczególnie w sytuacjach gdzie procedury są jasno określone.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Jest to osoba skoncentrowana na detalach, która działa według ustalonych zasad, procedur i polityki. Jako taka, może nie posiadać wymaganej niezależności i silnej woli. Osoba ta może być zbyt ostrożna i spędzać zbyt dużo czasu badając dane i informacje analityczne. Co za tym idzie, może się wahać i ustępować pola w sytuacji sprzeciwu, raczej niż twardo obstawać przy swoim stanowisku.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

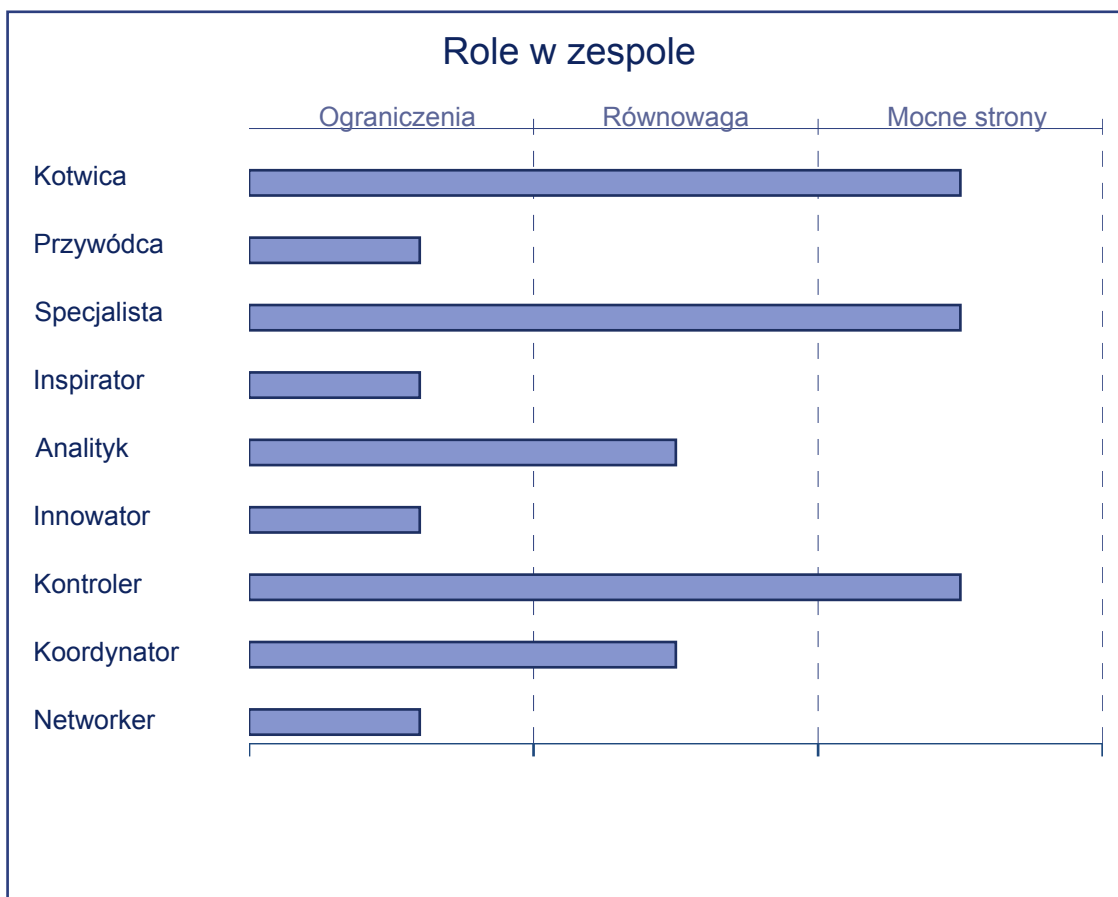
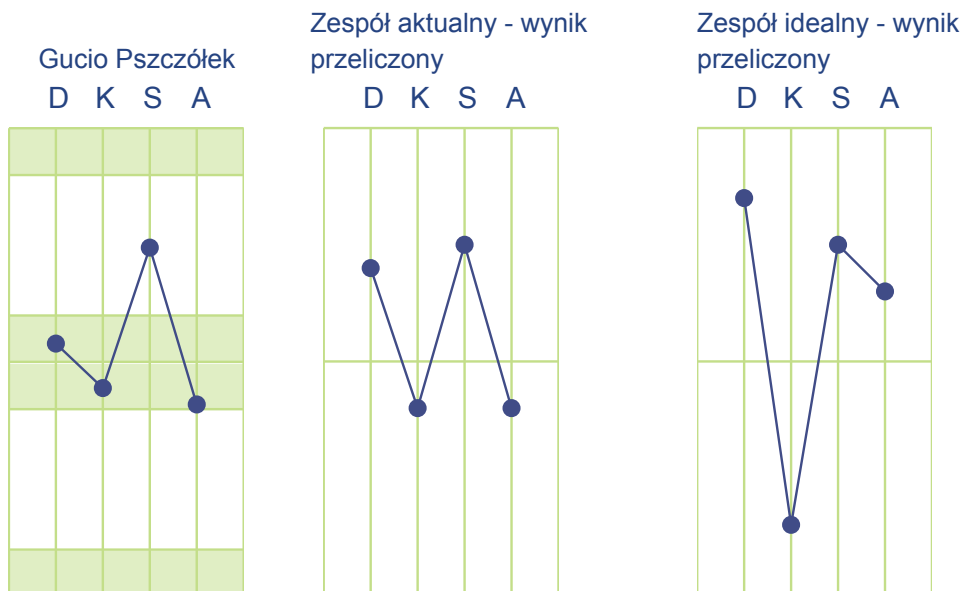
Przy porównaniu profilu tej osoby z Profilem Idealnego Zespołu można zauważyć niewielkie rozbieżności. Najważniejsze cechy są tu dobrze dopasowane, co sugeruje że osoba zasadniczo spełnia wymogi proponowanej kultury zespołu. Różnice w obrębie innych czynników są niewielkie i chociaż styl zachowania może nie być dokładnie taki jak zakłada to Profil Idealnego Zespołu, osoba powinna czuć się komfortowo pracując w ramach założonych standardów.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby znacząco różni się od Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Gucio Pszczółek



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

KOTWICA

Osoba ta okazuje lojalność w stosunku to organizacji, planuje, organizuje i przestrzega procedur we wszystkich swoich działaniach.

Jako Kotwica potrafi rozwijać specjalistyczne umiejętności, zachowywać zimną krew i uspokajać emocje. Dąży do utrzymania status quo, unika gwałtownych i niepotrzebnych zmian. Jest to również osoba, która posiada umiejętność koncentracji na wykonywanych zadaniach przez dłuższy czas, nawet gdy są one powtarzalne.

SPECJALISTA

Osiągnięcie i utrzymywanie wysokich standardów jest znakiem rozpoznawczym tej osoby. Często może być postrzegana/y jako bezkompromisowa/y, szczególnie jeśli sprawa dotyczy zagadnień z jej/jego specjalistycznej dziedziny.

Jest to osoba, która do rozwiązywania problemów podchodzi systematycznie i logicznie, lecz w dziedzinach których dobrze nie zna może sprawiać wrażenie wycofanej i niezdecydowanej zanim wygłosi opinię lub zajmie stanowisko.

KONTROLER

Omawiana osoba gwarantuje wprowadzanie w życie pomysłów innych. Jest praktyczna/y i pracowita/y, jest w stanie doprowadzać zadania do końca, co prowadzi do satysfakcji całego zespołu.

Zwraca baczność uwagę na szczegóły, działa według systemów i procedur aż do czasu kiedy zagadnienie zostanie logicznie rozwiązane. Preferuje sposób działania polegający na kończeniu jednego zadania przed rozpoczęciem kolejnego.

Ponieważ ma umiejętność uważnego słuchania, jest w stanie zrozumieć punkt widzenia innych. Woli polegać na wypróbowanych praktykach i procedurach, a to co produkuje jest najczęściej bardzo dobrej jakości i wolne od błędów.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Z porównania profilu tej osoby z Profilem Aktualnego Zespołu wynika wysoki stopień dopasowania. Sugeruje to, że omawiana osoba posiada wszystkie cechy określone jako konieczne i dlatego jest w stanie efektywnie działać w tym zespole.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

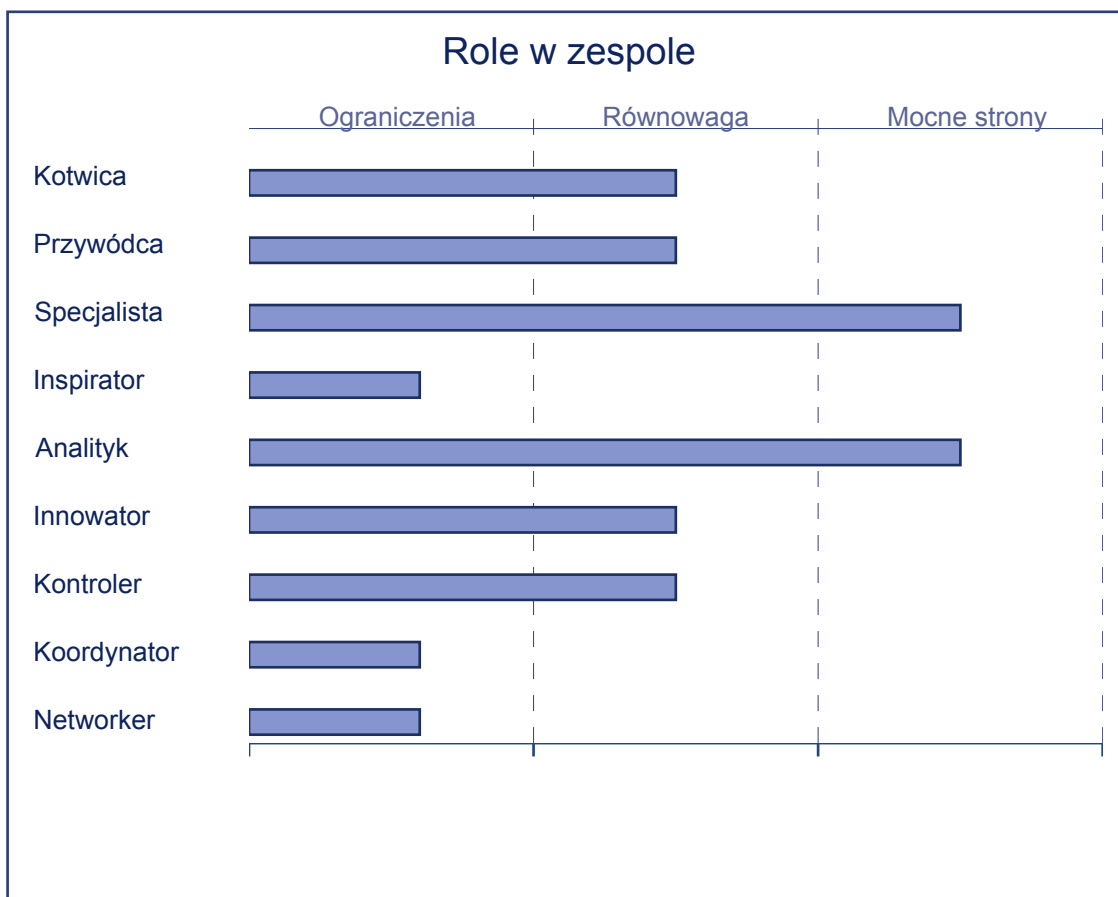
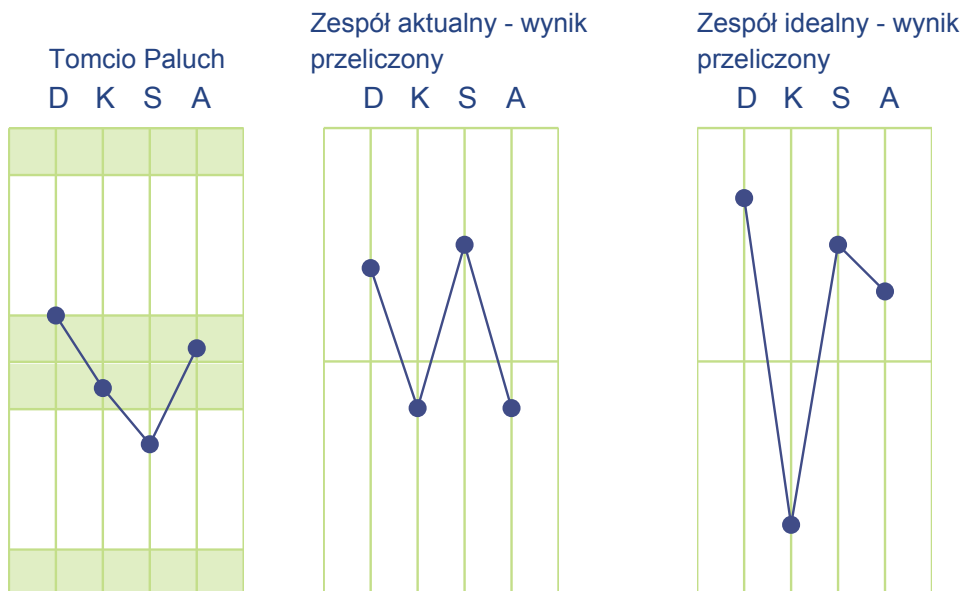
Profil Idealnego Zespołu definiuje jego członków jako osoby uslužne i ostrożne z natury. Ta osoba jednak odznacza się silną wolą i niezależnością i jako taka może nie być wystarczająco ostrożna. Może też nie analizować okoliczności przed podjęciem działań. W rezultacie osoba może czuć się niekomfortowo w zespole który zakłada działania systematyczne, dokładne i dostosowujące się.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby różni się znacząco od Profilu Idealnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.

Tomcio Paluch



WKŁAD DLA ZESPOŁU

Najbardziej istotnymi wartościami jakie ta osoba wnosi do zespołu są:

SPECJALISTA

Omawiana osoba do organizacji wnosi rozwiązania z zakresu konkretnych i logicznych systemów działania.

Jako Specjalista będzie tworzyć i wdrażać wysokie standardy, a poprzez swoją pracę, badania i specjalizację, będzie budować wizerunek eksperta w wybranej przez siebie dziedzinie.

Posiada wiele ważnych dla firmy cech, takich jak świadomość ryzyka, umiejętność oceny ludzi i ich działań, a także dbałość o szczegóły. Potrafi ściśle trzymać się systemów, strategii i procedur. Kiedy to tylko możliwe unika ryzyka.

ANALITYK

Omawiana osoba bada, analizuje wyniki i doprowadza produkty/ procedury do perfekcji. Rolą Analityka jest utrzymywanie wysokich standardów i jakości poprzez rygorystyczną kontrolę działań.

Jest to osoba dociekliwa, prostolinijna i poważna, której przyjemność sprawia dokonywanie oceny pomysłów, idei, sugestii i informacji. Podejmuje błyskotliwe, przemyślane, lecz raczej szybkie decyzje. Analitycy posiadają umiejętność dokonywania analizy czynników, dlatego też można na nich polegać w kwestii zapewniania różnorodnych, szczegółowych i opartych na faktach wskazówek. Prawdopodobnie będzie ekspertem w dziedzinach związanych z planowaniem strategii.

WSPÓŁPRACA Z AKTUALNYM ZESPOŁEM

Przy porównaniu z aktualnym profilem zespołu uwidaczniają się pewne różnice. Osoba ta jest aktywna i niespokojna z natury, a praca rutynowa może go/ją nudzić. Może brakować mu/jej koniecznej wytrwałości i odpowiedzialności. Dlatego raczej nie będzie zdyscyplinowany/a i konsekwentny/a w działaniu lub udzielaniu wsparcia innym. Na tej podstawie można sądzić, że osoba raczej nie będzie miała pożądanej cierpliwości i tolerancji koniecznej by efektywnie wykonywać zadania zespołowe.

W końcu, należy zwrócić uwagę na fakt, iż ta ostrożna i logicznie myśląca osoba trzyma się zasad i procedur zamiast przyjmować postawę charakteryzującą się silną wolą i niezależnością. Może poświęcać zbyt dużo czasu na analizę informacji co może prowadzić do tego, że nie będzie podejmować potrzebnych działań lub decyzji. W rezultacie może namawiać innych do ostrożności zamiast niezależności w działaniu.

PORÓWNANIE Z PROFILEM IDEALNEGO ZESPOŁU

Profil idealnego Zespołu zakłada, iż jego członkowie będą charakteryzować się podejściem stabilnym i odpowiedzialnym. Osoba ta natomiast może być niespokojna, może nudzić się pracą rutynową i nie być wystarczająco wytrwała/y i konsekwentna/y by egzekwować wykonanie zadań lub wspierać innych. Ta aktywna osoba może nie mieć wystarczającej cierpliwości i tolerancji i dlatego może odczuwać frustrację pracując w zespole zachęcającym swoich członków do wykonywania zadań w sposób stabilny i rozważny.

UWAGA

Analiza PPA tej osoby nie w pełni pasuje do Profilu Idealnego Zespołu lub Profilu Aktualnego Zespołu. Niemniej, może on/ ona dawać swój wkład w jego działania wykorzystując swoje mocne strony związane z rolami w zespole, czynniki średnie, wykształcenie, doświadczenie, zdolności i wiedzę. Choć osoba może nie spełniać ogólnych wymogów, wymienione czynniki mogą sprawić, iż będzie odnosić sukcesy działając w tej grupie.

Również jeśli osoba będzie w stanie zmodyfikować swoje zachowanie tak by pasować do zespołu, może efektywnie w nim działać i nie odczuwać frustracji lub napięcia.