



## Facet asmeninis profilis Vardenis Pavardenis

Vertinimo data: 2015.02.11  
Kompanija: IPM Marketing



# Šeimos portretas

## Kas yra Facet Šeimos?

Facet5 modelyje asmens profilis vaizduojamas schemoje, kurioje kiekvienas veiksnys įvertinamas balais nuo 1 iki 10. Tokia skalė vadinama „sten“ – „standartine dešimtbale“ skale (angl. „Standard Ten“). Tokioje skalėje kraštutinumai (aukšti ar žemi įvertinimai) yra reikšmingesni apibūdinant asmenybę nei vidutiniai balai. Facet5 profiliuose yra galimi visi balų deriniai. Jei vienas „sten“ skalės įvertinimas skiriasi nuo kito daugiau nei 1-u balu, tai paprastai rodo pastebimus elgesio skirtumus. Tuo remiantis yra 1 000 000 galimų įvertinimų derinių, kuriais apibūdinami labai skirtingi profiliai. Patogumo dėlei mes suskirstėme visus galimus profilių variantus į tam tikras „šeimas“, kurios susideda iš panašių profilių grupių. Taigi Facet5 šeima yra tam tikrų panašiai atrodančių Facet5 profilių grupė.

## Kaip jos nustatomos?

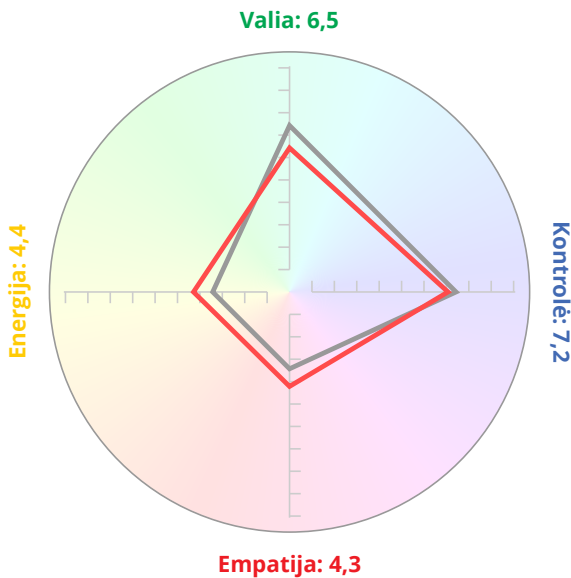
Norėdami nustatyti Facet5 šeimas, mes kiekvieno veiksnio įvertinimą priskiriame prie aukštų arba žemų (emocingumo veiksnys nenaudojamas Facet šeimai priskirti). Tai sumažina galimų derinių skaičių iki 16-os, sąlygiškai priskiriant įvertinimus prie „aukštų“ arba „žemų“. Tai nelabai tinka žmonėms, kurių balai yra vidutiniai. Dėl to Facet5 modelyje įvedamas dar vienas – 17-as profilis, kuris yra vidutinių visų skalių įvertinimų derinys.

Nuo kitų metodikų Facet5 klausimynas taip pat skiriasi tuo, kaip profilis priskiriamas tam tikrai šeimai. Klasifikacijai nustatyti naudojamas ne „sprendimų medžio“ būdas (kaip kai kuriuose klausimynuose), bet sudėtingesnis – „nuotolio“ – modelis. Jūsų profilis yra palyginamas su 17-a standartinių profilių; kiekvienam palyginimui skaičiuojami statistiniai rodmenys. Statistinis įvertinimas (Euklido atstumas  $D^2$ ) rodo, kiek Jūsų profilis yra panašus į kitus 17 profilių.  $D^2$  turi minimalų įvertinimą – 0, o tai reiškia, kad Jūsų profilis visiškai sutampa su parinkta šeima, ir maksimalų įvertinimą – 324, o tai reiškia, kad Jūs neturite jokių panašumų su tam tikra šeima. Taigi, 17-a statistinių skaičiavimų yra palyginami tarpusavyje; Jūs būsite priskirtas(-a) šeimai, kurios  $D^2$  yra mažiausias.  $D^2$ , esantis tarp 3-ų ir 4-ų, rodo didžiausią atitikimą. Ataskaitoje pateikiamas Jūsų profilis ir „priskirtas“ šeimos portretas, kad Jūs galėtumėte iš karto matyti panašumus. Atkreipkite dėmesį į tai, kad kartais profilis gali būti panašus į keletą šeimų. Tokiu atveju yra galimybė pamatyti alternatyvias šeimas ir jas palyginti.

Kiekviena šeima turi „Šeimos pavadinimą“, apibūdinantį tą šeimą. Jūsų Šeimos portretas pateikiamas kitame puslapyje. Schemoje pateikti du profiliai. Pirmasis - raudonas - yra Jūsų asmeninis profilis - tas, kurį Jūs matėte asmeninėje ataskaitoje. Kitas, blankesne linija - pilkai - pažymėtas profilis, yra Jūsų Šeimos profilis. Šių dviejų profilių panašumas parodo, kiek arti Jūs esate prie Jums priskirto Šeimos profilio. Šeimos portretas yra

sukonstruotas siekiant pateikti greitą bendrą pagrindinių temų apžvalgą. Joje pateiktas bendras apibūdinimas nurodo Jūsų indėlio į komandą pobūdį, Jūsų kaip lyderio stipriąsias puses bei pateikia Jūsų vadovui informacijos, kurios reikia norint padėti Jums veikti efektyviai. Taip pat pateikiamas trumpas vaidmenų, kurie Jus labiausiai motyvuotų, aprašymas. Kiekviena iš šių sričių konkrečiau aprašoma kituose Facet5 ataskaitos skyriuose.

# Šeimos portretas



Priskirta Šeima: Gamintojas (Producer)

## Trumpas apibūdinimas

- Ryžtingas(-a) su stiprių tikslo jausmu
- Ieško pastovaus tobulėjimo
- Ryžtingai įgyvendina projektus
- Ambicingas(-a) ir orientuotas(-a) į tikslą
- Gali kištis į kitų reikalus
- Autokratiškas(-a), reiklus(-i)

## Kaip lyderis

- Sutelkia žmones eiti pirmyn susitartu keliu
- Meta iššūkius ir reikalauja atsakymų
- Nustato ir reikalauja aukštų asmeninių standartų
- Apibrėžia aiškius tikslus
- Nuodugniai kontroliuoja veiklą
- Suteikia betarpišką grįžtamąjį ryšį, jei darbas neatliktas pakankamai gerai
- Tikisi, kad žmonės pasieks užsibrėžtų tikslų

## Kas motyvuoja

- Vadovavimas veiklai
- Tikslų pasiekimas
- Autoritetas savo kompetencijos ribose
- Verslo kūrimas ir plėtotė
- Išmatuojamų rezultatų pateikimas

## Indėlis į komandą

- Užima stiprią lyderio poziciją
- Turi tvirtas nuostatas apie tai, kaip dalykai turėtų būti įgyvendinti
- Reikalauja efektyvaus indėlio
- Aiški vizija ir susitelkimas
- Gali būti reiklus(-i) ir nepalenkiamas(-a)
- Pateikdamas(-a) pasiūlymus gali būti nelabai kūrybiškas(-a)

## Kaip vadovauti

- Pristatykite logišką planą, remkitės „ekspertų“ nuomone
- Suteikite galimybių modeliuoti ir valdyti savo darbus
- Išlaikykite dalykiškus santykius
- Apibrėžkite reikalaujamus rezultatus – suteikite laisvės priimti savo sprendimus renkantis metodą
- Venkite smulkmenišką vadovavimą
- Šnekėkite trumpai – žinokite, ką norite pasakyti
- Pasiūlykite tobulinimosi būdų per savęs įsisąmoninimą, mokymąsi ir ugdymą

# Apžvalga Kompetencijų aprašymas

Šioje apžvalgoje pateikiamas asmens galių aprašymas ir nurodomos pagrindinės sritys, aptariamose interviu metu. Interviu gali būti kaip „Elgesio interviu“, kurio metu Jūs ieškote realaus gyvenimo pavyzdžių, atsižvelgdami į kiekvieną kompetenciją, arba kaip „Situacinis“ interviu, kurio metu Jūs pateikiate hipotetinę situaciją ir prašote kandidato bendrais bruožais apibūdinti, kaip jis (ji) elgtųsi ar tvarkytųsi toje situacijoje. Išsamesnės informacijos ieškokite interviu naudojimosi vadove.

Kompetencija gali būti apibrėžta kaip „elgesio vienetų derinys, kuris daro įtaką atliekamam darbui“. Pagrindinių kompetencijų, reikalingų darbui, apibrėžimas yra pirmas žingsnis sprendžiant, kas yra „kompetentingas“ jį gerai atlikti. Daugelį metų vykdytų tyrimų rezultatai leido apibrėžti žemiau pateikiamas kompetencijas, kurios lemia įvairių sričių bei lygių vadovų darbo sėkmę. Taigi, esminės sėkmę lemiančios kompetencijos yra:

## Lyderystė

Tinkamų metodų arba bendravimo stilių naudojimas vadovaujant individams ar grupėms, siekiančioms tikslų ar vykdančioms užduotis. Ši kompetencija siejasi su gebėjimu derinti elgesį ir požiūrį atsižvelgiant į situaciją bei individą.

Facet5 lyderystės modelis skiria Transformacinę ir Transakcinę lyderystę. Transakcinė lyderystė yra susijusi su sutartų rezultatų pasiekimu. Transformacinė lyderystė įkvepia žmones pranokti lūkesčius.

## Komunikacija

Gebėjimas išreikšti idėjas, mintis trumpai ir aiškiai, žodžiu ir raštu, gebėti įtikinti kitus, atsižvelgti į skirtingus požiūrius ir informuoti atitinkamus žmones apie tai, kaip įgyvendinamas projektas.

Aiškumas, įtikinamumas, entuziazmas ir tikrumas – visi šie veiksniai yra svarbūs. Nors intelekto vaidmuo yra didžiausias, tačiau socialiniai įgūdžiai, pasitikėjimas, atsparumas stresui ir iššūkiams taip pat turi įtakos. Atvirumas ir noras bendradarbiauti yra ne mažiau svarbūs veiksniai.

## Tarpasmeniniai santykiai

Gebėjimas būti priimtiniu tiek vidaus, tiek išorės klientams ir greitai reaguoti į jų poreikius. Kiekvienas, vertinantis save kaip kompetentingą šioje srityje, turėtų gebėti atitinkamai elgtis su daugybe įvairių žmonių tiek kompanijos viduje, tiek ir už jos ribų.

Šio gebėjimo pagrindas yra jautrumas kitiems ir nusiteikimas tinkamai prisitaikyti. Tai menkai susiję su buvimu „mielu“ žmogumi ir labiau reiškia empatiją, pragmatiškumą ir lankstumą. Vieni yra labiau orientuoti į žmones, kiti – į sistemas, tretiems rūpi galutiniai tikslai ar tiesiog naujovės bei įvairovė.

## Analitiškumas ir sprendimų priėmimas

Gebėjimas nustatyti problemas, įvertinti svarbius faktus, generuoti idėjas bei alternatyvas ir priėti prie pagrįstų išvadų.

Dažnai tai vadinama nuosekliu procesu, kuris prasideda nuo patyrimo ir perauga į idėjų generavimą, analizę ir pagaliau – teorijos sukūrimą. Kiekvienas asmenybės veiksnys turi stipriąją pusę, tačiau retai pasitaiko žmonių, kurie pasižymi vien stiprybėmis. Sprendžiant sudėtingas problemas reikia naudotis įvairiais požiūriais.

## Iniciatyvumas ir pastangos

Aktyvus bandymas daryti įtaką įvykiams, idant būtų pasiekti tikslai.

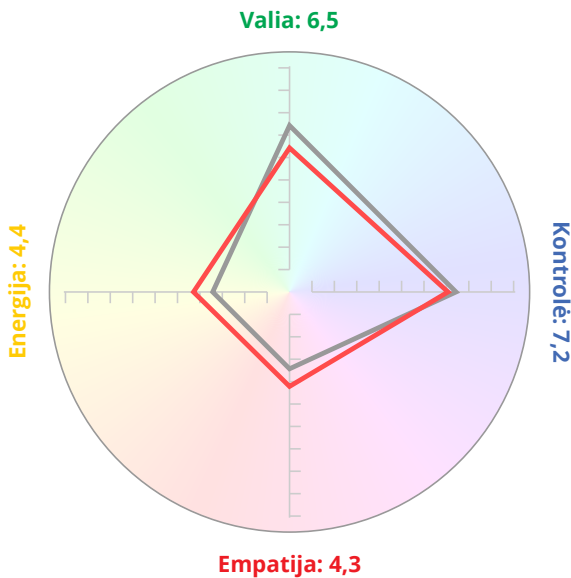
Kalbama apie žmogų, kuris turi polinkį imtis asmeninės atsakomybės, o ne būti pasyviu, ir deda dideles pastangas net susidūręs su kliūtimis ar sunkiai įgyvendinamomis užduotimis. Asmuo, pasižymintis šia kompetencija, yra atkaklus, darbštus, iniciatyvus, kupinas entuziazmo ir orientuotas į tikslą. Kol vieni žmonės reaguoja į nustatytus tikslus, kiti apibrėžia savo pačių užduotis ir objektyviai vertina savo pačių atliktą darbą.

## Planavimas ir organizavimas

Savo ir kitų veiksmų sekos nustatymas siekiant tam tikro tikslo, tinkamas išteklių paskirstymo planavimas. Ši kompetencija siejasi su tikslų nustatymu, laiko planavimu ir prioritetų įvardijimu.

Organizuotumas ir orientavimasis į tikslą yra esminiai veiksniai. Kai kurie žmonės iš prigimties yra susitelkę ir nepraleidžia smulkmenų, kiti yra susidomėję tik apytikrais sprendimo būdais.

# Apžvalga Kompetencijų aprašymas



Tokie žmonės kaip Vardenis yra įtakingi bet kokios organizacijos nariai. Jie gerai jaučia tikslą ir įtvirtina idėjas, kaip tų tikslų siekti. Vardenis yra orientuotas(-a) į užduotį ir nori pasiekti išmatuojamą rezultatų.

## Lyderystė

*Galite tikėtis, kad toks žmogus:*

- žavi savo tikslo jautimu
- aiškiai pristato savo uždavinius kitiems
- greitai suteikia grįžtamąjį ryšį
- kruopščiai kontroliuoja veiklą

*Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:*

- reikalaujantis, bet gana nejautrus
- gali apriboti laisvę ir kūrybiškumą

## Tarpasmeniniai santykiai

*Galite tikėtis, kad toks žmogus:*

- labai profesionalus ir rafinuotas
- labai gerbiamas organizacijoje
- gerbiamas už ambicijas ir veržlumą
- įsisažmonina verslo poreikius

*Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:*

- netolerantiškas „nepritampantiems“ žmonėms
- mėgsta ginčytis, kai žmonės nesutinka

## Iniciatyvumas ir pastangos

*Galite tikėtis, kad toks žmogus:*

- greitai prisiima atsakomybę
- įsipareigojęs ir orientuotas į tikslą
- sunkiai dirba ir tikisi, kad taip darys ir kiti
- tvirtai siekia tikslų

*Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:*

- tikisi, kad žmonės padarys, kas jiems liepiama
- nenori daryti nuolaidų

## Komunikacija

*Galite tikėtis, kad toks žmogus:*

- įtaigiai išreiškia savo požiūrį
- glaustai išreiškia ir nuodugnai planuoja
- gerai panaudoja tai, ką išvelgia stebėdamas formalų bendravimą
- tikisi, kad žmonės supras prasmę

*Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:*

- nešališkas ir dalykiškas
- labai kritiškas, kai su juo nesutinka

## Analitiškumas ir sprendimų priėmimas

*Galite tikėtis, kad toks žmogus:*

- efektyvus ir praktiškas priimant sprendimus
- analizuoja, remdamasis logika ir duomenimis
- greitai sprendžia ir įgyvendina
- gerai įvertina riziką

*Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:*

- nemoka tartis
- menkina kitų idėjas

## Planavimas ir organizavimas

*Galite tikėtis, kad toks žmogus:*

- galvoja į priekį ir kuria veiksmingus planus
- deleguoja ir suteikia aiškias instrukcijas
- nustato tikslus ir kontroliuoja veiklą
- gerai išnaudoja galimus išteklius

*Turite būti atsargūs, nes toks žmogus:*

- tvirtas ir nelankstus, kai tik darbai įsivažiuoja
- mato žmones kaip „verslo įrankius“

# Modernusis vadovavimas Lyderystės gairės

Ši ataskaita apibūdina, kaip vadovas turėtų motyvuoti, įkvėpti ir vadovauti šiam asmeniui. Ataskaita remiasi Bernard Bass lyderystės modeliu, kuriame teigiama, jog yra 7 pagrindiniai lyderystės aspektai, kuriuos individas, siekiantis sėkmės, turėtų plėtoti. B.Bass į lyderystę žiūri iš dviejų pozicijų: transakcinės ir transformacinės. Transakcinė lyderystė siejasi su sutartų tikslų įgyvendinimu. Transformacinė lyderystė įkvepia žmones pranokti lūkesčius.

## Transformaciniai lyderiai

Transformaciniai lyderiai aiškiai suvokia, ko jie nori, yra aistringi ir geba motyvuoti kitus. Jiems patinka naujovės, iššūkiai. Jie sukuria ir kitiems pristato viziją, intelektualiai skatina kitus žmones ir elgiasi su jais kaip su asmenybėmis. Jų veiksmas:

*Vizijos sukūrimas* – turintys aiškią viziją lyderiai yra apibūdinami kaip gebantys motyvuoti, uždegti ir įtikinti kitus. Vizijos negali sukurti pagal įsakymą. Jei jie nori, jog kolegos susidomėtų jų vizijomis, jie turi gebėti įtikinti, sužadinti ir paveikti. Žmonės, kuriems tai puikiai pavyksta, perduoda kitiems savo nusiteikimą siekti rezultato ir sutelkia kitus šiam tikslui įgyvendinti, padaro viską, kad žmonės suprastų, kur link juda organizacija, sužadina entuziazmą ir motyvuoja kitus tuo, kas gali būti pasiekta. Tokie žmonės atrodo užsidegę bei atsidavę darbui ir į ateitį žvelgia su entuziazmu.

*Skatinančios aplinkos kūrimas* – žmonės, kuriems tai puikiai pavyksta, geba sukurti pozityvią ir įdomią kitiems aplinką. Jie sukelia žmonėms norą sugalvoti ir iš naujo permąstyti idėjas, ieškoti alternatyvų. Jie greitai pastebi naujas pritaikymo galimybes ir būdus, yra novatoriški ir turi lakią vaizduotę, jų darbo srityje juos pripažįsta kaip ekspertus ir autoritetingus asmenis. Tokie žmonės taip pat supranta savo srities veiklos tendencijas ir plėtros galimybes.

*Elgesys su žmonėmis* – gebėjimas sukurti aplinką, kurioje žmonės jaučiasi vertinami ir skatinami bendradarbiauti, gali išsiaiškinti savo

talentus ir panaudoti savo stipriąsias puses. Žmonės, kurie suteikia galimybių kitiems, yra laikomi pozityviais ir teisingais. Jie užtikrina nešališkumą ir greitai nekritikuoja. Jie prisiderina prie kolegų ir jų emocijų, gerbia kolegas. Tokie žmonės kiekvienam komandos nariui gali sukurti pozityvią aplinką, skatina žmones prisidėti prie bendros veiklos taip, kaip jie sugeba, atsižvelgia į individualius asmenybių skirtumus, nesusidaro išankstinės nuomonės apie žmones ir jos neprimeta kitiems. Jie reaguoja į kitų žmonių poreikius ir priima žmones tokius, kokie jie yra.

## Transakciniai lyderiai

Transakciniai lyderiai geba sutelkti žmones, išteklius ir juos valdyti siekiant sutartų bendrų tikslų. Jie susitelkia į tikslų įvardijimą, veiklos stebėseną, grįžtamojo ryšio suteikimą ir žmonių ugdymą. Yra keturi Transakcinės lyderystės veiksniai:

*Tikslų įvardijimas* – tikslai yra bendros vizijos įgyvendinimas. Jie yra veiklos variklis, skatinantis sutelkti pastangas. Tikslai turi būti specifiniai, kad užtikrintų aiškią kryptį. Jie turi būti išmatuojami, kad žmonės žinotų, ar juos įgyvendino. Jie turi būti pasiekiami, nes nerealiūs tikslai demotyvuoja žmones. Jie turi būti aktualūs, perteikiantys realią tikslo prasmę, jiems turi būti nustatyti jų galutinio suformulavimo ir įgyvendinimo terminai.

*Veiklos stebėseną* – nedaug prasmės yra vien nustatyti aiškius tikslus, jei visai nesistengiama išsiaiškinti, ar tie tikslai yra įvykdomi. Veiklos stebėseną gali būti labai struktūruota, priklausanti nuo vadovybės, arba labiau priklausyti nuo paties asmens nei nuo sistemos. Stebėseną žmogui padeda suvokti, ar tikslai yra pasiekti. Turi būti aiškūs veiklos kontrolės procesas, patikrinimo dažnumas ir asmens atsakomybė.

*Grįžtamojo ryšio suteikimas* – veiklos vertinimas dabar yra įprasta bendro organizacijos gyvenimo dalis. Grįžtamojo ryšio reikia norint atsakyti į du klausimus:

- Ko mes tikimės?
- Kaip mums sekasi?

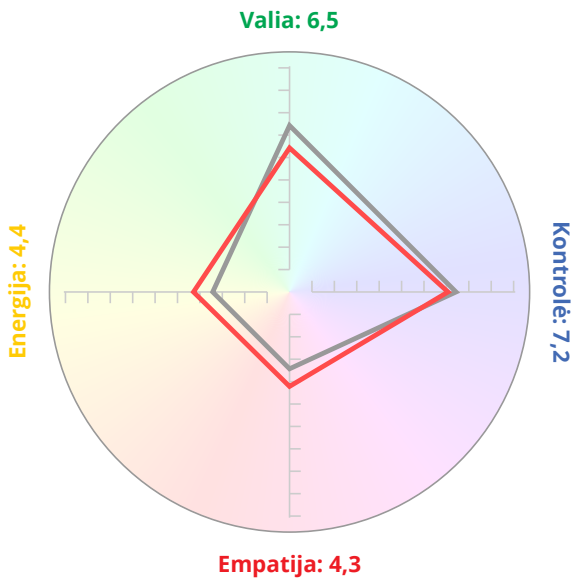
Jei norime efektyvaus grįžtamojo ryšio, jis turi būti:

- Suprantamas
- Įtikinamas
- Priimtinamas

*Karjeros planavimas* – nuoširdus domėjimasis ir rūpinimasis kitų žmonių tobulėjimu.

Nesavanaudiškumas ir noras paisyti kitų žmonių interesų labiau nei savųjų. Tai įmanoma pasiekti supratus savo, o po to – kitų žmonių poreikius, interesus bei norus. Siekiant efektyviai veikti taip pat privalu išmanyti egzistuojančias politines ir organizacines subtilybes.

# Modernusis vadovavimas Lyderystės gairės



## Vizijos sukūrimas

- Apeliuokite į Vardenio norą priimti iššūkį
- Sudominkite galimybe padidinti efektyvumą
- Įtraukite Vardenį į vyksmą ir suteikite galimybių Vardeniui prisidėti savo idėjomis
- Išsakykite logiškus dalykiškus argumentus ir remkitės „ekspertų“ nuomone ir ateities tendencijomis
- Pabrėžkite asmeninę naudą ir karjeros galimybes, kurios susijusios su sėkmingu vizijos realizavimu
- Aiškiai nurodykite, kur Vardenio vieta platesnėje perspektyvoje ir kaip sėkmė priklauso nuo Vardenio indėlio

## Stimuliuojančios aplinkos kūrimas

- Reaguokite į Vardenio poreikį įgyti statusą, autoritetą ir jaustis atsakingu(-a)
- Suteikite Vardeniui galimybių modeliuoti ir valdyti savo darbus
- Motyvuokite Vardenį kalbėdami apie keliančius iššūkius tikslus ir išmatuojamus rezultatus
- Įtraukite Vardenį į diskusijas, kur keičiamasi nuomonėmis, idėjomis ar metami nauji iššūkiai
- Išlaikykite jo(jos) įsitraukimą į veiklą ir pabrėžkite Vardenio rezultatų svarbą bendrai verslo sėkmei

## Elgesys su žmonėmis

- Išlaikykite labai dalykiškus santykius

- Gerbkite privatumą ir faktą, kad tokie žmonės kaip Vardenis į save ir savo darbą žiūri labai rimtai
- Atkreipkite dėmesį į tai, kad Vardenis gali būti šiurkštoka(-a) bei tiesus(-i) ir gerbia kitus, turinčius šias savybes
- Leiskite Vardeniui išsakyti savo požiūrį – visada atsiras bent vienas – ir taktiškai užtikrinkite, kad jūsiškis taip pat turi būti išklausytas
- Užtikrinkite, kad diskusija nukreipta į reikalus, kurie tiesiogiai susiję su Vardeniu, nes tokie žmonės kaip Vardenis visada yra užsiėmę ir piktinsis dėl nereikalingų trukdžių

## Tikslų įvardijimas

- Įvardinkite, kokių konkrečių rezultatų tikėtis įgyvendinę tikslus, bet suteikite Vardeniui laisvę priimti sprendimus, kaip jie bus pasiekiami
- Atkreipkite dėmesį į Vardenio polinkį būti autokratišku(-a) ir reikalaujančiu(-ia) iš kitų – jei reikia, nustatykite tam tikrus konkrečius ir išmatuojamus būdus tam neutralizuoti
- Susiekite tikslus tiesiogiai su bendraisiais verslo poreikiais ir pabrėžkite ryšį su efektyvių išteklių valdymu ir savęs tobulinimu arba karjeros galimybėmis

## Veiklos stebėseną

- Venkite bet kokios pagundos smulkmeniškai vadovauti. Tokie žmonės kaip Vardenis laiko save labai išmanančiais ir tikisi, jog jais pasitikės

- Pripažinkite Vardenio poreikį turėti taktišką, gerbiantį idėjas bei indėlius vadovą
- Organizuokite trumpus ir tiksliai temą atitinkančius susitikimus pažangai aptarti
- Užtikrinkite savo autoritetą, jei reikia, pasinaudodami logiškais ir racionaliais argumentais
- Iš anksto pasitarkite su Vardeniu, jei planas gali keistis – tokie žmonės kaip Vardenis gali būti nelankstūs

## Grįžtamojo ryšio suteikimas

- Kalbėkite glaustai ir aiškiai žinokite, ką norite pasakyti
- Tiesiogiai pagirkite Vardenį už asmeninį indėlį, siekį, jog būtų atlikti svarbiausi ir būtiniausi darbai, ir gebėjimą daryti pažangą esant minimaliam palaikymui
- Pateikdami neigiamą grįžtamąjį ryšį būkite taktiški ir įsitikinę savo argumentų teisingumu
- Būkite pasirengę, kad Vardenis ginsis, jei bus kritikuojamas(-a), ir vengs pripažinti klaidas
- Laikykitės savo įsitikinimų, duokite tai, ko nusipelnė, bet leiskite Vardeniui išsaugoti reputaciją

## Karjeros planavimas

- Vardeniui karjeros galimybės visada bus asmeniškai reikšmingos
- Paskatinkite Vardenio ryžtingumą ir padėkite jam(jai) rasti tinkamą būdą išnaudoti ambicijas
- Vardenis labiausiai tobulėja srityse, kuriose jis(ji) gali daryti įtaką kitiems

- Padėkite Vardenis pripažinti bet kokius ribotumus ir pasiūlykite būdų, kaip įmanoma tobulėti. Parodykite, kokių perspektyvų turės Vardenis save įsisąmoninęs(-usi), mokydamasis(-i) ir tobulindamasis(-i)



# Darbo prioritetų vertinimas

Yra aišku, jog žmonės iš savo profesinės veiklos tikisi labai skirtingų dalykų. Dėl to darbai, kurie sudaro galimybių žmonėms patenkinti savo lūkesčius, bus įdomesni, teiks pasitenkinimą ir labiau motyvuos. Tyrimų duomenimis, veiklos rezultatai yra tiesiogiai susiję su pasitenkinimu darbu. Todėl organizacija turėtų užtikrinti žmonėms tokią veiklą, kuri atitiktų jų lūkesčius ir prioritetus.

Jei darbas nesuteikia žmonėms tokių galimybių, jis mažiau motyvuoja – žmogus dirba ne taip produktyviai. Tai turi dvejopą poveikį – darbas, kuris neatitinka lūkesčių ir įdėtų pastangų, tikėtina, ne tik nemotyvuos, bet ir demotyvuos žmones. Pavyzdžiui, kai kuriems žmonėms patinka kontroliuoti sprendimų priėmimą, paveikti įvykius ir laisvai kurti bei įgyvendinti savo pačių idėjas. Tikėtina, kad jei nebus šių dalykų, veikla ne tik neduos naudos, bet ir demotyvuos žmones, pablogės darbo našumas ir padidės darbuotojų kaita.

Todėl aišku, jog laikas, skiriamas suderinti darbą ir žmones, yra tinkamai praleistas laikas. Kuo didesnis suderinamumas, tuo didesnis yra darbo našumas.

Facet5 padeda nustatyti pagrindinius Jus motyvuojančius veiksnius ir parodo, kas Jus motyvuoja ir demotyvuoja. Naudodamiesi šia informacija Jūs galite įvertinti savo dabartinį vaidmenį darbe ar sukurti naują, kuris teiktų daugiau pasitenkinimo.

Keturi vidiniai veiksniai, nulemiantys profesinės veiklos motyvaciją, yra:

## Galia

Tai parodo, kokią įtaką žmonės nori daryti įvykiams ir aplinkiniams. Žmonėms, turintiems stipriai išreikštą galios poreikį, svarbu pajusti, kad jie vadovauja ir patiria iššūkių. Žmonėms, kurie neturi stipriai išreikšto galios poreikio, patinka konsultacinio pobūdžio sprendimai ir aiškumas, jog bendradarbiai žino, ką turi daryti. Šis veiksnys gali svyruoti nuo „Įtakos darymo“ iki „Pritarimo“.

## Dalyvavimas

Žmonės, turintys poreikį dalyvauti, mėgsta būti su žmonėmis, veikti įvykių kūryje. Jie greitai įsitraukia į veiklą ir mėgaujasi dalyvaudami dienos įvykiuose. Žmonės, kurių šis poreikis nėra stipriai išreikštas, labiau mėgsta dirbti savarankiškai ir atskirai.

## Procesas

Žmonės, kurių šis poreikis yra stipriai išreikštas, mėgsta pabrėžti, kad darbai būtų atlikti tinkamai. Jiems patinka efektyvios sistemos ir procesai, jiems svarbu statusas ir patirtis. Žmonės, kurių šis poreikis nėra stipriai išreikštas, pirmenybę teikia mažiau struktūruotam ir laisvesniam požiūriui. Jie nori, kad nebūtų kišamasi į jų veiklą ir jiems būtų leidžiama daryti tai, ką jie nori.

## Žmonės

Žmonės, kurių šis poreikis yra stipriai išreikštas, turi pajauti savo didelį indėlį į pasaulį ir padeda kurti „geresnę“ visuomenę. Jiems reikia jausti, kad jų atliekamas darbas yra kitiems vertingas ir reikšmingas. Jie svarbūs ne tuo, ką jie duoda, bet tuo, kiek jie gali duoti. Žmonės, kurių šis poreikis nėra stipriai išreikštas, labiau pabrėžia asmeninę naudą ir atlygį už pastangas.

Akivaizdu, žmogus yra sudėtinga būtybė – jį motyvuoja ne vienas veiksnys. Daugumą žmonių motyvuoja mažiausiai dviejų motyvuojančių veiksnių derinys, o kai kurių situacija bus dar sudėtingesnė. Toliau pateiktame darbo prioritetų vertinimo skyriuje parodytas

kiekvieno motyvuojančio veiksnio stiprumas, pateikti motyvuojantys ir demotyvuojantys veiklą veiksniai. Pateikiant motyvuojančius veiksnius, kurie pritaikyti kiekvienam individualiai, Facet5 naudojami Šeimos struktūra.

## Darbo prioritetų vertinimas

Pritarti				Galia				Daryti įtaką
Atsiskirti			Dalyvavimas				Dalyvauti	
Kaupti			Žmonės				Dalintis	
Palikti saveigai			Procesas				Organizuoti	

**Šis motyvuojančių veiksnių modelis parodo, kad Vardenis labiausiai tinka vaidmeniui, kuris suteikia šias galimybes:**

- Vadovavimas veiklai
- Tikslų pasiekimas
- Autoritetas savo kompetencijų ribose
- Verslo kūrimas ir plėtra
- Išmatuojamų rezultatų pasiekimas

**Tyrimai parodė, kad ši žemiau pateikiama darbo veikla motyvuos ir skatins Vardenio susidomėjimą:**

- Laisvė valdyti savo darbo krūvį
- Pagarbios ir įtakingos pareigos
- Materialinis atlygis už laimėjimus
- Metami iššūkiai
- Galimybės parodyti save
- Darbo, kuriam reikia tikslumo ir atidumo, atlikimas
- Galimybė tobulinti specializaciją
- Galimybių elgtis pagal savo nuostatas ir idėjas turėjimas

**Skyrimas pernelyg daug laiko šiai veiklai demotyvuoja Vardenį ir sukelia nusivylimą:**

- Būtinybė dirbti aktyvioje komandoje
- Padalintos atsakomybės ir idėjos
- Aplinka be socialinių padėčių
- Prašymas būti kūrybiškam(-ai)
- Daug žmogiškųjų ir plėtros problemų
- Mano vertės nepripažinimas
- Triukšminga ir pernelyg draugiška aplinka
- Lengvas ir be iššūkių darbas