



**HomoCreatore**

# Wzór Raportu

## Analiza Profilu Osobowego Thomas International System

dotyczy osoby na stanowisku Koordynator  
budżetów finansowych

Warszawa, wrzesień 2013 roku



**Pan XY**

WYNIKI NUMERYCZNI:

	I	II	III
D	5	2	3
K	1	10	-9
S	6	3	3
A	7	6	1

**DOMINACJA** – opisuje sposób działania i podejmowania decyzji.

**KOMUNIKATYWNOŚĆ** – opisuje sposób i formę komunikowania się.

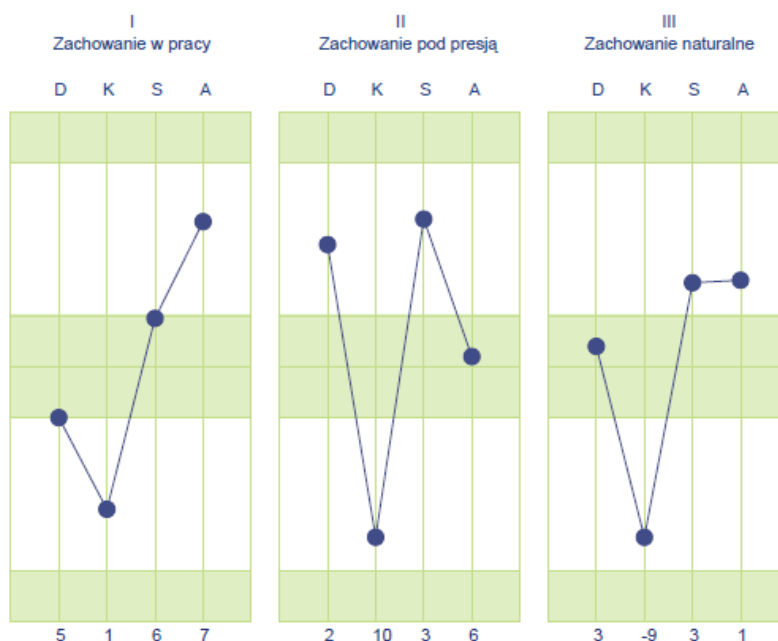
**STABILIZACJA** – opisuje tempo pracy, sposób działania oraz stosunek do poczucia bezpieczeństwa i ryzyka.

**ADAPTACJA** – opisuje, co człowiekowi jest potrzebne do podjęcia działania i decyzji.



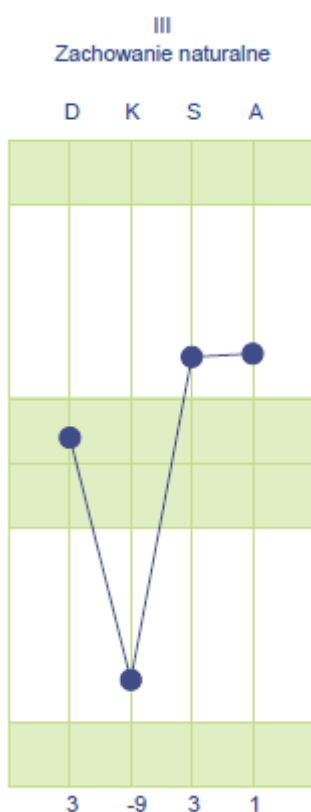
**WYKRESY I LICZBY:**

2013-09-10  
Prywatne i poufne





## CHARAKTERYSTYKA OGÓLNA – ZACHOWANIE NATURALNE (WYKRES III)



Pan XY jest osobą skrupulatną, dokładną (dużą uwagę przywiązuje do detali) i wnikliwą. Omawiana osoba postępuje zgodnie z panującymi w organizacji procedurami i zasadami, ceni sobie jasne i klarowne sytuacje.

Pan XY nie podejmie decyzji zanim całość dostępnej informacji nie zostanie sprawdzona. Często wykazuje dobre wyczucie sytuacji i czasu oraz przenikliwość w podejmowaniu właściwej decyzji we właściwym momencie.

Omawiana osoba dąży do solidnego, ułożonego życia i jest gotowa żyć wg ustalonych norm, zarówno w życiu prywatnym jak i w pracy.

Pan XY jest osobą konsekwentną, przezorną i życzliwą. Pracuje systematycznie, ze skalkulowanym umiarkowaniem. Potrafi koordynować swoje wysiłki z tempem innych.

Buduje bliskie relacje z relatywnie małą ilością najbliższych współpracowników. Omawiana osoba preferuje pracę w specjalistycznej dziedzinie, w znanym sobie środowisku, według przewidywalnych schematów. Potrzebuje czasu, żeby dostosować się do zmian. Ważne dla niej są poczucie bezpieczeństwa, szczerze uznanie i zapewnienia, że pracuje właściwie.

Pan XY jest bardzo dobrym wykonawcą, organizatorem i koordynatorem. Stawia sobie ambitne cele i oczekuje, że jego autorytet jako fachowca będzie wykorzystywany. W swoim stosunku do innych ludzi jest zwykle bezpośredni (mówi to, co myśli a gdy już wyrzuci, co mu leży na sercu, szybko o wszystkim zapomina).

Omawiana osoba nie toleruje bezproduktywności zarówno u siebie jak i u innych. Jest wytrwała i skuteczna w działaniu.

Pan XY jest rzeczowy, konkretny i zdystansowany. Potrafi a wręcz preferuje samodzielną realizację zadań.



## Motywacja

Dla pana XY ważnymi czynnikami motywującymi są: dokładna świadomość wymagań i jasno zdefiniowany zakres obowiązków.

Osobę tę motywuje poczucie bezpieczeństwa, szczerść, bycie docenioną i zapewnienia, że działa właściwie.

Kluczowymi czynnikami motywującymi jest także możliwość korzystania ze standardowych procedur wykonywania pracy.

Dla pana XY ważne jest bezpieczne, uporządkowane, relatywnie niezmiennie środowisko pracy – nie lubi on nagłych i nieoczekiwanych zmian.

Omawiana osoba preferuje pracę na samodzielny stanowisku lub w zespole (w miarę możliwości stabilnym), w którym jego autorytet jako fachowca będzie wykorzystywany.

Pan XY ma potrzebę osiągnięcia celów, motywuje go możliwość rozwoju i poczucie spełnienia poprzez dobre wyniki w pracy.

## Sugestie zawodowe – naturalny styl pracy (wykres III)

### Warunki zalecane

Od omawianej osoby powinno wymagać się przestrzegania ściśle określonych norm, zasady i przepisów.

Od pana XY a można oczekiwać bycia autorytetem wyłącznie w ramach jego specjalizacji. Wskazane jest zapewnienie omawianej osobie możliwości rozwoju a także decyzyjności w obrębie jego specjalizacji.

Od osoby tej powinno się wymagać działania według uznanego schematu w przewidywalnym, relatywnie niezmiennym środowisku. Elementem pracy powinno być wykonywanie zadań powtarzalnych i przewidywalnych. Kontakt z ludźmi powinien być w obrębie znanego zespołu.

Głównym obowiązkiem tej osoby powinno być organizowanie i doszukiwanie się jak najbardziej racjonalnych rozwiązań a nie zarządzanie lub regularne dyscyplinowanie innych.

Pan XY ma potrzebę osiągnięcia celów, dlatego należy zapewnić mu środowisko w którym będzie miał możliwość rozwoju i poczucie spełnienia poprzez osiągnięcie dobrych wyników w pracy.



## Warunki niezalecane

Pan XY nie będzie czuł się dobrze w pracy wymagającej od niego podejmowania decyzji intuicyjnie lub ad hoc bez możliwości zebrania wszystkich potrzebnych faktów i poznania standardowych procedur działania.

Od omawianej osoby nie powinno się wymagać pracy pod presją czasu i szybkiego dopasowywania się do ciągle zmieniającej się sytuacji.

Pan XY nie będzie czuł się komfortowo na stanowisku wymagającym podejmowania trudnych decyzji lub w sytuacji konfliktu interesów, pracy z coraz to nowymi ludźmi, czy nawiązywania wielu krótkotrwałych relacji.

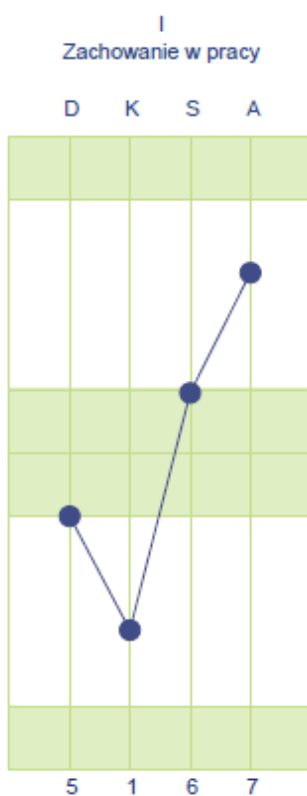
Pan XY będzie czuł się niekomfortowo w środowisku pozbawiającym go decyzyjności w obrębie realizowanych przez niego zadań oraz braku możliwości poszerzania swoich kwalifikacji i osiągnięcia sukcesów.

## Słowa opisujące

Precyzyjny, przestrzega norm i zasad, dociekliwy, dokładny, szczegółowy, perfekcjonista, lubi wiedzieć, co go czeka, uporządkowany, obowiązkowy, dobry wykonawca, wytrwały, respektuje autorytety, asertywny, stawia sobie i innym wysoko poprzeczkę, konsekwentny, konkretny, realista, zdystansowany, racjonalny, rzetelny i stanowczy.



## Wpływ aktualnej pracy na modyfikację zachowania naturalnego (wykres I)



Obecnie w pracy omawiana osoba zmienia nieco swoje zachowanie w stosunku do charakterystyki ogólnej.

Pan XY może być w pracy postrzegany jako zdecydowanie mniej bezpośredni, stanowczy, asertywny i wymagający w swoim dążeniu do sukcesu a za to znacznie bardziej zgodny i nastawiony na konsensus.

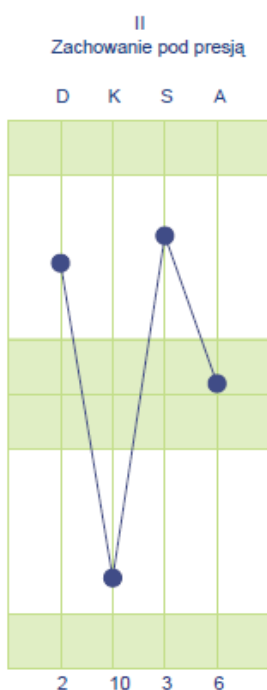
Może to wynikać zarówno z utraty zapału i pewności siebie, jak i wykonywania pracy, która nie stwarza okazji do wykorzystywania naturalnej umiejętności podejmowania decyzji lub pozbawienia osoby możliwości brania udziału w procesie decyzyjnym.

Z czasem może prowadzić to do sytuacji, w której omawiana osoba nie będzie ujawniać swojego potencjału w wykonywanej pracy. W związku z tym należy szczegółowo rozważyć ewentualne rezultaty powyższej zmiany w zachowaniu.

Obecnie w pracy Pan XY przykłada jeszcze większą wagę do trzymania się zasad i procedur, niż wynikałoby to z jego profilu naturalnego.



## Możliwe zachowania w sytuacjach stresowych pod presją (wykres II)



Pod presją pan XY zmienia swoje zachowanie - jeszcze bardziej niż zazwyczaj podkreśla swoje naturalne dążenie do osiągnięcia rezultatów, asertywność, zdecydowanie oraz nastawienie na praktyczne działanie i osiągnięcie celów.

Omawiana osoba w trudnych sytuacjach charakteryzuje się jeszcze większą, niż wynika to z opisu zachowania naturalnego - cierpliwością, rozumą i opanowaniem oraz większą wagę przykładającą do zachowania poczucia bezpieczeństwa.

W trakcie wykonywanych czynności zmniejsza nacisk na ścisłe przestrzeganie norm i zasad - zmiana ta może nie być bardzo zauważalna dla otoczenia zewnętrznego.

Pan XY w sytuacji silnej presji podkreśla swoją stanowczość, obiektywizm, dokładność oraz zdystansowanie.

## Wnioski ogólne

W profilu omawianej osoby zaobserwowano frustracje, problemy i stresy związane ze sferą prywatną - nie związaną z pracą.

Zaleca się udzielenie wsparcia badanej osobie by określić przyczynę problemów, o ile wyrazi ona na to zgodę.

## Uwaga

Powyższy raport jest jedynie wskazówką. Analiza Profilu Osobowego (Thomas PPA) jest opisem cech danej osoby pod kątem jej kariery zawodowej. Jest to narzędzie pomocnicze w selekcji, ocenie, rozwoju lub w procesie coachingu i mentoringu.

Powyższy raport nigdy nie powinien być używany w izolacji, lecz zawsze w połączeniu z innymi technikami, zarówno dla wsparcia rozmowy kwalifikacyjnej, jak i procesów, przy pomocy których można ocenić doświadczenie, wykształcenie, kwalifikacje, kompetencje i możliwości szkolenia.

Thomas udostępnia inne raporty, które mogą dostarczyć dodatkowych, przydatnych informacji na temat danej osoby. Zalecane jest by rozważyć zastosowanie wspomnianych narzędzi, kiedy zaistnieje taka potrzeba.

*opracowała: Agnieszka Olszak*