










Raport dla Stanowiska

Samodzielny Księgowy Lasu



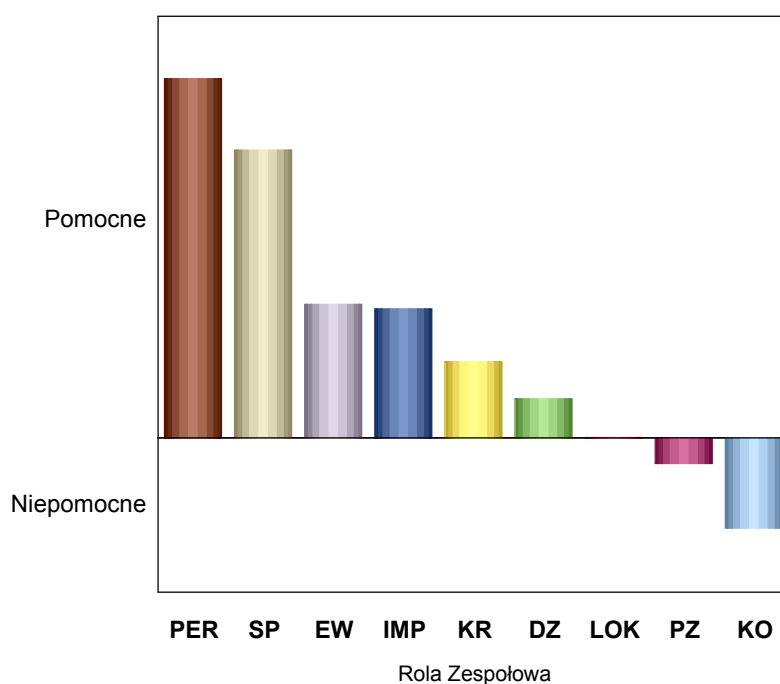
Opisy Ról Zespołowych

| Rola Zespołowa | Wkład | Akceptowalne Słabości |
|---|---|---|
| Kreator  | Kreatywny, pomysłowy, myślący niestereotypowo. Kreuje idee i rozwiązuje trudne problemy. | Ignoruje sprawy poboczne. Zbyt zajęty swoimi myślami, żeby się efektywnie komunikować. |
| Poszukiwacz Źródeł  | Otwarty, entuzjastyczny, komunikatywny. Bada możliwości. Rozwija kontakty. | Nadmiernie optymistyczny. Traci zainteresowanie, gdy minie pierwszy entuzjazm. |
| Koordynator  | Dojrzały, pewny siebie, dostrzega talenty. Klaryfikuje cele. Efektywnie deleguje. | Może być postrzegany jako manipulator. Deleguje swoją pracę. |
| Lokomotywa  | Stawia wyzwania, dynamiczny, dobrze funkcjonuje pod presją. Ma siłę sprawczą i odwagę do przezwyciężenia przeszkód. | Ma skłonność do prowokacji. Może urażać uczucia innych. |
| Ewaluator  | Poważny, strategiczny i wnikliwy. Widzi wiele opcji. Celnie osądza. | Brakuje mu/jej siły sprawczej i zapału oraz umiejętności inspirowania. Może być nadmiernie krytyczny. |
| Dusza Zespołu  | Dobrze współpracuje, spostrzegawczy i dyplomatyczny. Słucha, buduje relacje i łagodzi tarcia. | Niezdecydowany w kryzysowych sytuacjach. Unika konfrontacji. |
| Implementer  | Praktyczny, niezawodny, efektywny. Przekuwa idee w działania, umiejętnie organizuje pracę, którą trzeba wykonać. | Nieelastyczny. Powoli reaguje na nowe możliwości. |
| Perfekcjonista  | Pracowity, sumienny, niespokojny. Wyszukuje błędy i niedociągnięcia, ukierunkowany. Poprawia i udoskonala. | Ma tendencję do nadmiernego zamartwiania się. Niechętnie deleguje. |
| Specjalista  | Ukierunkowany, samo-motywuujący się, poświęcony. Dostarcza unikalną wiedzę i umiejętności. | Wnosi wkład w wąskiej dziedzinie. Rozwódzi się nad specjalistycznymi problemami. |

Samodzielny Księgowy Lasu

Profil Stanowiska

Ten raport powinien zostać przekazany osobie odpowiedzialnej za rekrutację lub rozwój danego stanowiska. Opisuje on specyficzne wymogi na stanowisku pod względem Ról Zespołowych.



Określony w ten sposób profil na stanowisko wymaga kogoś kto ma intencję pracy według najwyższych standardów, chce zapewniać, że istotne jest nie popełnianie błędów w pracy, jest świadomy/a wagi dotrzymywania terminów. Odpowiednia osoba powinna przykładać dużą uwagę do szczegółów i powinna potrafić przeprowadzać zadania do końca.

Praca wiąże się z wykazywaniem się dużym stopniem umiejętności tj. opartych o wiedzę techniczną i doświadczenie, jak również bycie osobą z inicjatywą w ramach zdefiniowanego obszaru.

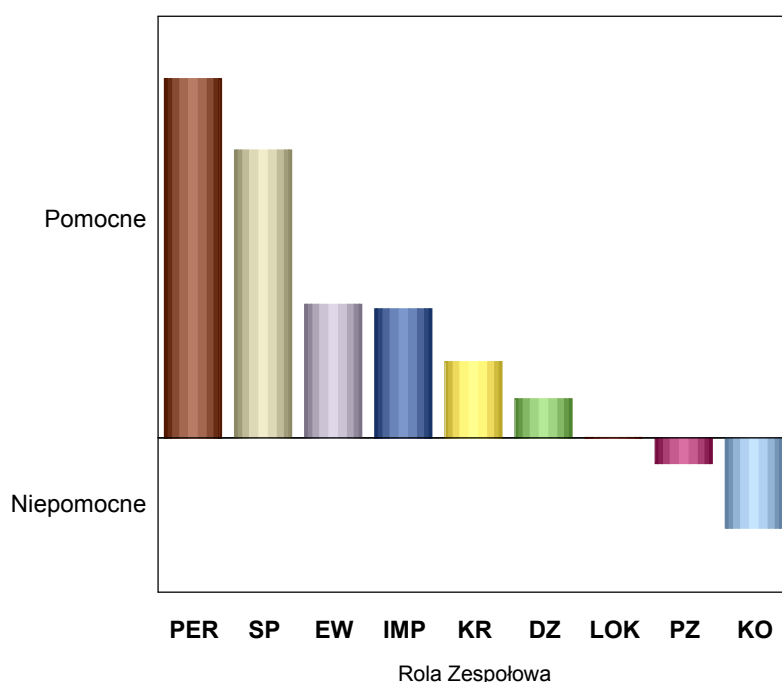
Wartościowym kandydatem będzie ten, który poszczególne zadania wykona samodzielnie, zamiast powierzać je innym osobom.

Zostało wskazane, że umiejętności delegowania i myślenie strategiczne może mieć niekorzystny wpływ na tę pracę.

Samodzielny Księgowy Lasu

Oczekiwania na Stanowisku

Ten raport powinien być przekazany kandydatowi albo osobie na tym stanowisku. Opisuje on zachowania, które pomogą osiągnąć dobre wyniki w tej pracy.



To stanowisko potrzebuje prawdziwego profesjonalisty, który potrafi spożytkować całe dostępne doświadczenie i pracować według najwyższych standardów. Będzie się od Ciebie oczekiwać, że będziesz na bieżąco z wszelkimi nowościami, które zachodzą w Twojej dziedzinie i będziesz nieustannie poszukiwał/a sposobów usprawnienia rzeczy, nawet jeśli będą one mniejszego formatu. Pamiętaj, że klucz do sukcesu na tym stanowisku leży w zdobyciu szacunku jako profesjonalista, zarówno od kolegów, jak i przełożonych.

Za wszelką cenę należy unikać błędów i pomyłek, ponieważ mogą one mieć poważne konsekwencje. Powinieneś/powinnaś zawsze o tym pamiętać podczas wykonywania pracy.

Zostało wskazane, że umiejętności delegowania i myślenie strategiczne może mieć niekorzystny wpływ na tę pracę.

Samodzielny Księgowy Lasu

Lista obserwacji dla stanowiska

Ten raport pokazuje zachowania, które Obserwatorzy uznali za cechy mające wpływ na stanowisko. Zachowania pokazane **łustym drukiem** wskazują na trzy główne cechy ważne na tym stanowisku. Liczba gwiazdek oznacza liczbę Obserwatorów, którzy w ten sposób zaznaczyli to słowo. Zachowania uznane za niekorzystne na tym stanowisku są napisane drukiem **pochyłym**.

Ten raport jest oparty na 5 Ocenach Obserwatorów.

| | | | |
|--|--------------|--|---|
| dokładny/a | ****5 | <i>niepodejmujący/a ryzyka</i> | 0 |
| analityczny/a | ***5 | <i>broniący/a swojej "działki"</i> | 0 |
| skrupulatny/a | ***4 | <i>sceptyczny/a</i> | 0 |
| dociekliwy/a | *4 | <i>niechętny/a do delegowania pracy</i> | 0 |
| <i>roztargniony/a</i> | 4 | <i>provokujący/a</i> | 0 |
| perfekcyjny/a | *3 | <i>wywiera presję</i> | 0 |
| <i>zdyscyplinowany/a</i> | 3 | <i>nadmiernie gadatliwy/a</i> | 0 |
| <i>niekonsekwentny/a</i> | 2 | <i>nadwrażliwy/a</i> | 0 |
| <i>praktyczny/a</i> | 2 | <i>nadmiernie delegujący/a</i> | 0 |
| <i>świadomy/a priorytetów</i> | 2 | <i>nieobecny/a</i> | 0 |
| <i>skupiony/a na jednej dziedzinie</i> | 2 | <i>nieelastyczny/a</i> | 0 |
| <i>zwlekający/a</i> | 2 | <i>niepodejmujący/a decyzji</i> | 0 |
| <i>poprawia błędy</i> | 2 | <i>rywalizujący/a</i> | 0 |
| <i>niecierpliwy/a</i> | 2 | <i>rzucający/a wyzwania</i> | 0 |
| <i>niezaangażowany/a w szczegóły</i> | 2 | <i>łatwo adaptujący/a się</i> | 0 |
| efektywny/a | *1 | <i>twardy/a</i> | 0 |
| metodyczny/a | *1 | <i>pilny/a</i> | 0 |
| myśli poza schematami | *1 | <i>polega na sobie</i> | 0 |
| <i>przenikliwy/a</i> | 1 | <i>zauważa możliwości</i> | 0 |
| <i>bezzstronny/a</i> | 1 | <i>opiekuńczy/a</i> | 0 |
| <i>ograniczony/a w poglądach</i> | 1 | <i>można na nim/niej polegać</i> | 0 |
| <i>manipuluje</i> | 1 | <i>realistyczny/a</i> | 0 |
| <i>pomocny/a</i> | 1 | <i>przekonujący/a</i> | 0 |
| <i>doradzający/a</i> | 1 | <i>wytrwały/a</i> | 0 |
| <i>kontaktowy/a</i> | 1 | <i>mówiący/a wprost</i> | 0 |
| <i>spozstrzegawczy/a</i> | 1 | <i>oryginalny/a</i> | 0 |
| <i>logiczny/a</i> | 1 | <i>posiadający/a szerokie horyzonty</i> | 0 |
| <i>oporny/a zmianom</i> | 1 | <i>motywowany/a przez uczenie się</i> | 0 |
| <i>spokojny/a i pewny/a</i> | 1 | <i>chętnie przekazuje wiedzę fachową</i> | 0 |
| <i>impulsywny/a</i> | 0 | <i>pomysłowy/a</i> | 0 |
| <i>marudny/a</i> | 0 | <i>pełen/na fantazji</i> | 0 |
| <i>obawiający/a się porażek</i> | 0 | <i>prący/a do przodu</i> | 0 |
| <i>obawiający/a się konfliktów</i> | 0 | <i>przedsiębiorczy/a</i> | 0 |
| <i>nadmiernie oddany/a swojej dziedzinie</i> | 0 | <i>motywujący/a innych</i> | 0 |
| <i>ekscentryczny/a</i> | 0 | <i>dyplomatyczny/a</i> | 0 |
| <i>nieentuzjastyczny/a</i> | 0 | <i>kreatywny/a</i> | 0 |

Słowniczek terminów

Samoocena (SPI- Self-Perception Inventory)

Samoocena to kwestionariusz wypełniany przez osobę w celu ustalenia jego/jej Ról Zespołowych. Kwestionariusz składa się z ośmiu działów, z których każdy ma 10 pozycji. Osoba jest proszona o przyznanie 10 punktów na dział w stosunku do tych zdań, które najlepiej odzwierciedlają jego/jej styl pracy.

Ocena Obserwatora (OA - Observer Assessment)

Ocena Obserwatora to kwestionariusz wypełniany przez ludzi, którzy dobrze znają osobę, która wypełniła Samoocenę. Sugerujemy, aby obserwatorzy zostali wybrani spośród tych, którzy ostatnio i blisko współpracowali z daną osobą, najlepiej w tym samym kontekście (np. w tym samym zespole), gdyż zachowania Ról Zespołowych mogą się z czasem i w różnych sytuacjach zmieniać.

Silna Strona Roli Zespołowej - osobisty wkład

Są to pozytywne cechy albo zachowania związane z daną Rolą Zespołową.

Słaba Strona Roli Zespołowej - akceptowalne słabości

To jest odwrotna strona zalety: konsekwencja twojej silnej strony, postrzegana jako negatywne zachowanie, które może się pojawić jako rezultat danej Roli Zespołowej. Jeśli ktoś dobrze odgrywa daną Rolę i jego/jej zalety przewyższają słabości w roli, jest to wtedy nazywane „dozwołoną słabością”. Słabości stają się niedozwolone, gdy są ekstremalne lub gdy nie jest przejawiana powiązana z tą Rolą zaleta.

Percentyle

Percentyl to sposób mierzenia Twojej pozycji w stosunku do innych (reszty populacji). Jeśli grupa ludzi wypełnia test i otrzymuje wyniki, to te wyniki rozkładają się od najwyższego do najniższego i wynik danej osoby może być oceniony w relacji do wyników innych. Jeśli wynik osoby jest w 80-tym percentylu, oznacza to, że 20% ludzi osiągnęło lepszy wynik od tej osoby.

Silny Przykład Roli Zespołowej

Silny Przykład to ktoś, kto odgrywa daną Rolę Zespołową ze szczególnie dobrym skutkiem. Aby się zakwalifikować jako silny przykład danej Roli, osoba potrzebuje być w 80-tym percentylu dla tej Roli według Samooceny. Kiedy zostaną dodane oceny obserwatorów, ich informacja jest także wzięta pod uwagę, aby określić czy dana osoba kwalifikuje się jako silny przykład czy też nie.

Punkty Opuszczone

W kwestionariuszu samooceny część stwierdzeń (twierdzenia kontrolne) nie definiują cech Ról Zespołowych przez Ciebie reprezentowanych. Wysoki poziom punktów opuszczonych (więcej niż 90 w skali do 100) oznacza że wynik raportu nie może zostać potraktowany jako miarodajny. W tej sytuacji zaistnieje potrzeba omówienia wyniku z konsultantem i ewentualnego powtórzenia badania.