










# Raport Dopasowania do Stanowiska



## Opisy Ról Zespołowych

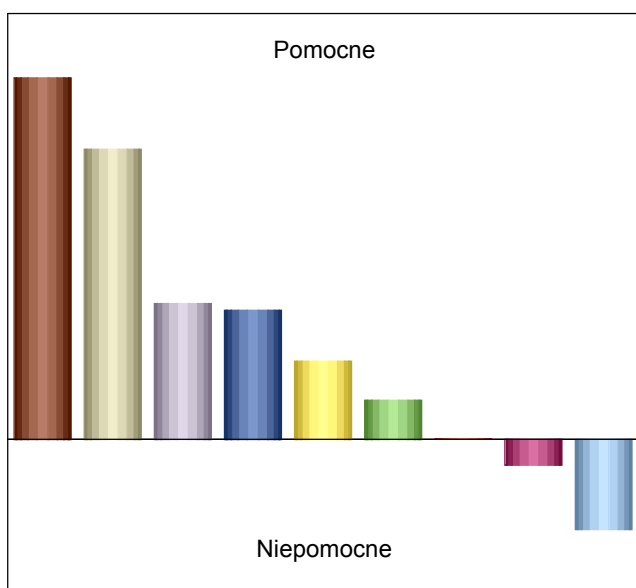
Rola Zespołowa	Wkład	Akceptowalne Słabości
Kreator 	Kreatywny, pomysłowy, myślący niestereotypowo. Kreuje idee i rozwiązuje trudne problemy.	Ignoruje sprawy poboczne. Zbyt zajęty swoimi myślami, żeby się efektywnie komunikować.
Poszukiwacz Źródeł 	Otwarty, entuzjastyczny, komunikatywny. Bada możliwości. 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.

## Czerwony Kapturek i Samodzielny Księgowy Lasu

### Odpowiedniość na Stanowisko

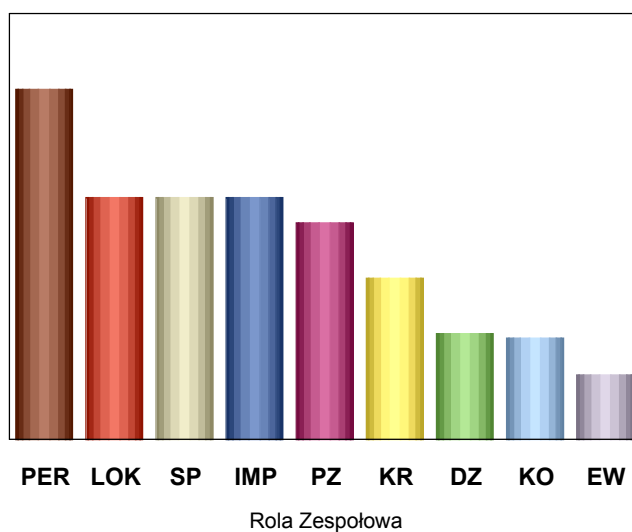
Ten raport porównuje Role Zespołowe wymagane na stanowisku z kompozycją Ról Zespołowych kandydata. Daje komentarz na temat całościowej predyspozycji do tego stanowiska podając zarówno wymagane zachowania, jak i te, które są niewskazane na tym stanowisku.

#### Samodzielny Księgowy Lasu



PER SP EW IMP KR DZ LOK PZ KO  
Rola Zespołowa

#### Czerwony Kapturek



PER LOK SP IMP PZ KR DZ KO EW  
Rola Zespołowa

Czerwony wykazuje cechy osoby, na której można całkowicie polegać, że wykona i ukończy zadanie, którego się podjął/podjęła. On/a powinien/powinna być w stanie spełnić wymogi stanowiska w sposób gruntowny i dokładny.

Ona wykazuje prawdopodobnie wystarczające zaangażowanie w swoją profesję, ale wiele zależy od posiadania właściwego doświadczenia i nabytych umiejętności.

Może jej brakować obiektywnego, analitycznego podejścia potrzebnego w tej pracy, ale to zastrzeżenie nie ma takiego znaczenia, jeśli inne źródła pokazują, że on/a wykazuje się dobrą zdolnością krytycznego myślenia.

Porównując Oceny Obserwatorów Czerwony z Obserwacjami Stanowiska:

Czerwony jest uważany/a za osobę, która przejawia pewne cechy zachowań użyteczne na tym stanowisku. Czerwony jest dokładny/a, dociekliwy/a, skrupulatny/a, perfekcyjny/a, zdyscyplinowany/a, świadomy/a priorytetów, poprawia błędy. Jednakże, problem polega na tym, że Czerwony jest postrzegany jako osoba, która jest niecierpliwy/a, co może ograniczyć jej efektywność na tym stanowisku.

## 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.