



Spis treści

| | |
|---------------------------------|----|
| Introduction | 3 |
| Wybrani kandydaci | 3 |
| Graficzny wgląd w wyniki trybów | 4 |
| Talenty teamu | 5 |
| Tryby i talenty na osobę | 8 |
| Balans emocjonalny | 8 |
| Motywy | 9 |
| Talenty socjalne | 10 |
| Talenty perswazyjne | 11 |
| Talenty przywódcze | 12 |
| Talenty organizacyjne | 13 |

Introduction

Raporty teamu bazują na indywidualnym wyniku w Ocenie Talentów TMA. W rozdziale trzecim, w raporcie ukazany jest podgląd graficzny rozkładu wyników talentów teamu. Wyniki są podzielone na trzy kategorie: słaby wynik talentów (1,2,3), średni wynik talentów (4,5,6), wysoki wynik talentów (7,8,9). Rozmieszczenie wyników pokazuje preferencje i talenty teamu. Rozdział czwarty raportu obrazuje wysokie lub niskie wyniki motywacji indywidualnych członków teamu. Rozdział piąty mówi o najtrafniejszych preferencjach behawioralnych teamu razem z radą teamu TMA.

Wybrani kandydaci

Amelia Earhart

Anton Philips

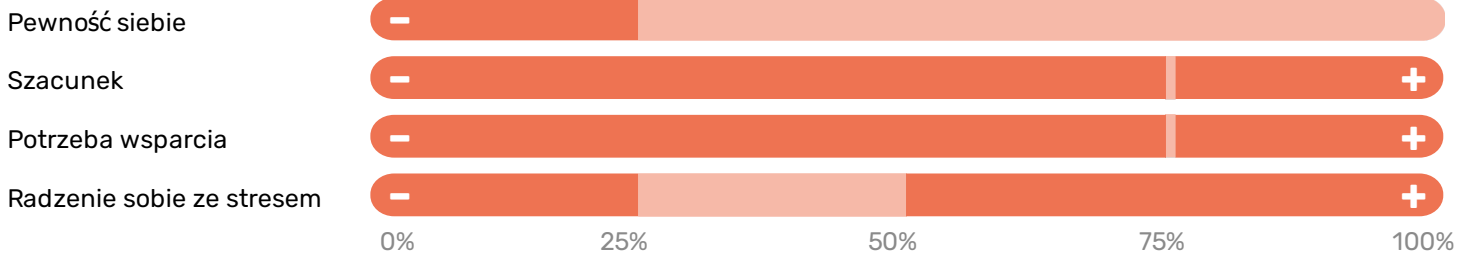
Henry Murray

Ingrid Bergman

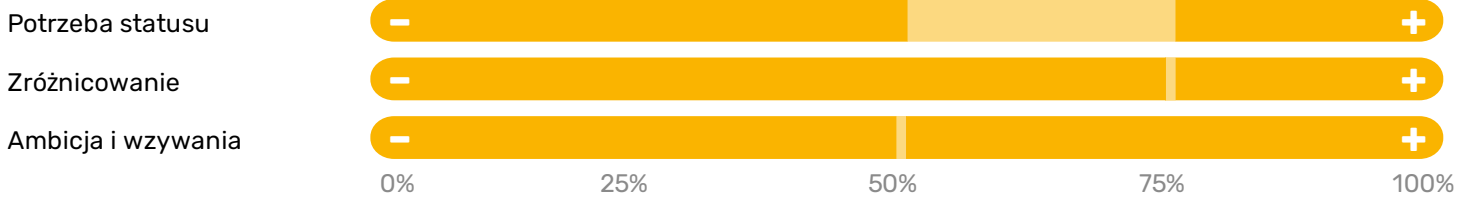
Graficzny wgląd w wyniki trybów

Niżej położony graf ukazuje rozmieszczenie wyników członków zespołu w procentach biorąc pod uwagę trzy kategorie: słaby(niski), średni i wysoki

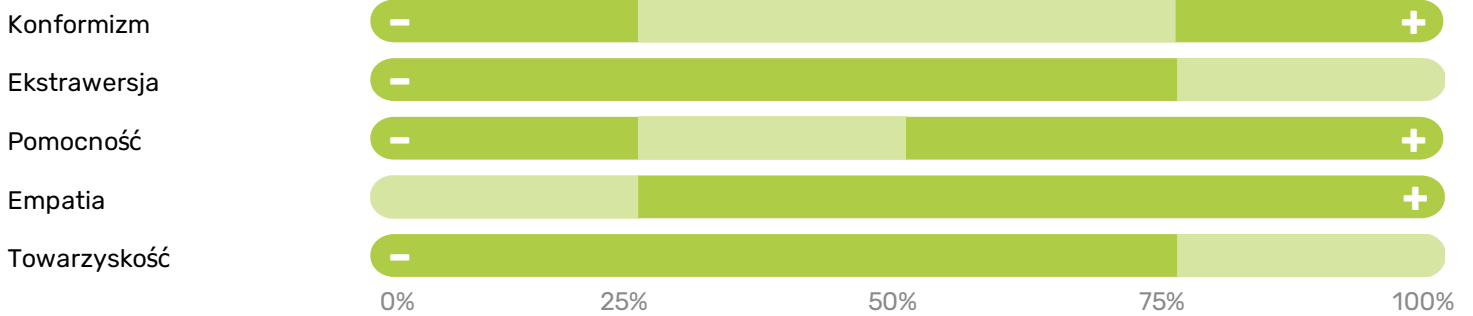
Balans emocjonalny



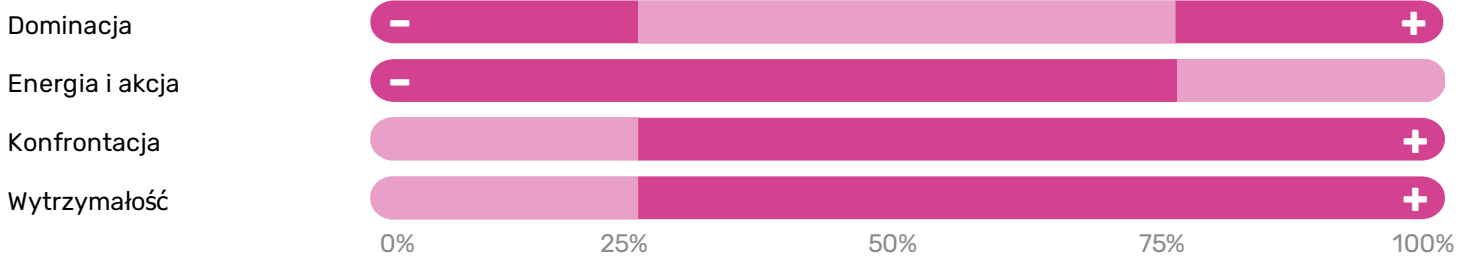
Motywy



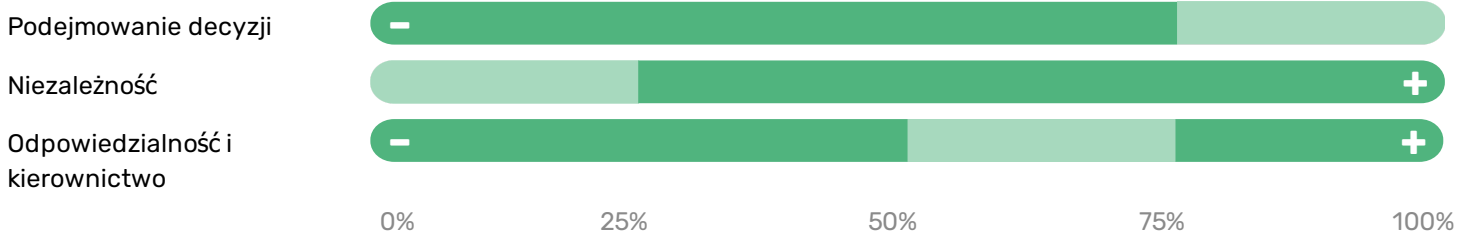
Talenty socjalne



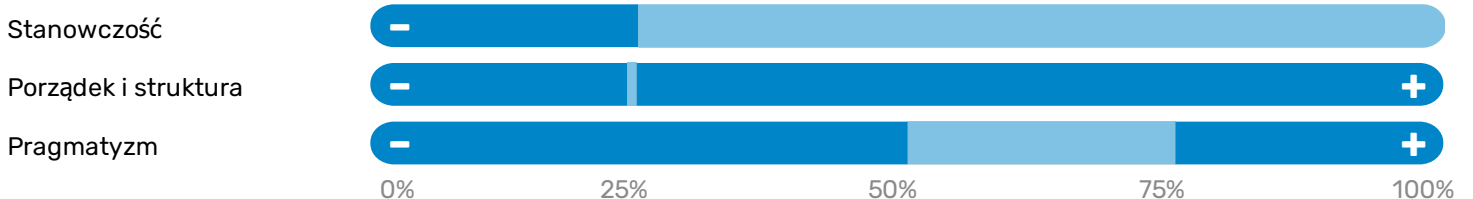
Umiejętność wywierania wpływu



Talenty lidarskie



Talent organizacyjny



Talenty teamu

Ten rozdział opisuje najtrafniejsze preferencje behawioralne i talenty teamu. Preferencje i talenty te wysoce wpływają na kulturę teamu i sposób, w jaki ludzie wolą wykonywać swoją pracę. Dołączone rekomendacje mogą zostać użyte do usprawnienia kooperacji i efektywności w teamie.

Szacunek

Dążący do jedności

Większość zespołu wyznaje zasadę równości. Mają poczucie hierarchii i łatwe jest dla nich nawiązywanie nowych znajomości.

Traktuj ludzi jak równych sobie partnerów. Z tej pozycji ludzie mogą wymagać od siebie wzajemnie odpowiedzialności. Zachęcaj ludzi do dzielenia się wiedzą. Sprawdź, czy niektórzy nie mają o sobie zbyt wysokiego mniemania, to może oznaczać, że niektóre osoby z teamu nie mają wystarczająco wsparcia.

Potrzeba wsparcia

Samowystarczalny

Większość grupy to indywidualiści którzy w pracy dobrze radzą sobie bez pomocy innych ludzi. Są też niesamowicie samodzielni i odpowiedzialni.

Daj temu teamowi tyle wolności, ile to możliwe, by w uprzednio ustalonych ryzach mogli pracować po swojemu. Dyskutuj z nimi o ich postępach w pracy, jednak nie rób tego za często. Nigdy nie odwołuj tych konsultacji, bo są one potrzebne do zachowania kontaktu z pracownikami i informowania siebie. Sprawdź, czy pracownicy nie biorą na siebie za dużo odpowiedzialności i pracy, bo ci ludzie nie mają w zwyczaju prosić o pomoc nawet wtedy, kiedy jest im bardzo ciężko.

Zróźnicowanie

Skoncentrowany

Większość teamu wykonuje tylko limitowaną ilość zadań i woli tradycyjne podejście. Może łatwo się skoncentrować i jest z natury wybitnie lojalna.

Daj tym ludziom przestrzeń mentalną aby skoncentrowali się na pracy. Daj im czas na skończenie zaczętych zadań przed daniem im nowych. Bądź wyczulony na to, że mogą oni stracić środowisko z oczu bo tracą perspektywę. Staraj się rozmawiać z nimi o tym. Podczas radykalnych, szybkich zmian staraj się zauważyć, co może jednak pozostać niezmiennione.

Ekstrawersja

Ustępliwy

Większość grupy nie gra pierwszych skrzypiec ale funkcjonuje jako ukryty motor. Większość jest raczej introwertyczna.

Niech ludzie ci pracują cicho bez kierowania na siebie uwagi. Większość ludzi w tej grupie woli być cichym, ukrytym motorem całej operacji. Ta grupa może wydawać się odizolowana i może dzielić się swoim zdaniem tylko wtedy, gdy uzna to za słuszne. Upewnij się, że introwertykom dana jest możliwość wyrażania własnych opinii. Musisz być pewien, ponieważ ekstrawertycy szybciej zaczną grać pierwsze skrzypce.

Empatia

Empatyczny

Większa część teamu umie łatwo nawiązać kontakt z innymi i jest zainteresowana ludźmi. Świetnie wyczuwa nastrój i uczucia człowieka.

Rozmawiaj regularnie z osobami z teamu jak mogliby użyć swoich silnych cech nie tylko dla siebie ale też dla teamu lub dla całej organizacji. Innymi słowy, upewnij się, że team nie jest zbyt władczy i czy sprawiedliwie obchodzi się z innymi. Podczas spotkań bądź pewien, że czas rozmowy jest dobry i że nie ma pogoni o władzę. Zazwyczaj dobrym rozwiązaniem jest dzielenie odpowiedzialności, na przykład dzielenie zadań i dzielenie się wiedzą, po to, by osoby którzy działają na swoim polu odpowiedzialności mogły się wykazać.

Towarzystwo

Indywidualista

Większość ludzi preferuje pracę indywidualną lub w małych grupach i stawia na jakość, niż ilość jeśli chodzi o związki z innymi.

Ofiaruj tak dużo wolnego miejsca do pracy samodzielnej lub grupowej, jak to możliwe. Niech jak najwięcej ludzi wybierze kogoś, z kim pracuje mu się najlepiej. Aranżuj krótkie spotkania w małych grupach. Jeżeli chcesz wartościowego wkładu tych ludzi to pamiętaj, by nie spieszyć się, kreować relaksującą atmosferę, zadawać dużo otwartych pytań w przyjazny sposób.

Energia i akcja

Cierpliwy

Większość ludzi w grupie jest spokojna, cierpliwa i refleksyjna. Łatwiej odkłada pewne rzeczy i sprawy na później.

Ta grupa pracuje najlepiej, kiedy ma dużo czasu na wytchnienie, bo bez tego pracuje jałowo. Konsultuj z grupą, jaka jest akceptowalna ilość czasu i energii a potem dochodź do porozumienia. Użyj energii tych ludzi podczas projektów lub spotkań, kiedy rzeczy dzieją się za szybko. Przedyskutuj także, jak cierpliwość osób z teamu może być najlepiej wykorzystana.

Konfrontacja

Asertywny

Większość ludzi z grupy to osoby, które wiedzą na ile je stać i robią e życiu rzeczy, które są wg nich ważne. Talent do jasnej komunikacji.

Większa część teamu z łatwością prosi o wsparcie kiedy sytuacja tego wymaga. Docenia zainteresowanie innych i jest wdzięczna za udzieloną pomoc.

Wytrzymałość

Wytrwały

Z natury większość osób w grupie to bardzo dobrzy, solidni pracownicy, którzy nie boją się ciężkiej pracy i nie poddają się przeciwnościom losu.

Dawaj teamowi dużo zadań, w które muszą się wgrzyźć, bądź pewien, że mają czas na ich wykonanie. Osoby z tej grupy lubią wykonywać zadania za jednym zamachem. Sprawdzaj, czy team nie pracuje posuwając się w złym kierunku. Informuj się regularnie, czy członkowie grupy robią sobie wystarczająco przerw. Niechaj grupa spojrzy na swoją pracę z perspektywy i oceni wszelkie za i przeciw ich postawy.

Podejmowanie decyzji

Rozważny

Większość teamu bierze pod uwagę kilka punktów widzenia przed podjęciem decyzji. Ma talent do słuchania innych i lubią podejmować zróżnicowane decyzje.

Zaofერuj ludziom czas i wolność, by mogli przemyśleć swoje decyzje. Nie wymuszaj szybko tych decyzji jako że grupa powinna przedyskutować wszystkie za i przeciw. Potrzeba konsensusu i wsparcia jest dla nich bardzo ważna.

Niezależność

Autonomiczny

Grupa ta potrzebuje dużo wolności i autonomii. Ma talent do niezależnego zachowania i wyrażania własnej opinii.

Daj ludziom wystarczająco miejsca do wykonywania pracy z wytycznymi dotyczącymi planu pracy. Nieprędko będą spójni we współpracy i najlepiej ich do tego nie zmuszać. Team nie jest z natury przejrzysty i odpowiedzialny za ich zachowania i czyny. Jeśli chcesz coś o nich wiedzieć, to po prostu zapytaj. Upewnij się, że decyzje, które podejmujesz nie wpywają na ich poczucie wolności.

Porządek i struktura

Precyzyjny

Większość teamu kieruje się strukturą i porządkiem. Ma talent do rozplanowania pracy.

Upewnij się, że ludzie mają wystarczająco dużo przestrzeni do wniesienia porządku i ładu do ich pracy, by wykonywać ją schludnie. Oddal od tych ludzi chaos. Regularnie sprawdzaj, czy plan operacji jest dopracowany, czy może potrzebne jest wsparcie. Upewnij się, że grupa nie czyni z tematu porządku zbyt ważnej sprawy i porozmawiaj z nimi na temat tego, jak mogą znaleźć przestrzeń do bycia bardziej elastyczną.

Tryby i talenty na osobę

W tym rozdziale znajdziesz graficzne rozmieszczenie niskich (1,2,3) i wysokich (7,8,9) wyników na osobę. Średnie wyniki (4,5,6) nie są pokazywane. Pod tabelą pokazany jest procent ludzi z wysokimi lub niskimi wynikami na "tryb", czyli na "oznakę talentu". Dowiesz się, które talenty są związane z niskim lub wysokim wynikiem.

Balans emocjonalny

| | Pewność siebie | | Szacunek | | Potrzeba wsparcia | | Radzenie sobie ze stresem | |
|----------------|-----------------|--------------|--------------------|----------------|-------------------|----------------------------|---------------------------|------------|
| | Autorefleksyjny | Pewny siebie | Dążący do jedności | Pełen szacunku | Samowystarczalny | Ceni sobie wsparcie innych | Zaangażowany | Stabilny |
| Amelia Earhart | | | | | | | | |
| Anton Philips | | | | | | | | |
| Henry Murray | | | | | | | | |
| Ingrid Bergman | | | | | | | | |
| Total | 25% | 0% | 75% | 25% | 75% | 25% | 25% | 50% |

Motywy

| | Potrzeba statusu | | Zróżnicowanie | | Ambicja i wzywania | |
|----------------|------------------|-----------------|----------------|---------------|--------------------|--------------------------------------|
| | Skromny | Reprezentacyjny | Skoncentrowany | Wszechstronny | Usatysfakcjonowany | Nastawiony na odnośnienie rezultatów |
| Amelia Earhart | ● | | ● | | ● | |
| Anton Philips | | ● | ● | | ● | |
| Henry Murray | ● | | | ● | | ● |
| Ingrid Bergman | | | ● | | | ● |
| Total | 50% | 25% | 75% | 25% | 50% | 50% |










Talenty socjalne

| | Konformizm | | Ekstrawersja | | Pomocność | | Empatia | | Towarzyskość | |
|----------------|------------|-------------|--------------|------------------|--------------|------------------------|----------|------------|----------------|---------------|
| | Nowatorski | Obowiązkowy | Ustepliwy | Wyróżniający się | Zrównoważony | Zorientowany na usługi | Rzeczowy | Empatyczny | Indywidualista | Łączący ludzi |
| Amelia Earhart | ● | | ● | | | ● | | | | |
| Anton Philips | | ● | ● | | | | | ● | ● | |
| Henry Murray | | | ● | | ● | | | ● | ● | |
| Ingrid Bergman | | | | | | ● | | ● | ● | |
| Total | 25% | 25% | 75% | 0% | 25% | 50% | 0% | 75% | 75% | 0% |

Talenty perswazyjne

| | Dominacja | | Energia i akcja | | Konfrontacja | | Wytrzymałość | |
|----------------|------------|------------|-----------------|-----------------|--------------|------------|------------------------|------------|
| | Pomocny | Przywódca | Cierpliwy | Przedsiębiorczy | Tolerancyjny | Asertywny | Zmieniający priorytety | Wytrwały |
| Amelia Earhart | | | ● | | | ● | | ● |
| Anton Philips | ● | | ● | | | ● | | |
| Henry Murray | | ● | | | | ● | | ● |
| Ingrid Bergman | | | ● | | | | | ● |
| Total | 25% | 25% | 75% | 0% | 0% | 75% | 0% | 75% |

Talenty przywódcze

| | Podejmowanie decyzji | | Niezależność | | Odpowiedzialność i kierownictwo | |
|----------------|---|---------|---------------------------------|---|---|---|
| | Rozważny | Zaradny | Zorientowany na pracę w zespole | Autonomiczny | Ustępliwy | Lider |
| Amelia Earhart |  | | |  | | |
| Anton Philips |  | | | |  | |
| Henry Murray | | | |  | |  |
| Ingrid Bergman |  | | |  |  | |
| Total | 75% | 0% | 0% | 75% | 50% | 25% |

Talenty organizacyjne

