



Spis treści

Wstęp	3
Wybrani kandydaci	3
Wybrane kompetencje	4
Dopasowanie kompetencji teamu	5
Potencjał teamu	6
Dopasowanie kompetencji teamu na osobę	7

Wstęp

Raport teamu bazuje na indywidualnych wynikach zdolności i kompetencji Analizy Talentów TMA. Rozdział czwarty w raporcie pokazuje graficzny rozkład wybranych kompetencji. Widoczny jest procent osób z grupy, które są biegłe lub w znakomitym stopniu utalentowane w tych kompetencjach. Rozdział piąty ukazuje miarę, na jaką utalentowana jest jednostka. Rozdział szósty opisuje potencjał teamu.

Wybrani kandydaci

Amelia Earhart

Anton Philips

Henry Murray

Ingrid Bergman

Wybrane kompetencje

Następujące kompetencje zostały wybrane.

Kierownictwo: Umiejętność dbania o pracowników po to, by uzyskiwali oni lepsze wyniki i rezultaty. Definiowanie celów i wdrożenie odpowiednich środków kontrolowanie rozwoju i poprawianie pracowników.

Potrzeba dokonywania: Pragnienie stawiania sobie wysoko poprzeczki, niezadowolenie ze średnich wyników.

Kontaktowość: Czucie się komfortowo wśród ludzi, łatwe nawiązywanie kontaktów.

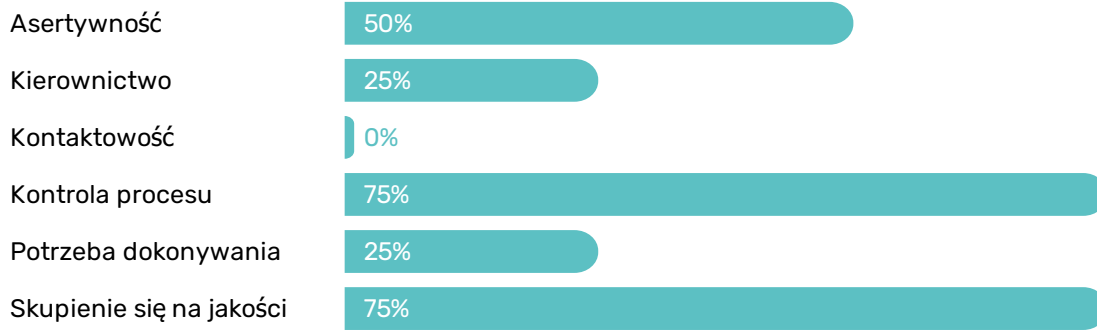
Kontrola procesu: Umiejętność kontrolowania postępów pracowników w procesach, zadaniach, aktywnościach, jak i kontrola własnej pracy i zobowiązań.

Asertywność: Umiejętność przedstawienia swoich racji jasno, bez narażania na uszczerbek swojego stosunku z drugą stroną.

Skupienie się na jakości: Narzucanie wysokich standardów jakości i dążenie do bezustannego polepszenia i ochrony jakości.

Dopasowanie kompetencji teamu

Na wykresie poniżej można zauważyć potencjał i talent teamu w poszczególnych kompetencjach.



Potencjał teamu

W tym podsumowaniu widać w jakim stopniu team posiada talent w danej kompetencji i jak łatwo team może go rozwijać.

Bardzo utalentowany



Dbłość o detale
Decyzyjność
Coaching
Kreatywność
Delegowanie
Dyscyplina
Odwaga
Orientacja na klienta
Umiejętność uczenia się
Słuchanie
Niezależność
Rozwój pracowników
Formowanie osądu
Planowanie i organizowanie
Wrażliwość
Odporność na stres
Upór
Kontrola procesu
Siła innowacji
Skupienie się na jakości
Nawiązywanie kontaktów
Negocjowanie

Utalentowany



Ambicja
Energia
Orientacja biznesowa
Obejście
Prezentowanie
Umiejętność pracy w grupie
Wizja
Asertywność

Umiarkowanie utalentowany



Adaptacja
Elastyczne zachowanie
Inicjatywa
Kierownictwo
Identyfikacja z managementem
Socjalna świadomość
Wyczucie organizacyjne
Przekonywanie
Potrzeba dokonywania
Rozwiązywanie konfliktu
Orientacja na wyniki
Siła komercyjna
Odpowiedzialność

Brak talentu



Kontaktowość
Przywódstwo

Dopasowanie kompetencji teamu na osobę

Poniższa tabela pokazuje poziom utalentowania każdej osoby z teamu biorąc pod uwagę indywidualne kompetencje. Miejsca oznaczone kropką oznaczają, że osoba posiada od średniej, do wysokiej ilości talentu na kompetencję. Jeżeli talent waha się między średnim a wysokim poziomem, to oznacza to, że osoba może z łatwością doskonalić swój talent. Puste pola oznaczają raczej mniejszy od średniej talent w danej dziedzinie. Taka osoba może mieć trudności z rozwijaniem danej kompetencji. Ostatni wiersz tabeli ukazuje procent utalentowania całego teamu - w średnim lub wysokim stopniu.

	Kierownictwo	Potrzeba dokonywania	Kontaktowość	Kontrola procesu	Asertywność	Skupienie się na jakości
Amelia Earhart				●	●	●
Ingrid Bergman				●		●
Anton Philips				●		●
Henry Murray	●	●			●	
Total	25%	25%	0%	75%	50%	75%