

Privat si Confidential

***Raport
Thomas International***

Analiza Profilului Personal

PROPRIA IMAGINE

Aceasta persoana se vede pe sine ca fiind prietenoasa si comoda. Ceilalti sunt impresionati de caldura, simpatia si intelegerea sa. Ne fiind agresiv, are tendinta de a aborda diferentele de opinie, discutiile si dezbaterile, facand apel la ratiune. Fiind un bun ascultator devine, de multe ori, un refugiu pentru problemele si confidentele celorlalti oameni. Aceasta persoana are tendinta de a se impotrivi celor care incearca sa-si impuna ideile sau punctele de vedere. S-ar putea situa pe o pozitie opusa atunci cand se discuta idei noi. Aceasta persoana poate, uneori, sa provoace sistemul, daca nu este considerata parte integranta a acestuia. ea se straduieste sa se conformeze ideilor celorlalti, chiar si politicilor si procedurilor.

Aceasta persoana poate fi un bun comunicator. Este un bun ascultator si este capabil sa inteleaga si sa accepte alte persoane, chiar daca exista unele diferente. Persistenta si consecventa, aceasta persoana va dori sa dezvolte relatii cu cei mai multi dintre cei cu care lucreaza. Acest lucru nu inseamna ca ceilalti se pot apropia foarte mult de ea, decat daca exista un motiv reciproc pentru relatia respectiva. Aceasta persoana are tendinta de a face sugestii, dar rareori isi impune ideile. ea este, de obicei, dispus sa actioneze ca si consultant pentru cei care au nevoie de sprijin si prietenie. ei nu ii place, in mod deosebit, sa dea ordine sau sa ceara ceva. ea este destul de neceremonioasa si ii face pe ceilalti sa se simta confortabil. Este bine de retinut ca, desi aceasta persoana apare ca fiind relaxata, are propriile sale opinii si nu ii este teama sa si le exprime.

AUTO - MOTIVARE

Aceasta persoana tinde sa prefere tratativele in situatii nepretentioase, cu presiune scazuta, oferind un serviciu si formuland cereri. ea prefera sa dezvolte relatiile existente, nu sa initieze altele.

POSTUL RECOMANDAT

Vanzare consultativa

Ideal, postul ar trebui sa implice influentarea si motivarea celorlalti pentru a actiona in mod voluntar. Accentul ar trebui pus pe consilierea celorlalti. Postul ar trebui sa ofere un mediu relativ sigur si o structura defnita. Cerinta de a disciplina oamenii ar trebui sa fie minima. Autoritatea trebuie sa se bazeze pe abilitati si experienta si nu pe un mod de abordare autoritar. Postul poate fi orientat catre oameni si sarcini, implicand un anume grad de auto-organizare. Trebuie sa existe spatiu pentru ideile si actiunile

independente. Contactul cu oamenii trebuie sa aiba loc in echipa sau pe baza unor servicii.

CUVINTE DESCRIPTIVE

Amabil, prietenos, meticulos, sincer, loial, persistent, social, persuasiv, deschis, incapatanat, ne-agresiv, intreaba „cine” si „cand”.

CUM ESTI VAZUT DE CEILALTI (MASCA)

Sunt indicatori care sugereaza ca in munca de zi cu zi aceasta persoana isi modifica unele caracteristici pana la nivelul la care dominanta si conformismul devin egale.

Aceasta sugereaza ca unul sau mai multi din indicatorii care urmeaza sunt valabili:

- * El/ea poate fi indecisa cand trebuie luata o decizie importanta.
- * El/ea poate ca nu are autoritatea necesara pentru luarea deciziilor sau este presat/presata de catre un sef agresiv.
- * El/ea are o functie unde obtinerea rezultatului optim are o importanta vitala.
- * El/ea are o functie cu un continut de specialitate/tehnice foarte ridicat.

Efectul acestor modificari se rasfrange atat asupra activitatii, cat si asupra persoanei, ceea ce trebuie luat in considerare. Daca ea este, prin natura sa, indecisa, atunci performanta va fi afectata, in cele mai multe situatii.

COMPORTAMENTUL SUB PRESIUNE

Cand aceasta persoana este sub presiune, ea isi modifica comportamentul in ceea ce priveste dominanta si conformismul, uniformizandu-le si egalizandu-le.

Aceasta ar indica faptul ca aceasta persoana poate avea dificultati in luarea deciziilor. Un sef/superior intelegator, care o va ajuta in luarea deciziilor cand este nesigura, poate fi necesar.

Aceasta schimbare a stilului comportamental ar trebui evaluata cu grija, deoarece aceasta poate duce nu doar la indecizie, dar poate, de asemenea, incetini evolutia acestei persoane in respectarea standardelor de performanta in cazul oricarei situatii noi aparute.

COMENTARII GENERALE

Aceasta persoana pare a avea anumite frustrari/probleme minore, care sunt mai mult de natura personala/emotionala, decat legate de munca. Este putin probabil ca acestea sa afecteze performantele in munca, dar, daca li se permite sa se intensifice, pot deveni presiuni majore care vor duce la aparitia problemelor.

Situatia ar trebui monitorizata cu atentie.

MOTIVATORI

Aceasta persoana este motivata de recunoasterea publica, recompensele banesti si recunoasterea pentru o munca bine facuta. In plus, ii fac placere aprecierea celor din jurul sau, reasigurarile si securitatea situatiei/postului.

Daca aceasta persoana ar avea un sef, atunci, ideal ar fi ca acesta sa fie un lider participativ si diplomatic, care sa se gandeasca la oameni si care sa aiba abilitatea de a-i insufla incredere in sine, un simt al urgentei si conditionarii anterioare schimbarii. Seful ar trebui, de asemenea, sa realizeze ca acest individ lucreaza cel mai bine in cadrul unui mediu de lucru structurat si sigur.

Nu s-a cerut o analiza a postului. De aceea, nu s-au putut evalua punctele tari si punctele slabe ale acestei persoane pe baza cerintelor specifice ale postului.

Observatii

Raportul de mai sus este un ghid. Analiza profilului persoanei este un studiu orientat catre munca. Acest raport este intocmit pentru a ajuta in cadrul proceselor de selectare, evaluare, dezvoltare sau pregatire si consiliere.

Raportul nu trebuie folosit niciodata singur ci impreuna cu un interviu si un proces prin care se pot evalua experienta, educatia, calificarile, competenta si nivelul pana la care poate fi instruit.

Exista si alte rapoarte ale programului Thomas care vor oferi informatii utile in plus despre aceasta persoana. Thomas recomanda sa se aiba grija cand se folosesc aceste rapoarte mai detaliate.

(c)Thomas International Ltd.1990,92,93,94,95,96,98,99,2000,1,2,3

