



ПРОФИЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЛИЧНОСТИ:

Mr. Thomas Sample

01.01.0001

Лично и конфиденциально

АВТОПОРТРЕТ ЛИЧНОСТИ - ГРАФИК III

D I S C



Mr. Thomas Sample обладает доброжелательным, отзывчивым и позитивным характером. Способен ставить перед собой задачи и решать их без посторонней помощи, хотя может в этом быть не совсем быстрым. Склонен быть настойчивым, упрямым и независимым, особенно, когда его вынуждают что-то делать против своей воли. Обладая умением выслушивать людей и чётко формулировать свои мысли, он может успешно сообщать идеи окружающим и открыто выражать свои чувства.

Не любит неожиданных перемен и может противиться новым идеям и методам, если ему подробно не объяснить всю необходимость их воплощения в практику. Способен быть решительным, но может не спешить дисциплинировать людей или принимать неприятные или непопулярные решения. Любит воодушевлять окружающих и попытается склонить их на свою сторону с помощью убеждения и обаяния.

Обладает организаторскими способностями и планирует как на короткие, так и на долгие сроки. Обычно может заняться обыденными или шаблонными административными задачами. Является хорошим лидером команды, но может чересчур сильно её защищать. Mr. Thomas Sample - последовательный работник, но может воспротивиться попыткам принудить его завершить задание "на скорую руку".

ФАКТОРЫ ВНУТРЕННЕЙ МОТИВАЦИИ

Mr. Thomas Sample является характерным лидером команды, который желает отождествления с организацией в качестве её члена. Его мотивируют реалистичные цели, общественное признание, чётко организованная рабочая среда, трудовое соглашение и дополнительные льготы. Он желает чувствовать свою значимость и сохранять существующее положение дел.

ОСНОВНОЕ НАЗНАЧЕНИЕ ДОЛЖНОСТИ

Управление и руководство людьми в службе материально-технического обеспечения

Основным назначением этой позиции должно быть удостоверение в том, что организации или клиенту оказывается эффективная поддержка и/или сервис. Должность может включать обязанности по продаже услуг, где основной акцент ставится на расширении уже установившихся контактов. Требуется вовлечение в работу с людьми в организованной рабочей среде, которое, тем не менее, позволит ему сохранять свою независимость.

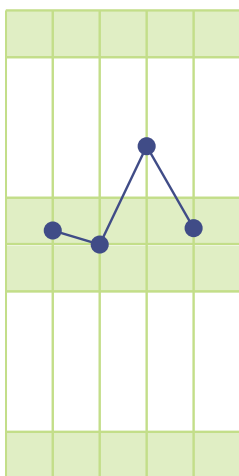
В должностные обязанности можно включать требование мотивировать и дисциплинировать окружающих. Тем не менее, необходимость принимать жёсткие или непопулярные решения должна быть минимальной. В идеальном случае, его руководителю следует проявлять демократичность в своём подходе. Любой рабочий план должен учитывать его собственный темп работы.

ХАРАКТЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Напористый, волевой, тщательный, упорный, дружелюбный, доброжелательный, убеждающий, инициативный и самостоятельный, умеет выслушать, независимый, самоуверенный, коммуникабельный, уравновешенный, усердный, искренний, заслуживающий доверия; задаётся вопросами "почему", "что" и "кто".

ПОВЕДЕНИЕ В РАБОЧЕЙ ОБСТАНОВКЕ - ГРАФИК I

D I S C



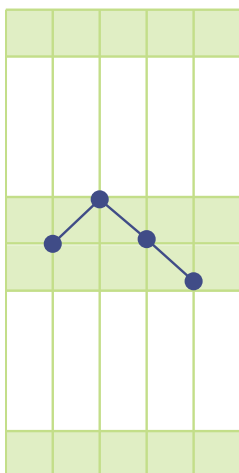
Показатели профиля личности говорят о том, что Mr. Thomas Sample должен прилагать значительные усилия, чтобы справиться с текущей рабочей обстановкой. Вероятной причиной может быть один или несколько из нижеперечисленных моментов:

- Возможно, он недавно приступил к выполнению должностных обязанностей - это может быть подтверждением того, что Mr. Thomas Sample в настоящий момент проходит через "кризис новичка". Такая ситуация обычно длится в течение первых трёх - девяти месяцев после вступления в должность, и даже несмотря на необходимость внимательного контроля за процессом освоения должности, в большинстве случаев данная ситуация не представляет поводов для беспокойства.
- Должно быть, ему предложили должность, превосходящую уровень его компетенции. (Относится к делу, если он проработал на данной должности более двенадцати месяцев).
- Он, вероятно, старается быть тем, кем не является, пытаясь выполнять работу, которая не соответствует его внутреннему настрою.

На вышесказанное следует обратить пристальное внимание и оценить возможные последствия как для человека, так и для работы.

ПОВЕДЕНИЕ ПОД ДАВЛЕНИЕМ ОБСТОЯТЕЛЬСТВ - ГРАФИК II

D I S C



Отдельные показатели данного профиля предполагают, что одно из двух или оба нижеследующих положения могут иметь место:

- Mr. Thomas Sample в настоящий момент может быть без работы, либо испытывает неудовлетворение своей должностью.
- Он может находиться на должности, где либо дела идут плохо, либо руководство недоволено его работой.

Mr. Thomas Sample может чувствовать внутреннюю нестабильность, хотя это не всегда очевидно. Демотивация, скорее, проявится в случае давления на работе, и в таких обстоятельствах работоспособность может снизиться.

Необходимо внимательно оценить данную ситуацию и учесть её последствия. Mr. Thomas Sample может потребовать больше времени, чтобы снова войти в колею, и, в результате, медленнее реализует свой потенциал.

ОБЩИЕ КОММЕНТАРИИ

В данный момент у него наблюдается наличие неудовлетворённости, проблем или стрессового состояния, однако,

на этом этапе не возможно определить, личного ли они или профессионального характера.

В связи с этим, следует изучить обе стороны вопроса, чтобы определить истинную причину проблем, так как они могут сказаться на качестве исполнения работы в долгосрочном плане.

Как предполагают некоторые показатели, на него оказывается определённое давление со стороны настоящей должности или руководства. Причиной тому могут быть одно или несколько из нижеследующих положений:

- Руководство до сих пор не поставило перед ним чётко определённые цели.
- Независимо от того, насколько хорошо руководитель объяснял цели, Mr. Thomas Sample мог их не понять.
- Вероятно, ему поручена ответственность, но без права самостоятельных действий и принятия решений.
- Mr. Thomas Sample может находиться в противоречивой ситуации, когда у него больше одного начальника.
- У него может быть слишком агрессивный начальник или партнёр, с которым ему не удаётся установить личный контакт.
- Должно быть, он чувствует, что может сделать гораздо больше, чем ему дозволено в настоящий момент.

Существующая неудовлетворённость, несомненно, может сказаться на качестве исполнения должностных обязанностей.

Если же Mr. Thomas Sample рассматривается в качестве возможной кандидатуры на новую должность, то следует оценить всё вышесказанное и позаботиться о том, чтобы подобная ситуация не повторилась.

Факторы мотивации

Этого человека мотивируют стабильность ситуации, искреннее признание его заслуг и наличие сложных, но понятных целей, требующих творческого подхода. Mr. Thomas Sample желает, в идеале, получать объяснения вместо указаний, что можно и чего нельзя делать, в сочетании с возможностями продвижения по службе в пределах своей профессиональной компетенции.

Наилучшим образом его будет мотивировать дипломатичное, но прямолинейное отношение со стороны начальника, который уделяет время для ясного определения параметров и целей, а потом позволяет ему выполнять работу. Необходимо консультирование на регулярной основе, а также, в отдельных случаях, содействие в принятии важных решений.

Пожалуйста, примите во внимание

Вышеизложенный отчёт - это руководство. Анализ Профиля Личности (РРА) является ориентированным на работу описанием. Отчёт составлен для оказания помощи в процессе отбора, одобрения, развития, или руководства и консультирования.

Этот отчёт предназначен не для самостоятельного использования, а для использования в связи с собеседованием и оценением опыта, образования, квалификаций, компетенции и предрасположенности человека к обучению.

Программный продукт Система Томаса может предоставить и другие отчёты, которые могут обеспечить другую полезную информацию об этом человеке. Томас Интернэшнл рекомендует рассмотреть возможность использования этих отчётов при необходимости.