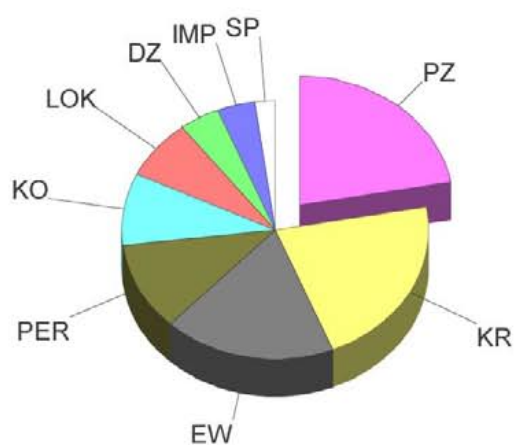
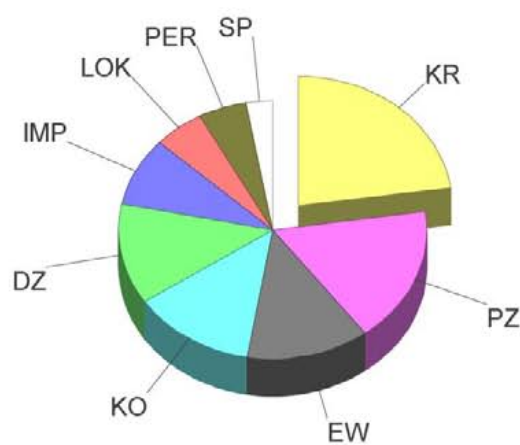


BELBIN**Wykres Kołowy: Samoocena vs Oceny Obserwatorów**

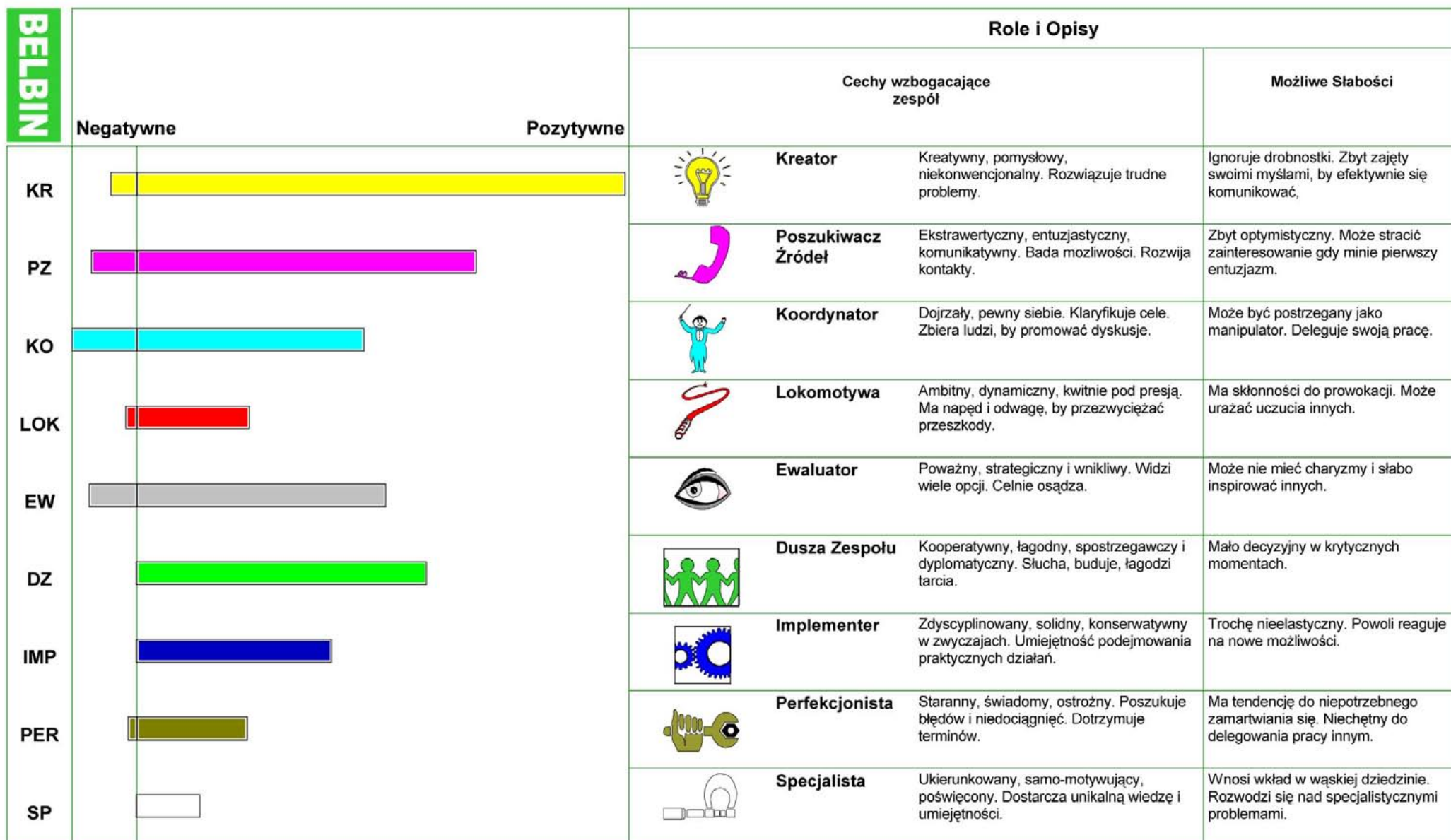
Nazwisko Pracownik X
 Organizacja Firma Y
 Dział

Samoocena**Obserwatorzy**

Poniżej znajduje się procentowy rozkład, dla poszczególnych ról:

		Samoocena	Obserwatorzy
KR	Kreator	21,7	22,6
PZ	Poszukiwacz Źródeł	22,2	16,9
KO	Koordinator	9,0	12,8
LOK	Lokomotywa	7,5	5,4
EW	Ewaluator	18,2	13,0
DZ	Dusza Zespołu	4,2	12,7
IMP	Implementer	4,0	8,6
PER	Perfekcjonista	11,1	5,2
SP	Specjalista	2,1	2,8

Nazwisko Pracownik X
Organizacja Firma Y
Dział



RAPORT DORADCZY

Nazwisko Pracownik X
Organizacja Firma Y
Dział

Uwaga! Ten raport bazuje na całkowitym profilu (Samoocena oraz Oceny Obserwatorów).

Twój profil wskazuje na typ pioniera. Jesteś jedną z niewielu osób gotowych do tworzenia nowych rozwiązań, zarówno samodzielnie jak i przy udziale innych. Najlepiej sprawdzisz się w rolach, które polegają na zgłębianiu nowych możliwości oraz wykorzystywaniu nowych szans. Masz pewne cechy wizjonera. Ale wystrzegaj się izolacji i oporu wobec wkładu, jaki mogą wnieść w rozwój nowego pomysłu inni.

Rozwijaj swoją karierę kierując się ku obszarom, gdzie wysoce pożądane są zmiany. W takim środowisku rozkwitniesz. Jedyną wadą jest to, że może być Ci trudno znaleźć wyjątkową rolę dla siebie. Paradoksalnie, największe możliwości mogą tkwić w konserwatywnej organizacji, która dojrzała właśnie do zmian. Aby dobrze wykorzystać sytuację musisz uważać na swoje postępowanie, gdyż w przeciwnym wypadku Twoje niekonformistyczne podejście może Ci przysporzyć kłopotów. Nie wypróbuj zbyt wielu nowości naraz. Niektóre osoby, mające ściśle określone obowiązki, mogą się poczuć przez Ciebie zagrożone. Dlatego nie dopuść, aby Twoje postępowe tendencje i zainteresowania wywołały niepokój wśród innych. Upewnij się, że odpowiednio przygotowałeś grunt. Tutaj pomógłby Ci szef, który jest typem koordynatora i który zajmie się stroną organizacyjną, a także będzie działał jako pośrednik między Tobą a pozostałym personelem.

Powinieneś nauczyć się rozwijać swoją karierę w przemyślany sposób. Największy wkład wnosisz na początkowych etapach przedsięwzięcia. Potem Twój zapał szybko gaśnie a konsolidacja projektu wyda Ci się najprawdopodobniej nużącą pracą. Dlatego, staranniej niż inni powinieneś ustalić moment "ewakuacji". Uważaj abyś się nie zasiedziało. Upewnij się, że doceniasz pracę włożoną przez innych w zrealizowanie przedsięwzięcia, które zacząłeś i poszukaj sobie nowych wyzwań.

Twój styl działania polega na nieustannym poszukiwaniu możliwości zmian. Pamiętaj, że jest to ryzykowne zajęcie. Jeśli chcesz, aby Cię doceniono, szanuj osoby, które działają w bardziej tradycyjny sposób.

Twoja własna ocena Twojej najmocniejszej Roli Zespołowej zgadza się z ocenami innych.

Na zakończenie powinieneś uświadomić sobie, jakie role są dla Ciebie najmniej odpowiednie. W Twoim przypadku utrudnieniem może być fakt, że nie jesteś typem specjalisty, lecz osobą, która pobieżnie orientuje się we wszystkim. Więc jeśli możesz ułożyć harmonijną współpracę z kimś, kto posiada wybitną wiedzę techniczną, najprawdopodobniej odbije się to korzystnie na Twoich osiągnięciach.

BELBIN**PROFIL CHARAKTERU**

Nazwisko Pracownik X
 Organizacja Firma Y
 Dział

Uwaga! Ten raport bazuje na całkowitym profilu (Samocena oraz Oceny Obserwatorów).

Mocne Strony

Do mocnych stron tej osoby zaliczyć można szerokość horyzontów, opanowanie i pewność siebie, opiekuńczość, bystrość, sumiennosc, współpraca, kreatywność, bezstronność, logiczność, lojalność, spostrzegawczość, kontaktowość, i otwartość.

Posiada skłonność do innowacji i powinna/powinien pracować w środowisku wymagającym kreatywności. Może być dobra/y w rozwiązywaniu złożonych problemów lub wprowadzaniu nowych pomysłów. Z dużym prawdopodobieństwem osobę tę wciągnie praca, wymagająca wysiłku umysłowego. Wymaga pewnych form intelektualnej stymulacji. Osoba ta powinna pracować na stanowisku, które umożliwi jej wykorzystanie otwartej natury. Lubi wykazywać inicjatywę. Osoba, która myśli, zanim podejmie działanie. Umysł krytyczny, cenny w fazie planowania każdej operacji. Chętnie odkrywa i rozwija nowe pomysły. Potrzebuje pracować w środowisku, w którym ma szerokie możliwości

Mocne Strony (Kontynuacja)

wyrażania siebie.

Możliwe Słabości

Ta osoba nie powinna być angażowana w pracę gdzie potrzebne jest poczucie pilności.

Sprawdź podczas Interview

Czy ta osoba może być kimś kto, pomimo swojego talentu do kreacji, nie potrafi znaleźć sobie odpowiedniej kariery lub niszy? Rozpocznij trudnymi pytaniami, aby sprawdzić możliwości intelektualne kandydata. Sprawdź to przez dokładne prześledzenie jego ścieżki kariery. Czy znajdujesz jakiś konkretny kierunek, czy może jest to bardzo niepewna ścieżka? Tam gdzie powstaje niepewność lub zmiana kierunku, pytaj o problemy lub dylematy. Traktuj tego kandydata jako kogoś z powołaniem. Będzie on świetnym pracownikiem jak tylko to powołanie się dla niego znajdzie.

Stanowisko

Potrzebuje braku ograniczeń. Najlepiej funkcjonuje tam, gdzie może rozwinąć skrzydła. Prawdopodobnie lepiej sprawdzi się w początkowych stadiach projektu niż podczas jego wdrażania. Motywujące będą dla tej osoby zadania, gdzie będzie miała szansę zgłębiać i rozwijać nowe programy i przedsięwzięcia. Ważne jest, aby zapewnić tej osobie współpracę z kimś, kto nie straci z oczu wymagań organizacyjnych.