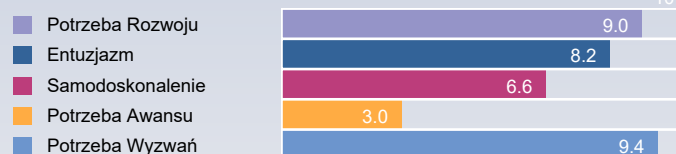


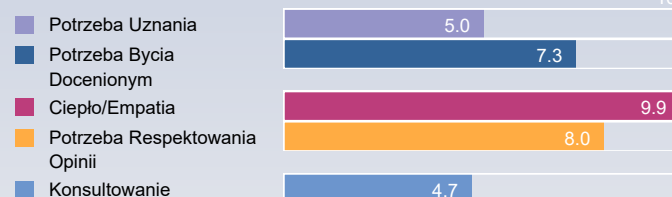
Raport ten identyfikuje osiem obszarów oczekiwań pracownika. Na kolejnych stronach przedstawiona jest analiza zachowań organizacyjnych związanych z oczekiwaniami pracownika. Celem raportu jest pokazanie jak budować zaangażowanie pracownika, zwiększyć efektywność i poprawić wyniki biznesowe.

Ocena predyspozycji zawiera technologiczny „wykrywacz spójności”, który wykazuje rzetelność wyników poprzez analizę konsekwencji odpowiedzi na pytania z kwestionariusza. Wynik spójności wynosi 96, co wskazuje, że Andrew jest w 99.2% konsekwentny(a) w odpowiadaniu na pytania z kwestionariusza. Wskazuje to wysokie prawdopodobieństwo, że Andrew był(a) szczery(a) i zdolny(a) do skoncentrowania się na kwestionariuszu.

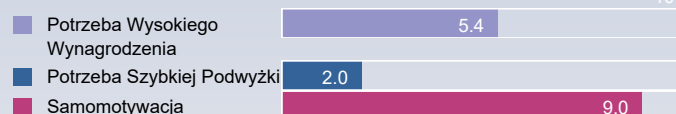
## Oczekiwania - Rozwój



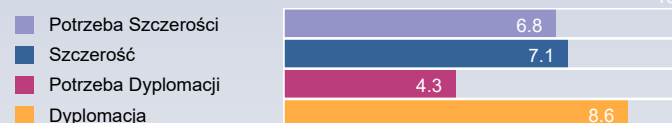
## Oczekiwania - Uznanie



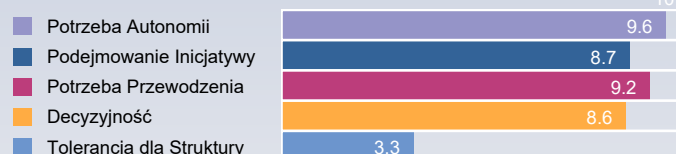
## Oczekiwania - Wynagrodzenie



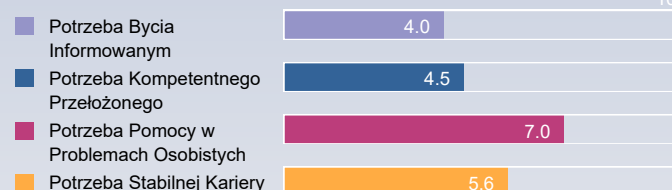
## Oczekiwania - Komunikacja



## Oczekiwania - Władza



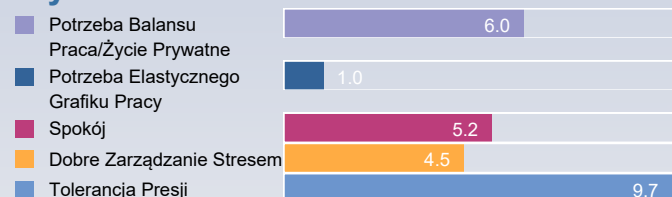
## Oczekiwania Osobiste



## Oczekiwania Społeczne



## Oczekiwania - Balans Praca/Życie Prywatne



## Oczekiwania - Rozwój

Ta część analizuje oczekiwania pracownika/-ów w zakresie możliwości rozwoju, podkreśla odpowiednie zachowania organizacyjne i zawiera wytyczne dla zarządzania oczekiwaniami związanymi z rozwojem kariery.

### Oczekiwania - Rozwój zawiera następujące cechy:

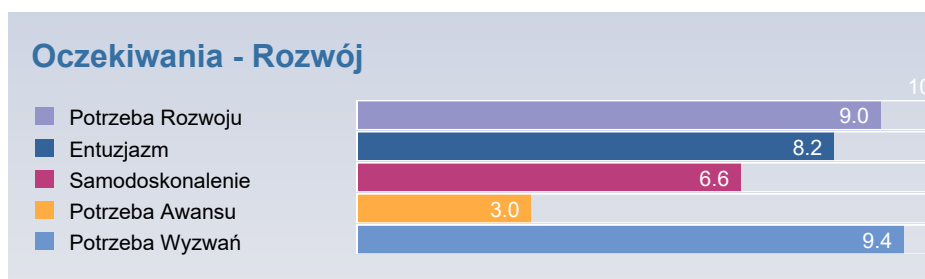
Potrzeba Rozwoju: Pragnienie, aby praca umożliwiała zdobywanie nowych umiejętności i rozwijanie już posiadanych

Entuzjazm: Tendencja do bycia podekscytowanym odnośnie własnych celów

Samodoskonalenie: Tendencja do rozwoju lub doskonalenia siebie

Potrzeba Awansu: Pragnienie, aby praca umożliwiała budowanie własnej kariery, zwiększanie zakresu obowiązków.

Potrzeba Wyzwań: Chęć podejmowania się trudnych zadań lub celów



Andrew uważa za bardzo ważne, aby rozwijać karierę i dlatego bardzo ważne jest, aby zapewnić możliwości rozwoju. Andrew ma silne tendencje, aby mieć sprecyzowane cele. Dlatego też, prawdopodobnie będzie mieć sprecyzowane cele odnośnie rozwoju kariery. Zanim zasugerujesz lub stworzysz planu rozwoju, omów te cele, aby je dobrze zrozumieć.

Andrew uważa samodoskonalenie za dosyć ważne i może być dosyć chętny(a), aby rozwijać nowe kompetencje związane z rozwojem kariery.

Andrew uważa za nieważne, aby awansować, dlatego też jest nieważne, aby dostarczyć informacji na temat możliwości awansu i tego, co jest niezbędne do jego osiągnięcia. Andrew jest bardzo chętny(a), aby realizować trudne wyzwania związane z rozwojem kariery zawodowej. Jeśli awans jest brany pod uwagę, prawdopodobnie przyjmie on każde wyzwanie z nim związane.

## Oczekiwania - Uznanie

Ta część analizuje oczekiwania pracownika/-ów i zachowania organizacyjne związane z dawaniem i otrzymywaniem uznania oraz stanowi wytyczne dla zarządzania tą potrzebą.

### Oczekiwania - Uznanie zawiera następujące cechy:

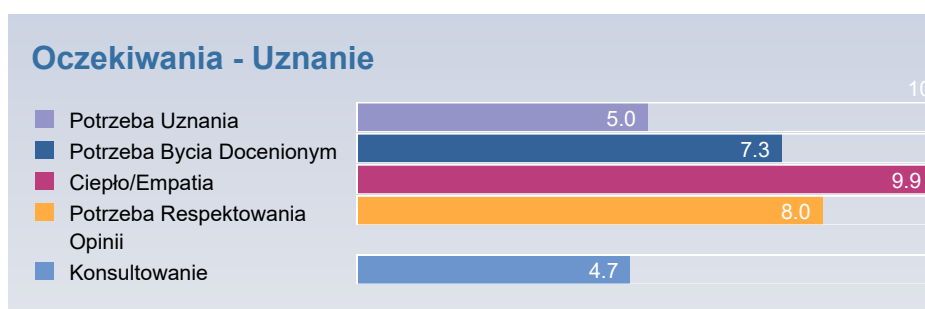
Potrzeba Uznania: Pragnienie, aby pracodawca doceniał Twoją pracę

Potrzeba Bycia Docenionym: Pragnienie otrzymywania pozytywnego uznania, związanego z własnymi umiejętnościami i mocnymi stronami

Ciepło/Empatia: Tendencja do wyrażania pozytywnych uczuć oraz sympatii do innych

Potrzeba Respektowania Opinii: Pragnienie posiadania pracodawcy, który słucha i szanuje Twoje opinie

Konsultowanie: Tendencja do współpracy z innymi przy podejmowaniu decyzji



Andrew uważa otrzymywanie uznania za jedynie umiarkowanie ważne. Jest jedynie umiarkowanie ważne, aby przełożeni okazywali szczerze uznanie dla wkładu pracy.

Andrew uważa bycie docenianym za dosyć ważne. W związku z tym, jest dosyć ważne, aby znaleźć sposoby, by to pragnienie spełnić. Docenianie powinno wiązać się z uznaniem dla jego mocnych stron i możliwości. Zwiększenie władzy decyzyjnej również będzie doskonałym sposobem na docenienie. Nadanie większej autonomii byłoby również traktowane jako okazanie uznania.

Andrew ma niezwykle silne skłonności do wyrażania ciepła i empatii. W związku z tym, jest bardzo prawdopodobne, że inni będą odzwajemniać się docenianiem i uznaniem.

Andrew uważa za ważne, aby inni brali pod uwagę i cenili jego opinie. Dlatego jest ważne, aby przełożeni słuchali i uznawali jego opinie. Andrew ma jedynie umiarkowane skłonności do współpracy przy podejmowaniu decyzji. To może utrudnić innym uznawanie czyichś opinii i bycie bardziej otwartym.

## Oczekiwania - Wynagrodzenie

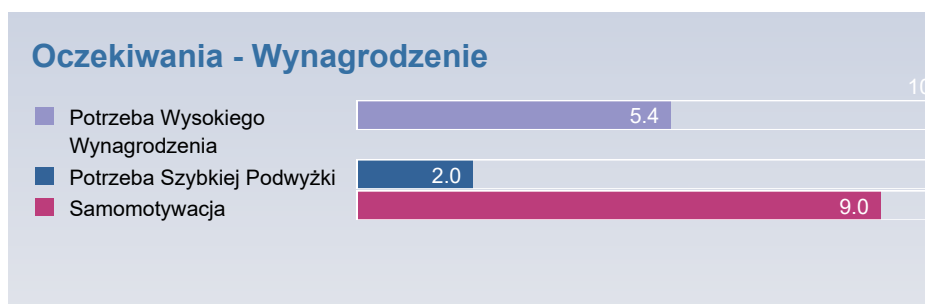
Ta część analizuje oczekiwania pracownika/-ów związane z wynagrodzeniem. Wynik odnosi się do Potrzeby Wysokiego Wynagrodzenia oraz Potrzeby Szybkiej Podwyżki i jest porównywany do poziomu samomotywacji badanej osoby/badanych osób. Potrzeba Wysokiego Wynagrodzenia wskazuje znaczenie nadane zdobywaniu wysokiej płacy, podczas gdy Potrzeba Szybkiej Podwyżki wskazuje, w jak szybkim czasie jest to pożądané.

### Oczekiwania - Wynagrodzenie zawiera następujące cechy:

Potrzeba Wysokiego Wynagrodzenia: Pragnienie zarabiania większych pieniędzy

Potrzeba Szybkiej Podwyżki: Pragnienie posiadania pracodawcy, który oferuje relatywnie częste podwyżki

Samomotywacja: Tendencja do pragnienia wyzwań, podejmowania inicjatywy i entuzjazm odnośnie celów



Andrew uważa zdobywanie wyższego wynagrodzenia za jedynie umiarkowanie ważne i tym samym, jest jedynie umiarkowanie ważne, aby dokładnie wyjaśnić, jak zdobycie wyższego wynagrodzenia może być osiągnięte.

Andrew uważa osiągnięcie szybkiego wzrostu wynagrodzenia za zdecydowanie nieważne. W związku z tym, prawdopodobnie nie będzie zbyt niecierpliwy(a), jeśli chodzi o osiągnięcie wyższego wynagrodzenia.

Andrew ma bardzo silne tendencje do bycia zmotywowanym(a) niezależnie od wynagrodzenia.

## Oczekiwania - Komunikacja

Ta część analizuje oczekiwania komunikacyjne związane ze szczerością i dyplomacją. Wyniki Potrzeby Szczerości, Potrzeby Dyplomacji, Szczerości i Dyplomacji są porównywane ze sobą w różny sposób, aby lepiej zrozumieć oczekiwania i zachowania związane z komunikacją.

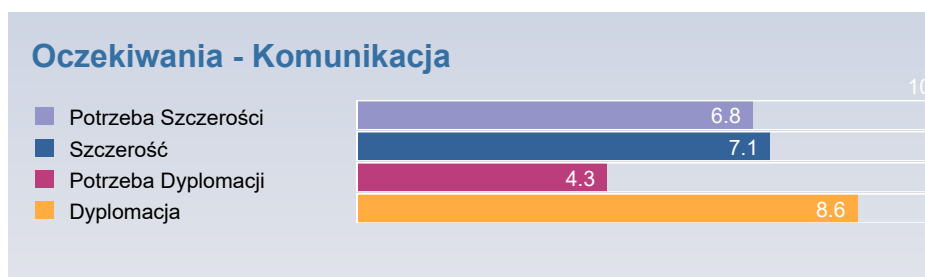
### Oczekiwania - Komunikacja zawiera następujące cechy:

Potrzeba Szczerości: Oczekiwanie od innych bezpośredniej i rzeczowej komunikacji

Szczerość: Tendencja do bycia prostolinijnym, bezpośrednim, konkretnym i otwartym

Potrzeba Dyplomacji: Oczekiwanie taktu od innych

Dyplomacja: Tendencja do określania rzeczy w taktowny sposób



Andrew ma spore pragnienie, aby inni komunikowali się w szczerzy i otwarty sposób, również przy udzielaniu informacji zwrotnej. Andrew ma spore skłonności do bycia szczerym(a) w komunikacji. W związku z tym, przełożeni powinni przekazywać informacje zwrotne w bezpośredni i jasny sposób.

Andrew ma małe pragnienie, aby inni byli dyplomatyczni podczas dyskusji oraz przy udzielaniu informacji zwrotnej. Andrew ma bardzo silne skłonności, aby komunikować się w sposób dyplomatyczny.

## Oczekiwania - Władza

Ta część analizuje kwestie związane z władzą, w tym relacje między pragnieniem niezależności i podejmowaniem inicjatywy, relacje między pragnieniem przewodzenia i gotowością do podejmowania decyzji, a także pokazuje jak osoba reaguje na strukturę.

### Oczekiwania - Władza zawiera następujące cechy:

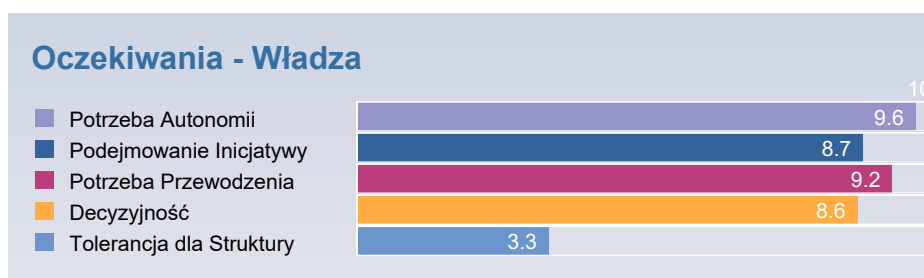
**Potrzeba Autonomii:** Pragnienie posiadania wolności lub niezależności od przełożonych

**Podejmowanie Inicjatywy:** Tendencja do dostrzegania tego, co jest konieczne do realizacji celów oraz działanie na własną rękę

**Potrzeba Przewodzenia:** Pragnienie zajmowania stanowiska kierowniczego

**Decyzyjność:** Pragnienie posiadania władzy decyzyjnej i chęć przyjęcia odpowiedzialności za decyzje

**Tolerancja dla Struktury:** Tolerancja wobec przestrzegania zasad, harmonogramów i procedur stworzonych przez kogoś innego



Andrew ma niezwykle silne pragnienie pracy autonomicznej. Ważne jest, aby w odniesieniu do tego pragnienia, wziąć pod uwagę ilość wymaganej i udostępnionej autonomii w danej pracy. Należy także wziąć pod uwagę tendencję do podejmowania inicjatywy w odniesieniu do pragnienia posiadania autonomii.

Andrew ma bardzo silne skłonności do podejmowania inicjatywy, a tym samym, poziom inicjatywy jest wystarczający dla pożądanego poziomu autonomii. Andrew będzie miał(a) większą motywację, jeśli będzie mógł(a) podejmować inicjatywę. Zakładając, że Andrew posiada niezbędne doświadczenie i umiejętności, należy umożliwić podejmowanie inicjatywy i dokładnie wyjaśnić rodzaj inicjatywy, która może i nie może być podjęta.

Andrew ma bardzo silne pragnienie podjąć rolę lidera. Andrew jest bardzo chętny(a), aby zaakceptować władzę decyzyjną. Przełożeni powinni delegować podejmowanie decyzji, zawsze, kiedy jest to uzasadnione.

Andrew jest bardzo niezdecydowany(a), aby zaakceptować strukturę narzuconą przez organizację. Szczęśliwie poziom podejmowania inicjatywy jest prawdopodobnie wystarczający do samodzielnego funkcjonowania bez struktury.

## Oczekiwania Osobiste

Ta część analizuje różne kwestie związane z oczekiwaniami osobistymi, włączając potrzebę bycia informowanym, znaczenie pracy dla kompetentnego przełożonego, potrzebę wsparcia od pracodawcy i znaczenie stałej pracy. Zawiera wskazówki, jak zarządzać silnymi oczekiwaniami w tych obszarach.

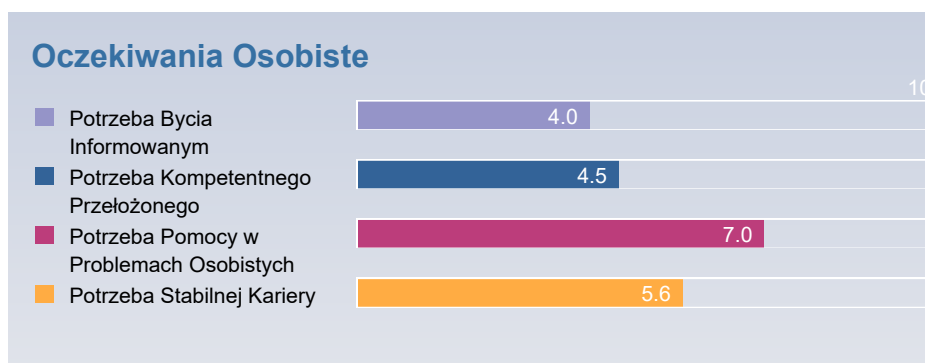
### Oczekiwania Osobiste zawiera następujące cechy:

Potrzeba Bycia Informowanym: Pragnienie, aby pracodawca swobodnie dzielił się informacjami dotyczącymi Twojej pracy

Potrzeba Kompetentnego Przełożonego: Pragnienie posiadania kompetentnego przełożonego

Potrzeba Pomocy w Problemach Osobistych: Pragnienie, aby otrzymać od pracodawcy wsparcie w przypadku problemów osobistych

Potrzeba Stabilnej Kariery: Pragnienie długotrwałego lub stałego zatrudnienia



Andrew ma małe pragnienie, aby być informowanym(a) o sprawach firmy.

Andrew uważa za jedynie umiarkowanie ważne, aby pracować dla kompetentnego przełożonego.

Andrew uważa otrzymywanie pomocy osobistej od pracodawcy za dosyć ważne. Ważne jest, aby dowiedzieć się, jaki rodzaj osobistej pomocy jest potrzebny. Należy podejmować niezbędne działania, zawsze kiedy to możliwe.

Andrew uważa posiadanie stabilnej kariery za umiarkowanie ważne.

## Oczekiwania Społeczne

Ta część analizuje pragnienie odpowiednich warunków i możliwości społecznych w pracy w odniesieniu do introwersji lub ekstrawersji. Zawiera wytyczne dla zarządzania silnymi oczekiwaniami społecznymi.

### Oczekiwania Społeczne zawiera następujące cechy:

Potrzeba Pracy z Ludźmi: Pragnienie posiadania pracy, która umożliwi kontakt i współpracę z innymi ludźmi

Towarzystwo: Tendencja do bycia społecznie aktywnym i czerpania przyjemności z poznawania nowych ludzi

### Oczekiwania Społeczne



Andrew ma niezwykle silne pragnienie posiadania możliwości społecznych związanych z pracą. Rozważ sposoby, jak firma może ułatwić interakcję społeczną.

Andrew ma bardzo silne skłonności do bycia otwartym(a). Ponieważ Andrew ma tendencję do bycia towarzyskim(a) i otwartym(a), prawdopodobnie będzie trzeba zorganizować imprezy integracyjne dla pracowników, aby pomóc spełnić to pragnienie.



## Oczekiwania - Balans Praca/Życie Prywatne

Ta część analizuje kwestie związane z pragnieniem równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, z zarządzaniem stresem i poziomem stresu. Analizuje również oczekiwania dotyczące elastycznego czasu pracy i tolerancji napiętych harmonogramów i terminów.

### Oczekiwania - Balans Praca/Życie Prywatne zawiera następujące cechy:

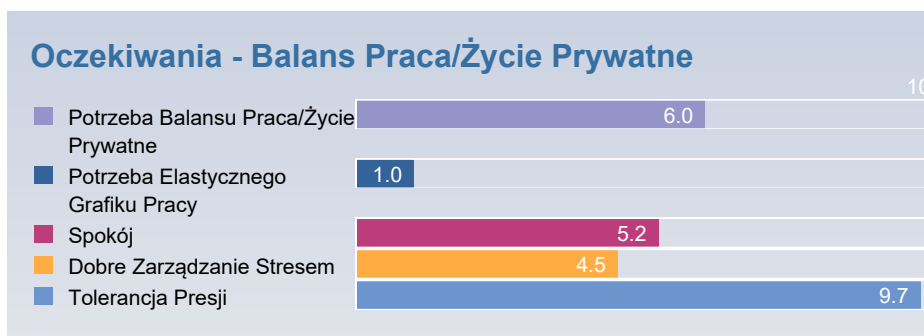
**Potrzeba Balansu Praca/Życie Prywatne:** Pragnienie, aby mieć wystarczająco dużo czasu poza pracą na odpoczynek, rozrywkę lub dla rodziny

**Potrzeba Elastycznego Grafiku Pracy:** Pragnienie posiadania elastycznego grafiku pracy i urlopu

**Spokój:** Tendencja do odczuwania swobody i/lub spokoju w czasie pracy

**Dobre Zarządzanie Stresem:** Tendencja do skutecznego radzenia sobie z napięciem i trudnościami

**Tolerancja Presji:** Poziom komfortu związany z pracą wymagającą dotrzymywania terminów i przy napiętym harmonogramie



Andrew uważa posiadanie równowagi między pracą, a życiem prywatnym za umiarkowanie ważne.

Andrew uważa, że posiadanie elastycznego czasu pracy jest zdecydowanie nieważne. Andrew ma tendencję do bycia jedynie umiarkowanie zrelaksowanym(a) i spokojnym(a).

Andrew ma tendencję do bycia jedynie umiarkowanie efektywnym(a) w radzeniu sobie ze stresem, gdy ten się pojawia.

Andrew jest niezwykle chętny(a), aby radzić sobie z presją napiętych harmonogramów i terminów.