

Niniejszy raport dostarcza rekomendacji dotyczących postaw, preferencji i zachowań. Nie bierze pod uwagę twardych umiejętności, takich jak maszynopisanie czy obsługa komputera. Możesz wybrać którąkolwiek lub wszystkie sugestie dla Twojego rozwoju kariery czy rozwoju osobistego. Niektóre sugestie i ćwiczenia dla rozwoju cech mogą nie mieć zastosowania do każdego przypadku i być może będą musiały zostać zmodyfikowane, aby odpowiadać konkretnej sytuacji lub organizacji. Jeśli zechcesz pracować nad więcej niż jedną cechą, zaleca się ukończenie pracy nad jedną, zanim rozpocznie się pracę nad kolejną.

Zmiana zachowania jest dużo trudniejsza niż uczenie się nowych rzeczy. Ze względu na przyzwyczajenia czy wzorce, w których możesz funkcjonować przez wiele lat, zmiany ogólnie wymagają więcej czasu i regularnej uwagi oraz wzmocnienia.

Każda sekcja tego raportu zawiera wyjaśnienie cechy i jej wagę dla kariery lub rozwoju osobistego. Zapewnia również przynajmniej jedno ćwiczenie. Ćwiczenia są zaprojektowane w taki sposób, by dostarczały praktycznych wskazówek i możliwość powtarzalnego stosowania, które rozwijają daną cechę. W większości przypadków nie ma konieczności całościowego rozwijania cechy. Nawet małe wzmocnienie cechy może stworzyć znaczącą zmianę. Odpowiadając na pytania i postępując zgodnie ze wskazówkami możesz samodzielnie wykonywać ćwiczenia. Zaleca się zasięgnięcie pomocy coacha lub partnera, z którymi można przedyskutować własne odpowiedzi. Twój coach może wspierać Cię w regularnym poświęcaniu uwagi pożądanej zmianie. Te rozwijające ćwiczenia mogą być też wykonywane w grupie z innymi osobami.

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.

Obszar Rozwoju: Podejmowanie Inicjatywy

Bardzo często podejmujesz inicjatywę.

Podejmowanie inicjatywy jest ważne do osiągnięcia sukcesu w każdej organizacji. Najpierw należy sformułować konkretne wyobrażenie tego, czym byłaby właściwa inicjatywa. Jakie wyniki należy osiągnąć na Twoim stanowisku? Posiadając konkretne wyobrażenie, możesz podjąć inicjatywę podążania w określonym kierunku. Jakie są ograniczenia Twoich kompetencji? Posiadając jasne „granice inicjatywy” nie pytasz o zgodę za każdym razem, gdy chcesz coś zrobić, ani nie martwisz się wykroczeniem poza swoje kompetencje. Możesz podejmować odpowiednią inicjatywę skupioną na tym, co w danej chwili jest potrzebne.

Krok 1 - Jakie rezultaty należy osiągnąć na Twoim stanowisku?

Stwórz listę rezultatów, które uważasz za najważniejsze do osiągnięcia na Twoim stanowisku. Będą to kluczowe wskaźniki wydajności Twojej pracy. Lista powinna zawierać pomiędzy 3 a 7 wskaźników. Ułóż pozycje według ważności. Lista powinna skupiać się na REZULTATACH, JAKIE MAJĄ BYĆ OSIĄGNIĘTE, a nie na działaniach, które muszą być podjęte. Na przykład czynnością, która musi być podjęta będzie pisanie na klawiaturze, ale już pisanie na klawiaturze ze średnią prędkością 60 słów na minutę i 95% dokładnością, będzie rezultatem. W innym przykładzie, czynnością będzie sprzedaż, ale rezultatem będzie średnia sprzedaż detaliczna o wartości 100.000 złotych miesięcznie.

1

2

3

4

5

6

7

Krok 2 - Zweryfikuj listę ze swoim menadżerem

Poproś swojego menadżera, aby przejrzał listę i podzielił się swoim punktem widzenia na temat kluczowych wskaźników wydajności dla Twojego stanowiska. Omawiajcie każdy ze wskaźników wydajności, aż osiągniecie obopólne zrozumienie.

Krok 3 - W jaki sposób możesz podejmować inicjatywę?

Stwórz listę wszystkich sposobów podejmowania inicjatywy. Zbadaj każdą pozycję z kroku 2 i zastanów się, co możesz zrobić, aby podjąć inicjatywę. Sprawdź każdy punkt z listy ze swoim menadżerem i upewnij się, że posiadasz kompetencje, aby podjąć te kroki. Poproś też swojego menadżera o przykłady sposobów podjęcia inicjatywy i realizacji celów. Da Ci to należyte pojęcie o tym, co możesz robić oraz informację o ograniczeniach. W przyszłości szukając nowych sposobów przejmowania inicjatywy, będziesz mieć większą jasność tematów, które możesz rozpocząć samodzielnie.

Krok 4 - W co się zaangażujesz, aby podejmować większą inicjatywę?

Zastanów się i wypisz rzeczy związane z podejmowaniem inicjatywy, w które się zaangażujesz. Bądź konkretny(a) odnośnie tego, co robisz, włączając w to harmonogramy i wymierne działania lub rezultaty.