

Raport ten pozwala menadżerowi lepiej wykorzystywać mocne strony, jakie posiada Andrew oraz rozwijać słabsze obszary i długoterminowe pozytywne relacje z tym pracownikiem. Czynniki podzielone są na Kluczowe, Ważne oraz Inne, co pozwala skupić się w pierwszej kolejności na najważniejszych.

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.

### Kluczowe Czynniki do Rozważenia

- Andrew cechuje się niezmiernie optymistycznym i pozytywnym nastawieniem. Wspieraj to nastawienie kiedykolwiek będzie do tego sposobność, ponieważ prawdopodobnie będzie to pomocne dla morale.
- Andrew ma bardzo dużą potrzebę bycia pomocnym(a).
- Aby go zmotywować lub nagrodzić, zapewnij możliwości pomagania innym.
- Jeżeli Andrew jest efektywny(a), zapewnij możliwość większej autonomii.
- Andrew prawdopodobnie posiada bardzo silną tendencję do wykazywania pobłażliwości. Andrew może mieć trudności z naciskaniem na swój personel, aby przestrzegał zasad lub wykorzystywał swój potencjał. Sprawdź tę możliwość i jeśli jest to konieczne, wspieraj go w byciu bardziej egzekwującym(a).

### Ważne Czynniki do Rozważenia:

- W miarę możliwości Andrew powinien/powinna mieć zapewnione okazje do poznawania nowych ludzi i współdziałania z nimi. Jednakże, jeżeli interakcja społeczna nie jest głównym aspektem jego pracy, może się to stać uciążliwe.
- Andrew ma silną potrzebę posiadania władzy decyzyjnej. Andrew będzie motywowany(a) lub będzie się czuć nagradzany(a), jeśli zostaną zaoferowane możliwości przyjmowania większej odpowiedzialności. Aby go zatrzymać, prawdopodobnie będziesz musiał(a) zaoferować ścieżkę kariery prowadzącą do większej odpowiedzialności. Z drugiej strony, upewnij się, że jego umiejętności i doświadczenie są wystarczające dla planowanego poziomu odpowiedzialności.
- Ustal jasne wytyczne dotyczące rodzajów decyzji, w których współpraca byłaby wymagana lub korzystna.
- Andrew czerpie bardzo dużą przyjemność z podejmowania inicjatywy. Aby go motywować lub nagradzać, zapewnij wiele okazji do podejmowania inicjatywy. Istotne jest, aby zapewniać takie możliwości. W przeciwnym razie Andrew prawdopodobnie będzie szukał pracy gdzie indziej. Przedstaw jasne wytyczne i przykłady typów inicjatywy, jakie Andrew ma prawo podejmować. Jeżeli Andrew posiada wystarczające kwalifikacje na dane stanowisko, jego inicjatywy będą prawdopodobnie odpowiednie. Jednakże, jeśli doświadczenie i umiejętności są na etapie rozwoju, trzeba będzie monitorować, czy Andrew trzyma się wytycznych. W przeciwnym razie, inicjatywy mogłyby być sprzeczne z oczekiwaniami.
- Andrew bardzo pożąda wyzwań w pracy. Jeśli potrzeba ta nie zostanie spełniona, prawdopodobnie poszuka on innej pracy. Dlatego też, aby Andrew był(a) odpowiednio zarządzany(a), trzeba będzie zapewnić stały dopływ nowych wyzwań. Jeżeli Andrew posiada wystarczające doświadczenie i umiejętności, pozwól podejmować trudne wyzwania. Jeżeli jego doświadczenie i umiejętności wciąż się rozwijają, pozwól podejmować wyzwania etapami i monitoruj postępy.
- Andrew ma silne pragnienie posiadania pracy, którą postrzega jako korzystną dla społeczeństwa. Jeżeli jest to możliwe, oferuj projekty, które będzie postrzegać jako przynoszące rezultaty pomocne społeczeństwu.
- Andrew jest bardzo motywowany(a) przez okazje do przewodzenia innym. Takie okazje mogą być oferowane jako nagrody za dobre wyniki. Jego silne pragnienie przewodzenia będzie prawdopodobnie korzystne, jeżeli zostaną zapewnione jasne wytyczne i jeśli Andrew posiada wymagane doświadczenie i umiejętności.
- Andrew woli nie musieć analizować potencjalnych trudności wynikających z planów i strategii. Dlatego też, najlepiej byłoby, gdyby otrzymywał(a) wkład innych przed podejmowaniem ważnych decyzji strategicznych.

### Inne Możliwe Czynniki do Rozważenia

- Andrew jest prawdopodobnie dobry(a) podczas burzy mózgów. Andrew będzie zmotywowany(a) poprzez bycie zaangażowanym(a) w formalne lub nieformalne burze mózgów i jednocześnie będzie generować dobre pomysły.
- Andrew lubi analizować fakty i sytuacje. Zapewnij takie możliwości, kiedykolwiek będzie do tego sposobność.
- Andrew może czasami potrzebować niewielkiej zachęty do współpracy.
- Zapewnij możliwości do wyrażania jego poglądów i wpływania na innych. Słuchaj uważnie, dziękuj za pomysły i odpowiednio reaguj.
- Andrew posiada pewne pragnienie zdobycia uznania.
- Andrew jest entuzjastyczny(a), jeżeli chodzi o jego cele. Zapytaj, jakie są cele, do których Andrew dąży. Postaraj się uzyskać pełne zrozumienie dla każdego z głównych celów i honoruj każdy z nich. Następnie omów, w jaki sposób Andrew może osiągnąć swoje cele na tym stanowisku.