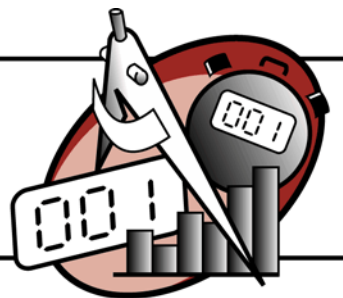


PROFILES

Performance

INDICATOR



Raport de management

Cristian Luca

Profiles International Romania

Str. Mirăslău nr. 35

Braşov, ROMANIA 500075

40(268)42 29 07

Raport de management

Scopul principal al acestui raport de management este să pună la dispoziția dumneavoastră, a supervisorului, informații legate de tendințele comportamentale semnificative ale lui Cristian și modul lui preferat de a-și desfășura activitatea. Aceste informații au rolul de a completa și nu de a înlocui alte surse de informații legate de muncă. Acest raport va confirma sau va clarifica opiniile dv. și vă va atrage atenția asupra unor noi aprecieri cu privire la compatibilitatea lui Cristian cu cerințele postului. De asemenea, veți obține o perspectivă clară asupra potențialului lui de dezvoltare și evoluție în cadrul organizației dumneavoastră.

Acest raport vă va ajuta să vă înțelegeți mai bine angajații din toate punctele de vedere ale colaborării cu ei. Coroborate cu datele pe care le aveți despre performanțele lor, aceste informații vă pot ajuta să înțelegeți orice dificultăți cu care s-ar putea confrunța un angajat. Mai cuprinde, de asemenea, informații valoroase cu privire la nevoile de training.

SINTEZA PRINCIPALELOR TENDINȚE COMPORTAMENTALE

Această secțiune a raportului sintetizează tendințele comportamentale tipice, manifestate de Cristian în legătură cu cinci componente esențiale legate de activitate. Scopul acestor informații este de a vă ajuta să identificați și să valorificați la maximum punctele forte ale lui Cristian și să îl ajutați să-și dezvolte abilitățile care i-ar putea limita eficiența.

I - Productivitatea

- El îi provoacă pe ceilalți să se străduiască din răsuputeri pentru a-și îndeplini sarcinile.
- Stabilind standarde ridicate de productivitate, el pune accent pe finalizarea activității.
- Preocupat/ă să ducă lucrurile la bun sfârșit, el pune accent pe metodele de bază, nu pe cele complicate.
- Chiar dacă preferă să se ocupe de sarcinile imediate, Cristian trebuie să se asigure de rezultatele posibile ale muncii sale.
- El este o persoană greu de mulțumit.
- Cristian se mândrește cu găsierea de soluții eficiente deoarece valorifică timpul.
- El se concentrează asupra rezultatelor.
- Când timpul trece fără ca el să realizeze prea multe, s-ar putea simți frustrat/ă.

II - Calitatea Muncii

- El este capabil/ă să producă muncă de calitate superioară; totuși, tinde să fie orientat/ă mai mult spre rezultate decât spre procesul de obținere a acestora.
- El pune puțin accent pe munca de detaliu sau o atribuie altcuiva, preferând să se concentreze asupra ideilor generale.
- Deși se implică în general în realizarea unei munci de calitate, Cristian preferă activitățile în care exactitatea și atenția pentru detalii nu sunt decisive.
- El dă dovadă doar de interes moderat în ce privește exactitatea și munca de detaliu.
- El preferă să aleagă variante mai scurte ori de câte ori este posibil.

III - Inițiativa

- El este capabil/ă să-i determine pe ceilalți să acționeze cu promptitudine.
- El s-ar putea simți frustrat/ă dacă i se limitează sau dacă nu are libertate deplină în ce privește determinarea modului de realizare a sarcinilor.
- Fiind o persoană activă, Cristian se simte confortabil când intervin schimbări și riscuri.
- Cristian își asumă responsabilitatea pentru propriile acțiuni.
- El este dispus/ă să-și asume noi responsabilități.
- El poate contesta starea de fapt a lucrurilor.
- Având inițiativă, el va începe o sarcină și va urmări îndeplinirea acesteia.

IV- Munca în echipă

- Preferând comunicarea directă și la subiect cu membrii echipei, el nu dorește să irosească prea mult timp cu conversații de socializare.
- Preocupat/ă de importanța pe care o are contribuția fiecărei persoane la realizarea obiectivelor globale, el consideră că dacă fiecare își efectuează activitatea individual, succesul echipei este asigurat.
- Fiind dispus/ă de obicei să lucreze în echipă, el împărtășește idei și informații cu ceilalți; totuși, este posibil ca Cristian să fie deranjat/ă de necesitatea de a-și coordona eforturile și obiectivele în funcție de abilitățile celorlalți.
- El are tendința să se raporteze la necesitățile personale, încurajând astfel exprimarea individuală.
- În general el se dovedește eficient/ă atunci când lucrează în cadrul grupurilor.
- Oferind și solicitând idei, Cristian este dornic/ă să lucreze în condiții bune cu întregul grup.
- De obicei, el participă la eforturile depuse de grup pentru a rezolva problemele.

V-Rezolvarea problemelor

- Cristian are tendința să rezolve problemele repede și categoric; totuși, este posibil ca el să nu țină seama de consecințele pe termen lung sau să nu includă toți factorii esențiali în cazul situațiilor mai complicate.
- Atunci când se impune acțiune imediată, se poate conta pe el să reacționeze rapid.
- Hotărât/ă și sigur/ă pe el, Cristian are tendința de a lua rapid decizii.
- El s-ar putea simți frustrat/ă dacă i se cere să se prezinte frecvent la raport pentru a comunica metodele și stadiul de desfășurare a unei activități în loc să prezinte doar rezultatele.
- Probabil el pune accent pe abordările pragmatice bazate pe rațiune și pe experiență practică.
- Preferă instrucțiunile simple, practice și ușor de executat.

SUGESTII PENTRU CREȘTEREA EFICIENȚEI

Această secțiune se referă la anumite tendințe comportamentale pe care Cristian ar putea dori să le modifice sau să le dezvolte. Importanța acestor tendințe este relevantă, având în vedere că se raportează la poziția lui actuală, la cariera și/sau la obiectivele personale.

I - Productivitatea

- Să-și pondereze ambiția de a obține rezultate cu conștientizarea influenței lui asupra altor persoane și relații.
- Să conștientizeze faptul că ceilalți ar putea avea nevoie de timp pentru a se adapta la stilul lui rapid de a lua decizii.
- Să nu piardă din vedere perspectiva pe termen lung în încercările lui de a obține rezultate imediate.
- Cristian ar trebui să se asigure că le comunică celorlalți atât aspectele pozitive precum și cele negative privind performanța lor.
- Să identifice sarcinile care îi plac cel mai puțin și să descopere modalități de a le finaliza mai eficient, alocând astfel mai mult timp pentru activități mai interesante.
- Să accepte faptul că este posibil ca ceilalți să nu se concentreze la fel de mult ca el.

II - Calitatea Muncii

- Să-și acorde timp pentru a concepe în scris etapele de abordare înainte de a începe un proiect.
- Să admită că timpul suplimentar alocat verificării detaliilor lipsite de importanță se va dovedi de folos.
- Cristian ar putea produce muncă de calitate superioară dacă s-ar ocupa mai consecvent de detaliile esențiale.
- Dacă este cazul, să reflecte la o problemă o zi în plus. Având o nouă perspectivă asupra problemei, Cristian ar putea identifica inconsecvențele, greșelile sau erorile pe care altfel le-ar fi putut omite.
- Să-și fixeze pentru proiecte și alte sarcini termene limită anterioare termenului final, pentru a-i rămâne suficient timp pentru verificarea calității.

III - Inițiativa

- Să-și fixeze un ritm de lucru mai eficient; să afle când și cum să se relaxeze.
- Să înțeleagă faptul că deseori modul prestabilit de a efectua activitățile se bazează pe un raționament solid; să fie conștient/ă că ar putea exista sancțiuni.
- Să învețe cum și când este momentul potrivit să conteste politicile și supervizarea.
- Să reflecteze înainte să ia măsuri. Să țină seama de toate opțiunile și efectele probabile ale fiecărei opțiuni înainte de aplica prima opțiune.
- Să accepte importanța limitelor existente.

IV- Munca în echipă

- Să caute puncte de acord reciproc și de interes comun, în special dacă nu este de acord cu ce spune cineva.
- Să evite abordarea "ori.../ori..." față de oameni sau cunoștințe.
- Să fie dispus/ă să-și întrerupă activitatea personală pentru a-i ajuta pe ceilalți la proiectele de grup cu prioritate mare.
- Să acorde mai mult timp pentru a explica raționamentul lui în loc să relateze doar concluziile.
- Să încerce să creeze relații amicale la serviciu astfel încât atunci când se află într-un grup să se simtă confortabil.
- Să explice deciziile, să ceară opinia și să asculte.
- Să deprindă arta conversației. Să încerce să petreacă puțin timp făcând conversație cu colegii despre interese personale și despre alte subiecte ce nu țin de serviciu.
- Să acorde celorlalți mai multă considerație pentru eforturile pe care le depun.
- Să solicite sugestii și păreri de la ceilalți.
- Să negocieze rezultatele dorite pe baza relațiilor de cooperare, ci nu pe baza celor competitive.

V-Rezolvarea problemelor

- Să evite criticile aspre la adresa celorlalți.
- Implică-i mai mult pe ceilalți în procesul de luare a deciziilor.
- Să explice etapele raționamentului lui în loc să anunțe doar concluziile la care a ajuns.
- Să valorifice experiența altor oameni. Să asculte părerile altora, în special ale celor care sunt implicați direct într-o problemă.
- Să înțeleagă toate aspectele unei situații, obținând informații de la alte persoane.
- Punctele de vedere obiective îl pot ajuta să evite problemele și să prezică intervalul optim de timp necesar pentru atingerea scopurilor. Să manifeste mai multă disponibilitate de a-i asculta pe ceilalți.
- Când cineva oferă o idee, Cristian ar trebui să recunoască efortul făcut chiar dacă nu este de acord cu ea. Când răspunde, ar trebui să se concentreze asupra chestiunilor specifice.

REAȚIA LA STRES, FRUSTRARE ȘI CONFLICTE LA LOCUL DE MUNCĂ

Când e supus/ă stresului, frustrării și/sau conflictului de la locul de muncă, este posibil ca Cristian:

- Să fie hotărât/ă, îndrăzneț/eață și sigur/ă pe el.
- Să aleagă o abordare agresivă, directă; să se refere direct la subiect.
- Să se ridice la înălțimea situației și să-și asume responsabilitatea pentru situațiile incerte.
- Să investească energie intensă în mai multe direcții în același timp.
- Să facă investigații și să descopere rezistența ascunsă. Investighează și grăbește-te să țintești la rezistența ascunsă.
- Să accepte riscul schimbării și al incertitudinii.
- Să persevereze în rezolvarea unei situații dificile, provocatoare, pentru a dovedi că poate fi depășită.

În cazul în care gradul de stres, de frustrare și/sau de conflict devine prea puternic și/sau se desfășoară pe o perioadă lungă de timp, ar putea apărea tendința:

- Să devină nerăbdător/oare, critic/ă și pretențios/oasă.
- Să devină certăreț/eață, astfel fiind greu pentru ceilalți să ajungă la un compromis.
- Să acționeze cu nepăsare, să omită detaliile decisive și sarcinile curente importante.
- Să se străduiască prea mult.
- Să acționeze cu lipsă de tact și de diplomatie.
- Să încerce să obțină rezultatul dorit cât mai curând, să nu aștepte momentul oportun.
- Să folosească intimidarea și agresivitatea ca mijloace care să favorizeze încetarea conflictului.
- Să devină defensiv/ă; să îi determine și pe ceilalți să fie defensivi.

MOTIVAREA PENTRU MUNCĂ

Această secțiune a raportului descrie diverse tipuri de stimulente, recompense și condiții care se potrivesc cel mai bine cu tendințele comportamentale și cu stilul motivațional ale lui Cristian. Pentru a îl motiva, ar trebui să i se ofere:

- Oportunitatea de a deține controlul asupra oamenilor și situațiilor.
- Noi provocări în arii de interes care reprezintă un adevărat test al abilităților.
- Simț accentuat al urgenței, al termenelor limită.
- Eliberarea de controale, de supraveghere strictă și de constrângeri organizaționale.
- Eficiență, răspunsuri directe și conversații limitate.
- Oportunități pentru realizări personale, responsabilitate mai mare.
- Stimularea situațiilor dificile și a oamenilor.
- Mărirea atribuțiilor.
- Obiective pe termen scurt, rezultate imediate.
- Libertatea de a stabili propriile lui reguli și de a determina propriile rezultate.
- Posibilitatea de a lua decizii.

ENERGIA MOTIVAȚIONALĂ

Energia Motivațională (EM) reflectă gradul de implicare de care dispune o persoană și modul cum abordează majoritatea situațiilor. În cazul lui Cristian, EM arată că va aborda majoritatea situațiilor cu un grad de implicare destul de ridicat, sugerând că el ar putea manifesta una sau mai multe din următoarele tendințe comportamentale:

- Deși este capabil/ă să ia decizii potrivite, este posibil ca el să nu folosească întotdeauna o abordare sistematică. Grăbindu-se cu privire la deciziile importante, uneori poate scăpa din vedere informații importante sau poate uita să implice persoane cheie.
- Cristian preferă să dețină controlul asupra relațiilor și ar putea fi predispus/ă să-i domine și să-i întrerupă pe ceilalți când expun date importante.
- Uneori el va subestima timpul necesar îndeplinirii unor activități, având ca rezultat neglijarea amănuntelor, nerespectarea termenelor limită sau o variabilitate în ceea ce privește calitatea.
- Deși Cristian este capabil/ă să ia decizii în condiții normale, Cristian are tendința să se grăbească și să ia decizii înainte de a analiza cu atenție opțiunile și consecințele.
- Deoarece el este capabil/ă să își susțină poziția cu fermitate și convingere, poate fi considerat/ă de către ceilalți arrogant/ă și extrem de pretențios/oasă.
- Când recunoaște și recomandă angajații, el poate pune accent pe realizările individuale în dauna contribuției grupului. În consecință, competiția neproductivă dintre membrii echipei poate crește, afectând eforturile echipei.
- El poate părea atât de concentrat/ă asupra propriei abordări încât ceilalți ar putea crede că ideile lor au fost ignorate.
- Cristian poate avea o varietate de planuri care pun accent pe folosirea la maximum a oportunităților așa cum apar.
- Pentru a atinge un scop, el ar putea să depășească limitele autorității.
- El ar putea face remarci nepotrivite sau lipsite de tact. Dacă exagerează, acest lucru îi poate ofensa pe ceilalți.
- Deși în general este capabil(ă) să elaboreze planuri, el are tendința să favorizeze chestiunile imediate care pot avea ca rezultat neglijarea sau întârzierea atingerii unor scopuri pe termen lung.