

Facet5 Audition






Facet5 Sales riport

Kovács János

Referencia: Hunter (Konzultatív Sales) Profil
A kérdőív kitöltésének ideje: 2020. 09. 20.
Cég: Psidium Onlinetesztek Ltd



János, Kovács

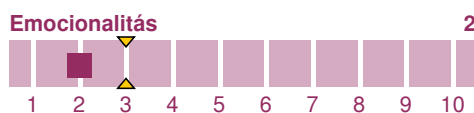
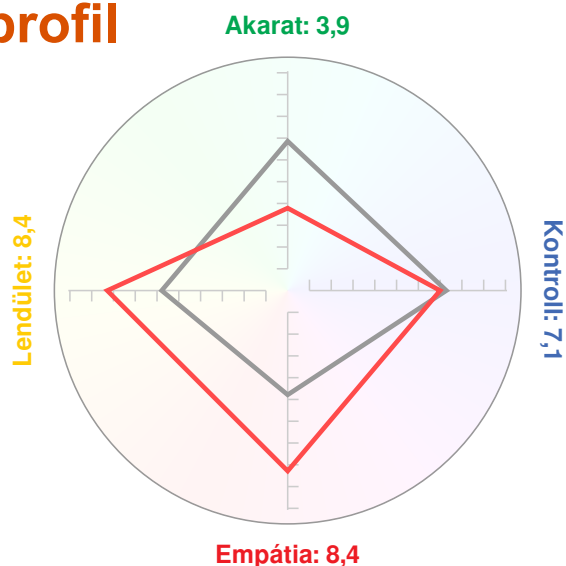
Kompetencia	Definíció	Hasonlósági Index	Legnagyobb eltérés
Hunter (Konzultatív Sales) Profil	Olyan sales pozíciók ideális profilja ahol nagy értékű termékek, beruházási javak vagy bonyolult szolgáltatások relatív alacsony számú értékesítése a feladat, és az értékesítés hosszú értékesítési ciklust igényel.	 Gyenge	Erős A dolgok emberi oldalát helyezi előtérbe. Keressen példát, amikor nehéz döntést hozott emberekkel kapcsolatban! Kerüli az összetűzéseket. Keressen példát, amikor megvitatott kérdéseket!
Hunter (Mass retail) Profil	Olyan sales pozíciók ideális profilja, ahol kisebb értékű termékek vagy szolgáltatások értékesítése folyik nagy mennyiségben.	 Gyenge	Erős A dolgok emberi oldalát helyezi előtérbe. Keressen példát, amikor nehéz döntést hozott emberekkel kapcsolatban! Feltétel nélkül megbízik az emberekben, nem kérdőjelezi meg őket. Mondjon példát, amikor ebből probléma lett!
Farmer (Account manager) Profil	Olyan sales pozíciók ideális profilja, ahol meglévő nagy ügyfelek napi igényeinek ügyfél-orientált, kitaró gondozása, és az igényeknek megfelelő termékek és szolgáltatások biztosítása a feladat.	 Gyenge	Erős A dolgok emberi oldalát helyezi előtérbe. Mondjon példát, amikor kemény döntést hozott emberekkel kapcsolatban? Feltétel nélkül megbízik az emberekben, nem kérdőjelezi meg őket. Mondjon példát, amikor ebből probléma lett!

Hunter (Konzultatív sales) profil

Ezen az oldalon két olyan ábra található, amelyek azt mutatják, hogy János profilja mennyire áll közel az elvárt referencia profilhoz. A jobboldali ábra az 5 fő dimenzió alapuló összesített illeszkedést mutatja. A lenti ábra ugyanezt szemlélteti részletesebben, a 13 alfaktor alapján.

A jobboldali ábrán az elvárt referencia profilt a szürke vonal jelöli. Az Emocionalitás ideális szintjét a sárga háromszög alakú jelzések mutatják.

Az illeszkedés mértéke: 49.0 (50% illeszkedés)



Illeszkedési összefoglaló



Dimenzió	Alfaktoriális	Alfaktoriális	Alfaktoriális
Akarat	Céltudatos (Határozottság)	1	Nagyon könnyen meggyőzhető – mondjon példákat, hogyan győzött meg másokat!
	Önérvényesítő (Konfrontáció)	1	Kerüli az összetűzéseket. Keressen példát, amikor megvitattott kérdéseket!
	Önálló (Függetlenség)	3	Tanácsot kér másoktól – keressen példát, amikor dolgokat önállóan végiggondolt!
Lendület	Érdeklődő (Vitalitás)	3	Nyilvánvalóan lelkesedik az új ötletekért – képes koncentrálni és nem elkalandozni?
	Társasági (Szociabilitás)	3	Nagyon bensőséges a viszonya kollégáival. Mennyire tud objektív maradni?
	Konszenzusra törekszik (Adaptabilitás)	3	Másokkal történő együttes munkavégzés – vannak-e jelei az egymástól történő független gondolkodásnak?
Empátia	Feladat-orientált (Altruizmus)	1	A dolgok emberi oldalát helyezi előtérbe. Keressen példát, amikor nehéz döntést hozott emberekkel kapcsolatban!
	Realista (Támogatás)	3	Ott segít, ahol tud. Túl sokat vállal? Mondjon példát, amikor feladatokat delegált!
	Ravaszkodó (Bizalom)	3	Megbíz abban, amit mondanak neki. Mondjon példát, amikor úgy érezte, nem kellett volna megbíznia valakiben!
Kontroll	Strukturált (Fegyelmezett)	1	Betartja a szabályokat és a folyamatokat, ha szükséges, de amúgy rugalmas. Vizsgálja meg, hogy következetes-e!
	Óvatos (Konvencionális)	1	Saját feladatait tekintve felelősségteljes. Nem kezeli mereven a szabályokat – szükség esetén rugalmas.

Emocionalitás

Bizalommal teli (Feszültség)



Elégedettek a dolgok menetével. Van, amin szeretne javítani?

Optimista (Elővigyázatosság)



Realista és kiegyensúlyozott hozzáállású. Felismeri a lehetőségeket, és megfelelően kezeli a kockázatot.

Az ideális jelöltek határozottabbak és nem kötnek kompromisszumot. Szilárd nézeteik vannak, amikhez ragaszkodnak.

Ha a pontérték alacsony, akkor olyan környezetéről van szó, ahol az embereknek fel kell készülniük arra, hogy másoktól határozott iránymutatásokat kapnak, valamint hogy alkalmazkodjanak másokhoz, és hogy azt tegyék, amit mondanak nekik. Rugalmasnak kell lenniük, és alkalmazkodniuk kell mások igényeihez, elvárásaihoz, céljaihoz.



Ha a pontérték magas, akkor ebben a környezetben az emberektől azt várják, hogy minden különösebb iránymutatás nélkül is saját elgondolással tudjanak előállni. Elvárás a munkatársakkal szemben, hogy saját célokat tűzzenek ki, valamint hogy képesek legyenek az önálló, független munkavégzésre.

A Facet5 javaslata: Nagyon könnyen meggyőzhető – mondjon példákat, hogyan győzött meg másokat!

Viselkedésalapú kérdések

Mondjon példát, amikor ragaszkodnia kellett nézőpontjához! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor másokat kellett rávenni a cselekvésre! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor kezébe kellett vennie az irányítást! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Szituációs kérdések

Ha valakinek szilárd meggyőződése van, hogyan tudja másról meggyőzni?

Hogyan venne rá másokat, hogy egy új kezdeményezésben vegyenek részt?

Hogyan venne rá másokat, hogy egy Önnek fontos dolgot megtegyenek?

Az interjúztató értékelése

1

2

3

4

5

Túl könnyen ingatják meg érvek
Túlságosan hajlamos a másokhoz történő alkalmazkodásra
Nem hajlamos a gyors döntésre

Túlságosan ragaszkodik a nézeteihez
Gyorsan megmondja, hogy mit kell tenni
Nehezen meggyőzhető

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek kellően önérvényesítők. Nem siklanak el a problémák felett, de készek másokat is meghallgatni.

Az ilyen környezetben az emberektől azt várják, hogy képesek legyenek kompromisszumot kötni, valamint hogy könnyedén el tudják fogadni azt, amit mások mondanak. Az ilyen munkakörben lényeges elvárás az emberekkel szemben, hogy mindig alaposan gondolják át az egyes megjegyzéseiket, és igyekezzenek finoman fogalmazni, különösen, amikor mások is érintettek az adott kérdésben.



Ebben a környezetben az emberektől azt várják el, hogy egyértelműen és világosan kifejtsek a véleményüket, megvédjék az álláspontjukat, és hogy határozottan érveljenek. Ebben a munkakörnyezetben tehát nem annyira a csendes racionalitásnak van helye, hanem sokkal inkább a kemény és konfrontatív nyilvános vitának a terepe ez.

A Facet5 javaslata:
Kerüli az összetűzéseket. Keressen példát, amikor megvitatott kérdéseket!

Viselkedésalapú kérdések

Mondjon példát, amikor valakivel vitába keveredett. Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor valaki keményen ellentmondott Önnek! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor nyílt vitába keveredett! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Szituációs kérdések

Hogyan lehet valakit legjobban egy munkával kapcsolatos problémával szembesíteni?

Ha valaki ellentmond Önnek, hogyan védi meg magát?

Ön szerint a nyílt viták célravezetőek a munkában vagy van jobb útja a probléma megoldásának?

Az interjúztató értékelése

1	2	3	4	5
Nem akar szembenézni a problémákkal				Gondolkodás nélkül szembenéz a problémákkal és reagál rájuk
Kikerüli a problémákat, azt remélve, hogy maguktól megoldódnak				Túlreagálja a nehézségeket
Könnyen meggyőzhető egy vitában				Vitatkozó

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek rendkívül önállóak és nem igénylik mások támogatását a döntéshozásban.

Ha a pontérték alacsony, akkor ebben a környezetben kollegiálisabb hangulatban zajlik a munka, rendszeresek a megbeszélések, egyeztetések. Az ilyen munkakörnyezet alapját nagyon gyakran csapatok vagy olyan „virtuális csapatok” képezik, amelyekre az állandó kommunikáció jellemző, hogy ezáltal mindenki informálva lehessen. Itt a döntések együttműködésen, konszenzuson alapulnak, és inkább demokratikus jellegűek.



Az ilyen környezetben fontos, hogy az egyes emberek számára egyéni, személyes célok legyenek kitűzve, valamint azt várja el az itt dolgozóktól, hogy készek legyenek önállóan dolgozva betartani azt, amit elvállaltak és megígértek. Ez a munkakörnyezet sokkal inkább igényli az egyéni eredményeket és az önálló döntéshozatalt az emberektől.

**A Facet5 javaslata:
Tanácsot kér
másoktól –
keressen példát,
amikor dolgokat
önállóan
végiggondolt!**

Viselkedésalapú kérdések

Mondjon példát, amikor a csoportnak, amelyben dolgozott, döntenie kellett. Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor egy megoldandó problémával szembesült! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor szüksége volt mások segítségére! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Szituációs kérdések

Mit gondol, hogyan kell egy csoportnak döntést hoznia?

Mit tenné, ha Önnek egy munkával kapcsolatos problémája volna?

Munkája során akkor dolgozik jobban, amikor konzultál a többiekkel, vagy amikor a maga útját járja?

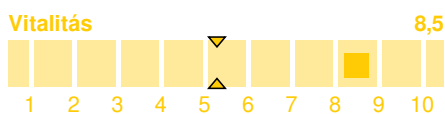
Az interjúztató értékelése

1	2	3	4	5
Mindig konzultál másokkal cselekvés előtt Túl könnyen irányítható Másoktól függő				Makacsul önálló Nem konzultál döntés előtt Saját útját járja

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek képesek lelkesedni új ötletekért, de azok nem terelik el őket.

Ez a környezet ügyel arra, hogy az újdonságok ne tereljék el az emberek figyelmét, valamint, hogy képesek legyenek arra koncentrálni, hogy a kialakult módszerek, rutinok alapján a lehető leghatékonyabban végezzék a munkájukat. Az ilyen munkakörnyezet inkább a háttér munka színtere, de ebből fakadóan lehetőséget teremt arra, hogy a szervezeti összehatékonyosság érdekében az emberek a szakértelmüket nagyon magas szintre fejlesztve specialistákká válhassanak.



Az ilyen környezetben a hangsúly az új ötletek gyors elfogadásán és pörgős alkalmazásán van, még úgy is, ha hosszú távon ezek nem feltétlenül lesznek mind működőképeseek. Ez a környezet kedveli a változást, a feladatokkal való ügyes zsonglorködést várja el az emberektől. Mivel a folyamatosan megjelenő új kezdeményezéseknek nagy teret ad, ezért itt nem szabad elveszni a részletekben, hiszen általában nincs idő arra, hogy teljesen be legyenek fejezve a dolgok, mielőtt egy másikba kellene kezdeni.

**A Facet5 javaslata:
Nyilvánvalóan
lelkesedik az új
ötletekért – képes
koncentrálni és
nem elkalandozni?**

Viselkedésalapú kérdések

Meséljen új ötleteiről, amelyeket munkája során alkalmazott! Mik voltak ezek? Hogyan jött rá? Mit ért el velük?

Mondjon példát, amikor csapata érdekében nyilvános szereplést kellett vállalnia! Írja le a helyzetet! Mit tett? Milyen érzés volt?

Mondjon példát, amikor egy új lehetőség izgalommal töltötte el! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Szituációs kérdések

Ön szerint kell-e új ötleteket alkalmazni munka során?

Mit érezne, ha nyilvános szereplésre kérnék csapata érdekében?

Ha megkérnék, hogy új elképzeléseket ismertessen csapatának, hogyan fogna hozzá?

Az interjúztató értékelése

1

Csendes csapattag
Nyugodt és távolságtartó
Nem lelkes

2

3

4

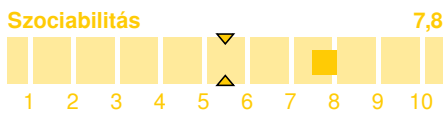
5

Lelkes és kíváncsi
Hamar belefog a dolgokba
Impulzív

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek könnyedén vegyülnek el és jó kapcsolatot alakítanak ki csapatukkal.

Ez egy csendesebb, elmélkedőbb környezet, ahol az embereknek elég idejük van arra, hogy fokozatosan kiismerjék egymást. Itt a személyes viszonyok terén a nagyfokú állandóság a jellemző, szinte egyáltalán nincsenek gyors személyi változások. Ebben a munkakörnyezetben a másik fél elfogadásának mértéke a szakmai érdemein, illetve szakértelmén alapul, nem pedig a másoknál kivívott népszerűségéből vagy pedig a központi társas helyzetéből fakad.



Az ilyen környezet az üzleti jelleg mellett nagyon társas színezetű. A munka erősen igényli, hogy az emberek folyamatosan bevonódjanak a mindennapi történésekbe azáltal, hogy fokozott társasági stílust tanúsítanak. Itt az új kapcsolatok kialakítása kulcsfontossággal bír, és az emberektől azt várják, hogy könnyedén ismerkedjenek, minél egyszerűbben tudjanak a társaság központjába kerülni, minél hamarabb népszerűvé váljanak mások számára.

**A Facet5 javaslata:
Nagyon bensőséges a viszonya kollégáival. Mennyire tud objektív maradni?**

Viselkedésalapú kérdések

Számoljon be egy olyan alkalomról, amikor sokáig kellett egyedül, vagy kis támogatással dolgoznia!

Mennyire egyszerű az Ön számára kapcsolatba lépnie idegenekkel? Hogyan teszi ezt? Mennyire sikeres új kapcsolatok kiépítésében?

Működött már közre munkahelyen kívüli összejövetel megszervezésében? Mit tett? Hogyan tette?

Mennyire fontos Önnek a munkája és magánélete szétválasztása?

Szituációs kérdések

Milyen szintű kapcsolatot várhatnak el a munkatársak egymástól munkahelyen kívül?

Mennyire hatékonyan dolgozik egyedül?

Az interjúztató értékelése

1	2	3	4	5
Egyedül szeret dolgozni Távolságtartó Kívülálló				Nehezen képes egyedül dolgozni Elkalandozó és figyelemelterelő Szüksége van az emberi kapcsolatokra

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek konzultálnak és vitatkoznak, hogy nagy rálátásuk legyen a dolgokra.

Az ilyen környezet azt várja az emberektől, hogy egy megadott problémára önállóan találjanak megoldást anélkül, hogy folytonosan megbeszéléseket kellene folytatni más kollégákkal. Ez a munkakörnyezet elvárja azt is, hogy önállóan képesek legyenek kialakítani a véleményüket, mások befolyása nélkül. Olyan szakemberek számára ideális ez, akik egy személyi felelősséggel bírnak egy bizonyos megoldás kidolgozását illetően.



Az ilyen környezet azt várja el, hogy a problémákat párbeszéd útján és közösen beszéljék meg a felek. Az ötletek, elképzelések feltárásához a közös ötletbörze a legmegfelelőbb eszköz. Az ilyen munkakörnyezetben a gondolatok gyorsan áramlanak, kidolgozásuk párbeszéd és egyeztetés útján történik. Csapatmunka folyik, ahol be lehet vonni másokat az együttgondolkodásba.

A Facet5 javaslata: Másokkal történő együttes munkavégzés – vannak-e jelei az egymástól történő független gondolkodásnak?

Mondjon példát, amikor egy munkahelyi problémát meg kellett oldania! Miről volt szó? Hogyan fogott hozzá?

Egy munkahelyi probléma esetén, inkább a nyílt megbeszélés híve, vagy időt szán arra, hogy egyedül megoldja?

Mondjon egy esetet, amikor mások véleményének figyelembevételével jobb döntést hozott! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Szituációs kérdések

Mit gondol, a csoportos vitán, vagy egy szakértő véleményén alapuló döntés a jobb?

Inkább megvitatja az ötleteket, vagy szeret először önálló megoldást találni? Mondjon egy példát!

Mit gondol, amikor másokat is bevonnak a problémamegoldásba, az felgyorsítja, vagy bonyolítja azt?

Az interjúztató értékelése

1	2	3	4	5
Saját szakterületére szorítkozik Mondandóját végig gondolja mielőtt megszólal				Bevon másokat is a döntéshozatalba Szüksége lehet a csapat támogatására a feladatok megoldásához
Rosszul kommunikálja gondolatait				Képtelen önállóan dolgozni

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek feladat-orientáltabbak. Nem téríti el őket a dolgok emberi oldala.

Ez egy kemény, pragmatikus, üzlet-központú környezet, ahol a hangsúly az üzleties megközelítésen, a gyakorlatias szemléleten van. Ez a környezet elvárja, hogy mindenki gondoskodjon önmagáról, egyúttal pedig képes legyen a szervezet érdekében kemény tárgyalásokat folytatni. Ez a munkakörnyezet a nagyon rámenős, sőt akár agresszíven érdekérvényesítő embereknek való, akik szeretik a versengést.



Az ilyen környezet inkább a jóindulatáról és megbocsátó hozzáállásáról nevezetes. Ez a munkakörnyezet az emberektől azt várja el, hogy másokkal körültekintően bánjanak és minden kolléga szempontjából gondolják végig az egyes döntések lehetséges következményeit. Az ilyen szervezetre a magas fokú társas felelősségvállalás és az önzetlen segítség a jellemző.

**A Facet5 javaslata:
A dolgok emberi oldalát helyezi előtérbe. Keressen példát, amikor nehéz döntést hozott emberekkel kapcsolatban!**

Viselkedésalapú kérdések

Mondjon példát, amikor felismert egy jó üzleti lehetőséget! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor döntésével megvédte a szervezet üzleti érdekeit!

Mondjon példát, amikor csapatának egyik tagjával kapcsolatban nehéz döntést kellett meghoznia! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Szituációs kérdések

Hogyan fog hozzá új üzleti lehetőségek felkutatásához?

Az átlaghoz képest Ön jobb abban, hogy egy helyzetből előnyt kovácsoljon?

Hogyan egyensúlyozza a rövid- és hosszú távú üzleti előnyöket?

Az interjúztató értékelése

1

A többi embert helyezi előtérbe
Mindig megpróbál segíteni
Túlzottan önzetlen

2

3

4

5

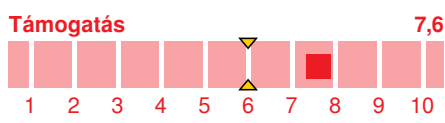
Védelmezi saját érdekeit
Az azonnali haszonra összpontosít
Én-központú és opportunistá

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek egyensúlyt tartanak fent a munkatársaikba vetett bizalom és azok ellenőrzése között.

Az ilyen környezet minden ember munkáját kritikusán, de objektíven ítéli meg, nem tesz egyéni engedményeket, nem kivételez senkivel kapcsolatban.

Ebben a környezetben az emberek megítélése a befektetett erőfeszítéseik alapján történik. Az objektív teljesítmény szempontjából a sikertelenségre nincs semmilyen mentség, ahogy a sikeresség jutalma is mindig a konkrét személyt illeti.



Az ilyen környezet a tényleges teljesítmény megítélésében az egyén aktuális helyzetét, nehézségeit is figyelembe veszi. Itt az egyes emberek erősen igénylik, hogy szubjektív szempontok is érvényesülhessenek, hogy úgy osszák fel a munkaköröket, hogy minden egyes ember képes legyen a maga módján hozzájárulni a szervezet sikeréhez. Az emberek számára fontos, hogy mindenki támogatóan és megértően bánjon a másikkal, vagyis ne legyen jellemző az érzéketlenség, a kritizálás vagy az ellenségesség, hiszen mindenki a tőle telhető legjobbat nyújtja.

**A Facet5 javaslata:
Ott segít, ahol tud.
Túl sokat vállal?
Mondjon példát,
amikor feladatokat
delegált!**

Viselkedésalapú kérdések

Mondjon példát, amikor valakivel meglehetősen keményen bánt! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor gyors segítséget nyújtott valakinek! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor feladta saját érdekeit, hogy másokat segítsen! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Szituációs kérdések

Hogy dönti el, mikor kell megbocsátani és mikor keménynek maradni?

Mit tenné, ha úgy látná, hogy valaki ki akarja használni Önt?

Ön szerint mások mondandóját át kell gondolni és megfelelően értelmezni, hogy kitalálja, mit akarnak valójában?

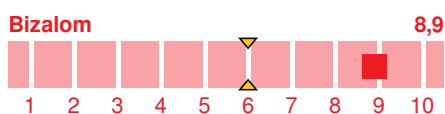
Az interjúztató értékelése

1	2	3	4	5
Megbocsátó Nem kritikus Túlzottan támogató				Kemény Szigorúnak tűnhet Nem megbocsátó

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek kiértékelik, amit mondanak nekik, és annak megfelelően cselekszenek. Nem előítéletesek.

Az ilyen környezet fokozott óvatosságot vár el, nem bizalmi alapon intézi az üzleti ügyeket, hogy elkerülje az átverés vagy kihasználás veszélyét. Alapelv: "az üzlet, az üzlet, ebben nincs helye a barátságnak". Az ilyen környezetben egymással szemben álló érdekekre kell számítani, az üzleti titkokat féltve őrzik, így alapvető fontosságú, hogy mindenki alaposan átgondolja, mielőtt bármit elfogadna a másik féltől.



Az ilyen környezet az üzletre a mindennapi élet részeként tekinti, vagyis az emberekkel való viszony, a mások iránti pozitív viszonyulás éppen olyan kell legyen, mint bármilyen más szituációban. Ez a munkakörnyezet az embereket alapvetően jónak, megbízhatónak és nem pedig ellenségnek tekinti, ezért mindig megelőlegezi a bizalmat és esélyt ad másoknak. Az ilyen környezetben az emberek az információkat széles körben megosztják egymással, az üzleti- és munkakapcsolatok alapjának a bizalmat és a jóhiszeműséget tekintik.

A Facet5 javaslata:
Megbízik abban, amit mondanak neki. Mondjon példát, amikor úgy érezte, nem kellett volna megbíznia valakiben!

Viselkedésalapú kérdések

Mondjon példát, amikor valaki megpróbálta Önt munka közben kihasználni? Mi történt? Mit tanult belőle?

Mondjon példát, amikor úgy érezte, valaki nem őszinte Önnel! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor képes volt átlátni valakin és meglátni, hogy milyen valójában! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Szituációs kérdések

Általában megbízik abban, amit az üzleti világban mondanak?

Úgy érzi, hogy a legtöbb ember megpróbál segíteni, ha lehetősége van rá?

Mennyire bíznak az emberek egymásban az üzleti életben?

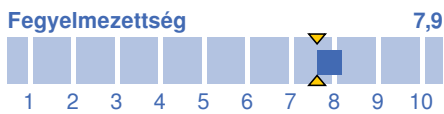
Az interjúztató értékelése

1	2	3	4	5
Emberekbe vetett feltétel nélküli hit Naiv Idealista				Védekező Gyanakvó Óvatos

Jegyzetek:

Az ideális jelölt strukturáltabb és logikusabb módon végzi munkáját.

Az ilyen környezetben a körülmények, feltételek folyamatosan változnak, így a globális megközelítésre, az összképre helyeződik a hangsúly. Ez a munkakörnyezet kifejezetten díjazza a frappáns ötleteket és az egyszerű megoldást nyújtó kreativitást. Az emberektől azt várja el, hogy mindig próbálják a feladatokat radikálisan leegyszerűsíteni, és minél hamarabb jussanak valamilyen szintű megoldásra.



Az ilyen környezetben a legfontosabb érték a részletekbe menően aprólékos hozzáállás és a maximalizmus. Ez a munkakörnyezet azt várja el az emberektől, hogy az idejükkel nagyon gondosan gazdálkodjanak, a feladatukat megtervezetten és minőségi módon lássák el. Ebben a munkakörnyezetben a cél a pontosság, a hibátlanosság és a kiszámíthatóság – még akkor is, ha ez egy kicsit több időt is vesz igénybe.

A Facet5 javaslata:
Betartatja a szabályokat és a folyamatokat, ha szükséges, de amúgy rugalmas. Vizsgálja meg, hogy következetes-e!

Viselkedésalapú kérdések

Meséljen egy átlagos napjáról! Hogyan tervez? Miben segít ez Önnek?

Mondjon példát, amikor egy nehéz feladatot végigvitte elejétől a végéig! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mesélje el, hogyan tervezi meg a munkáját! Milyen lépéseket tesz? Hogyan alkalmazza őket gyakorlatban? Ragaszkodik ezekhez?

Szituációs kérdések

Részletesen szeret tervezni, vagy inkább alkalmazkodik a helyzethez és megvárja, mit hoz az adott nap?

Inkább kevés feladatot szeret elejétől a végéig végigvinni, vagy sok mindennel foglalkozni egyszerre?

Munka közben jobb egy munkatervhez ragaszkodni, vagy úgy kezelni a dolgokat, ahogy jönnek?

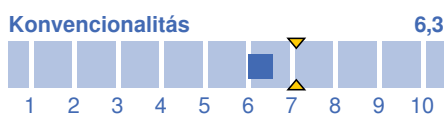
Az interjúztató értékelése

1	2	3	4	5
Kreatív de strukturálatlan Szabadon gondolkodó Fegyelmetlen				Megfontolt és kitartó a munkában Kockázatkerülő Ellenáll a változásnak

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek felelősségteljesebbek. Komolyan veszik a feladatot, és magas elvárásokat támasztanak magukkal szemben. Elvárják, hogy kövessék az ő példájukat.

Az ilyen környezetben azt várja el az emberektől, hogy úgy reagáljanak a dolgokra, ahogy jönnek, ezért mindig támogatja az egyéni, eredeti megközelítésmódokat. Ebben a munkakörnyezetben nem lehet rigid vagy megszokott módszerek, szabályok mentén haladni, jellemző, hogy csak kevés viselkedési, öltözködési vagy magatartásbeli elvárás van, itt inkább az egyéni kifejezés szabadsága kerül előtérbe, fontos a szabadság és az innováció elismerése.



Az ilyen környezetben a legjobb eredmények elérésének érdekében világos, egzakta szabályokat, módszereket és folyamatokat kell követni. Az embereknek tudniuk kell, hogy milyen szabályok szerint működik a szervezet és ezeket igen pontosan követniük kell. Az embereknek komolyan kell venniük a munkavégzést és a szabályok betartását, tehát mindent a deklarált elvárások szerint kell elvégezniük.

A Facet5 javaslata:
Saját feladatait tekintve felelősségteljes. Nem kezeli mereven a szabályokat – szükség esetén rugalmas.

Viselkedésalapú kérdések

Mondjon olyan esetet, amikor mások tetteiért kellett felelősséget vállalnia! Milyen helyzetben történt ez meg?
Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor másokat rá kellett vennie, hogy szigorúan tartsák magukat a szabályokhoz!
Írja le a helyzetet! Mit tett?
Mi lett az eredménye?

Mondjon példát, amikor a vállalati irányelveket kellett érvényre juttatnia! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Szituációs kérdések

Ön szerint milyen mértékben vagyunk felelősek mások tetteiért a munkahelyen?

Hogyan győzne meg másokat, hogy tartsák magukat a vállalat szabályaihoz?

A vállalati szabályokat szigorúan be kell tartani, vagy csupán útmutatóként szolgálnak az egyes helyzetekben?

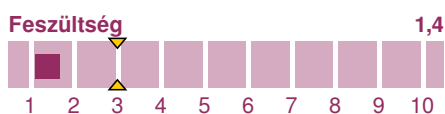
Az interjúztató értékelése

1	2	3	4	5
Fittyet hány a status quo-ra Nem szereti, ha korlátozzák Lázadó				Felelős Mindig magas színvonalon dolgozik Nem toleráns

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek magabiztosak és nyugodtak. Hisznek abban, hogy képesek kezelni a felmerülő nehézségeket. Elfogadják, ami van.

Mivel az ilyen környezetben előfordulnak kritikus határidők és a munkával járó stressz a hétköznapi része, ezért jól kell tudni túrni az ezzel járó feszültségeket. Ebben a környezetben a változások gyakoriak és kiszámíthatatlanok lehetnek, így az embereknek érzelmi támogatás nélkül kell boldogulniuk annak érdekében, hogy nyugodtak és kiegyensúlyozottak tudjanak maradni.



Ez a környezet nyugodt, higgadt légkört biztosít, még abban az esetben is, ha éppen a munka mennyisége igen nagy, hiszen minden körülmények között előre jelezhetőek és kiszámíthatóak a történések. Itt az emberek tudják, hogy mi a feladatuk, nem kell váratlan stresszekkel szembenéznük, mivel bízhatnak a szervezet támogatásában, stabilitásában a feszültebb időszakokban is. Ha változások történnek is, ezeket általában a normál munka keretein belül lehet kezelni.

**A Facet5 javaslata:
Elégedettek a dolgok menetével.
Van, amin szeretne javítani?**

Viselkedésalapú kérdések

Érezte azt valaha, hogy egy bizonyos képessége hiányzik a munkavégzéshez? Melyik? Mit tett ellene? Mi lett az eredménye?

Mondjon egy példát egy munkahelyi eseményre, amely nagyfokú stresszel járt! Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Munkája során mely készségeit, képességeit fejlesztette tudatosan? Mi motiválta Önt a változtatásra? Hogyan győződött meg róla, hogy valóban fejlődött?

Szituációs kérdések

Milyen készségeket kell még fejlesztenie, hogy jobban végezze munkáját?

Milyen dolgok okoznak stresszt az Ön számára munkája során?

Ha valakinek nincs elég önbizalma munkájához, hogyan biztatná?

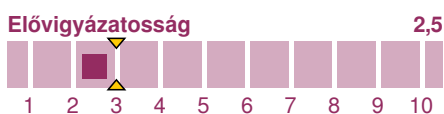
Az interjúztató értékelése

1	2	3	4	5
Ideges Alulbecsüli önmagát Aggodalmaskodó				Nyugodt Elégedettek önmagukkal Túlzottan magabiztos

Jegyzetek:

Az ideális jelöltek optimistábbak és rugalmasabbak. Nem vesznek magukra dolgokat, és nyugodtak maradnak válsághelyzetben.

Ebben a környezetben folyamatosan új dolgokat próbálnak ki, és ezek gyakran rosszul sülnhetnek el – noha ezért senki sem hibáztatható. Az ilyen környezetben végzett munka bejósolhatatlan, kiszámíthatatlan kimenetekhez vezethet, ezért az itt dolgozó embereknek pozitívnak, optimistának és objektívnek kell maradniuk még a számottevő nehézségek dacára is, vagyis nem szabad, hogy a kudarcérzések, a frusztrációk és a sikertelenség kockázata kibillentse őket az egyensúlyukból.



Ez a környezet megfontolt működést biztosít, így lehetővé teszi, hogy az emberek csak arra összpontosítsanak, amiben valóban jók, amiben szakmai tudásukat kamatoztathatják. A szervezetnél a kiszámíthatóságon van a hangsúly, az embereket arra ösztönzik, hogy tanuljanak bele a feladatokba, illetve minden újítás elindítása előtt alaposan tájékozódjanak, mindig győződjenek meg arról, hogy az emberek, valamint a szervezet felkészültek-e a változásokra.

A Facet5 javaslata: Realista és kiegyensúlyozott hozzáállású. Felismeri a lehetőségeket, és megfelelően kezeli a kockázatot.

Viselkedésalapú kérdések

Mikor volt utoljára igazán jó érzése egy munkával kapcsolatban? Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mikor érezte azt, hogy valami valóban sürgős? Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Mikor kellett nagyon gyorsan felmérnie a helyzetet és kockáztatnia? Írja le a helyzetet! Mit tett? Mi lett az eredménye?

Szituációs kérdések

Hogyan méri fel a kockázatot?

Mi kellene ahhoz, hogy úgy érezze, tényleg komoly nehézségeket küzdött le a sikerért?

Mennyire fontos munkájában a sürgettség érzése?

Az interjúztató értékelése

1	2	3	4	5
Könnyen elbátortalanodik Pesszimista és bizonytalan Kerüli a kihívásokat			Nincsenek készségei saját képességei felől Önelégültnek tűnhet	Hiányozhat belőle a sürgettség érzése

Jegyzetek: