

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

HOGAN *DEVELOP*

K O M P A S

ZAWODOWE ZNACZENIE PODSTAWOWYCH WARTOŚCI

Raport: Sam Poole

ID: HC560419

Data: 25 kwietnia 2019





WPROWADZENIE

Kluczowe Wartości

Wartości ludzi określają ich tożsamość - odzwierciedlają to, kim są na głębokim i czasami podświadomym poziomie. Ludzie nie zawsze zdają sobie sprawę ze swoich wartości i często nie potrafią ich kompletnie i szczegółowo opisać. Jednakże, wpływają one na ich życie w istotny sposób. Ich wartości kształtują ich filozofię życiową, wybór przyjaciół i sposób, w jaki spędzają czas wolny. Ludzkie wartości decydują również o ich wyborach dotyczących pracy i kariery. Ludzie lubią osoby, które podzielają ich wartości i wolą wybierać zawody oparte na tych wymiarach.

**Ludzie lubią osoby, które
podzielają ich wartości i
wolą wybierać zawody
oparte na tych wymiarach.**

Zastosowanie tego Raportu

Kompas Kariery oparty jest na Kwestionariuszu Motywów, Wartości i Preferencji (MVPI), pomiarze dziesięciu kluczowych wartości, które można znaleźć w większości kultur na przestrzeni naszych dziejów. Kompas Kariery dostarcza informację zwrotną dotyczącą trzech ważnych wymiarów. Po pierwsze, wyjaśnia on wartości osoby, które stanowią ważną część rozwoju każdego człowieka. Po drugie, zawiera informację odnoszącą się do dopasowania wartości osoby do różnych zawodów oraz kultur organizacyjnych. Bez względu na to, jak bardzo mogą być utalentowani ludzie, jeżeli ich wartości nie są spójne z wymaganiami ich zawodu lub aktualną kulturą organizacyjną, nie będą oni szczęśliwi, ani też nie odniosą sukcesu - a wiele osób często wybiera zawody i ścieżkę kariery bez rozważenia kwestii swoich wartości. Oraz po trzecie, poniższy raport opisuje typ ludzi, z którymi dana osoba będzie harmonijnie pracować i żyć - gdyż ludzie lubią tych, którzy dzielą z nimi ich wartości, a nie lubią tych, którzy ich nie dzielają.

Studiowanie tego Raportu

Poniższy raport oparty jest na wynikach uzyskanych przez daną osobę w zakresie dziesięciu kluczowych wartości, które są zgrupowane w cztery tzw. klastery. Następna strona definiuje owe kluczowe wartości i sposób, w jaki są one zestawione. Kolejne strony przedstawiają wyjaśnienie niektórych wartości i interpretują znaczenie profilu wartości osoby dla jej kariery i relacji z innymi ludźmi. Ostatnia strona zawiera graficzne zestawienie wartości osoby.



DEFINIOWANIE KLUCZOWYCH WARTOŚCI

Klaster I: Zainteresowania Statusowe

Rozpoznawalność

Potrzeba bycia wyróżnionym i zauważonym, marzenia o sławie i sukcesie.

Władza

Potrzeba osiągnięcia sukcesu, wywarcia wpływu i pozostawienia po sobie spuścizny.

Hedonizm

Pragnienie czerpania radości i korzystania z owoców swojego sukcesu.

Klaster II: Zainteresowania Społeczne

Altruizm

Potrzeba pomagania bezradnym, będącym w potrzebie ludziom w celu uzdrowienia społeczeństwa.

Przynależność

Potrzeba bycia częścią grupy i poszukiwanie bodźców społecznych.

Tradycja

Wiara w wartości rodzinne i popieranie społecznie akceptowanych zachowań.

Klaster III: Zainteresowania Finansowe

Bezpieczeństwo

Potrzeba zawodowego i finansowego bezpieczeństwa oraz unikanie ryzyka.

Finanse

Potrzeba odniesienia sukcesu finansowego i poszukiwanie możliwości biznesowych.

Klaster IV: Styl Podejmowania Decyzji

Estetyka

Potrzeba poczucia stylu i bycia modnym oraz dbałość o swój wygląd.

Nauka

Potrzeba rozwiązywania problemów i podejmowania decyzji w oparciu o twarde dane.



INTERPRETACJA PROFILU WARTOŚCI - PAN POOLE

I. WYJAŚNIENIE WARTOŚCI

Zainteresowania Statusowe

Chociaż Pan Poole ceni sobie pozytywne komentarze i informacje zwrotne dotyczące wyników jego pracy, niechętnie narzuca się otoczeniu i zamiast tego woli poczekać na to, by inni zauważyli jego dokonania. Nie lubi być w centrum uwagi, nie lubi przedstawiać prezentacji na forum publicznym i nie przepada za nadzorem i krytyką, które często występują przy pracy nad bardzo ważnymi projektami. Pan Poole jest niezwykle zainteresowany awansem zawodowym, ocenia siebie według własnych dokonań, nienawidzi tracić czas, chce wywrzeć wpływ na rozwój swojej organizacji i profesji oraz myśli strategicznie o sposobach wprowadzania zmian. Nie przeszkadza mu konkurencja, konflikt czy nieporozumienie. Jest chętny rzucać wyzwania innym - nawet przełożonym - jeśli myśli, że nie mają oni racji. Ponadto, Pan Poole jest osobą lubiącą dobrze się bawić, którą cieszy podróżowanie, spotkania towarzyskie, organizowanie rozrywek i bycie gościem u innych oraz czerpanie satysfakcji z owoców swojej pracy. Inni będą go postrzegać jako osobę lubiącą przygodę, poszukującą nowych doświadczeń i towarzyską. Lubi dynamiczne zmiany i nowe projekty, a nie przepada za biurokracją, ograniczeniami, zakazami i nużącymi zadaniami.

Zainteresowania Społeczne

Pan Poole czerpie radość z udzielania porad, wspomagania, i zachęcania innych. Lubi uczyć i zdaje się być naturalnym coachem i mentorem. Myśli również, że to bardzo ważne, by zwracać uwagę na morale "maluczkich" poprzez utrzymywanie sytematycznego kontaktu z nimi, słuchania o ich sprawach oraz zachęcania ich i wspierania w wysiłkach. Jest także otwarty na krytykę i informację zwrotną odnoszącą się do wyników jego pracy. Ponadto, Pan Poole lubi poznawać nowych ludzi, pracować jako część zespołu i może mu nie odpowiadać praca samodzielna. Lubi budować sieci kontaktów i podtrzymywać relacje, wychodzić ku ludziom i komunikować się z innymi oraz odnawiać stare znajomości. Prawdopodobnie należy on do więcej niż jednej wspólnotowej organizacji oraz politycznego lub zawodowego towarzystwa - ponieważ lubi stowarzyszenia. W końcu, zdaje się on respektować potrzebę zmiany i różnorodności z jednej strony, a stabilności i podporządkowania z drugiej. Nie jest on ani zdecydowanie elastyczny, ani też "zastygły" w swych przyzwyczajeniach; zdaje się mieć naturalne wyczucie umiarkowanych poglądów i rozumie, że kompromis jest często konieczny. Ceni lekcje płynące z przeszłości, ale jest również skłonny eksperymentować.

Zainteresowania Finansowe

Pan Poole lubi przygodę, ryzyko, nowości i odkrycia. Toleruje niejednoznaczność, nie potrzebuje ukierunkowania w swojej pracy, nie przeszkadzają mu nieoczekiwane zmiany dotyczące miejsca i zadań i chętny jest zaryzykować, aby mieć szansę awansu. Lubi nowe doświadczenia, eksperymentowanie i nie obawia się pytać o informację zwrotną dotyczącą wyników swojej pracy. W dodatku, jest on dość zainteresowany dobrym wynagrodzeniem, możliwościami inwestycyjnymi i innymi kwestiami finansowymi. Poszukuje metod powiększania zysków i traktuje swój dochód jako sposób weryfikacji swoich sukcesów i oceny swoich działań. Nie popełnia on błędów związanych z jego pieniędzmi i raczej nie współczuje tym, którzy je popełniają. Sprawia mu przyjemność zarabianie, oszczędzanie i inwestowanie pieniędzy oraz obserwowanie, jak rośnie ich wartość.



Styl Podejmowania Decyzji

Pan Poole podejmując decyzje zdaje się osiągać równowagę pomiędzy formą a funkcjonalnością. Ma gust i poczucie stylu, ale także docenia rzetelne i skuteczne wyniki pracy; to znaczy, że rozumie kompromis między eleganckim wyglądem a solidnym wykonaniem i kiedy podejmuje decyzje, odróżnia te dwa elementy. W końcu, zdaje się on czerpać radość z rozwiązywania problemów, analizowania zagadnień i zdolności pojmowania tego, co dzieje się w świecie dookoła niego. Uporczywie śledzi problemy i weryfikuje błędy do momentu rozwiązania kwestii i nie lubi podejmować decyzji bez weryfikacji odpowiednich faktów - woli podejmować decyzje raczej w oparciu o dane niż o intuicję. Inni mogą opisywać go jako bystrego, krytycznego i nietolerancyjnego wobec hipokryzji i pokrętnego myślenia - jego stanowiący dla innych wyzwanie styl intelektualny może mieć konsekwencje dla wyników jego pracy jako lidera.



INTERPRETACJA PROFILU WARTOŚCI - PAN POOLE

II. POMOCNICZE WSKAZÓWKI DOTYCZĄCE KARIERY

Czynniki Motywujące

Pan Poole będzie preferował stanowiska pracy oferujące wiele różnorodności, dające możliwość podróżowania oraz pokazujące, na czym polega miłe spędzanie czasu i generalnie dobra zabawa. Będzie on czuł się mniej swobodnie w zawodach, które koncentrują się wyłącznie na prowadzeniu interesów i będzie preferował pracę z ludźmi, którzy także lubią rozrywkę i są towarzyscy. Te wartości określają ludzi, którzy lubią dobrze się bawić w pracy, aczkolwiek są szczególnie użyteczne dla pracy w sprzedaży, hotelarstwie i przemyśle rozrywkowym. Jego głównym wyzwaniem będzie bycie tolerancyjnym wobec ludzi, którzy mniej lubią rozrywkę. Inną ważną cechą jego idealnego stanowiska pracy jest możliwość pomagania, wspierania, szkolenia lub ukierunkowywania tych, którzy potrzebują informacji i którym brak wiedzy, doświadczenia, wyszkolenia czy też energii, aby pomóc samym sobie. Nie będzie on zadowolony z pracy w zawodzie, który oparty jest głównie na indywidualnych wynikach pracy i odpowiedzialności. Te wartości są spójne z pracą w nauczaniu, służbie zdrowia oraz w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Jest on osobą ofiarną i troskliwą, a jego kariera byłaby wzbogacona, gdyby w pewnym stopniu był on bardziej skoncentrowany na sobie. Ponadto, będzie on najbardziej usatysfakcjonowany w pracy, którą cechują zarówno interakcje z wieloma nowymi osobami, jak i utrzymywanie kontaktów ze starymi kolegami, gdzie praca zespołowa, grupowe podejmowanie decyzji i częsta wymiana zdań są ważne. Nie będzie on zadowolony pracując samodzielnie jako osoba niezależnie wnosząca wkład. Te wartości są szczególnie ważne w pracy w: sprzedaży, doradztwie oraz obsłudze klienta. Chociaż lubi on komunikować się i mówić, powinien zwracać uwagę na to, czy inni rozumieją go i co oni sami chcą powiedzieć.

Kariera

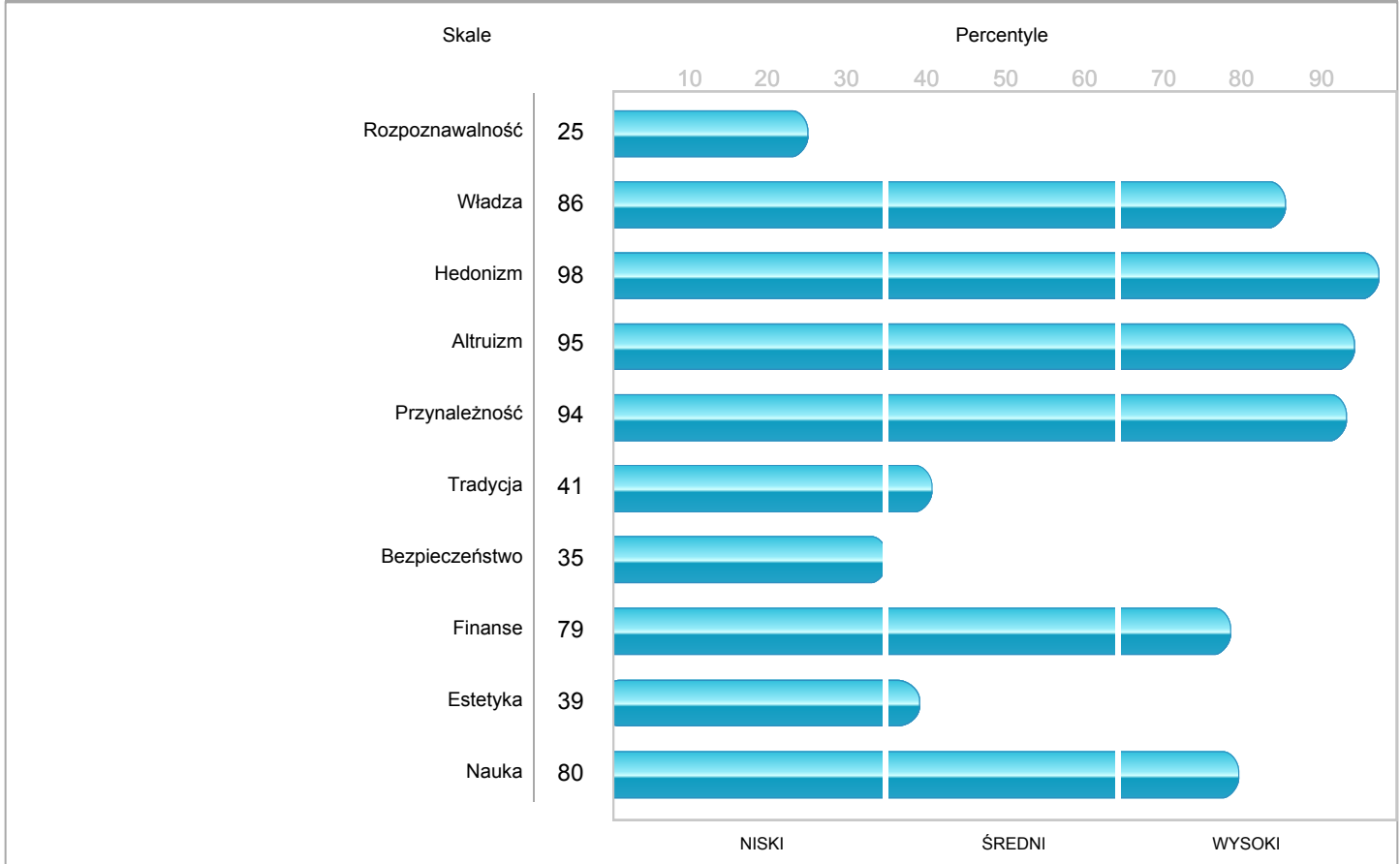
Wyniki, które uzyskał Pan Poole wskazują, że będzie on najbardziej usatysfakcjonowany pracą, w której istnieją możliwości podróżowania, doświadczania różnorodności, rozrywki i możliwości zabawiania innych, to znaczy: sprzedażą, hotelarstwem, podróżowaniem i sztukami scenicznymi. Będzie on również zadowolony z możliwości wspierania i zachęcania innych, co związane jest z pracą w: nauczaniu, pracy socjalnej, szkoleniu i służbie zdrowia.

Preferowane Środowisko Pracy

Wyniki, które uzyskał Pan Poole wskazują, że pewne środowiska pracy będą go bardziej pociągać niż inne. Dokładniej, będzie on najbardziej usatysfakcjonowany pracując w organizacjach, gdzie może ustalić swoje własne priorytety, gdzie ludzie wiedzą, jak się dobrze bawić i gdzie jest utrzymana równowaga pomiędzy pracą a zabawą. Będzie wolał pracować z ludźmi, którzy są nieoficjalni, zrelaksowani i lubią rozrywkę, podróże i dobrą zabawę. Nie będzie czuł się swobodnie pracując w organizacjach, które są formalne, biurokratyczne i nieelastyczne.



RAPORT GRAFICZNY (KWESTIONARIUSZ MOTYWÓW, WARTOŚCI I PREFERENCJI)





Osoby z wysokimi wynikami osiągają rezultat powyżej 65 percentyla. Osoby ze średnimi wynikami osiągają rezultat pomiędzy 35 a 65 percentylem. Osoby z niskimi wynikami osiągają rezultat poniżej 35 percentyla.

Rozpoznawalność	Pragnienie bycia znanym, zauważonym i sławnym.
Władza	Pragnienie sukcesu, wyzwań, współzawodnictwa oraz osiągnięć.
Hedonizm	Pragnienie zabawy, ekscytacji, różnorodności i przyjemności.
Altruizm	Pragnienie służenia innym, uzdrowienia społeczeństwa i pomagania tym, którym nie dopisało szczęście.
Przynależność	Pragnienie częstego i urozmaiconego kontaktu społecznego.
Tradycja	Troska o wartości etyczne i rodzinne oraz poświęcanie się obowiązkom.
Bezpieczeństwo	Pragnienie istnienia struktury, porządku i przewidywalności w życiu.
Finanse	Pragnienie podwyższenia dochodów, zysków i możliwości prowadzenia interesów.
Estetyka	Troska o styl, wygląd i modę.
Nauka	Pragnienie korzystania z danych w podejmowaniu decyzji i rozwiązywaniu problemów.