

Učení pro život

vzdělávání | konzultace | koučink

OSOBNOSTNÍ ROZBOR

VZOR

Jméno: 2024004

Termín měření: 06/2024

I. SHRNUTÍ

Silné stránky

1. **Vynikající organizátor:** Je schopný v organizování, umí propojovat lidi a informace.
2. **Empatie a porozumění:** Má silný smysl pro empatii a snadno se vcítí do pocitů a potřeb ostatních.
3. **Otevřenost:** K lidem je otevřený. Rád se učí nové věci pomocí příběhů a praktických ukázek.
4. **Je to tvůrce:** Snadno vyhledává příležitosti a je schopen je rychle obchodně využít.
5. **Vztahový obchodník:** Zaměřuje se na budování a udržování dlouhodobých vztahů se zákazníky, s cílem dosáhnout obchodních cílů.

Slabé stránky

1. **Posouvání si hranic:** Může přijímat více úkolů a výzev, než je schopen zvládnout. Dělá to proto, že nechce ostatní zklamat.
2. **Narušená autenticita:** Chová se v rozporu se svými skutečnými pocity, názory a hodnotami, často kvůli tlaku okolí nebo pouze zalíbit se a být přijímán.
3. **Přetížení emocemi:** Silné emocionální reakce mohou být vyčerpávající, jak pro něj samotného, tak pro jeho okolí.
4. **Neochota k rutině:** Nesnáší monotónnost a rutinu, což může působit obtíže v situacích, kdy musí akceptovat zavedený proces – např. adaptační proces. Může být pak netrpělivý.
5. **Kritičnost:** Má tendenci být v pozici kritika, což může vést k negativním interakcím s ostatními a ovlivnit týmovou spolupráci.

Doporučení k rozvoji:

1. **Efektivně plánovat pracovní úkoly a čas:** Poskytnout mentorství v oblasti plánování a organizace práce, aby se naučil efektivněji spravovat svůj čas, zdroje a tím mu pomoci vydělat si peníze.
2. **Posílení komunikačních dovedností:** Měl by pracovat na posílení svých komunikačních dovedností, aby mohl efektivně sdělovat své názory a připomínky bez toho, aby působil příliš kriticky. Tuto potřebu má, aby tým varoval před možnými riziky. Doporučuji mu pomoci uvědomit si to (formou zpětné vazby), že je to v pořádku, když vidí rizika, ale **má upravit formu**, jak to sděluje. Měl by si uvědomit, že nemusí lidem říkat všechno co si myslí.
3. **Posílení v oblasti sebevědomí:** Rychlejší zpětná vazba u aktivit, kde jste zjistili jeho učící se potřebu. V obtížných situacích upřednostňuje kompromis před spoluprací. Např. pomoci mu s nácvikem obchodní argumentace.

Styl vedení v prvních 3 měsících:

Bude klíčové mu poskytnout podporu a jasnou vizi, jak se rychle integrovat do týmu a celkově do společnosti IP Polná:

1. **Poskytnout direktivní styl:** Jasně vysvětlovat, proč je důležité postupovat u zaučení v určitém pořadí. Tímto způsobem si lépe osvojí principy a procesy práce a získá hlubší pochopení jejich významu a dopadu na výsledky.
2. **Rychlá zpětná vazba:** Pravidelně mu poskytovat zpětnou vazbu ohledně výkonu a pokroku, aby mohl rychleji růst a přizpůsobovat se novému pracovnímu prostředí.
3. **Empatický a podporující přístup:** Mít empatii a být ochotný poskytnout podporu a povzbuzení v průběhu jeho prvních tří měsíců ve firmě. Mít o něj zájem i na osobní úrovni.

II. VYBRANÉ OSOBNÍ CHARAKTERISTIKY

Základní charakteristika:

- Má tendenci mluvit-myslet-mluvit
- Preferuje harmonii před hádkou
- Je přátelský a dobrosrdečný
- Má skutečný zájem o pocity druhých
- Často má široký okruh známých
- Je výborný v podpoře a pomoci ostatním
- Je vynikající organizátor
- Požaduje přijetí od jiných lidí
- Dodržuje slíbené termíny
- Zaměřuje se na výsledek

Temperament:

- Idealista-zaměřený na lidi, hodnoty, vztahy

Přístup ke změně:

- Změňme to

Klíčová slova:

- Loajálnost
- Hovornost
- Nadšení
- Zájem o druhé
- Idealismus
- Odpovědnost
- Energičnost
- Ochota pomoci
- Osobní přístup
- Srdečnost

Vztah k druhým lidem:

Má velmi silný vztah k druhým lidem, což se projevuje jeho schopností přinášet do týmu kamarádství, vzájemnou podporu a harmonii. Působí jako "katalyzátor," který dodává ostatním energii a inspiruje je svým nadšením a humorem. Jeho schopnost dobře se naladit na klienty mu umožňuje efektivně komunikovat a budovat pevné vztahy. Podporuje ostatní a předává jim své zkušenosti, což naznačuje, že by se později mohl cítit dobře i v roli trenéra.

Na druhou stranu, při práci s lidmi může mít i slabá místa. Pracuje ve vlnách, což znamená, že jeho pracovní výkon může být někdy nestabilní. Může se také příliš zaobírat mezilidskými vztahy a přetížít se problémy ostatních, což může vést k jeho vlastnímu vyčerpání. Jeho velká míra empatie je sice pozitivní vlastností, ale zároveň ho může vystavit emocionálnímu stresu.

Vztah k sobě:

Jeho vztah k sobě samému je specifický, který úzce souvisí s tím, jak vnímá a cítí se vůči ostatním lidem. Je velmi citlivý na potřeby a pocity druhých, což vede k silnému emocionálnímu propojení s lidmi kolem sebe. Hledá smysl a hlubší význam ve své práci a ve vztazích a klade velký důraz na hodnoty.

Je ambiciózní a osobní růst a seberealizace jsou pro něj velmi důležité. I když často myslí na potřeby ostatních, nezapomíná ani na svou vlastní pohodu a rozvoj. Dobře se přizpůsobuje různým sociálním situacím a váží si sociálního uznání. Motivují ho pozitivní vztahy s ostatními lidmi. Jeho vztah k sobě samému je ovlivněn tím, jak dobře se dokáže přizpůsobit různým sociálním situacím a jak se cítí ve vztazích s ostatními.

Slova, kterými se sám charakterizuje je OBCHODNÍK, LOAJÁLNÍ.

Typologická preference – analytický, řídící a expresivní typ

Když má tři osobnostní typy současně, **může se chovat emocionálně, racionálně nebo vyváženě** podle situace a osobních preferencí. Emocionální reakce by mohly zahrnovat silné osobní zapojení do situace, kde jsou citové faktory významné, například při jednání s emocionálně angažovanými klienty nebo při řešení konfliktů. Racionální přístup by se projevoval rozhodováním na základě faktů, logiky a analytického uvažování, což je často klíčové při analýze obchodních dat, nebo při jednání s obdobným typem klientů. Vyvážená reakce by pak kombinovala oba přístupy, přičemž by brala v úvahu jak emocionální, tak racionální aspekty, což je užitečné při vyjednáváních například na schůzi vlastníků.

Motivace

Motivuje ho získávání **odbornosti** ve své práci, což ho inspiruje k neustálému učení a zdokonalování. Dále ho motivuje **smysl** práce, který vidí ve svém přínosu pro ostatní a společnost jako celek. **Status** pro něj není jen o hierarchii, ale o uznání jeho přínosu a schopností ve společenském kontextu. Také se mu hodně cení **materiální odměny** za jeho práci, což považuje za důležitou součást jeho ocenění.

Vnitřní přístup k životním situacím

Je **nevyhraněný typ**, která se někdy chová jako tvůrkyně, aktivně formující svou životní cestu pomocí svého nasazení a iniciativy. V těchto chvílích se nevyhýbá zodpovědnosti a je proaktivní při řešení výzev a dosahování cílů. Jindy se však může projevit jako oběť, hledající výmluvy nebo přičítající své neúspěchy vnějším okolnostem, což může být důsledkem nedostatečného nasazení nebo věnovaného času. Oběť je nyní v osobním životě, kdy řešení spokojenost ve svém vztahu.

Týmová role

Často se angažuje jako **vyhledávač zdrojů**, aktivně hledá potřebné informace, nebo kontakty pro úspěšné zvládnutí obchodních případů. Mezi jeho další roli patří **monitorovač-vyhodnocovač**, v praxi to znamená, že sleduje průběh obchodních aktivit, aby mohl včas reagovat na případné problémy nebo nedostatky a zajistit jejich řádné dokončení.

Konflikty

V konfliktních situacích preferuje hledat **kompromisy** a spolupracovat na nalezení řešení, která jsou přijatelná pro všechny strany. Je schopen se přizpůsobit novým okolnostem a najít konstruktivní způsoby, jak dosáhnout **spolupráce**. Preferuje otevřenou komunikaci a vzájemné respektování názorů. V některých vypjatých situacích, kde si není úplně jistý může, mít **ústup**.

Sebedůvěra

Má sebedůvěru ve své schopnosti a bude lehce **plnit středně těžké úkoly**. Důvěřuje svému přístupu k práci, který zahrnuje systematické plánování a organizaci, a je přesvědčen, že může přinést hodnotu a úspěch do každého projektu, na kterém se podílí.

Styl vedení lidí

Pokud by měl v budoucnu měl vést tým, tak by ho vedl, jako **týmový vedoucí**. Snažil by se inspirovat a motivovat své kolegy k dosahování jejich plného potenciálu. Preferuje podporující a inspirativní přístup k vedení, který umožňuje jednotlivcům rozvíjet své silné stránky a přispívat k společným cílům. Cení si týmové práce a aktivně podporuje otevřenou komunikaci a spolupráci mezi členy týmu.

Potenciál je dostatečný pro pracovní výkon dané pozice.

Vypracovala: Ing. Kateřina Dudková