

מה ניתן להפיק מנתוני הדו"ח?

מטרת המידע המוצג בדו"ח היא לאפשר לארגון להסביר את נתוני האישיות של המועמד/ת, כפי שהוא העיד על עצמו (X אני פנימי, תפיסתו את עצמו) וכפי שהעולם תופס את כוחותיו (Y אני חיצוני), בהקשר של פיתוח אישי/ צוותי/ ארגוני.

הדו"ח מציג נתונים אישתיים של המועמד/ת אשר הביאו אותו להצלחות ו/או עיכבו אותו בדרך אליהן. הוא משמש לדיוק בגיוס ומיון ראשוני על פי השוואת ציון התאמה של המועמד לאב טיפוס של תפקיד ספציפי בארגון ספציפי ומספק נתונים קריטיים לקליטה ולהצלחה של המועמד/ת בארגון.

נתוני הדו"ח מסייעים גם לאחר קבלת העובד לארגון, בבחינת התאמה לקידום וניוד על פי נתוני אישיות ניהוליים ודו"ח ממוצע של הכוחות יוצרי ההצלחה. כמו כן, נתוני הדו"ח ממקדים ביעדי הביצועים הנדרשים ובניתוח העיסוק הספציפי תוך התייחסות לפיתוח כוחות רדומים דרך הכוחות יוצרי ההצלחה של המועמד/ת, שיביאו לשיפור הביצועים.

נתוני אישיות אלו, מסייעים רבות גם בשימור, אימון ופרישה באמצעות פיתוח וחיזוק הכוחות יוצרי ההצלחה של העובד כפרט וכחלק מצוות ומארגון.

ניתוח אישיותי

בראש ובראשונה טבועה בך מחויבות גבוהה לעבודה, מוטיבציה וכוחות עשייה. אתה נכון להשקיע זמן ומאמץ לצורך קידום משימותיך, נהנה לחוש חיוני ופרודוקטיבי, ומחפש לקחת על עצמך עוד משימות ותחומי אחריות. כמו כן, הנך מונע מתוך הצורך לעשות למען האחר, לתרום ולתת מעצמך. לא אחת אתה חש נתרם בעצמך מכוח הנתינה, והתחושה הטובה שבסיוע לאחר ממלאת אותך. עם זאת, אתה עלול להציב את האינטרסים של האחרים לפני האינטרסים שלך, ולעיתים מתקשה להציב גבולות ולסרב לבקשות המופנות אליך, גם כאשר הדברים באים על חשבונך. בולט אצלך צורך לגלות מנהיגות ולהימצא בפוזיציה המאפשרת לך יכולת הובלה. לרוב אתה בטוח בעצמך בהתנהגות חברתית, בעל רצון להיות מעורב, משמעותי ובמרכז, ומגיע למימוש בעבודה כאשר מסוגל להפעיל אנשים ולהשפיע עליהם.

ניכר כי ככלל, אתה מסוגל לתמרן כראוי בהתאם לסיטואציה, ולהתאים את עצמך למציאות משתנה. בהמשך לכך, בסגנון עבודתך הנך מקפיד על דיוק בפרטים ועל יסודיות. מבחינת נטיות וגישה נראה כי עצמאותך בעבודה חשובה לך.

אתה מייחס חשיבות נמוכה בלבד לסטנדרטים מוגדרים ומסגרת. מעדיף לפעול בסביבה גמישה, ללא כללים נוקשים. בנוסף אינך מונע מצורך בטיפול מערכות יחסים. לרוב נוטה לייצר יחסי עבודה פונקציונאליים, ענייניים, ולא אישיים. אתה ממעיט ביוזמות חברתיות במסגרת העבודה. בדרך כלל זקוק למרחב, עצמאות ופרטיות. מסוגל, ואולי אפילו מעדיף, לעבוד לבד וללא חיבור חזק לצוות. כמו כן בולט שאתה מעדיף מקום שאינו רווי תחרותיות. לרוב אינך עסוק בהשוואה לאחרים ולא בהכרח מחפש להצטיין ולהתבלט. אינך שואף לביטוי ניכר של יצירתיות ומקוריות בעבודתך.

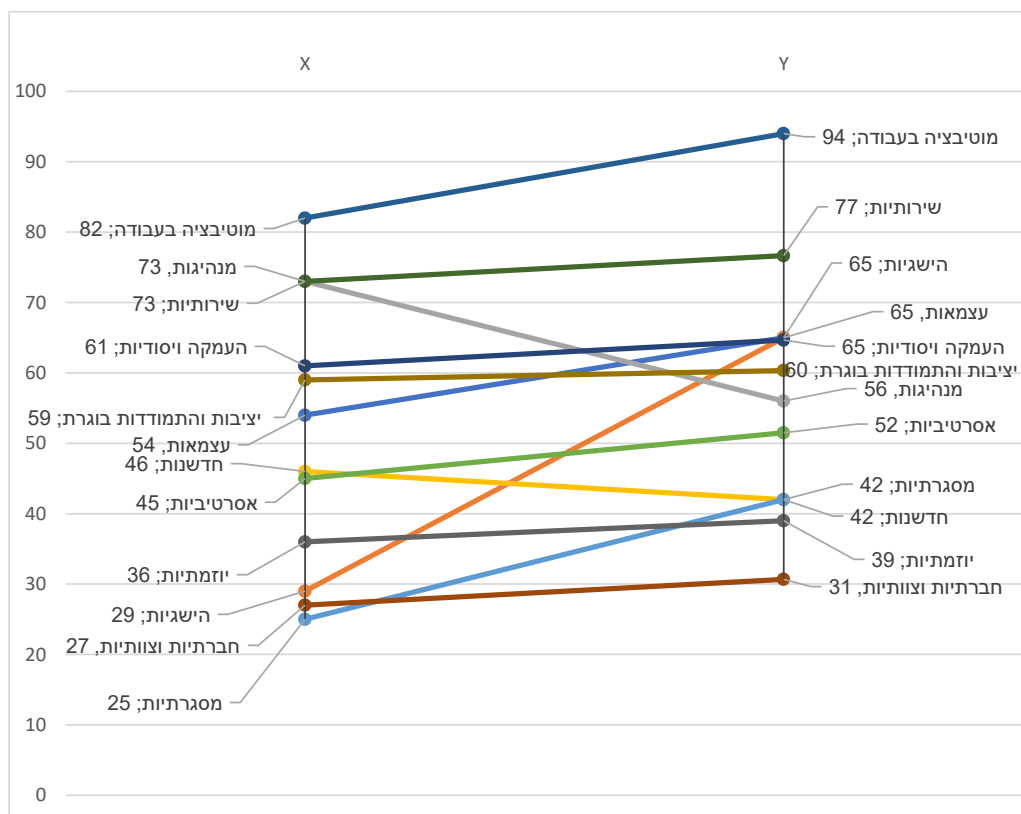
תרבות ארגונית ותפקידים

משפחות תפקידים	ניהול אנשים	טיפול	ניהול פרויקטים
סביבה ארגונית	לא פורמלי		
גודל ארגון	קטן		

כוחות

$a=(x+y+z)$	$x+y$	$z=(y-x)$	Y	X	
130	119	11	65	54	עצמאות
130	94	36	65	29	הישגיות
112	129	-17	56	73	מנהיגות
84	88	-4	42	46	חדשנות
84	67	17	42	25	מסגרתיות
103	97	7	52	45	אסרטיביות
129	126	4	65	61	העמקה ויסודיות
61	58	4	31	27	חברתיות וצוותיות
78	75	3	39	36	יוזמתיות
121	119	1	60	59	יציבות והתמודדות בוגרת
188	176	12	94	82	מוטיבציה בעבודה
153	150	4	77	73	שירותיות

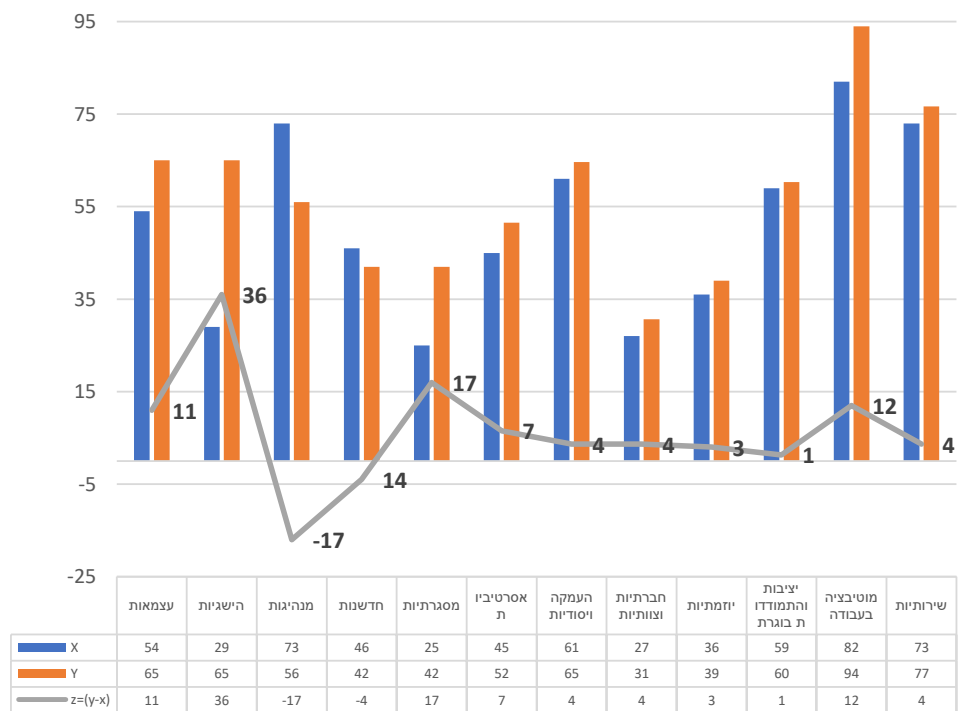
תצוגה גרפית של הכוחות



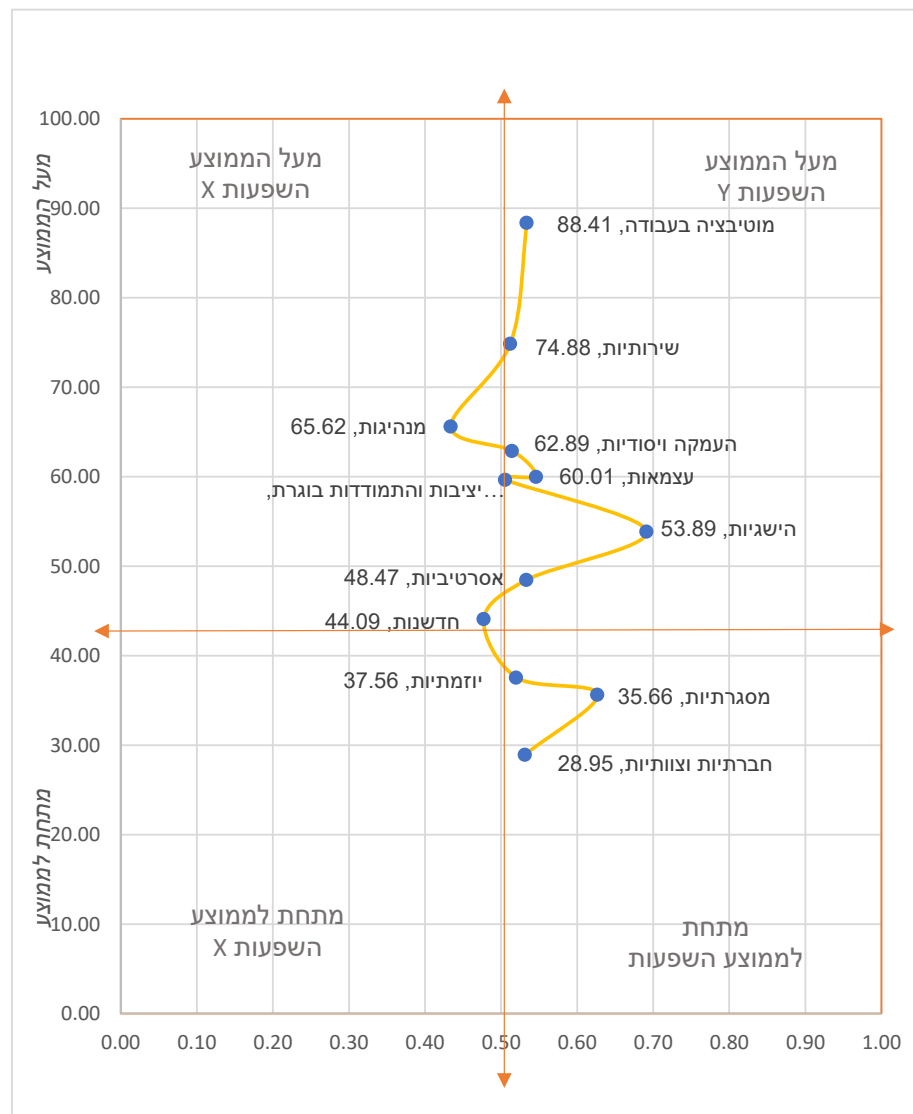
פערי הכוחות

$z=(y-x)$	Y	X	
11	65	54	עצמאות
36	65	29	הישגיות
-17	56	73	מנהיגות
-4	42	46	חדשנות
17	42	25	מסגרתיות
7	52	45	אסרטיביות
4	65	61	העמקה ויסודיות
4	31	27	חברתיות וצוותיות
3	39	36	יוזמתיות
1	60	59	יציבות והתמודדות בוגרת
12	94	82	מוטיבציה בעבודה
4	77	73	שירותיות

פערים



כוח משוקלל	$y/x+y$	$z=(y-x)$	Y	X	
88.41	0.53	12	94	82	מוטיבציה בעבודה
74.88	0.51	4	77	73	שירותיות
65.62	0.43	-17	56	73	מנהיגות
62.89	0.51	4	65	61	העמקה ויסודיות
60.01	0.55	11	65	54	עצמאות
59.67	0.51	1	60	59	יציבות והתמודדות בוגרת
53.89	0.69	36	65	29	הישגיות
48.47	0.53	7	52	45	אסרטיביות
44.09	0.48	-4	42	46	חדשנות
37.56	0.52	3	39	36	יוזמתיות
35.66	0.63	17	42	25	מסגרתיות
28.95	0.53	4	31	27	חברתיות וצוותיות



שימושים של כוחות יוצרי הצלחה

85-100 - מצטין
 85-75 - גבוה מאוד
 70-75 - גבוה +
 70-65 - גבוה
 65-60 - גבוה -
 60-55 - בינוני +
 55-50 - בינוני
 50-45 - בינוני -
 45-35 - רדום +
 35-20 - רדום
 20-0 אפשרות שליטה
 נמוכה מאוד

כוח משוקלל	$z=(y-x)$	Y	X	
88	12	94	82	מוטיבציה בעבודה
75	4	77	73	שירותיות
66	-17	56	73	מנהיגות
63	4	65	61	העמקה ויסודיות
72.95				ממוצע כוחות יוצרי הצלחה
				ממוצע כוחות יוצרי הצלחה אב טיפוס
				הפרש

מוטיבציה בעבודה מחויבות למילוי המשימה, נכונות להתחייב לשעות עבודה ארוכות ולקורבן אישי על מנת להגשים מטרות.

שירותיות הכושר לתקשר עם אחרים בחמימות ובאורח מסייע תוך כדי בניית אמון והבנה.

מנהיגות היכולת להוביל קבוצת אנשים לעבר מטרה משותפת. סוגי המנהיגות וההגדרות שלה רבות ושונות, וקיימים סוגים שונים של מנהיגים- ריכוזי, משתף, דמוקרטי ועוד. המשותף לאנשים בעלי יכולת מנהיגות היא היכולת להשפיע על אחרים ולהסתייע בהם לצורך השגת מטרה.

העמקה ויסודיות הכושר לנקוט גישה שיטתית לפתרון בעיות בדרך של ניתוח הבעיה והערכת הפתרונות החלופיים, שימוש בהגיון, העמקה, תשומת לב לפרטים ודגש על איכות העבודה.

שימושים של כוחות מרכזיים ניהוליים

85-100 - מצטין
85-75 - גבוה מאוד
70-75 - גבוה +
70-65 - גבוה
65-60 - גבוה -
60-55 - בינוני +
55-50 - בינוני
50-45 - בינוני -
45-35 - רדום +
35-20 - רדום
20-0 אפשרות שליטה
נמוכה מאוד

כוח משוקלל	$z=(y-x)$	Y	X	
66	-17	56	73	מנהיגות
60	11	65	54	עצמאות
54	36	65	29	הישגיות
44	-4	42	46	חדשנות
36	17	42	25	מסגרתיות
51.85		ממוצע כוחות מרכזיים ניהוליים		
		ממוצע כוחות מרכזיים ניהוליים אב טיפוס		
				הפרש

עצמאות היכולת לתפקד ולעבוד ללא תלות באחרים, מתוך תחושה פנימית של ביטחון ביכולת ובלא צורך בהכוונה מרובה, ליווי שוטף, או משוב תכופ מאחרים.

מנהיגות היכולת להוביל קבוצת אנשים לעבר מטרה משותפת. סוגי המנהיגות וההגדרות שלה רבות ושונות, וקיימים סוגים שונים של מנהיגים- ריכוזי, משתף, דמוקרטי ועוד. המשותף לאנשים בעלי יכולת מנהיגות היא היכולת להשפיע על אחרים ולהסתייע בהם לצורך השגת מטרה.

הישגיות אנשים הגבוהים במאפיין זה מונעים על ידי אמביציה חזקה. בעלי צורך חזק בהישג ודחף להצליח. מחשיבים מאד הישגים והצלחות מדידות ובעלות 'ניראות'. מחפשים סיפוקים, ממוקדים בהתקדמות ובתוצאות, ומציבים לעצמם רף ציפיות גבוה.

חדשנות הכושר לגבש פתרונות ייחודיים לבעיות, לאמץ בקלות שינויים ולהשתמש בדרך מחשבה מקורית לשם הפקת רעיונות חדשים.

מסגרתיות צורך בסביבת עבודה מובנה ומאורגנת שבה הכללים ברורים ומעניקים לעובד תחושה של יציבות, המשכיות והגנה.