

MÜLAKAT DESTEK RAPORU: Thomas Örnek

01.06.2011
Özel & Gizli

MÜLAKAT DESTEK RAPORU - PERSONEL PROFİL ANALİZİ

Thomas Örnek

Mülakatı yürüten kişiye, Thomas Örnek ile karşılaştıktan sonra aşağıdaki soruları değerlendirmesini öneririz. Bu araştırma soruları, kişinin davranış tarzı ile güçlü ve zayıf yönleri hakkında bilgi sahibi olma ve onu daha yakından tanıma gibi konularda mülakatı yürüten kişiye yardımcı olmak için hazırlanmıştır. Bu açıklayıcı yaklaşım Personel Profil Analizi raporundan elde edilen bilgiler doğrultusunda ortaya çıkmıştır.

Temel Grafik Hareketleri I

Bu kişi, mevcut çalışma ortamında ve mevcut çalışma şartları altında bilinçli bir şekilde ya da farkında olmadan tercih ettiği davranış tarzını değiştirme ihtiyacı hissetmektedir. Çalışma ortamı ile ilgili değişikliklerin sebepleri araştırılmalı, bu sebepler tartışılmalı ve durumun net bir şekilde anlaşılması sağlanmalıdır.

Dikkatli ve Gelenekçi

- Mevcut sorumluluklarınızı yerine getirebilmek için daha sakın ve ılımlı bir yaklaşım benimsediğiniz söylenebilir. Niçin?
- Mevcut görevinize en uygun kişiyi tanımlar mısınız? Niçin böyle bir tanım yapıyorsunuz?
- İş arkadaşlarınız ve yöneticinizle olan ilişkilerinizden bahseder misiniz?

Bu sorular, elde edilen profili doğrulamak ve kişinin çalışma ortamındaki bireyler üzerinde nasıl bir etki bıraktığını fark etmesini sağlamak için kullanılabilir. Ayrıca; bu sorular bireyin iş arkadaşlarının ihtiyaçlarını karşılamak için davranışlarını değiştirme konusunda uyumlu biri olup olmadığını belirlemek için hazırlanmıştır.

- Kendi başınıza çalışmayı mı, sizinle aynı geçmişe ve aynı ilgi alanına sahip kişilerle çalışmayı mı yoksa farklı meslektaşlarınızla çalışmayı mı tercih edersiniz? Kendinizi en verimli hissettiğiniz durum hangisidir? Niçin?
- Kurumunuzda önemli ancak bağımsız ve özel bir görevde yer almayı mı yoksa bir çalışma grubunun sorumluluğunu almayı mı tercih edersiniz? Niçin?
- Elde edilen veriler, sizin sistemli ve disiplinli biri olduğunuzu göstermektedir. Siz de bu görüşe katılıyor musunuz? Bu durumun genetik olarak aktarılan bir davranış olduğuna mı yoksa sonradan öğrenilen bir davranış olduğuna mı düşünüyorsunuz?
- Kendinizi iddialı biri olarak görür müsünüz? Niçin? Etrafınızdaki kişilerin bu konu hakkındaki görüşleri nedir?
- Güçlü bir muhalefetle karşılaştığınızda belirlediğiniz hedeflere ulaşma konusunda neler yaparsınız?
- Samimi ve sıcak kanlı biri olduğunuz söylenebilir. Güçlü ve zayıf yönlerinizi nasıl tanımlarsınız?
- İnsanlara kolayca güvenebilir misiniz? Güven konusunda hayal kırıklığı yaşadığınız bir durumdan bahseder misiniz?
- Raporunuzdan elde edilen verilere göre, "mükemmeliyetçi" bir yapınızın olduğu söylenebilir. Bu konuda siz ne düşünüyorsunuz?
- Hangi durumlarda titiz ve disiplinli tutumlarınızdan, detaylı ve analitik araştırmalarınızdan ödün verebilirsiniz?

Ve son olarak, bu sorduklarımın dışında bana söylemek istediğiniz başka bir şey var mı?



ADAY DEĞERLENDİRMESİ: Mr. Thomas Sample

01.01.0001
Özel & Gizli

TANIMLAYICI KELİMELELER

Temkinli, sevimli, güvenilir, ısrarcı, iyi dinleyici, nazik, sorgulayıcı, kendini kabul ettiren, rekabeti seven, ikna edici, iletişim kuran, sözel, sağlam, ısrarcı, inatçı, güçlü iradeli ve bağımsız.

TEMEL ÖZELLİKLERİ

- Sözel olarak bilgi ve verileri rahatça iletir.
- İnsanlara fikir verebilen çok iyi bir dinleyicidir.
- İnsanları kazanmak için onları ikna eder.
- İşini planlamayı ve organize etmeyi çok sever ve özenle bir işi bitirinceye kadar takip eder.
- Kestirme ve kısa yolları tercih etmez.
- Kendi kendini motive edebilir.
- Çok inatçı ve bağımsızdır.
- Yetkinlik ve tecrübesi olduğu uzmanlık alanında karar almakta zorlanmaz.

MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

Thomas Sample için ana motive edici faktörler, mevcut durumun sağladığı güvence, başarılarının içtenlikle tanınlanması, kendisi tarafından tümüyle anlaşılan hedeflere varabilme heyecanıdır. Genelde istediği, görevle ilgili açıklamalar ve kendi ihtisas sahasında kısıtlanmamış yükselme şansıdır.

Üst düzey yöneticisi diplomatik fakat direkt bir lider olmalı, görev parametrelerini ve hedeflerini tanımlamak için zaman ayırabilmeli ve sonra da ona hedefe varması için imkan vermelidir. Thomas Sample ile devamlı olarak istişare edilmeli ve kritik nitelikteki kararlar alması istendiğinde yardımcı olunmalıdır.

KURUMSAL KATKILARI

Thomas Sample çalıştığı kuruma öncelikle istikrarlı karakteri ile kendini kabul ettiren ve diğerlerini motive eden yönlerinin birleştiği noktalarda katkıda bulunur. Kendisine gelen şikayetler ve fikirler konusunda üstün bir dinleme becerisi gösterir. Bu duyarlı yaklaşımı diğerlerini ona çeşitli konularda danışmaya yönlendirir. Bilinçli ve ısrarcı yaklaşımının altında başarı kazanmaya ve verimliliği arttırmaya yönelik bir kararlılık vardır. Diğerlerini ikna ederek yönlendirme yeteneğine sahiptir.

ÇAĞRI MERKEZİ DEĞERLENDİRMESİ



Mr. Thomas Sample

01.01.0001
Özel & Gizli

Temel özellikler

Titiz, bağımsız, samimi, uysal, nazik, inatçı, konuşkan, üretken, sabit fikirli, çalışkan, güçlü, güvenilir.

Müşteri İhtiyaçlarını Anlama ve Karşılama

- Mr. Thomas Sample, titiz, samimi ve içten biridir.
- Müşteri ihtiyaçlarını tamamen anlamaya çalışan, iyi bir dinleyici ve sakin bir konuşmacıdır.
- Onun sahip olduğu istikrarlı yaklaşım, her hangi bir karar almadan önce, müşteriyi tamamen anlamasını sağlar.
- Girişken biri olabilir, ancak; genellikle nazik, destekleyici ve ilgili bir izlenim bırakır.
- Birlikte çalıştığı kişiler üzerinde güven duygusu oluşturur.

Bilgi Verme

- Doğal ve yetenekli bir konuşmacıdır.
- Mevcut belirtiler, onun sabırlı, titiz biri olduğunu ve etrafındaki kişilere teknik bilgileri anlamaları konusunda yardımcı olduğunu göstermektedir.
- Mr. Thomas Sample, titiz davranan biridir ve bu, daha aktif bir yapısı olan müşterileri kızdırır.
- Sistemli ve direkt bir iletişim tarzına oldukça önem verir.
- Eğer konular hakkında fazla bilgisi yoksa veya konular kendisine aşına değilse; bunu açıkça belirtmekten çekinmez.

Problem Çözme

- Mr. Thomas Sample, güvenilir, azimli biridir ve problemleri memnun edici bir sonuç elde edilinceye kadar takip eder.
- Herhangi bir öneride bulunmadan önce; problemi tamamen anlamak için; detaylı bir araştırma yapar.
- Problem çözme konusunda güçlü ve sabırlı davranır.
- İyi bir konuşmacıdır ve ilgilendiği kişilere tüm bilgileri verdiğinden emin olmak ister.

Hassasiyetle Sabır Gösterme

- Mr. Thomas Sample, sakin, hassas, dengeli biridir ve müşterileri sakinleştirebilir.
- Düzen, sadakat ve samimiyet; onun kişiliğinin bir parçasıdır.

- Mr. Thomas Sample, iddialı, ancak nazik ve yardımsever bir yapıya sahiptir ve bu durum, verdiği önerileri kabul etmeleri konusunda insanları cesaretlendirir.
- Her zaman sistemli ve ilgili bir şekilde davranır.

Yoğun İş Yüküyle Başa Çıkma

- Mr. Thomas Sample, acele etmesi konusunda sıkıştırıldığında, buna karşı koyabilir, hatta bu duruma gücenebilir.
- Bir işi zamanında ve ara vermeden tamamlamayı tercih eder.
- Plansız değişikliklerden hoşlanmaz ve olağan üstü yoğun bir iş durumuyla karşılaştığında, kanıtlanmış prosedürlere aşırı derecede güvenir.
- Baskı altındayken, insanların duygu, düşünce ve ilgi alanlarını göz önünde bulundurur.
- Ancak; eğer bu baskı mantıksızsa, onun girişimci ve iddialı yapısı daha da belirgin bir hal alabilir.

Saldırgan ve Mantıksız Müşterileri Yönetme

- Yetenekli bir konuşmacı olan Mr. Thomas Sample, saldırgan insanlarla ilgilenirken, hassas dinleme becerilerini ve doğal ikna gücünü kullanır.
- Gerekli olduğunda, mantıksız müşterilerin isteklerini sert, ancak anlayışlı bir tutumla karşılar.
- Bu hassas birey, mantığını, diplomatik tutumlarını ve samimi yaklaşımını kullanarak, her zaman gergin durumları ortadan kaldırmaya çalışır.
- Mr. Thomas Sample, çatışan fikirleri çözerken veya mantıksız müşterilerle ilgilenirken, güçlü adalet duygusuyla birleşen samimi ve yardımsever tutumunu kullanır.
- Kızgın müşterileri kazanmak için, Mr. Thomas Sample, diplomatik bir şekilde davranır.

Ürün, Hizmet ve Kavramları Aktif Olarak Tanıtmak

- Mr. Thomas Sample, sakin ve planlı bir tutumla sunum ve tanıtım yapar.
- Sahip olduğu güçlü iletişim becerilerini, mümkün olduğunca fazla kullanmaya çalışır.
- Kullandığı tanıtım etkinliklerinde oldukça ikna edici ve kararlıdır.
- Hedef odaklı biri olması sebebiyle, en kararsız müşterilere karşı bile sabırla yaklaşabilir.

Özet

Mr. Thomas Sample, nazik, titiz, güçlü ve içten bir karaktere sahiptir ve bu onu giden çağrı merkezi görevleri ve destek etkinlikleri için uygun biri haline getirir. Mr. Thomas Sample, birçok gelen çağrı merkezi sorumluluğu için fazla güçlü ve bağımsız biridir.

EĞİTİM İHTİYAÇLARI



Mr. Thomas Sample

01.01.0001
Özel & Gizli

Mr. Thomas Sample doğasından gelen kararlılık ve kendini kabul ettirme gücüyle diğerlerini ikna eder ve etkiler. Ancak bu güçlü yanını kullanırken özel bir görevi veya projeyi başından sonuna kadar titiz ve azimli bir şekilde bitirmesi için, onunla başlamadan önce hedefler açık olarak konulmalı ve üzerinde hemfikir olunmalıdır.

Mr. Thomas Sample güvenme ihtiyacı içindedir ve statüden, mevcut durumdan yanadır. Bundan dolayı bir işi kendiliğinden başlatmaktan çok talimatları veya emirleri beklemeyi tercih edebilir.

Mr. Thomas Sample inatçı tarzı olan bağımsız bir bireydir. Yeni fikir ve aktivitelerin uygulanması konusunda hemfikir değilse karşı koyacaktır. Bu da onun başarısını ve ilişkilerini etkiler ve onun limitini oluşturur. Ayrıca işleri delege etmektense işleri kendisi yapma eğiliminde olabilir.

Eğer bugüne kadar alınmamışsa aşağıdaki eğitim programını öneririz.

ETKİLİ SONUÇLARA ULAŞMA

Mr. Thomas Sample, aşağıdaki becerileri kazanmalıdır:

- Disiplinli olmalıdır
- Hedefler koymalıdır
- Kendini ve diğerlerini organize etmelidir
- Bir başarı programı planlamalıdır
- Mükemmelliğin iklimini, ortamını yaratmalıdır
- Diğerlerini dinlemeli ve motive etmelidir
- Aktiviteleri ölçmeli ve takip etmelidir
- Gerektiğinde düzeltici bir tavır almalıdır
- Görevleri zamanında ve bütçesi içinde tamamlamalıdır

Etkili sonuçlara ulaşmada becerikli bireyler genellikle kendilerini kabul ettiren, kendiliğinden işi başlatan doğal olarak da kendilerinden emin bireylerdir. Doğal ikna güçleri ve etkileme yetenekleri vardır. Aktif, hareketli, yerinde duramayan ve bağımsız kişilerdir. Organizasyon becerileri olmayabilir ancak üzerinde uzlaşmış bütçe ve zaman planı içinde hedefleri gerçekleştirmek ve sonuçlara ulaşmak için öz-disiplin ve de organizasyonun önemini bilirler.

Etkili sonuçlara ulaşamayan bireyler genelde öz-disiplinli, pozitif veya kendinden emin değildirler. Yaklaşımları meydan okumadan çok kabul etme yönündedir. Çoğu kez diğerlerini amaç ve hedefleri belirlememekle ve de dolayısıyla performans düşüklüğüne neden olmakla suçlarlar ama başarının bizzat bireyin kendisi tarafından yaratılabileceğini kavrayamazlar. Çünkü kendi kendilerini motive edemezler, bir işi başlatamazlar, çoğunlukla yeni düşünceler ve yenilikçi yaklaşımlarla katkıda bulunmazlar.

Mr. Thomas Sample başarı düzeyini yöneticisi tarafından işbaşında verilen eğitimle yükseltebilir.

Mr. Thomas Sample için, aşağıdaki noktalarda kendisinin yönlendireceği ve planlayacağı bir proje çalışması ideal

bir eğitim aracıdır.

- Hedef belirleme - Kendisi için açık hedefler ve gerekli zaman dilimlerini belirleme
- Meydan okuma - Statüyü sorgulama
- Yenilik yapma - Yeni düşünceler üretme ve uygulama
- Takip ve kontrol etme - Gelişmenin sağlandığından emin olma
- İletişim kurma - Projeyi yöneten ve yürüten kişilerle teması sürdürme
- Motive etme - Bütün bu kapsamda ilham verme, projeye hareket kazandırma

Her projeye mutlaka önemli, başarılabılır ve sonuç alınabilir olarak bakılmalıdır. Proje sürecince bireylerin becerileri ve kendine olan güvenleri kademeli olarak gelişir. Bu da oniki ayın üstünde bir zaman alabilir.

KENDİ KENDİNİ MOTİVE ETME

Mr. Thomas Sample aşağıdaki noktalarda beceri ve güven kazanmalıdır:

- İşleri başlatmalıdır
- Problemlerin üstesinden gelmelidir
- Güçlüklerle karşılaşmasına rağmen sonuç alabilmek için mücadeleye devam etmelidir

Kendi kendini motive edebilen bireyler genelde pozitif, kendini kabul ettiren, kendinden emin, azimli ve disiplinli bireylerdir. Tetiktedirler, aciliyet duyguları gelişmiştir ve işler zora girse bile çoğunlukla bulundukları noktadan geri dönmezler. Yüreklendirmeye ve meydan okumaya genelde olumlu karşılık verirler, eleştiriye kabul ederler.

Kendi kendini motive edemeyen bireyler ise doğaları gereği pasiftirler, kendilerinden veya diğerlerinden bir talepte bulunmazlar. Özgüven ve azim eksikliği duyarlar, yüreklendirmeye, eleştiriye veya meydan okumaya karşılık vermezler. Bu bireyler düşmanca ortamlardan hoşlanmazlar: işin zorluğundan, sorunlardan, güvensizlikten ve çatışmadan korku duyarlar. Zamanlarının çoğunu statüyü (mevcut durumu) korumaya harcarlar. Genelde derin bir uzmanlıkları ve bilgi birikimleri vardır ancak bu özel bir alanla sınırlıdır. Projelere başlamak için çok ayrıntılı talimatların verilmesine ihtiyaç duyarlar.

Mr. Thomas Sample kendi kendini motive etme becerisini geliştirmek için aşağıdakileri kapsayan eğitimi almalıdır:

- Kendini kabul ettirme eğitimi - Kendine güveni artırma ve pozitif zihinsel tutumlar geliştirme amaçlanmıştır
- Kendini anlama, tanıma eğitimi - Kişisel güçlerini anlama, limitlerini belirleme, davranış değiştirme
- Temel korkuları yenme - Dışlanma, çatışma, bireyler arası saldırı
- Statüyü sorgulama - Kendi kendini motive ederek yüksek düzeyde motive olmanın önemi, değişimle beraber yaşama, sürekli ilerleme sağlamak için değişim programları ve yöntemleri geliştirme

Mr. Thomas Sample için eğitimden sonra kazanılan becerileri güçlendirmek, daha ileri düzeyde yüreklendirmek ve yetiştirmek için bir danışman sağlanmalıdır.

OLASI DİĞER EĞİTİM İHTİYAÇLARI

Yukarıda önerilen eğitim ihtiyaçları Mr. Thomas Sample için ana önceliklerdir. Aşağıdakileri kapsayan diğer eğitim ve gelişim programları onun performansının artmasında katkı sağlayacaktır:

- Risk analizi
- Delege etme becerisi

Önemli not: Burada önerilen eğitim ihtiyaçları davranış becerileriyle ilgilidir. Bu raporda görevin yerine getirilebilmesi için gerekli mesleki teknik veya özel uzmanlık gerektiren eğitimler kapsamamıştır.

GÖREV ANALİZİ (KIYASLAMA)



Sales Director /
Mr. Thomas Sample

06.11.2011
Özel & Gizli

Görev Analizi (Tanım)

Tanımlanan Personel Görev Analizi'ne göre bu pozisyonu dolduracak aday dostane,kendini kabul ettirici,bağımsız, hızlı hareket edebilen ve diğerlerini motive etme yeteneğine sahip bir birey olmalıdır.Çalışma koşulları değişik ortamlarda,değişik kişileri etkileme ve motive etmeyi talep edebileceğinden,bu bağlamda kişilerle yapıcı ilişki ve iletişim kurabilmek,bu pozisyon için önem taşımaktadır.Aynı zamanda , gerekli ve çeşitli temasları kurup ,diğer kişilerin istekli kabullenişlerini sağlayarak bir ürün veya fikrin satışı söz konusu olabilecek ve bu görev içeriği gereği önem taşıyacaktır.Adayın zorlu işlerden hoşlanması ve belirgin bir esneklik içinde çalışması ve kurgulanmamış bir düzen içinde bağımsız hareket ve karar yetkisine sahip olması gerekmektedir.Bu pozisyonu doldurabilecek adayın kendine güvenen,iyimser,dostane,yapıcı,işi başlatabilen,rekabeti seven,riske girebilen,hareketli,aktif,uyanık ve bağımsız hareket edebilen bir birey olması,ideal tanımlamaya uyacaktır.Başarının, insanların katkılarını alarak, elde edilmiş olması görev gereği önemlidir.

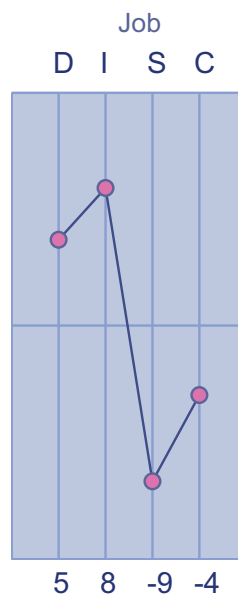
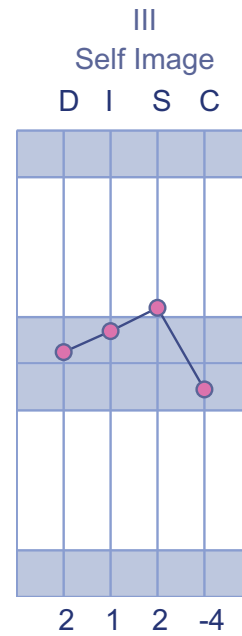
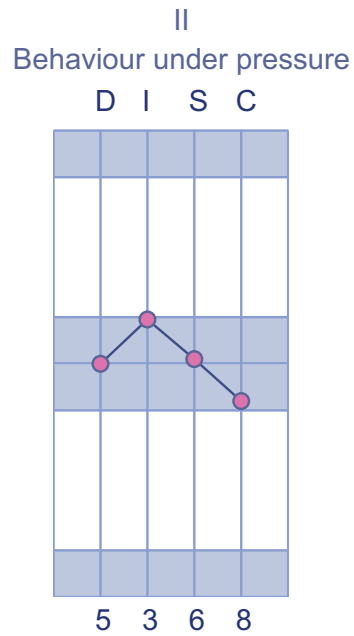
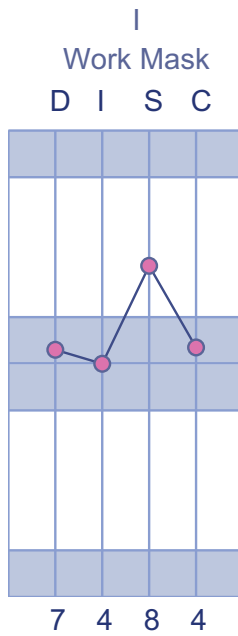
PGA'nde tanımlanan nitelikler meslek grupları itibariyle Satış,Halkla İlişkiler,Reklamcılık,Konuşmacı,Seyahat Acentalığı,Personel,Eğitimci,Endüstriyel İlişkiler,Emlak Komüsyonculuğu,İş Bulma Danışmanlığı,Üretim,Depolama,Danışman ve genel yönetim konularıyla ilgili Yönlendirme,Yönetim veya Denetim konularını kapsamaktadır.Hatırlamanız gereken önemli bir konu bu meslek gruplarının size sadece bir rehber olarak verildiği ve PGA'nin sadece bu mesleklerle sınırlı olmadığıdır.

Personel Görev Analizi ile kıyaslandığında,Bu kişi ile ilgili profil verilerinde,özellikle mevcut durumun sorgulanması, esnek olabilmek,hareketlilik ve çalışma temposunun hızı gibi konularda,bir takım yetersizlikler dikkati çekmektedir.O , var olan kuruluş,organizasyon ve kuralların abartılmış bir savunucusu olabilecektir.PGA, aktif ve hızlı tempoda çalışan bir birey talep etmekte,Bu kişi ise hazırlık için çok uzun zaman harcayan ve kendi hızında çalışmayı yeğleyen bir bireydir.Diğer taraftan görev veri düzeni sorgulayacak bir birey talep ederken,Bu kişi aradığı güveni mevcut durumun devamında görebilmektedir.

Eğer bu farklar sizin tarafınızdan da gözlenmişse,görevde başarısızlık şansı oldukça yüksektir.

Lütfen,Personel Profil Analizi ile Personel Görev Analizi'ni kıyaslarken,size eğitimde belirtilen yaklaşım içinde tüm faktörleri ve mutlaka birey ile ilgili tüm biyografik bilgileri de değerlendirmeyi unutmayın.

Thomas Sample





GÜÇLÜ VE LİMİTLİ YÖNLER: Mr. Thomas Sample

01.01.0001
Özel & Gizli

Bu rapor Thomas Sample ile ilgili "Güçlü Yanları" olarak tanımlayabileceğimiz pozitif davranışları özetlemektedir. Bunlar bir anlamda kendisinin kurumsal katkıları olarak algılanabilir. Rapor diğer taraftan "Olası Limitli Yanları" başlığı altında belirgin davranışları, ki bunlar bazıları tarafından eksiklik olarak algılanabilir, konu etmektedir.

Thomas Sample ile ilgili çalışma güçlerine ilişkin tanımlamalar kendisinin sorumluluk veya operasyonel katılım konularında en rahat olacağı ve dolayısıyla en üretken ve başarılı olacağı konuları kapsamaktadır. Bunun karşıtı olarak belirlenen limitli yanlar ise, büyük bir olasılıkla Thomas Sample ile ilgili eğitim, gelişme veya destek alma bakımından faydalanabileceği konular olarak algılanmalıdır.

Güçlü Yanları

- Kurulu bir düzen içinde sistemlerle çalışma rahatlığına sahiptir
- Geleneklere, denenip de başarısı görülmüş eski uygulamalara bağlıdır
- Tecrübe sahibi olduğu konularda karar vericidir
- Ortamda dinginlik yaratır
- Statünün devamını sağlar
- Dışa dönük ve arkadaş canlısıdır
- Değişik kişilerle kolay ve çabuk kaynaşır
- Davranışlarının tümünde bir yapıcılık izlenir
- Diğerlerini kendi düşüncesine inandırma becerisine sahiptir
- Fikirlerini açıkça söyler
- Kararlı ve çok çalışkandır
- Bağımsız düşünce ve aksiyona sahiptir

Olası Limitli Yanları

- Katı, inatçı ve bu nedenle de bazen işi geciktirici olabilir
- Acele duygusunun eksikliği, gereksiz zaman kayıplarına neden olabilir
- Kindar olabilir
- Zaman kısıtlamalarına uymada zorlanabilir
- Bağımsız ve inatçı bir tutum sergileyebilir
- Yetki limitini aşabilir
- Grup dinamiği üzerinde bazen olumsuz etki yaratabilir
- Denenmiş ve kullanılmış olan şeyleri abartılı ve yersiz bir şekilde gündemde tutmaya çalışabilir
- Bazen aşırı iyimser olabilir
- Sorun çözümünde konunun özüne inemeyebilir
- Değişime karşı çıkabilir

Yukarıdaki raporu gereğince değerlendirebilmek için görev gereksinmelerinin içeriği dikkate alınmalıdır. Bu nedenle

önerimiz bu raporun Personel Görev Analizi (PGA) ile karşılaştırılmasıdır. PGA, görevin gereklerini ve de görevin, işin veya projenin başarıyla bitirilmesi için zorunlu olan davranışsal gereksinimleri tanımlamaktadır.

KARİYER REHBERİ



Mr. Thomas Sample

01.01.0001
Özel & Gizli

Mr. Thomas Sample KİMDİR - GRAFİK III

Doğası gereği Mr. Thomas Sample titiz, dostane, çok çalışkan ve içten bir birey olup, grubun üyesi olmak onun için önemli. Mr. Thomas Sample bir kere kendisinden ne istendiğini bildiğinde, işine dört elle sarılacak istek ve kabiliyete sahip. Her ne kadar detay gerektiren işleri yapmada beceri sahibi ise de, bundan pek hoşlandığı söylenemez. Mr. Thomas Sample iyi bir iletişim kurma yeteneğine ve başarmak için gereken itici güce sahip. Genelde yaklaşımı kişisel, dostane ve sabırlı.

Kopuk kopuk işlerden hoşlanmadığı için yeni bir işe geçmeden önce, elindekini istenilen hedef doğrultusunda bitirmek istemesi doğaldır. Bu bağlamda da, işe acele girmeyecek, önce "düğünleri çözecek" kendi içinde organize olacak ve işi tüm olası boyutlarıyla anlamaya çalışacaktır. Bu nedenle zaman zaman, ona kestirme yolların gösterilerek, işe bir an önce başlamasında yardımcı olmada fayda olabilir. Bir kere işe başladı mı da, arkasını getireceğinden şüpheniz olmasın.

Sadakat ve içtenlik doğal özellikleri olduğundan, diğer kişilerden de aynısını bekleyecektir. Mr. Thomas Sample belirgin fikirlere sahip olduğundan, karar verdiği konularda onu kararından döndürmek pek kolay olmayabilir. Bu bağlamda da kendisinden daha hareketli ve çok çabuk karar verebilen arkadaşlarını zaman zaman bunaltabilir. Ama Mr. Thomas Sample için önemli olanın, olayların arkasındaki nedeni anlamak olduğu hatırlatıldığında, "kılı kırk yarması" anlayışla karşılanmalıdır.

Dış görünüşündeki yüzeysel sertliğe rağmen, içindeki yumuşak ve şevkat dolu yapı, onun zaman zaman kırılmasına neden olabilir. Hizmet sağlama konusunda becerili olup, işin ucunu kesinlikle bırakmaz. Doğası gereği takım adamı olduğundan, uzun süreler işinden, arkadaşlarından ve ailesinden ayrı kalmak onu rahatsız edecektir. Fazla reaksiyon vermemek ve çabuk parlamamakla birlikte, kendisine yapılan yanlışlıkları affetme, fakat unutmama eğilimi olabilir. Mr. Thomas Sample çok iyi bir dinleyici olduğundan, diğer kişilerle kolaylıkla güvene dayanan bir ilişki kurabilir. Ancak, eleştiri ve itilip katılmayı pek hazmettiği söylenemez. Sahip olduğu belli fikirlere tutkunluğu ve bu konudaki inatçılığı nedeniyle zaman zaman kendisinin uyarılmasında fayda olabilir. Uyarılmanın yapıcı bir şekilde ifade edilmesi, arada çıkabilecek sürtüşmeleri önleyecektir. Mr. Thomas Sample pek çok insan tanır, ama tanıdıkla dostu ayırmasını bilir.

MOTİVASYONU

Mr. Thomas Sample için ana motive edici faktörlerden başlıcası, yaptığı işle ilgili olarak organize olma şansının tanınması, niçin ve neden o işi yaptığının açıklanması veya bilinmesi ve ne yaptığının onun için anlam taşımasıdır.

Kendisini kurumsal yapıyla özdeşleştirme ve güvende olma duygusu onu motive eden diğer faktörlerdir.

GÖREV KAPSAMI

Organize etmek ve liderlik

Görev kapsamı çalışana belirgin bir güvence sağlarken, yönetim imkanı ve işe kendisini verebilmesi için gerekli ortamı yaratmalıdır. Çalışma ortamı kurulu düzen ve iş düşük nitelikli tutulmamak kaydıyla rutin olabilir. Tüm değişikliklerin danışılarak yapılması ve ani değişiklik getirilmemesi önemlidir.

TANIMLAYICI KELİMELELER

Müşfik, titiz, güçlü, inatçı, dostane, sevimli, ısrarcı, iletişim kurabilen, çalışkan, bağımsız, kendine özgü fikirleri olan, evine bağlı, işine sarılan, güvenilen, "kim" ve "ne" sorularını soran.

MOTİVE EDEN FAKTÖRLER

Mr. Thomas Sample içinde bulunduğu ortamın güvenli olmasından, başarılarının tanımlanmasından ve gereklerini çok iyi anlamış olduğu zorlu işleri başarmaktan motive olan bir birey. Görevle ilgili tanımlamalar ister fakat kısıtlamalardan rahatsız olur. Kendi ihtisas sahasında ilerleyebilme şansının varlığı onu motive edecektir.

Üst düzey yöneticisi direkt fakat diplomatik bir lider olmalı, bir kez ona görevin parametrelerini açık bir şekilde tanımlayacak zamanı ayırdıktan sonra, ona karışılmadan işi bitirmesine olanak sağlamalıdır. Ama onun gerek göreceği anlarda işin gelişmesi üzerinde tartışmak için zaman ayırabilmeli, kritik bir kararın verilmesi aşamasında ona gereken desteği sağlamalıdır.

KARİYER REHBERİ

HİZMET SAĞLAMAK

Bireyin yetkinlikleri aşağıdaki meslek alanları ile uyushmaktadır.

- Mühendislik ve Üretim
- Halkla İlişkiler (Yönetici, Denetleyici, Sorumlu)
- Pazarlama Yöneticisi
- Hizmet Satışı
- Dağıtım ve Lojistik
- Ofis Yönetimi
- Otelci, Klüp veya Restoran Yöneticisi
- Müşteri Hizmetleri
- Eğitim Yöneticisi
- Sistem Analisti, Proje Lideri
- Programcı
- Satış veya Hizmet Mühendisi

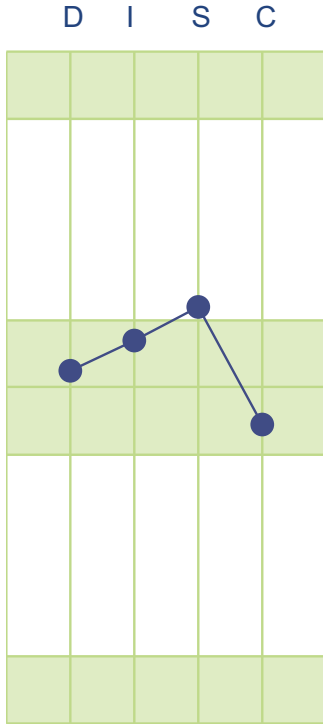
- Muhasebe
- Teknik Ressam
- Proje Mühendisi
- Müşteri İlişkiler Yöneticisi
- Bankacı
- Yönetici Asistanı
- İnşaat Yapımcısı

Yukarıda tanımlanan meslek gruplarının bu bireyin kişiliğine en uygun meslekler olarak belirtilmiş olduğunu lütfen dikkate alın.

PERSONEL PROFİL ANALİZİ: Mr. Thomas Sample

01.01.0001
Özel & Gizli

Thomas Sample KİMDİR - GRAFİK III



Doğası gereği Thomas Sample titiz, dostane, çok çalışkan ve içten bir birey olup, grubun üyesi olmak onun için önemli. Thomas Sample bir kere kendisinden ne istendiğini bildiğinde, işine dört elle sarılacak istek ve kabiliyete sahip. Her ne kadar detay gerektiren işleri yapmada beceri sahibi ise de, bundan pek hoşlandığı söylenemez. Thomas Sample iyi bir iletişim kurma yeteneğine ve başarmak için gereken itici güce sahip. Genelde yaklaşımı kişisel, dostane ve sabırlı.

Kopuk kopuk işlerden hoşlanmadığı için yeni bir işe geçmeden önce, elindekini istenilen hedef doğrultusunda bitirmek istemesi doğaldır. Bu bağlamda da, işe acele girmeyecek, önce "düğümleri çözecek" kendi içinde organize olacak ve işi tüm olası boyutlarıyla anlamaya çalışacaktır. Bu nedenle zaman zaman, ona kestirme yolların gösterilerek, işe bir an önce başlamasında yardımcı olmada fayda olabilir. Bir kere işe başladı mı da, arkasını getireceğinden şüpheniz olmasın.

Sadakat ve içtenlik doğal özellikleri olduğundan, diğer kişilerden de aynısını bekleyecektir. Thomas Sample belirgin fikirlere sahip olduğundan, karar verdiği konularda onu kararından döndürmek pek kolay olmayabilir. Bu bağlamda da kendisinden daha hareketli ve çok çabuk karar verebilen arkadaşlarını zaman zaman bunaltabilir. Ama Thomas Sample için önemli olanın, olayların arkasındaki nedeni anlamak olduğu hatırlatıldığında, "kılı kırk yarması" anlayışla karşılanmalıdır.

Dış görünüşündeki yüzeysel sertliğe rağmen, içindeki yumuşak ve şevkat dolu yapı, onun zaman zaman kırılmasına neden olabilir. Hizmet sağlama konusunda becerili olup, işin ucunu kesinlikle bırakmaz. Doğası gereği takım adamı olduğundan, uzun süreler işinden, arkadaşlarından ve ailesinden ayrı kalmak onu rahatsız edecektir. Fazla reaksiyon vermemek ve çabuk parlamamakla birlikte, kendisine yapılan yanlışlıkları affetme, fakat unutmama eğilimi olabilir. Thomas Sample çok iyi bir dinleyici olduğundan, diğer kişilerle kolaylıkla güvene dayanan bir ilişki kurabilir. Ancak, eleştiri ve itilip katılmayı pek hazmettiği söylenemez. Sahip olduğu belli fikirlere tutkunluğu ve bu konudaki inatçılığı nedeniyle zaman zaman kendisinin uyarılmasında fayda olabilir. Uyarılmanın yapıcı bir şekilde ifade edilmesi, arada çıkabilecek sürtüşmeleri önleyecektir. Thomas Sample pek çok insan tanır, ama tanıdıkla dostu ayırmasını bilir.

MOTİVASYONU

Thomas Sample için ana motive edici faktörlerden başlıcası, yaptığı işle ilgili olarak organize olma şansının tanınması, niçin ve neden o işi yaptığının açıklanması veya bilinmesi ve ne yaptığının onun için anlam taşımasıdır.

Kendisini kurumsal yapıyla özdeşleştirme ve güvende olma duygusu onu motive eden diğer faktörlerdir.

GÖREV KAPSAMI

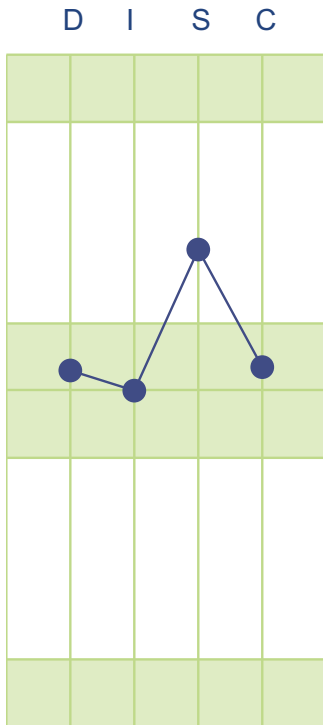
Organize etmek ve liderlik

Görev kapsamı çalışana belirgin bir güvence sağlarken, yönetim imkanı ve işe kendisini verebilmesi için gerekli ortamı yaratmalıdır. Çalışma ortamı kurulu düzen ve iş düşük nitelikli tutulmamak kaydıyla rutin olabilir. Tüm değişikliklerin danışılarak yapılması ve ani değişiklik getirilmemesi önemlidir.

TANIMLAYICI KELİMELELER

Müşfik, titiz, güçlü, inatçı, dostane, sevimli, ısrarcı, iletişim kurabilen, çalışkan, bağımsız, kendine özgü fikirleri olan, evine bağlı, işine sarılan, güvenilen, "kim" ve "ne" sorularını soran.

Thomas Sample NASIL DAVRANIYOR (MASKE) - GRAFİK I



Thomas Sample veri profilinden görüldüğü kadarıyla, mevcut iş konumunda kendisini aşırı şekilde germiş durumdadır. Bunun nedenleri aşağıda belirtilen seçeneklerden bir veya birkaçı olabilir:

a) Şu anda yeni bir göreve atanmış olabilir ve bunun sancılarını çekmektedir. Bu durum, yeni göreve atandıktan üç ile dokuz ay içinde izlenir ve her ne kadar oluşumları gözlemekte yarar varsa da, genelde bu büyük bir sorun yaratmayacaktır.

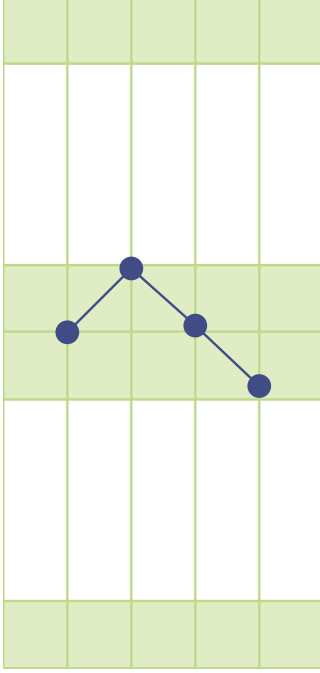
b) Şu anda gelmemesi gereken bir mevkiye atanmıştır. (Bu durum, bu mevkide on iki ay bir süre ile bulunuyorsa geçerlidir)

veya c) Kendi doğal davranışsal entegrasyonuna uymayan bir görevi yürütmeye çalışarak, kendisinin olmadığı bir kişilik içine bürünme çabasıdır.

Yukarıda tanımlanan durum dikkatle incelenerek, hem kişi ve hem de görev konusunda gelişebilecek olasılıklar dikkate alınmalıdır.

Thomas Sample BASKI ALTINDA NASIL DAVRANIYOR - GRAFİK II

D I S C



Bu profildeki veri göstergelere göre Thomas Sample:

a) Şu anda ya işsiz veya mevcut işinde baskı altında bunalmış olabilir;

veya b) Çalıştığı iş yerinde işlerin iyi gitmediğini veya üst kademe yöneticisinin onun performansından memnun olmadığını düşünüyor olabilir;

veya c) Bir takım parasal sorunlar içinde olabilir.

Bu bağlamda Thomas Sample kendisini güvende hissetmeyebilir ve bu durum ancak aşırı baskı altında kendisini gösterebilir.

Bu durum dikkatle değerlendirilmeli, kişi ve görev üzerinde yapabileceği etkiler dikkate alınmalıdır. Unutulmamalı ki, Thomas Sample yeniden motive olup, istenilen performansa erişebilmesi için kendisine belli bir zaman tanınmasına gerek duyacaktır.

STRES DURUMU

Profilindeki veri göstergelere göre Thomas Sample problem/stres içindedir; ancak bu aşamada bunların özel/duygusal veya çalışma hayatından mı kaynaklandığı açık değildir.

Bu sebeple, her iki olasılığın da araştırılarak, performans düşmesini önleyebilmek için sorunların nedenlerinin bulunması önem taşımaktadır.

Göstergelerden anlaşıldığına göre, şu anda Thomas Sample, üst düzey yönetici/görev ikilemi arasında, kendisini baskı altında hissetmektedir.

Bunun ardındaki nedenler:

a) Thomas Sample ile ilgili hedefler kesin olarak tanımlanmamıştır;

veya b) Yüklendiği sorumluluk oranında yetki taşımamaktadır;

veya c) Birden fazla amire karşı sorumludur.

veya d) Üst düzey yöneticisinin baskıcı olması nedeniyle onunla geçinememektedir;

veya e) Hedefleri üst düzey yöneticisi tarafından anlatılmış olmasına rağmen, o anlayamamıştır;

veya f) İmkan verilirse daha fazla katabileceği inancındadır.

Bu nedenlerden dolayı görev performansının düşmesi ve bunalıma girmesi olasıdır.

Bu bağlamda, üst düzey yöneticisinin profili de dikkatle incelenmeli ve olası çatışma noktaları saptanarak, gerekli düzenlemelere gidilmelidir.

NASIL MOTİVE OLUR

Thomas Sample için ana motive edici faktörler, mevcut durumun sağladığı güvence, başarılarının içtenlikle tanımlanması, kendisi tarafından tümüyle anlaşılan hedeflere varabilme heyecanıdır. Genelde istediği, görevle ilgili açıklamalar ve kendi ihtisas sahasında kısıtlanmamış yükselme şansıdır.

Üst düzey yöneticisi diplomatik fakat direkt bir lider olmalı, görev parametrelerini ve hedeflerini tanımlamak için zaman ayırabilmeli ve sonra da ona hedefe varması için imkan vermelidir. Thomas Sample ile devamlı olarak istişare edilmeli ve kritik nitelikteki kararlar alması istendiğinde yardımcı olunmalıdır.

DİKKAT EDİLECEK NOKTALAR

Yukarıdaki rapor size yol gösteren bir araçtır. Personel Profil Analizi çalışma ortamı ile ilgili bir davranış envanteridir. Bu rapor personel seçiminde, değerlendirilmesinde, geliştirilmesinde veya yönlendirme ve rehber danışmanlık konularında kullanılmak üzere geliştirilmiştir.

Bu rapor hiçbir zaman tek başına kullanılmamalıdır. Kişi ile yapılacak olan bir mülakat ve kişinin tecrübelerini, eğitimini, niteliklerini, yeteneklerini, ve eğitilebilirliğini değerlendiren bir bir uygulama ve süreç içinde kullanılmalıdır.

Thomas sisteminde mevcut olan değişik raporlar, ister ve gerek duyarsanız değerlendirilen kişi hakkında size ayrıntılı bilgi sağlayacaktır.

SATIŞ DEĞERLENDİRMESİ



Mr. Thomas Sample

01.01.0001
Özel & Gizli

SATIŞ AÇMA VE İLETİŞİM

Mr. Thomas Sample müşteri tarafından tehdit edildiğini hissetmediği sürece, ilk görüşmede oldukça samimi biri olarak görünme yeteneğine sahiptir, bununla beraber satış açma ve iletişimde iyi biri olduğu söylenebilir. Bu bakımdan özellikle baskın ve saldırgan müşterilerle ilgilenirken bazı küçük problemler yaşayabilir.

İletişim kurarken insanları birbirine düşman etmemeye çalışır ancak inat ve bağımsızlığı yüzünden bazı kişiler üzerinde bırakabileceği etkiyi tahmin etmeyebilir. Bu durum bazen diğer kişilerin onunla özgür bir şekilde iletişim kurmayı oldukça güç bir iş olarak görmelerine yol açabilir.

İletişim açısından bakıldığında Mr. Thomas Sample oldukça temkinlidir. Sunduğu ürünleri detaylı bir şekilde anlatırken genellikle sistemli ve titiz davranır.

Bu kişinin başkalarının fikirlerini dinlememe eğilimi olabilir ve bazı kişiler onu yeterli coşkudan yoksun olarak görebilir.

SATIŞ KAPAMA

Mr. Thomas Sample kendisini rahat hissettiği konularda kesinlikle rekabet etmek için istekli olan ancak sipariş istemeden önce düşünüp temkinli davranan, satış kapama konusunda ılımlı biridir.

Mr. Thomas Sample satışı kapama konusunda, sipariş vermesi için müşteriyi yeterince sıkıştırmayabilir. İtirazları dinleme konusunda aşırı istekli olabilir ve reddedildiğinde kendisini güvensiz hissedebilir, motivasyonu düşebilir.

Satışı kapama yeteneğinin, kendine güven konusundaki bir eğitimle gelişebileceğini düşünüyoruz.

MÜŞTERİ HİZMETLERİ

Müşteri hizmetleri onun özellikleri arasında yer alan kesinlikle güçlü bir noktadır. Hizmet verme isteğinin bir sonucu olarak servisle ilgili herhangi bir problemde müşterinin tarafını tutabilir.

Mr. Thomas Sample müşteriye yardımcı olmaya her zaman isteklidir ve müşterisine, kurumuna olduğundan daha çok yardımsever bir şekilde davranır.

SUNUM

Mr. Thomas Sample detaylı, analitik ve titiz bir sunum tarzına sahiptir. Mevcut durumları çok dikkatli bir şekilde

değerlendirebilir ve bu tavrı, kendisinden daha hızlı davranan müşterilere sunum yaparken onları kızdırabilir. Bu açıdan bakıldığında en iyi sonuçları elde etmek için, sunum yaparken özelliklerini duruma göre değiştirmesi ve karşısındaki kişiyi tanımanın yanında kendi güçlü ve zayıf yönlerini de tanıması oldukça önemlidir.

İDARİ YÖNETİM

Mr. Thomas Sample mantıklı, organize olabilen, detayları doğru bir şekilde kullanabilen, oldukça iyi bir yöneticidir. Ancak Mr. Thomas Sample yönetim bilgisi konusunda kendisine baskı yapılmasını sevmez ve baskı durumlarında ise yönetim görevlerini uygun bir şekilde tamamlamak için zaman talep etme konusunda oldukça katı davranabilir.

Bu kişinin yeni müşteriler aramak yerine, yönetim üzerinde çok fazla zaman harcama eğilimi olabilir. Aynı şekilde yeni kişilerle nelerin başarılp başarılamayacağı konusunda oldukça kötümser bir izlenim bırakabilir.

Bu rapor sadece çalışma ortamındaki davranış özellikleri ile ilgilidir ve her zaman planlı bir görüşme ile birlikte kullanılmalıdır. Görevdeki başarı; aynı zamanda kişinin uygun zeka, eğitim, deneyim, bilgi ve yeteneğe sahip olduğunu gösteren daha detaylı bir değerlendirmeye de bağlıdır.

Mr. Thomas Sample için elde edilecek "Güçlü & Limitli Yönler" raporu yukarıdaki bilginin kullanımını genişleten ekstra bir bilgi sağlayabilir.



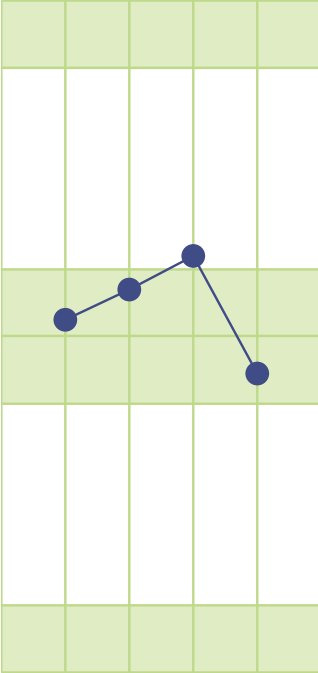
YÖNETSEL DEĞERLENDİRME: Mr. Thomas Sample

01.01.0001

Özel & Gizli

YÖNETME VE MOTİVE ETME

D I S C



Thomas Sample, insanları yönetme yeteneğine sahip olmasına rağmen; yönetim açısından bireyleri kurumun gerektirdiği kadar zorlamaz.

Prosedürleri takip etmek istediği için; insanları yönetirken sert bir tutum sergileyebilir ve kestirme yollar kullanabileceğini düşündüğü bireylere görev vermek istemez.

Nazik ve esnek bir yapıya sahip olduğu için disiplin sağlama konusunda pek sert biri değildir. Disiplin konusunda gerekli olduğunda hedeflerin net bir şekilde belirlenmesi oldukça önemlidir.

Sahip olduğu etkileme ve ikna etme kabiliyetini kullanmak yerine; bilgi ve deneyimini kullanarak bireyleri motive etmeye çalışır.

KARAR VERME

İradeli ve kararlı biri olan Thomas Sample, karar verebilir, ancak; bu konuda hızlı hareket etmez. Aslında; sahip olduğu bilgilerden emin oluncaya kadar herhangi bir karar vermek istemez ve bu, bireyleri ilerlemeleri için zorlamak yerine; mevcut durumun sabit tutulduğu durumların yaşanmasına sebep olabilir.

PLANLAMA VE PROBLEM ÇÖZME

Titiz ve planlı biri olan Thomas Sample, özellikle değişimin olduğu konularda planlama üzerine çok fazla zaman harçayabilir. Bir sonuç elde etmek için ona bu kadar fazla zaman baskısı yapılmamalıdır. Bu yüzden; planlama konusunda çalışırken zaman çizelgelerinin onun için kabul edilebilir ve uygun bir şekilde hazırlanmasına dikkat etmek gerekir.

Problem çözme konusunda yeteneklidir, ancak prosedürlere fazla takılır ve bu durum diğer bireylerin sinirlenmesine yol açabilir.

İLETİŞİM

Thomas Sample, özellikle kendi uzmanlık alanında başarılı bir konuşmacıdır.

İletişim kurarken tedbirli davranır, bireylerin fikirlerini inceler ve sabırlı bir yaklaşım kullanarak bilgi ve verilerle iletişim kurmaya çalışır.

İDARİ YÖNETİM

Yönetim Thomas Sample için kesinlikle güçlü bir özelliktir.

Uzman biridir ve çözüm aramayı, tecrübelerinden yola çıkarak bireylere tavsiyelerde bulunmayı sever.

Yönetim konusunda kendisi ve bireyler için yüksek standartlar belirleyen güçlü bir planlamacıdır.

BAŞKALARINI GELİŞTİRME

Thomas Sample, bireylerin gelişimine kesinlikle ilgi duyar ve bu yüzden gelişim planları oluşturur. Ancak; gelişimde uygulamalı bir yaklaşım benimser ve deneyim elde ederek öğrenmeye önem verir.

Bu rapor sadece çalışma ortamındaki davranış özellikleri ile ilgilidir ve her zaman planlı bir görüşme ile birlikte kullanılmalıdır. Görevdeki başarı; aynı zamanda kişinin uygun zeka, eğitim, deneyim, bilgi ve yeteneğe sahip olduğunu gösteren daha detaylı bir değerlendirmeye de bağlıdır.

Thomas Sample için elde edilecek "Güçlü & Limitli Yönler" raporu yukarıdaki bilginin kullanımını genişleten ekstra bir bilgi sağlayabilir.



ADMIN/TECH AUDIT: Thomas Sample

08/06/2012
Private & Confidential

ORGANISING WORK FLOW

Thomas Sample's natural leadership abilities place him in a strong position to persuade people around him to perform different tasks. However, his desire to be liked and to avoid unpopular decisions may result in the delegation of tasks being influenced by these factors since he does not like to impose himself on others.

Due to his naturally democratic and participative style, he may not be able to cope in a harsh, autocratic working environment. The actual work flow plan will, most likely, be well-thought out, logical and goal-orientated.

MEETING DEADLINES AND TIME MANAGEMENT

Thomas Sample's style is likely to be one of last minute planning, relying on good communication and presentation skills to carry him over any superficially completed areas.

He is an active person, who pursues stimulating situations and challenges. As a result, time management may be of the kind where requirements are met just before the deadline.

Long-term, detailed planning can certainly be performed by this person, but adherence to the plan may occasionally need to be controlled in the light of impetuous, enthusiastic behaviour related to influencing others favourably to 'buy' an idea or concept.

There may be a tendency for Thomas Sample to become bogged down in detail due to his need to get things right. This could, occasionally, cause deadlines to be missed.

MEETING INFORMATION/SERVICE NEEDS

Thomas Sample is a skilled communicator, with both poise and strong presentation skills. He will communicate accurately and factually. However, due to a degree of impatience to get an idea across, he may occasionally be guilty of leaping from one concept to another.

He will probably have a good network of information source, enabling him to obtain information quickly when required. Care should be taken in expressing non- acceptance of his ideas, as he may take offence easily.

Thomas Sample is likely to work best in areas where technical, specialist or quality information is required. He may not always follow through when providing a service to others.

ENSURING QUALITY AND ACCURACY

Although this person has the ability to constantly produce work of a high standard, paying attention to detail and presenting carefully, it will probably only remain a consistent hallmark of his work if he is given challenging and varied

assignments.

Open recognition and praise need to be given and his ambitions satisfied. He should be able to enlist the co-operation and support of others in ensuring quality and accuracy.

PROBLEM SOLVING

Thomas Sample's sensitivity, impatience and natural curiosity are likely to contribute to quick, intuitive and mostly reliable problem solving skills, especially when the problems relate to people issues or are of a specialist/technical nature.

A talent for creating goodwill will often be shown. However, he may need help on solutions to problems requiring a harsh and disciplined implementation process, particularly in areas outside his expertise and knowledge where all the facts and information are not readily to hand.

COMPATIBILITY ASSESSMENT: On

Thomas Sample and Martin Thomas

03/07/2012

Private & Confidential

BASIC CHARACTERISTICS

Thomas Sample is an outgoing, gregarious and reasonably assertive individual who prefers to lead rather than direct. He normally uses persuasion coupled with logic and detail to convince others that his way is best. Thomas Sample tends to seek roles of a specialist nature, in a people orientated discipline. He has an innate need to get things right and has a bias towards perfectionism. Thomas Sample is a natural self-starter but needs clear and precise goals if he is to get off the mark quickly. He has the ability to impart technical and specialist information to others in an entertaining way. Thomas Sample can make decisions but he is not decisive and prefers to gain consensus before acting. He will try to avoid making harsh or unpopular decisions.

Martin Thomas is a relatively quiet, non-aggressive individual who, although amiable, is not particularly sociable. He has good follow-through and a detailed and logical approach to work. Being accurate and specific, he will tend to support his views and opinions with detail, logic and fact. However, he dislikes confrontation and will normally avoid direct argument and decision making. If in a position of authority, he will set very tight guidelines and rules and expect others to abide by them. Being wary of change, he will want to know "why" as well as "what" is required. He is normally dependable, thorough and sincere but can be anxious and inflexible.

MOTIVATORS AND FEARS

Thomas Sample is motivated by public recognition, assignments that challenge his people and specialist skills, money to spend and a harmonious and democratic working environment. He will seek variety in terms of people and task. Thomas Sample works best for an authoritative democrat who sets clear rules and tangible goals. He responds readily to work colleagues who seek to achieve results through co-operation with others and are conscientious and specific in their approach to work. Thomas Sample has an innate fear of rejection and failure and will try to avoid any form of interpersonal conflict.

Martin Thomas is motivated by stability, harmony, security, practicality and logic. He will seek service and support roles that allow him to specialise. To perform well, Martin Thomas needs to be fully informed on all aspects of the task. He works best for a manager or supervisor who is a mentor, explains in detail and who allows time for him to check and clarify. Martin Thomas responds best to colleagues who acknowledge expertise, are risk-conscious and prefer consensus decision making. He has an innate fear of confrontation, the unknown, error and insecurity.

COMMUNICATION AND INTERACTION

Thomas Sample is an influential, persuasive, active and detailed communicator. His style is friendly, assertive, specific and descriptive. Martin Thomas should relate to Thomas Sample's detailed approach but could find his assertive, influential style somewhat verbose and intimidating.

Martin Thomas is an unobtrusive, passive, patient and detailed communicator who listens attentively. His style is reserved, enquiring and questioning. Thomas Sample should relate to Martin Thomas's enquiring approach but is likely to find his passive style rather introverted and irritating.

Other than detail emphasis, Thomas Sample and Martin Thomas have little in common, thus it is likely that interaction and communication will be somewhat restricted. The significant difference in assertion, pace and use of persuasion

suggests compensatory modification could be difficult. Therefore, it is important that they are aware of the impact they can have on each other.

GENERAL COMPATIBILITY

The common trait of risk and quality awareness should provide for at least a functional level of general compatibility. However, the differences in dominance, inducement and mobility are likely to result in workplace discord and tension, particularly if misperceived.

WORK COMPATIBILITY

Thomas Sample will seek to utilise his influence, assertiveness and expertise to control quality and persuade or direct others to attend to detail and maintain standards. His main concerns will be the reduction of risk and the achievement of an error free result. Having a low boredom threshold Thomas Sample will seek to apply his knowledge and skills to a variety of tasks relative to his expertise.

Martin Thomas will be inclined to seek out a less mobile environment where the emphasis is on stability rather than speed or change. He too will concern himself with detail and the securing of a quality end result. However, Martin Thomas will normally concentrate on dealing with one task at a time. He will usually want to be left alone to work at his own pace in order to complete a task thoroughly and will resent being pressured to quicken his pace.

Although the differences in style are quite significant, the common need to avoid error should afford a functional level of work compatibility. Their ability to improve on this is likely to depend on what they perceive to be the motives behind their differences.

PERSONAL PERCEPTIONS

If Thomas Sample sees Martin Thomas's less mobile, more reserved and deliberate style as an attempt to resist change and avoid involvement in order to maintain personal security and stability then frustration will increase and compatibility decrease. However, if Thomas Sample sees these traits as bringing the additional dimensions of organisation and follow through to the work place and enhancing the probability of worthwhile results, unity and competence should increase.

Similarly, if Martin Thomas perceives Thomas Sample's high activity rate as erratic and his assertive attempts to persuade others to do things his way as authoritarian then any chance of integration will quickly recede. On the other hand, should Martin Thomas view these attributes as an ability to impose a structure and focus the efforts of others on identifying risk and avoiding costly mistakes, thereby enhancing all round performance, Martin Thomas will normally give Thomas Sample his full support.

RECOMMENDATIONS

These recommendations are made with the intention of enhancing compatibility and positive perceptions. For Thomas Sample, training in administrative planning is seen as a prerequisite for a better understanding of Martin Thomas and in Martin Thomas's case, training in self-awareness, communication and dealing with change is recommended. The foregoing should assist Thomas Sample and Martin Thomas to recognise their strengths and weaknesses and the opportunities and threats which could emanate from them.

Further areas for development are highlighted in the "Training needs Analysis" report. The "Strengths and Limitations

Summary" may also prove to be helpful.

SUMMARY

The mutual strength of these two individuals is their ability to attend to detail and adhere to standards and rules. Individual strengths are Thomas Sample's assertiveness, flexibility and influencing skills and Martin Thomas's steadiness and follow through. Weaknesses are Thomas Sample's impatience and Martin Thomas's wariness of change and the reluctance to challenge or commit himself.

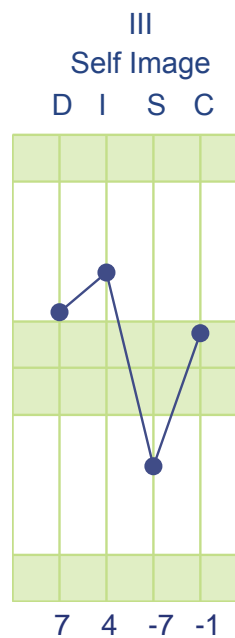
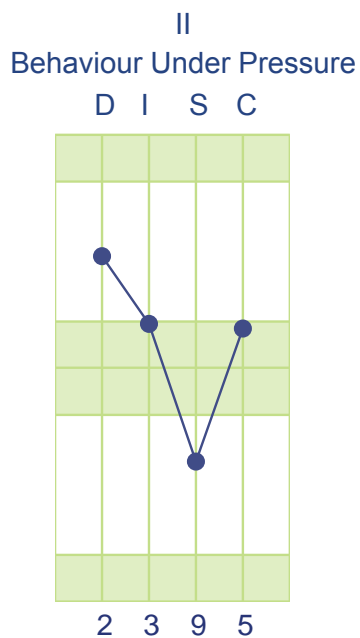
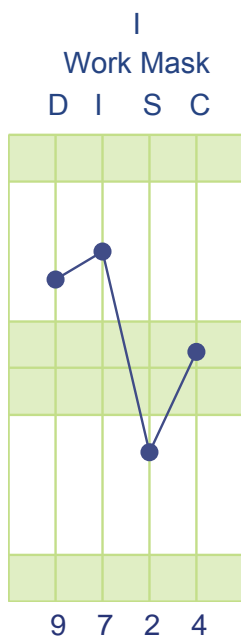
Opportunities relate to the enhanced joint competence that would be derived from the successful combining of Thomas Sample and Martin Thomas's individual strengths. Threats are the use of assertiveness by Thomas Sample to pressurise Martin Thomas and Martin Thomas's covert and stubborn resistance to such pressure. The outcome of this would be the disintegration of the relationship.

This partnership will have their fair share of tension and frustration but the underlying trait of risk consciousness could provide the common ground required for them to move towards an effective working relationship.

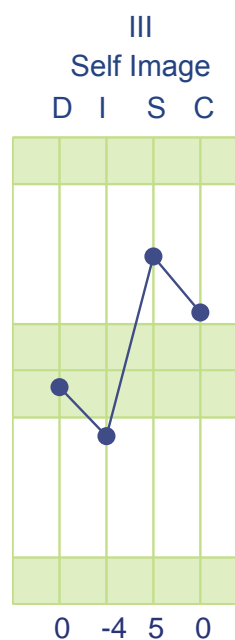
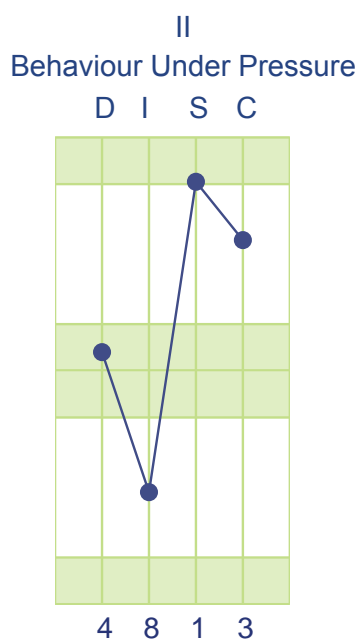
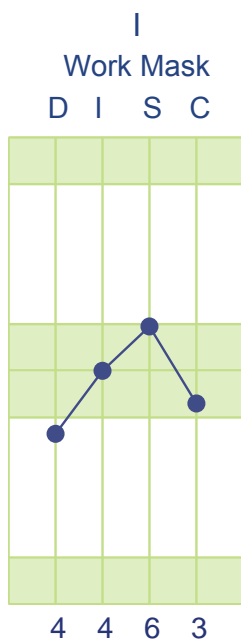
Please Note

It should be noted that the compatibility process does not take into account the relative seniority of, or relationship between, the two people being assessed. The report should, therefore, be read with care and preferably with an understanding of the roles and responsibilities of the two individuals. An Executive Summary and Job Profile report may be helpful in this regard.

Thomas Sample



Martin Thomas





DRIVER REPORT: Thomas Sample

08/06/2012

Private & Confidential

RISK RATING - HIGH

Risk rating derived from self-report, ipsative behavioural questionnaire and empirically based expert analysis on behavioural ratings

DRIVER STYLE & CORE RISK FACTORS

Thomas Sample has a behavioural characteristic that may have a slight moderating influence on the others, this means his actions may vary, depending on whether this characteristic is being emphasised or not.

Generally, the following may apply:

Thomas Sample could be an unpredictable, impatient and impulsive driver. It is likely that he may be disorganised and inadequately prepared for his driving and other duties, leading to rushed, careless and potentially dangerous driving. Disliking controls, disciplines, regulations and generally accepted practices, he possibly will disregard conventional driving rules and courtesies to suit himself.

In general, Thomas Sample has a competitive, aggressively self-centred behavioural and driving style. In response to other road users, he may become verbally aggressive, which could impact negatively on his concentration, self-control, tolerance and consideration. If directed at other road users, this verbal aggression may provoke an aggressive driving response in return.

Naturally self-assured, with minimal concern for risk, Thomas Sample could frequently and consciously take risks others perceive to be irresponsible, unnecessary and may be a real danger not only to himself, but to all road users. He tends to be assertive and strong willed and is liable to become bored very quickly and hence distracted far more readily than most other drivers, losing his focus and not concentrating fully on the task at hand.

In favourable conditions, the compliance characteristic may have a slight moderating influence on the other characteristics and Thomas Sample may become a somewhat lower risk driver. He could become slightly more reliable and conscientious, may attempt to plan ahead more and follow the Highway Code. He may endeavour to be more careful and try to consider the consequences of his actions on other road users. He could make more of an effort to concentrate on the task at hand.

DESCRIPTIVE WORDS

Friendly, verbal, communicative, positive, influential, persuasive, driving, competitive, inquisitive, self-starter, assertive, compliant, careful, systematic, precise, accurate, logical, restless, active, mobile and alert.

GENERAL CHARACTERISTICS

- Absorbs and communicates factual information.
- Achieves results based on facts, figures and logical thinking.
- Attentive to detail.
- Can influence and persuade others in a specialist/technical area of expertise.
- Confident in his area of competence.
- Has an interest in people and will communicate both verbally and in writing.
- A factual and logical problem solver.
- Wants a variety of challenging assignments.

Motivators

Thomas Sample works best and is motivated by situations which allow him to have the power, authority and recognition for the work that he is doing. It should be noted that there is also a need to do things in a systematic, logical manner and as such security and clear objectives are also important motivators.

Should Thomas Sample have a boss, then ideally that person will be a participative but direct leader who not only motivates but has a natural ability to communicate and direct. Communication should be in a logical and systematic manner and it is important for the boss to recognise that Thomas Sample works best in situations where the exact requirements have been negotiated and clearly defined. Authority and responsibility to act should then be given.

Values Thomas Sample brings to the Organisation

Thomas Sample has many attributes of value for an organisation, including the ability to lead through his persuasiveness and positive attitude. His natural assertiveness and desire to win, will result in him adding value to an organisation's bottom line. Thomas Sample is a logical and precise person and will add value to systems and procedures.



EXECUTIVE SUMMARY: Thomas Sample

08/06/2012

Private & Confidential

DESCRIPTIVE WORDS

Friendly, verbal, communicative, positive, influential, persuasive, driving, competitive, inquisitive, self-starter, assertive, compliant, careful, systematic, precise, accurate, logical, restless, active, mobile and alert.

GENERAL CHARACTERISTICS

- Absorbs and communicates factual information.
- Achieves results based on facts, figures and logical thinking.
- Attentive to detail.
- Can influence and persuade others in a specialist/technical area of expertise.
- Confident in his area of competence.
- Has an interest in people and will communicate both verbally and in writing.
- A factual and logical problem solver.
- Wants a variety of challenging assignments.
- May get bogged down with detail and confuse those who are less inclined towards specifics.
- Dislikes trouble and hassle.
- May talk too much and fail to listen to the other person's point of view.
- May become defensive when threatened or criticised.
- May delay the decision-making-process if unsure, or if the decisions are outside his area of competence and expertise.
- On occasions, may need some administrative support.

TO MAXIMISE THOMAS SAMPLE'S POTENTIAL

- Agree objectives and realistic timescales then monitor his progress.
- Once the objectives have been negotiated, check for understanding and confirm things in writing.
- Provide challenging assignments.
- Give him personal attention, reassurance and standard-operating-procedures.
- If he is unsure, help him with the decision making process.
- Provide clear direction and encourage more independence.

RESPONSIBILITIES LIKELY TO BE APPROPRIATE TO THOMAS SAMPLE

- Achieving results based on factual information.
- Adhering to and enforcing rules and procedures.
- Communicating both verbally and in writing in a specific area of expertise.
- Motivating and enthusing others in a specialist/technical environment.
- Ensuring quality and standards are maintained at all times.
- Working in an environment where getting it right is of the utmost importance.

POINTS TO REVIEW

FRUSTRATIONS/PROBLEMS/PRESSURES

As there are no frustrations showing in Thomas Sample's profile it is likely that he is behaviourally compatible with the role, organisation and his superior.

GENERAL COMMENTS

Please note

The Personal Profile Analysis is a work-orientated inventory. The above is an Executive Summary designed to assist in the selection, appraisal, development or coaching and mentoring process. It should never be used in isolation but in conjunction with both an interview and a process whereby a person's experience, education, qualifications, competence and trainability can be assessed.

It is recommended that other reports available on the Thomas' program are used, since they will provide additional information and enhance this summary.



GENERAL QUESTIONNAIRE: Thomas

Sample

08/06/2012

Private & Confidential

CHARACTERISTICS

Friendly, communicative, persuasive, inquisitive, assertive, active, eager, restless, sometimes careful, systematic, logical, driving, forceful and competitive.

GENERAL REVIEW

This logical and systematic person has the ability to work in a specialist area of expertise. He can absorb detailed information and because of his ability to communicate both verbally and in writing can convey his findings to others. He likes to be given standard operating procedures to work to and prefers an environment where the adherence to rules and the maintaining of quality and standards are of the utmost importance. He may be cautious in terms of decision making, especially if he feels he is being asked to make decisions that are outside his own area of expertise. His need to get things right makes him a detailed problem solver and as a result of his ability to use persuasion to win his way, he can usually convey his findings to others. He may become frustrated by routine tasks and as a result may not always tie up the loose ends administratively.

Thomas Sample is likely to be best suited to a position in a specialist/technical area of expertise. There should be standard operating procedures to work to and an opportunity to achieve results. The role should be people oriented and wherever possible free of excessive trouble and hassle.

INTERVIEW HINTS

If the role in question is of a specific nature and requires a person who can communicate easily it is important during the initial stages of the interview to assess these aspects of his behaviour. Allow Thomas Sample to relax and encourage him to talk about his specific area of expertise. He should come over well in an easy going atmosphere.

If however the role in question is likely to be extremely pressurised or requires Thomas Sample to deal with people who are stronger than himself you should begin to speed up the interview. Start to challenge his observations and question what he is saying. He will either face you head on or alternatively he may back off in order to avoid trouble and hassle. Could this affect job performance?

INTERVIEW QUESTIONS

We recommend that you follow your usual interview technique with regard to CV, education, experience, knowledge and other special needs. The following questions have been selected to assess Thomas Sample's potential shortfalls in relation to the selected type of role. The full battery of questions should be used.

Discussion objective "D"

Will Thomas Sample keep going even when he is strongly opposed or will he give way too easily?

- How do you feel when you fail to win your own way with people.
- Give me an instance when you felt you did not achieve what you wanted.
- How did you feel about that.
- Do you become more assertive when you are losing or do you give way.
- Give me examples of two occasions when you had to back down.
- How do you feel when you are trying to deal with people who continually evade the issue.
- What do you do about it.

Notes:

Discussion objective "I"

Can Thomas Sample modify his behaviour in order to accommodate others and could his dislike of rejection get in the way of results?

- If you are dealing with a slow and unemotional person, how do you feel.
- How do you create a quick relationship with such people.
- Do you change your style with such people.
- If yes, what do you do.
- How do you feel when you have to cope with a very aggressive person.
- Do you ever feel rejected.
- If yes, how do you overcome it.
- Have you ever been demotivated by either your work colleagues or your superior.
- If yes, describe what happened.

Notes:

Discussion objective "S"

As a result of Thomas Sample's need for variety and change does he take on more than he can cope with?

- Do you enjoy taking on new tasks.
- How do you ensure that you can fulfil all your obligations.
- Most people let others down at some stage, tell me about the last time you let someone down.
- How did that person react.
- What did you say.
- Explain what personal action you took to make sure that the same mistake does not occur again.
- Do you set yourself clear time objectives.
- Give me two or three instances where you failed to meet your time objectives.
- What did you do about it.

Notes:

Discussion objective "C"

Is Thomas Sample flexible enough for the role?

- Do you enjoy coping with a variety of things at the same time.
- Tell me about the variation you think you would find in this job.
- Do you think people have to make quick decisions in order to achieve results.
- Give me some instances of when you had to make quick decisions and tell me about the result.
- Are you usually a quick decision taker.

- Have you decided if you want this job.
- If yes, why. If no, why not.
- Do you think I am likely to offer you the job.
- Why do you think that.

Notes:

User Guidance

It should be noted that these questions are specifically designed for first interview stage only, i.e. initial screening. Further useful information for initial interviews can be obtained from a "Strengths and Limitations" report.

If this candidate is to be considered further, the PPA Profile report will provide additional detail. It includes information about likely behaviour under pressure, frustrations, how Thomas Sample is best motivated and the ideal style for his supervisor.



HOW TO MANAGE: Thomas Sample

08/06/2012

Private & Confidential

MANAGING

Thomas Sample works best for a consultative manager who encourages him to utilise his own expertise to overcome problems, and from whom he can seek advice. His boss needs to involve him to the extent that he feels he is an intrinsic part of the organisation. In addition, he will expect his manager to set out firm ground rules and focus his efforts.

He works well in roles that involve him with others and provide a variety of tasks. Preferably linked to his own area of expertise. Social rapport with his boss and tasks that enhance his acceptance of his colleagues, are important ingredients in the effective management of Thomas Sample.

MOTIVATING

Despite this person's social and outgoing nature, he may not be as confident as he may appear. In order to motivate him effectively, his boss needs to bolster his confidence. This can be done by involving him in open forum debate. However, it is important that such events are informal, and that questions and ideas can be put without fear of rebuff. Basic motivators include public recognition and praise, the opportunity to associate on a personal level with his colleagues and superiors, organisational guidelines and operating procedures, prestige and position. His manager can underpin the foregoing by introducing time and reporting schedules, praising and rewarding publicly, providing opportunity for advancement and involving him in social activities both inside and outside work.

Thomas Sample is likely to respond well to high profile incentives, that reward contribution as well as achievement. It is worth noting that he may prefer the money to the prize.

COMMUNICATING

An informal, conversational style, that encourages clarification and questions, is the most effective way of communicating verbally with Thomas Sample. When communicating in writing, it is important to personalise memos and other correspondence. An effective way of gaining attention is to insist that all correspondence received is either initialled and returned as read, or acknowledged and commented on within a given period.

Whether communicating in writing or verbally, it remains important that Thomas Sample is given the "overall scenario" supported by factual data and detail. The pace of any such communication can be relatively fast moving.

DIRECTING

The most effective way of controlling Thomas Sample in a practical sense, is the implementation of standard operating and reporting procedures linked to controlled feedback. "Free wheel" reporting can make Thomas Sample anxious. Causing him to believe that he should operate without doing so. Such practical controls should be supported by motivational controls. Emphasise the positive and negative consequences on his prestige, standing, acceptance and advancement, of conforming or otherwise.

SUPPORTING

Thomas Sample is not by nature a quick decision maker, although he can and will make decisions. However, to provide effective support, his boss must be prepared to give him sufficient time to consider any alternatives.

He may also need support if called upon to make harsh decisions that could lead to confrontation or negatively effect his popularity. It is important such support is overt. Despite Thomas Sample's orientation towards detail he is not a natural administrator. Consequently, efficient administrative support will usually be well received.

DELEGATING

Explanation and assurance that he can confer with, and refer to his boss, are core to effectively delegating to Thomas Sample. These aspects are particularly pertinent when delegating tasks that lie outside his normal sphere.

He enjoys roles that involve him with others and provide him with the opportunity of helping, advising or leading his colleagues. He is usually willing to accept full responsibility as long as the tasks and projects that fall within his particular area of expertise are clearly identified.

Be aware that Thomas Sample's orientation towards detail and specifics can often be misinterpreted as administrative competence. In reality administrative tasks, particularly of a routine nature, are inclined to bore him and result in lack of commitment and careless mistakes. The delegation of routine administrative roles should therefore be avoided. As should tasks that require him to work in isolation.

DISCIPLINING

The need to discipline can be forestalled if Thomas Sample is given clear goals. He will need reporting schedules to work to and be able to communicate frequently with his boss. Failure to provide any of the foregoing can result in a negatively defensive stance i.e. doing what is necessary to avoid retribution but no more.

If the need to take disciplinary action does arise, it is essential that all rules and procedures are adhered to. However a non-authoritarian, consultative approach is likely to be more effective in getting Thomas Sample to accept any action taken.

DEVELOPING

Thomas Sample's potential lies in his ability to utilise his expertise to lead, advise and assist others. Assuming average intelligence and intellect, he has the potential to fulfil a managerial role.

Training that is aimed at developing or enhancing specialisation, communication or interpersonal skills e.g. public presentations, will usually be well received and mutually beneficial. Such training should help increase his confidence and assertiveness. However attempts to improve his administrative and general organisational skills are likely to be less productive.



INTERVIEWER'S GUIDE: Thomas Sample

08/06/2012

Private & Confidential

INTERVIEWER'S GUIDE - PERSONAL PROFILE ANALYSIS

Thomas Sample

We recommend that the following questions be considered by the interviewer when meeting with Thomas Sample. These probing questions have been designed to assist the interviewer in gaining a more in-depth understanding of Thomas Sample, his strengths, limitations and behavioural style. This exploratory approach has been prompted by the contents of the PPA report.

The following series of questions can be used to verify the profile and the extent to which Thomas Sample is aware of his impact on others within the working environment. They are also designed to identify whether he is adaptable in terms of modifying his behaviour to meet the needs of colleagues.

- What situations at work please and motivate you the most?
- Describe two situations where, firstly, it has been necessary for you to take a very carefully considered decision and, secondly, where it was imperative for you to act immediately. How do you feel about the courses of action that you took? What was the final outcome?
- What are the most noticeable disadvantages, if any, of detail-orientation and being systematic and precise?
- What would your plan of action be if you were called upon to challenge others, get them to accept your authority and take harsh and unpopular strategic or disciplinary decisions?
- How risk averse are you? What is your normal approach to the assessment of risk, decision taking and appraising people and disciplining sub-standard performance?
- Describe the ideal manner in which your contributions to the team or organisation should be recognised and rewarded?
- What role and importance does personal popularity play in your system of values?
- Adhering strictly to policy, procedure, regulations and precedent would, many believe, have both a positive and negative influence on performance. Would you care to summarise these? How would these relate to your own role?
- Indications are that if you were in a position of authority you would ensure that all operational procedures were defined in detail and implemented systematically and conventionally. What would the immediate and longer terms limitations of this approach be?

And finally, is there anything else you would like to tell me that I have not asked about?



LEADERSHIP SKILLS: Thomas Sample

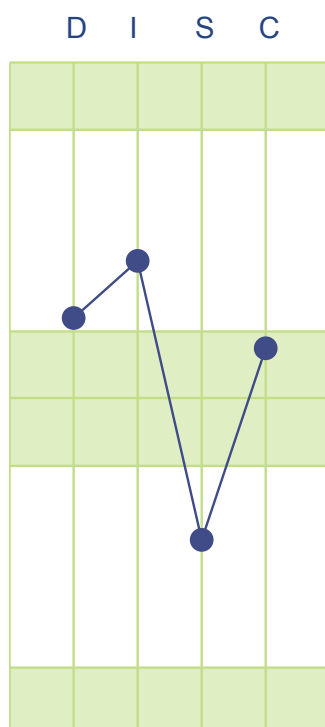
08/06/2012

Private & Confidential

Leaders possess a 'vision': a long term view of the shape of an organisation, a brand, product, service or project. This vision shapes other people's actions and decisions. Leaders enthuse and motivate people by the way they communicate this vision. They form great teams, some of whose members know more about specific areas than them. Leaders point their team in the right direction, through their vision; they set the ground rules while enabling a team and its members to achieve their full potential. They allow people to make mistakes - but not too many. They praise as well as correct.

Leaders act quickly to solve problems. They know enough about their business or particular organisational competences to be respected, but they don't get lost in detail. They walk the talk: they act in a way which consistently reflects what they say, creating trust and a reputation for integrity.

PERSONAL LEADERSHIP STYLE



Thomas Sample is likely to have good leadership characteristics for roles which are of a technical, specialist nature where policy and procedure are important. His leadership skills will be enhanced by good knowledge and experience of his field. He will perform best in an organisation whose culture is consultative, direct and logical.

His leadership potential will also depend on aspects of his emotional awareness and level of fluid intelligence.

Likely Leadership Strengths

- Absorbs and communicates factual information

- Achieves results based on facts, figures and logical thinking
- A good technical/specialist problem solver
- Complies with roles, policies and procedures
- Objective in monitoring and evaluating performance
- Enjoys a challenge and seeks variety in his role

Potential Leadership Limitations

- May procrastinate when making difficult decisions
- May not always set and monitor key tasks
- May be critical and a hard taskmaster with regards to quality
- May not set and control demanding objectives
- Could underestimate the complexity of a problem

General Communication

Thomas Sample is likely to be a good communicator who can maintain the interest of others through his enthusiasm. He will tend to express feelings and usually communicates in a non-antagonistic manner. Thomas Sample will generally appear self-assured and will communicate using facts and figures if he feels better results will be achieved.

Presentation Style

Thomas Sample is likely to be an enthusiastic presenter who is likely to interest others about his product or task if he has good knowledge of the area. There may be a tendency for Thomas Sample to present facts at a pace that others who are not as well versed in the subject may not be able to cope with.

Decision Making Style

Under normal circumstances, Thomas Sample is likely to be comfortable making decisions, especially in areas where he has experience and/or he has time to evaluate the situation first. However, Thomas Sample may hesitate to take difficult decisions involving people, particularly if such a decision could make Thomas Sample unpopular with his staff.

Meeting Deadlines and Time Management

Thomas Sample may prefer not to plan thoroughly and may make plans at the last minute. He is likely to be an active person who pursues stimulating situations and challenges. As a result, time management may be of the kind where requirements are met just before the deadline.

He is likely to prefer strategic planning rather than long-term, detailed planning as he may prefer to influence others favourably to 'buy' an idea or concept.

Goal Focus

Thomas Sample is generally motivated by the need to get things right, measurable goals, personal rewards and public recognition. Thus he may have the drive to satisfy and thereby impress others.

Administration

Whilst Thomas Sample will generally attend to detail, he may not necessarily be thorough and could dislike routine. This may result in him not always following a job through to its ultimate completion, especially where there is a heavy administrative workload. Thomas Sample may prefer to move on from one project to another, rather than to be involved long-term on any one aspect of work.

Planning and Problem Solving

Thomas Sample is likely to be a detailed problem solver, who enjoys situations involving change. He is likely to be creative and purposeful in meeting challenges, especially if the problem is of specific interest to him.

Ensuring Quality and Accuracy

Although Thomas Sample may be able to constantly produce work of a high standard and paying attention to detail, it will probably only remain a consistent hallmark of his work if he is given challenging and varied assignments. He may prefer to enlist the co-operation and support of others in ensuring quality and accuracy.

Handling Criticism and Aggression

This outgoing person is likely to rely on his natural assertiveness and persuasive skills in antagonistic situations. He will tend to handle himself confidently yet diplomatically when opposed by others and will usually succeed in maintaining favourable working relationships when handling sensitive and important objections. He is likely to accept warranted criticism positively and will not delay in implementing the required remedial steps. Thomas Sample will, however, counter unjustified criticism using all the relevant supporting data and facts to defend his standpoint. It should be noted that he could be hurt if he believed that others' criticism was aimed at him personally.

TRAINING AND DEVELOPMENT NEEDS

If Thomas Sample is an existing leader within the organisation and the above-mentioned limitations are evident, then we recommend that you consider providing him with the training recommended below, but only if such training has not previously been undertaken.

Decision Making

Competent decision makers have good judgement, particularly if the decision is tough. They are prepared to listen to others' views, discuss important issues, consider all the implications and have the confidence to take timely and shrewd decisions.

Because Thomas Sample has an innate need to both get things done and get things right he may procrastinate at times and as such would benefit from decision making training which covers the following:

- The decision making process - Analysing the situation/problem, checking for understanding, evaluating the alternatives, discussing ideas, formulating decision guidelines, calculating the risk, setting objectives and timescales, and implementing decisions;
- Listening and understanding - Its importance in decision making;
- Risk analysis - Allowing the decision maker to assess the likelihood of success without wasting too much time and effort by gathering facts;
- Innovation and judgement - The importance of ideas in decision making;
- Timing and communication - Bringing others into the process and carrying them along with it;

Listening

Good listeners have sufficient clarity of mind to be able to listen attentively, consider the content and respond positively and constructively.

As part of Thomas Sample's training in listening, it is important for him to understand 'The Listening Process' - it is not just about hearing, and should incorporate the following:

- Comprehending - Checking for understanding, confirming that the other person's views have been heard;
- Observing - Being aware of body language in order to identify the speaker's passion for what is being said and their feelings on the subject;
- Awareness - Of one's own body language, importance of showing interest, being alert to what is being said, indicating agreement or opposition without necessarily interrupting;
- Questioning - Developing the ability to ask questions and seek the opinion of others in an open-manner. Being prepared to listen to the response and realising that others are not always confident and competent communicators.



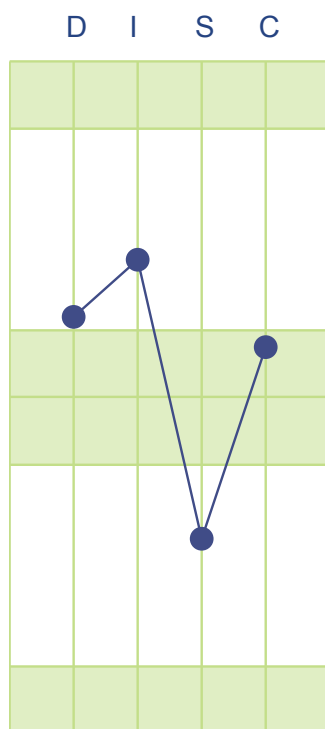
MANAGEMENT INTERVIEW QUESTIONNAIRE: Thomas Sample

08/06/2012
Private & Confidential

CHARACTERISTICS

Friendly, persuasive, participative, self-starter, direct, assertive, active, mobile, logical, systematic, sometimes careful, communicative, forceful, competitive, eager and alert.

MANAGEMENT COMPATIBILITY



Thomas Sample has the ability to motivate and direct an operation within his own area of expertise. He is likely to be specialist/technical by nature and as such prefers standard operating procedures to work from. He has the ability to make decisions and will not hesitate to do so if these decisions are within his area of knowledge. However, he may be reluctant to take decisions if he feels that he is being pressurised into areas which are outside his area of expertise. He is likely to be a detailed problem solver and because of his ability to communicate verbally and in writing should have no difficulty conveying his information and findings to others.

Thomas Sample's potential weaknesses in terms of a general management role are that he may be too specific and cautious for the role. If the position calls for quick action and decision making outside an area of expertise, this person may have difficulty coping with the function. If faced with such decisions he may prefer working with a superior who would be willing to offer the necessary support and reassurance on such occasions. There is a tendency for him to become bored with routine administrative tasks and as such may not always tie up the loose ends.

Thomas Sample is likely to be better suited to a management role within a specialist/technical area of expertise rather than a general position. There should be standard operating procedures to work from and decision making should be based on knowledge and expertise.

INTERVIEW HINTS

Thomas Sample is likely to interview well in a relaxed and easy going environment. Give him the opportunity to verbalise and ask questions. Assess whether he likely to be rules oriented and nit-picking and whether this aspect of his behaviour could enhance the position or on the other hand, could he frustrate colleagues or subordinates who are less specific and systematic than himself? As the interview progresses begin to place pressure on Thomas Sample. Challenge his observations whilst at the same time test his decision making. Could he cope with general decision making outside his area of expertise or would he need support in this area?

INTERVIEW QUESTIONS

We recommend that you follow your usual interview technique with regard to CV, education, experience, knowledge and other special needs. The following questions have been selected to assess Thomas Sample's potential shortfalls in relation to the selected type of role. The full battery of questions should be used.

Discussion objective "D"

Will Thomas Sample keep going even when he is strongly opposed or will he give way too easily.

- How do you feel when you fail to win your own way with people.
- Give me an instance when you felt you did not achieve what you wanted.
- How did you feel about that.
- Do you become more assertive when you are losing or do you give way.
- Give me examples of two occasions when you had to back down.
- How do you feel when you are trying to manage people who evade the issue.
- What do you do about it.

Notes:

Discussion objective "I"

Can Thomas Sample modify his behaviour in order to accommodate others and could his dislike of rejection get in the way of results?

- If you are managing a slow and unemotional person, how do you feel.
- How do you create a quick relationship with such people.
- Do you change your style with such people.
- If yes, what do you do.
- How do you feel when you have to manage a very aggressive person.
- Do you ever feel rejected.
- If yes, how do you overcome it.
- Have you ever felt demotivated by either your team or a superior.
- If yes, describe that person to me.

Notes:

Discussion objective "S"

As a result of Thomas Sample's need for variety and change does he take on more than he can cope with?

- Do you enjoy taking on new tasks.
- How do you ensure that you can fulfil all your obligations.
- Most people let others down at some stage, tell me about the last time you let someone down.
- How did that person react.
- What did you say.
- Explain what personal action you took to make sure that the same mistake does not occur again.
- Do you set yourself clear time objectives.
- Give me two or three instances where you failed to meet your time objectives.
- What did you do about it.

Notes:

Discussion objective "C"

Is Thomas Sample flexible enough for a management role?

- Do you enjoy coping with a variety of things at the same time.
- Tell me about the variation you think you would find in this job.
- Do you think managers have to make quick decisions in order to achieve results.
- Give me some instances of when you had to make quick decisions and tell me about the result.
- Are you usually a quick decision maker.
- Have you decided if you want this job.
- If yes, why. If no, why not.
- Do you think I am likely to offer you the job.
- Why do you think that.

Notes:

User Guidance

It should be noted that these questions are specifically designed for first interview stage only, i.e. initial screening. Further useful information for initial interviews can be obtained from a "Strengths and Limitations" report.

If this candidate is to be considered further, the PPA Profile report will provide additional detail. It includes information about likely behaviour under pressure, frustrations, how Thomas Sample is best motivated and the ideal style for his supervisor.



PERSONAL REVIEW: Thomas Sample

08/06/2012

Private & Confidential

PERSONAL STYLE

Thomas Sample is an integrative leader of others who uses persuasion and fact to get his point across. There is an inherent ability both to absorb and share information on a variety of subjects. He is naturally outgoing and assertive. However, while appearing to be somewhat lighthearted, this person will tend to abide by the rules. He can, in fact, be quite conventional in approach. Though detail-oriented, there is a need for variety in both tasks and situations. Thomas Sample is quite mobile and enjoys travelling.

He is normally assertive and positive but will give in to more authoritative personalities and established authority. Being a persuader rather than a director, the emphasis is on winning wars not battles i.e. this person will give in order to gain. A good promoter of images, he is a manipulator and motivator of people. He has a tendency to gravitate toward areas of endeavour which involve people rather than things.

Thomas Sample can, on occasions, be slightly erratic and will prefer to start rather than finish projects. While quite happy to make decisions based on fact, there is an indication that harsh and unpopular decisions will be avoided where possible. When absolutely necessary, the approach will be somewhat indirect with an effort made to shift blame/responsibility. This should not be read as a suggestion that he cannot make decisions. Thomas Sample is outgoing and gregarious by nature and gets on a first-name basis easily. He enjoys the limelight and public recognition of achievement.

DESCRIPTIVE WORDS

Friendly, verbal, communicative, positive, influential, persuasive, driving, competitive, inquisitive, self-starter, assertive, compliant, careful, systematic, precise, accurate, logical, restless, active, mobile and alert.

GENERAL CHARACTERISTICS

- Absorbs and communicates factual information.
- Achieves results based on facts, figures and logical thinking.
- Attentive to detail.
- Can influence and persuade others in a specialist/technical area of expertise.
- Confident in his area of competence.
- Has an interest in people and will communicate both verbally and in writing.
- A factual and logical problem solver.
- Wants a variety of challenging assignments.
- May get bogged down with detail and confuse those who are less inclined towards specifics.
- Dislikes trouble and hassle.
- May talk too much and fail to listen to the other person's point of view.
- May become defensive when threatened or criticised.
- May delay the decision-making-process if unsure, or if the decisions are outside his area of competence and expertise.

- On occasions, may need some administrative support.

TO MAXIMISE THOMAS SAMPLE'S POTENTIAL

- Agree objectives and realistic timescales then monitor his progress.
- Once the objectives have been negotiated, check for understanding and confirm things in writing.
- Provide challenging assignments.
- Give him personal attention, reassurance and standard-operating-procedures.
- If he is unsure, help him with the decision making process.
- Provide clear direction and encourage more independence.

RESPONSIBILITIES LIKELY TO BE APPROPRIATE TO THOMAS SAMPLE

- Achieving results based on factual information.
- Adhering to and enforcing rules and procedures.
- Communicating both verbally and in writing in a specific area of expertise.
- Motivating and enthusing others in a specialist/technical environment.
- Ensuring quality and standards are maintained at all times.
- Working in an environment where getting it right is of the utmost importance.



SALES INTERVIEW QUESTIONNAIRE:

Thomas Sample

08/06/2012

Private & Confidential

CHARACTERISTICS

Friendly, communicative, persuasive, inquisitive, assertive, active, eager, restless, sometimes careful, systematic, logical, driving, forceful and competitive.

SALES COMPATIBILITY

Thomas Sample's characteristics suggest that he is likely to be a good opener, fair closer, and technical presenter providing he has been given good training and product education.

The potential sales weaknesses showing in this profile, relate to this person's fear of rejection, trouble and hassle. As such, there may be times when he does not push the prospect hard enough and perhaps relies too heavily on verbal reasoning based on logic and facts. This could lead to objections due to confusion being caused by giving too much information. He is likely to prefer door openers to cold calling, may not ask for the order and could need reassurance from his superior.

With regular management support and good sales and product training, this person may have some potential in direct selling. It should however be noted that he is likely to give his best results in a technical/specialist or soft sell sales area.

INTERVIEW HINTS

Let him feel comfortable at the early stage of the interview, assess whether or not he listens to what you are saying or feels apart from you. He may be concentrating on what he is going to say next or searching for more questions to ask. Assess whether he is likely to take a direct line in selling, or is there a possibility that he may confuse prospects with too much fine detail. As the interview progresses begin to place pressure on Thomas Sample in order to assess whether he has the ability to cope with more aggressive individuals.

INTERVIEW QUESTIONS

We recommend that you follow your usual interview technique with regard to CV, education, experience, knowledge and other special needs. The following questions have been selected to assess Thomas Sample's potential shortfalls in relation to the selected type of role. The full battery of questions should be used.

Discussion objective "D"

Will Thomas Sample keep going even when he is strongly opposed or will he give way too easily?

- How do you feel when you fail to win your own way.
- Give me an instance when you did not win your way.
- How did you feel about that.

- Do you become more assertive when you are losing or do you give way.
- Give me an example of an occasion(s) when you had to back down.
- How do you feel when you are trying to sell to a buyer who evades the issue.
- What do you do about it.

Notes:

Discussion objective "I"

Can Thomas Sample modify his behaviour in order to accommodate others and could his dislike of rejection get in the way of results?

- If you are selling to a slow and unemotional person, how do you feel.
- How do you create a quick relationship with such people.
- Do you change your style with such people.
- If yes, what do you do.
- What about selling to a very aggressive person, how do you feel.
- Do you ever feel rejected.
- If yes, how do you overcome it.
- Have you ever felt demotivated by a boss.
- If yes, describe that boss to me.

Notes:

Discussion objective "S"

As a result of Thomas Sample's need for variety and change does he take on more than he can cope with?

- Do you enjoy taking on new tasks.
- How do you ensure that you can fulfil all your obligations.
- Most people let others down at some stage, tell me about the last time you let someone down.
- How did that person react.
- What did you say.
- Explain what personal action you took to make sure that the same mistake does not occur again.

Notes:

Discussion objective "C"

Is Thomas Sample flexible enough for a sales role?

- Do you enjoy coping with a variety of things at the same time.
- Tell me about the variation you think you would find in this job.
- Do you think sales people have to make quick decisions to gain sales.
- Give me some instances of how and when a sales person would decide to try to close a deal.
- Are you a quick decision taker.
- Give me some occasions when you had to take quick decisions.
- Have you decided if you want this job.
- If yes, why. If no, why not.

Notes:

User Guidance

It should be noted that these questions are specifically designed for first interview stage only, i.e. initial screening. Further useful information for initial interviews can be obtained from a "Strengths and Limitations" report.

If this candidate is to be considered further, the PPA Profile report will provide additional detail. It includes information about likely behaviour under pressure, frustrations, how Thomas Sample is best motivated and the ideal style for his supervisor.