

Report für
Andrew Jones

Ac-datum 09/16/2013



Management, Entwicklung und Bindung



REPORT FÜR
Andrew Jones

AC-DATUM
09/16/2013

RELIABILITÄT - 99.2%
Antworten sind
mit großer
Wahrscheinlichkeit
ehrlich und genau

FIRMA
Harrison Assessments
Int'l Limited



Einleitung

Dieser Report ermöglicht es Andrew Jones's Vorgesetzten, seine Stärken besser zu nutzen, Schwächen besser zu neutralisieren und eine langfristig positive Beziehung zum Mitarbeiter aufzubauen, was zu einer geringeren Mitarbeiterfluktuation führen kann. Die Faktoren werden in notwendige, wichtige und andere Faktoren eingeteilt, was dem Vorgesetzten ermöglicht, sich zunächst auf die essenziellen Faktoren zu konzentrieren.

Die wichtigsten Faktoren, die Sie beachten sollten:

- Andrew Jones's Ausblick auf die Zukunft ist äußerst optimistisch und positiv. Unterstützen Sie diese Haltung wann immer möglich, denn dies hebt wahrscheinlich die Arbeitsmoral.
- Andrew Jones hat ein sehr starkes Bedürfnis, anderen zu helfen.
- Geben Sie ihm die Möglichkeit, anderen zu helfen, um zu motivieren oder zu belohnen.
- Wenn Andrew Jones gute Leistungen bringt, sollten Sie ihm Möglichkeiten zu mehr Selbstständigkeit bieten.
- Andrew Jones hat möglicherweise eine deutliche Tendenz zu sehr großer Toleranz. Andrew Jones hat möglicherweise Schwierigkeiten damit, seine Mitarbeiter dazu zu bringen, Regeln zu befolgen oder sich an der Leistungsgrenze einzusetzen. Prüfen Sie dies und unterstützen Sie Andrew Jones, ggf. dabei, mehr Durchsetzungsvermögen zu zeigen.

Wichtige Faktoren, die Sie beachten können:

- Sie sollten, wann immer möglich, Andrew Jones die Gelegenheit geben, neue Menschen zu treffen und mit ihnen zu kommunizieren. Sollte es in der Aufgabe nicht so wichtig sein, die sozialen Kontakte gut zu pflegen, könnten diese Treffen auch von den eigentlich wichtigen Aufgaben ablenken.
- Andrew Jones hat das starke Bedürfnis, Entscheidungskompetenz zu bekommen. Um Andrew Jones zu motivieren oder zu belohnen, sollten Sie ihm Aussichten auf mehr Verantwortung geben. Wenn Sie Andrew Jones weiter beschäftigen wollen, müssen Sie wahrscheinlich einen Karriereweg vorzeichnen, der die Übernahme von mehr Verantwortung beinhaltet. Andererseits sollten Sie sicherstellen, dass Andrew Jones's Kenntnisse und Erfahrungen für den jeweiligen Schritt der wachsenden Verantwortung ausreichend entwickelt sind.
- Geben Sie klar vor, bei welcher Art von Entscheidungen Zusammenarbeit notwendig oder nützlich ist.

- Andrew Jones hat sehr viel Freude daran, die Eigeninitiative zu zeigen. Um zu motivieren oder zu belohnen, sollten Sie ihm oft Möglichkeit zur Eigeninitiative geben. Es ist wichtig, diese Möglichkeiten zu eröffnen. Sonst könnte sich Andrew Jones vielleicht nach einem anderen Arbeitgeber umschauchen wollen. Legen Sie klar fest, welche Initiative er ergreifen darf und unterlegen Sie dies mit Beispielen. Wenn Andrew Jones eine starke fachliche Eignung für diese Position aufweist, liegen seine Initiativen wahrscheinlich genau richtig. Wenn sich Andrew Jones's Erfahrungen und Fähigkeiten jedoch noch im Entwicklungsstadium befinden, sollten Sie kontrollieren, ob er im Rahmen der Vorgaben bleibt. Ansonsten könnten die Initiativen an den Erwartungen vorbeigehen.
- Andrew Jones hat ein starkes Bedürfnis nach einer herausfordernden Arbeit. Wenn dieses Bedürfnis nicht erfüllt wird, wird Andrew Jones wahrscheinlich nach einem anderen Arbeitgeber suchen. Daher müssen Sie ihm regelmäßig neue Herausforderungen stellen, um Andrew Jones gut zu managen. Wenn Andrew Jones tief greifende Berufserfahrungen und Kenntnisse hat, sollten Sie ihm ermöglichen, sich schwierigen Herausforderungen zu stellen. Wenn sich Andrew Jones's Erfahrungen und Fähigkeiten noch entwickeln, sollten Sie nach und nach immer schwierigere Aufgaben stellen und den Fortschritt beobachten.
- Andrew Jones hat ein ausgeprägtes Bedürfnis nach einer Stelle, von der er überzeugt ist, dass sie der Gesellschaft zu Gute kommt. Wenn möglich sollten Sie ihm Projekte anbieten, von denen er das Gefühl hat, dass das Ergebnis der Gesellschaft zu Gute kommt.
- Andrew Jones lässt sich stark dadurch motiviert, andere zu führen. Sie können solche Chancen als Belohnung für gute Leistungen bieten. Andrew Jones's starkes Bedürfnis nach einer Führungsfunktion ist wahrscheinlich nützlich, wenn Sie den Autoritätsrahmen klar umreißen und er die nötigen Erfahrungen und Kenntnisse mitbringt.
- Andrew Jones zieht es möglicherweise vor, Pläne und Strategien nicht auf potenzielle Schwachstellen hin untersuchen zu müssen. Daher wäre es das Beste, wenn er Input von anderen erhält, bevor er wichtige strategische Entscheidungen trifft.

Andere mögliche Faktoren, die beachtet werden können:

- Andrew Jones ist wahrscheinlich gut im Brainstorming. Indem Sie Andrew Jones dazu motivieren, seine Ideen in formellen oder informellen Brainstormings zu äußern, wird er gut motiviert und wird gleichzeitig einige gute Ideen produzieren.
- Andrew Jones hat Freude daran, Fakten und Situationen zu analysieren. Bieten Sie möglichst häufig Gelegenheit dazu.
- Andrew Jones muss manchmal vielleicht etwas zur Zusammenarbeit motiviert werden.
- Geben Sie Andrew Jones doch bewusst die Möglichkeit, seine Sichtweise darzustellen und Einfluss auf andere auszuüben. Hören Sie genau zu, danken Sie ihm für die Ideen und reagieren Sie entsprechend.
- Andrew Jones hat ein gewisses Bedürfnis nach Anerkennung.
- Andrew Jones vertritt seine Ziele enthusiastisch. Fragen Sie Andrew Jones nach seinen Zielen. Versuchen Sie, Andrew Jones's Hauptziele genau zu verstehen und erkennen Sie jedes dieser Ziele an. Dann besprechen Sie, wie Andrew Jones's Ziele in dieser Position erreicht werden können.