



Raport *PRISM*'Foundation'

POUFNE

Osoba, dla której przygotowano raport:

Sample Foundation

26-11-2015

Wykorzystywanie odkryć neurologii do osiągnięcia wybitnych rezultatów w sferze osobistej i zawodowej

Informacje zawarte w tym dokumencie są objęte prawami autorskimi Centrum Neurologii Stosowanej i nie mogą być edytowane, modyfikowane czy powielane w żadnej innej formie bez pisemnego zezwolenia jego wydawców.

POUFNE

Treść raportu *PRISM*:

Rozdział 1. Wprowadzenie

- W jaki sposób PRISM może mnie wesprzeć?
- Dlaczego PRISM jest wyjątkowy?
- Interpretacja Twojego raportu PRISM

Rozdział 2. Profil Personalny

- Twoja 8-wymiarowa Mapa PRISM
- Kluczowe cechy poszczególnych wymiarów

Rozdział 5. Profil preferencji środowiska pracy

- Profil preferencji środowiska pracy
- Przegląd uzdolnień zawodowych
- Środowisko pracy - przewidywane rezultaty

Rozdział 6. Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów PRISM



W jaki sposób PRISM może mnie wesprzeć?

Witaj,

Wypełniony przez Ciebie kwestionariusz *PRISM* związany jest z Twoimi preferencjami behawioralnymi. Otrzymany przez Ciebie raport zawiera informację zwrotną opartą o analizę udzielonych przez Ciebie w tym kwestionariuszu odpowiedzi. Warto podkreślić, że raport *PRISM* stanowi opis i podsumowanie tego, w jaki sposób Ty postrzegasz siebie, a nie tego, jak widzą Cię inni.

Należy pamiętać, że żadne narzędzie służące do generowania profili nie jest całkowicie nieomyślne. Tak, jak w przypadku wszelkich innych tego typu narzędzi, trafność niniejszego raportu zależy od stopnia szczerości i dokładności w dokonywaniu wyborów i formułowaniu odpowiedzi w kwestionariuszu.

Nadrzędnym celem tego raportu jest pomoc Tobie w lepszym zrozumieniu siebie i Twoich preferencji behawioralnych, po to byś jak najlepiej mógł wykorzystać swoje silne strony oraz zminimalizować ich negatywny wpływ, w przypadku, gdy będą zbyt nasilone. Im lepiej zrozumiesz, w jaki sposób podchodzisz do różnych sytuacji, tym bardziej efektywnie będziesz wykorzystywał swój potencjał i tym częściej będziesz podejmować decyzje prowadzące do lepszych rezultatów. Dzięki lepszym poznawaniu siebie krok po kroku będziesz wiedzieć więcej o sobie, o swoich silnych stronach i obszarach wymagających rozwoju.

Na początek dobrze jest zarezerwować sobie trochę czasu na dokładne zapoznanie się z raportem. Zwróć uwagę na to, w jaki sposób raport opisuje Ciebie. Przejrzyj go kilkakrotnie i zakresł te stwierdzenia, które według Ciebie są najbardziej trafne.

W następnej kolejności możesz zaznaczyć te stwierdzenia lub fragmenty, które Cię zaskoczyły i te, które wskazują na obszary wymagające poprawy lub rozwoju. Możesz także przedyskutować te fragmenty raportu z osobami, które Cię znają i zapytać, czy w ich opinii trafnie opisują one Ciebie. Należy wziąć pod uwagę, że żadne narzędzie nie zna Ciebie lepiej, niż Ty sam. Jednak jeżeli pewne fragmenty raportu wydają Ci się niezgodne z prawdą, omów je z bliską osobą, która bardzo dobrze Cię zna, gdyż istnieje możliwość, że dotąd nie dostrzegłeś niektórych aspektów swojego zachowania.

Po uważnym przestudiowaniu raportu istotne jest sporządzenie listy tych obszarów, na których warto się skoncentrować aby móc podnieść efektywność swojej pracy, a także wprowadzić zmiany w życiu prywatnym. Przyjrzyj się dokładnie swojej obecnej sytuacji i ustal kilka realnych celów, dzięki którym zwiększysz swoją efektywność. W szczególności zaplanuj, jakie działania zamierzasz podjąć, aby zapobiec albo ustrzec się przed tymi zachowaniami, które mogą negatywnie wpłynąć na wyniki Twojej pracy w przyszłości.

Mam nadzieję, że uznasz ten raport za pouczający i satysfakcjonujący.



PRISM Brain Mapping

Dlaczego PRISM jest wyjątkowy?

PRISM jest opartym na osiągnięciach neurologii narzędziem przeznaczonym do identyfikacji preferencji behawioralnych, które są bezpośrednio powiązane z relacjami interpersonalnymi i wynikami osiąganymi w pracy.

Neurolodzy - których największe odkrycia przypadają na ostatnie 10-15 lat - udowodnili, że mózg jest niesamowicie elastyczny, jeżeli chodzi o możliwość dostosowania się i zmiany. Narzędzie *PRISM* koncentruje się nie tylko na budowie funkcjonalnej mózgu, ale także na tym, w jaki sposób sieci połączeń nerwowych oddziałują wzajemnie poprzez substancje chemiczne, takie jak dopamina, glutaminian, serotonina, noradrenalina, testosteron i estrogen, w celu wykreowania konkretnego zachowania. Nowoczesna neurologia opiera się na założeniu, że nasze myśli, odczucia, percepcje i zachowania stanowią efekt procesów komunikacji pomiędzy komórkami mózgu, odbywającej się za pomocą impulsów elektrycznych i substancji chemicznych. Dzięki tym odkryciom możliwe było stworzenie narzędzia *PRISM*, które opiera się na tych właśnie założeniach.

Narzędzie *PRISM*, w przeciwieństwie do wielu tradycyjnych testów, nie opiera się na żadnym modelu teoretycznym, lecz bada to, co ludzie lubią robić i następnie dopasowuje adekwatne cechy zachowań, które tym czynnościom odpowiadają. Wyniki badań wskazują na to, że ludzie którzy w środowisku pracy pełnią role oraz wykonują zadania odpowiadające ich zainteresowaniom, odnajdują większą satysfakcję z pracy, a także są bardziej efektywni i zmotywowani od osób, które nie mają możliwości wykorzystania swojego potencjału. Powierzając ludziom role i zadania zgodne z ich zainteresowaniami można zatem zwiększyć poziom osiąganych przez nich wyników i zwiększyć ich szanse na zawodowy sukces. Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzone przez zespół Harvard Business Review, które mówią że fluktuacja pracowników zwiększa się niemal dwukrotnie w przypadku, gdy stopień dopasowania pracownika do roli nie był brany pod uwagę w momencie zatrudnienia. Wyniki wspomnianych badań wskazują także na to, że 80% rotacji pracowników wynika z błędów popełnianych w trakcie procesów rekrutacji i selekcji.

Aby zwiększyć czytelność narzędzia i ułatwić interpretację wyników, zastosowano kolory ilustrujące preferencje behawioralne. Chociaż model *PRISM* stanowi jedynie metaforę funkcjonowania mózgu, mapy *PRISM* reprezentują dynamiczne interakcje zachodzące w mózgu i oparte są o zasadę mówiącą, że żadna z części mózgu nie odpowiada tylko i wyłącznie za jedną czynność i żadna z części mózgu nie funkcjonuje samodzielnie. Wszystkie nasze myśli, emocje i działania są wynikiem współpracy różnych jego obszarów.



Dlaczego PRISM jest wyjątkowy? [Kontynuacja]

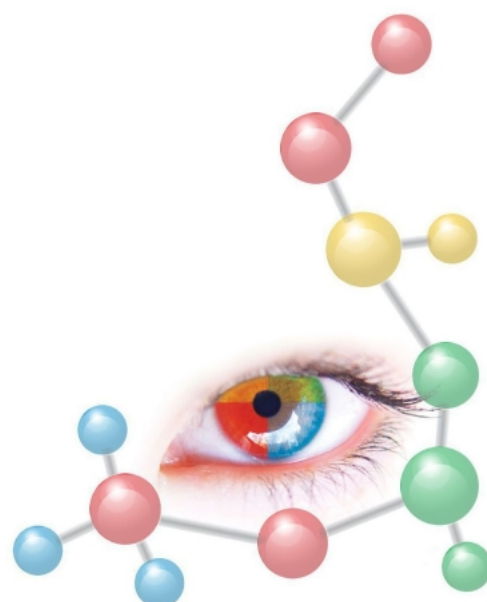
Diagram (koło) *PRISM* obrazuje relację pomiędzy prawą (kolor zielony i niebieski) a lewą (kolor złoty i czerwony) półkulą mózgu, jak również pomiędzy przednią częścią mózgu - korą motoryczną (kolor złoty i zielony) a tylną częścią mózgu - korą sensoryczną (kolor czerwony i niebieski). Obszar czerwony i złoty wskazuje na to, w jaki sposób badana osoba będzie się zachowywać, gdy zostanie zaangażowana w zadania wymagające osiągnięcia wymiernych rezultatów lub gdy znajdzie się pod presją. Obszar zielony i niebieski wskazuje na to, jakie tendencje w zachowaniach badana osoba będzie wykazywać w sytuacjach społecznych, które będą wymagały nawiązania relacji z innymi. W przypadku, gdy dana osoba „przełącza się” z obszaru decyzyjnego na obszar społeczny, może prezentować różne, a wręcz przeciwstawne zachowania.

Wiele testów osobowości lub testów oceny bazuje na „dwubiegunowym” systemie (ktoś jest taki LUB taki). Na przykład określają one człowieka jako introwertyka lub ekstrawertyka. *PRISM* różni się od takich narzędzi metodą gromadzenia danych i pozwala na uwzględnienie niuansów, zamiast „szufladkowania”, jakie ma miejsce w przypadku „dwubiegunowych” metod.

Oprócz identyfikacji 8 wymiarów behawioralnych, raport ‘Profesjonalny’ oraz ‘Personalny’ *PRISM* identyfikuje i mierzy 26 kluczowych preferencji badanych osób w środowisku pracy. Otrzymane dzięki *PRISM* informacje pozwalają zatem na ustalenie wielu wzajemnych zależności pomiędzy zachowaniami naturalnymi, a tymi prezentowanymi w sytuacjach zawodowych.

Raport *PRISM* umożliwia również wgląd i rozważenie Twoich preferencji behawioralnych z różnych punktów widzenia. Jako dodatek do podstawowego raportu *PRISM* możesz otrzymać także wyniki Testu Inteligencji Emocjonalnej oraz ‘Testu Wielkiej Piątki’, opartego o jeden z najszerzej stosowany i akceptowany model osobowości.

‘Profesjonalny’ raport *PRISM* posiada kilka dodatkowych udogodnień. Na przykład umożliwia przeprowadzenie procesu oceny 360o z możliwością włączenia ogólnych i kluczowych kompetencji. Umożliwia także stworzenie map dla zespołów i przeprowadzenie benchmarkingu zespołowego. Istnieje także możliwość przeprowadzenia diagnozy zespołu, dzięki czemu można dokonać pomiaru efektywności działania zespołu oraz jakości relacji interpersonalnych wewnątrz niego. Aby uzyskać więcej informacji na temat wspomnianych możliwości, proszę skontaktować się z Praktykiem *PRISM*.



Interpretacja Twojego raportu PRISM

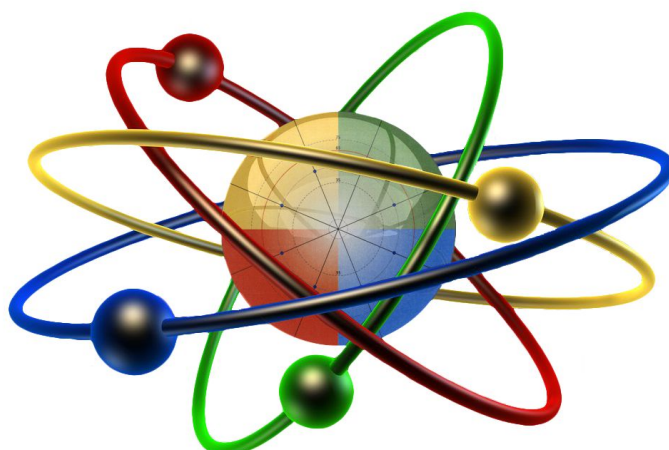
Raport 'Profesjonalny' oraz 'Personalny' PRISM umożliwia wygenerowanie trzech 'map' indywidualnych preferencji behawioralnych. Wspomniane mapy to mapa: 'Bazowa', 'Adaptacyjna' i 'Zgodności'.

Mapa 'Bazowa' może być opisana jako 'prawdziwy Ty'; pokazuje Twoje naturalne zachowania, lub też zachowania, które prezentujesz gdy znajdujesz się pod presją. Innymi słowy mapa ta obrazuje jak zachowujesz się gdy jesteś albo zrelaksowany i możesz zachowywać się swobodnie, lub w sytuacji w której jesteś zestresowany i nie zadajesz sobie trudu, by kontrolować swoje zachowanie na tyle, aby było jak najbardziej poprawne. Mapa ta bierze także pod uwagę stopień, w jakim czujesz się komfortowo w stosunku do określonych zachowań. Jakkolwiek mapa ta pokazuje najbardziej odpowiadający Tobie wzorzec zachowań, z pewnością dostrzegasz konieczność ich adaptacji w pewnych sytuacjach do wymogów codziennego funkcjonowania.

Mapa 'Adaptacyjna' prezentuje wzorce zachowań wypracowane przez Ciebie na przestrzeni lat podczas interakcji ze światem zewnętrznym. Mapa ta obrazuje, w jaki sposób uważasz, że powinienieś zmodyfikować swoje naturalne zachowanie, aby osiągnąć sukces w danym środowisku, na przykład: to, co uważasz, że inni oczekują od Ciebie, lub jak uważasz że powinienieś się względem nich zachować. Innymi słowy, jest to zestaw wzorców zachowań, które „pożyczasz sobie” czasami, gdy chcesz osiągnąć cel, na przykład w środowisku pracy. Mapa „'Adaptacyjna' pokazuje także na ile Twoje zachowanie w takich sytuacjach odbiega od naturalnie preferowanego, zatem mapa ta może znajdować się zarówno w środku, jak i poza granicami

mapy 'Bazowej'. W przypadku, gdy znacznie odbiega ona od granicy mapy 'Bazowej' w kierunku do środka diagramu (koła), oznacza to, że możesz niekiedy odczuwać frustrację nie mogąc w pełni wykorzystać swojego potencjału w środowisku, w którym się znajdujesz. Z drugiej strony, jeżeli mapa 'Adaptacyjna' wykracza poza granice mapy 'Bazowej' w kierunku na zewnątrz diagramu, oznacza to, że możesz czasem odczuwać stres, zwłaszcza kiedy musisz dostosowywać swoje zachowanie przez długi czas.

Tak, jak w przypadku innych osób, Twoje zachowanie nie jest w całości odzwierciedleniem ani 'Bazowej', ani też 'Adaptacyjnej' mapy, które są wykorzystywane przez Ciebie w relatywnie niewielkiej proporcji czasu. Dlatego też Twój raport uwzględnia także trzecią mapę 'Zgodności', która bierze pod uwagę takie Twoje zachowania, które są zgodne zarówno z mapą 'Bazową', jak i 'Adaptacyjną.' Mapa 'Zgodności' obrazuje więc to, w jaki sposób zachowujesz się przez większość czasu - tym samym jest to obraz Twojego zachowania, jaki prawdopodobnie widzą inni.



Nazwa: Sample Foundation

Stanowisko:

Data kwestionariusza: 12/11/2008

Data raportu: 2015-11-26

ANALIZA

Rozważny, Systematyczny, Skrupulatny
Dokładny, Analityczny, Przenikliwy

PRISM

BRAIN MAPPING

Adaptacyjna

Bazowa

Zgodności

Benchmark

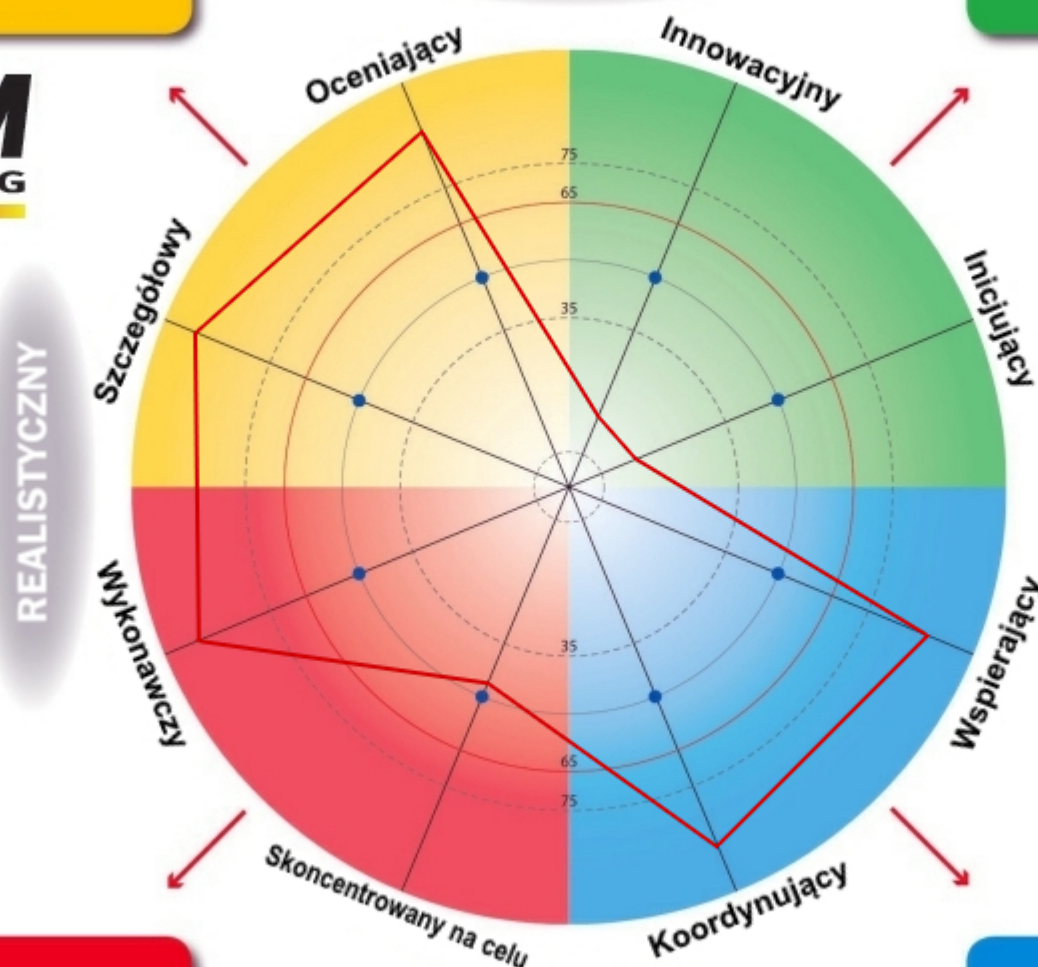
	Adaptacyjna	Bazowa	Zgodności	Benchmark
Ino	11			
Ini	10			
Wsp	92			
Ko	92			
Sk	46			
Wyk	95			
Sz	96			
Oc	91			

DYNAMIZM

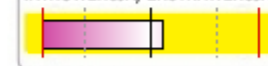
Energiczny, Konkurencyjny, Ambitny,
Stanowczy, Wymagający,
Rzucający wyzwania

DECYZYJNY**EKSPRESJA**

Inspirujący, Kreatywny, Obdarzony
wyobraźnią, Przekonywujący,
Optymistyczny, Żywoćny

**WARTOŚCI KWADRANTÓW**

Adaptacyjna	Bazowa	Zgodności	Benchmark
Wymagane i testowane	10	Wymagane i testowane	
	92		
	70		
	94		

INTROWERSJA/EKSTRAWERSJA

Proszę skontaktować się z regionalnym
Praktykiem PRISM, aby uaktualnić Raport do
poziomu 'Personalnego' lub 'Profesjonalnego'

STABILNOŚĆ

Wspierający, Cierpliwy, Opiekuńczy,
Współpracujący, Rzetelny, Uprzejmy

Ważne: Żadne narzędzie służące do generowania profili, w tym również PRISM, nie powinno być wykorzystywane do podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia lub wyboru ścieżki rozwoju pracownika, bez wsparcia innych technik. Prawa Autorskie do tego dokumentu, począwszy od 2002 roku, posiada Centrum Neurologii Stosowanej. Powielanie możliwe tylko na prawach licencji. www.prismbrainmapping.com info@prismbrainmapping.com

SKEW: 6,1%

Kluczowe cechy poszczególnych wymiarów

Wymiar	Cechy	
	Silne strony	Potencjalne słabości, jeżeli mocne strony będą zbyt nasilone
Innowacyjny	Ma bogatą wyobraźnię i myśli innowacyjnie. Generuje pomysły i koncepcje. Wizualizuje rezultaty. Kreuje oryginalne rozwiązania. Nieortodoksyjny, bogaty w pomysły i radykalny.	Rzadko przykłada wagę do szczegółów. Ma trudności w objaśnieniu swoich pomysłów. Nieobecny i zapominalski. Nie lubi krytyki i postępowania według narzuconych zasad. Może być kapryśny i samowolny.
Inicjujący	Towarzyski, żywotny i zabawny. Dosadny i przekonujący. Łatwo nawiązuje relacje. Pogodny, radosny i dowcipny. Dobry w prowadzeniu negocjacji typu 'wygrana-wygrana'.	Zbyt optymistyczny i nierealistyczny. Nie doprowadza zadań do końca lub nie osiąga założonych rezultatów. Łatwo się nudzi i rozprasza. Gwałtownie i impulsywnie podejmuje decyzje.
Wspierający	Życzliwy, zgodny i opiekuńczy. Wspiera innych. Dobrze radzi sobie z rutynową pracą. Pogodny i przychylny. Taktowny, uprzejmy i współczujący.	Nie lubi konfliktów i agresywnych osób. Nieasertywny i nadwrażliwy. Czuje się niekomfortowo podejmując trudne decyzje. Nie lubi presji lub szybkiego tempa. Niezbyt komfortowo czuje się w obliczu zmian.
Koordynujący	Potrafi dobrze wykorzystać umiejętności innych osób. Zachęca do dzielenia się opiniami i partycypacji. Ma szerokie horyzonty myślowe i ceni współpracę. Spokojny pod presją. Konsultatywny i z otwartym umysłem.	Brakuje mu energii i niezależności w myśleniu. Zbyt polega na osiągnięciu porozumienia. Swobodny i nieformalny. Może wydawać się nazbyt rozluźniony. Zbyt tolerancyjny w stosunku do nieodpowiedniego zachowania.
Skoncentrowany na celu	Dosadny, bezpośredni, dynamiczny i dominujący. Autorytatywny, stanowczy i rzucający wyzwania. Dobrze radzi sobie w niekorzystnych warunkach. Motywuje go dążenie do zwycięstwa i osiągnięcie wysokiego statusu. Posiada umiejętności twardego negocjowania.	Porywczy, łatwo się denerwuje. Prowokujący i skory do kłótni. Kiepski słuchacz, gdy znajduje się pod presją. Nieufny wobec innych ludzi. Szybko się denerwuje i wybucha.
Wykonawczy	Samodzielny i przedsiębiorczy. Niezależny i zmotywowany. Praktyczny, zdecydowany i autokratyczny. Dobrze pracuje pod presją. Lubi strukturę i dobrą organizację.	Może zbyt konkurować o status czy pozycję. Nieelastyczny i zdeterminowany. Czuje się niekomfortowo w obliczu nagłej zmiany. Frustruje go brak zaangażowania u współpracowników. Niewrażliwy na potrzeby emocjonalne innych.
Szczegółowy	Przykłada dużą uwagę do szczegółów i dokładności. Sumienny i skrupulatny, staranny i systematyczny. Dobry w prezentowaniu skomplikowanych danych.	Pedantyczny i powolny. Nie lubi delegować pracy. Trudno nawiązać mu kontakt z nieznanymi. Nietolerancyjny względem błędów lub dezorganizacji. Sklonny do nadmiernego niepokojenia się lub obawy.
Oceniający	Weryfikuje prawdziwość danych. Rozważa za i przeciw wszystkich możliwych rozwiązań. Nie akceptuje rzeczy „od ręki”. Podejmuje decyzje po wnikliwej analizie faktów. Bezstronny i nie poddający się emocjom.	Może wydawać się sceptyczny i cyniczny. Może być zniechęcający i negatywny. Wydaje się być obojętny na uczucia innych. Powolny i ostrożny w decyzjach. Niechętny w stosunku do nowych, niewypróbowanych pomysłów.

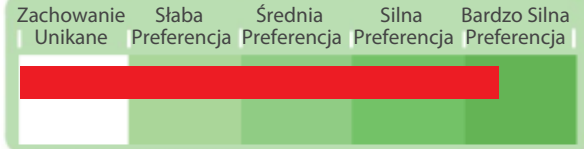
Profil preferencji środowiska pracy

Niniejszy raport podsumowuje Twoje naturalne preferencje zawodowe i umieszcza je na skali poczynając od 'Unikanego Zachowania', to znaczy zachowania, z którym nie będziesz się czuć komfortowo w środowisku pracy, aż do 'Bardzo silnej preferencji', to znaczy zachowania które prezentujesz przez większość czasu, ale które może zbyt często się nasilić w sytuacji konfliktu lub pozostawania pod dużą presją i wówczas może negatywnie wpływać na produktywność. Ten raport odzwierciedla ujawnione przez Ciebie preferencje. To, czy będziesz świadomie prezentować określone zachowania, zależy także od różnych czynników, takich jak kultura organizacyjna oraz sposób, w jaki kierujesz nimi na co dzień. Istotne jest także, aby pamiętać, że ludzie zmieniają swoje zachowania w sytuacjach społecznych i zawodowych. Dana osoba prywatnie może być 'towarzyska' i 'rozmowna', ale może być także 'wymagająca' i 'bezpośrednia', w sytuacji zaangażowania w ważny zawodowy projekt.



Profil preferencji środowiska pracy [Kontynuacja]

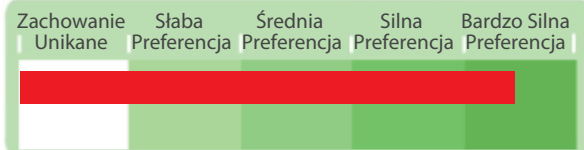
Jest osobą ostrożną, ale nie tchórzliwą, podejmuje dobrze przemyślane, wnikliwe decyzje.



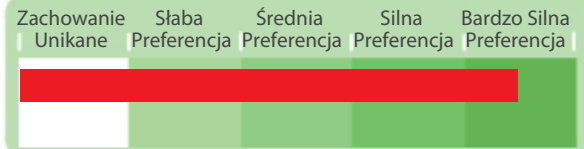
Jest osobą opanowaną, stabilną i spokojną postępuje racjonalnie i posiada wysoki stopień odporności na stres i presję środowiska.



Komfortowo czuje się samodzielnie pracując, aby osiągać trudne cele albo dotrzymywać krótkich terminów wykonania zadań. Lubi pracować w dynamicznym, wymagającym środowisku nastawionym na rezultaty.



Ma zdolność do koncentrowania się przez długi czas na dużych ilościach złożonych informacji, czy danych. Przykłada dużą uwagę do reguł, instrukcji i szczegółowych specyfikacji.



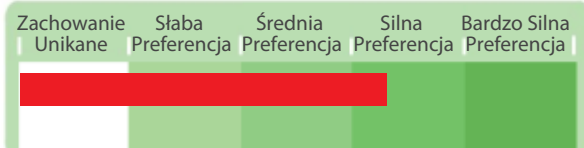
Potrafi budować konsensus w grupie i robić dobry użytek z umiejętności innych ludzi. Konsultuje się z innymi i umożliwia im branie udziału w procesie decyzyjnym.



Tworzy innowacyjne i kreatywne pomysły i rozwiązania, potrafi wizualizować wyniki lub efekty projektów.



Potrafi adaptować się do rozmaitych sytuacji i toleruje krytykę oraz przyjmuje wyzwania. Potrafi utrzymać stały poziom osiąganych wyników w trudnych warunkach oraz kiedy znajduje się pod znaczną presją.



Profil preferencji środowiska pracy [Kontynuacja]

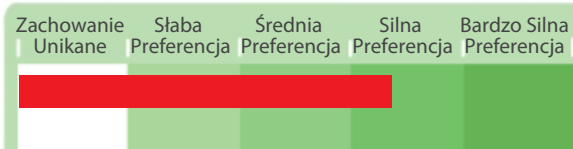
Jest osobą pogodną, rozmowną i towarzyską w stosunku do nieznajomych. Posiada silną potrzebę interakcji międzyludzkich przez większość czasu.



Podejmuje i wdraża niepopularne decyzje, pomimo silnej opozycji. Konfrontuje lub rzuca wyzwania innym w bezpośredni lub prowokatorski sposób.



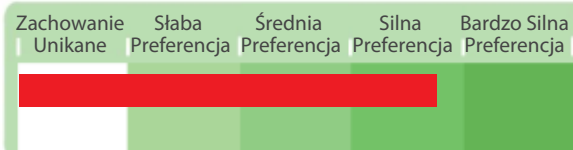
Jest osobą współczującą, współpracującą i taktowną, posiada silną preferencję do brania pod uwagę innych i odnoszenia się do nich w tolerancyjny i uprzejmy sposób.



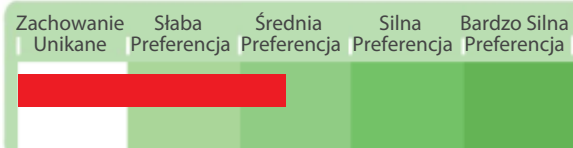
Jest osobą niezależną, bezpośrednią i wymagającą i posiada silną preferencję do odnoszenia się do innych w sposób zdecydowany, chłodny i konkretny.



Posiada wysoki poziom motywacji i okazuje wysoki stopień zaangażowania do osiągania długoterminowych celów, do których dąży, pomimo przeszkód lub niepowodzeń.

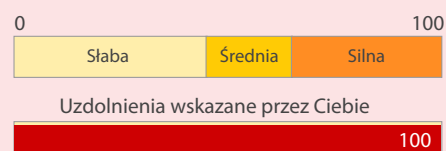


Posiada umiejętność do przekonywania innych do zmiany ich punktu widzenia, przystosowania się do nowej sytuacji, albo zachęcania do podejmowania działania.

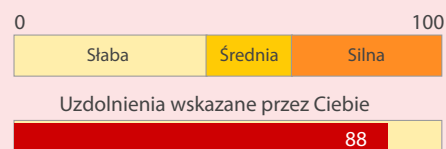


Przegląd uzdolnień zawodowych

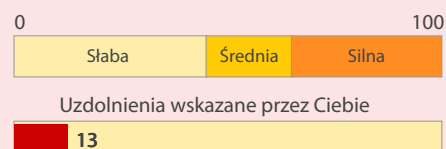
Praktyczny i Techniczny: Lubi wykonywać praktyczne czynności i preferuje środowisko pracy, w którym można wykorzystać nie tylko techniczne i specjalistyczne kompetencje, ale również wykonywać taką pracę, dzięki której powstają namacalne rezultaty, jak na przykład konstruowanie lub naprawianie rzeczy. Posiada uzdolnienia do pracy z narzędziami i do obsługi maszyn i preferuje pracę nad zadaniami wymagającymi zdolności manualnych. Lubi odkrywać jak działają różne rzeczy i rozwiązywać problemy w praktyce.



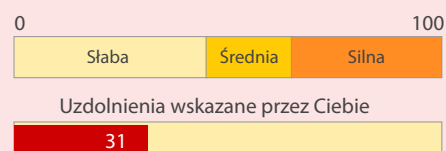
Badawczy i Analityczny: Lubi badać różne zagadnienia i rozwiązywać złożone problemy. Woli pracować samodzielnie i czuje się z tym komfortowo. Woli analizować dane i formułować koncepcje, niż brać udział w zadaniach, które wymagają przewodzenia, sprzedawania, lub przekonywania innych do czegoś. Interesują go realia świata fizycznego, ale woli myśleć, niż działać. Najchętniej unika uczestnictwa w sytuacjach społecznych z udziałem obcych osób.



Kreatywny i Artystyczny: Lubi pracować w dziedzinach związanych z kreatywnością, takich jak muzyka, literatura i sztuka, czy projektowanie graficzne i woli przebywać w środowisku wolnym od sztywnych procedur postępowania i ustrukturyzowanych działań. Czuje się komfortowo pracując samodzielnie i odczuwa potrzebę wyrażania siebie, zwłaszcza w odniesieniu do kwestii emocjonalnych. Lubi gdy ktoś zauważa i docenia jego artystyczne i kreatywne dokonania.



Towarzyski i Empatyczny: Lubi przebywać i pracować z ludźmi i nawiązywać bliskie relacje interpersonalne. Dbą o dobro innych i motywuje go praca, w której istnieje możliwość pomagania innym w przewyżczeniu ich osobistych problemów oraz mediowania w sporach. Posiada wysoki poziom umiejętności społecznych i interpersonalnych, niezbędnych do nauczania, coachingu i rozwiązywania problemów społecznych. Jest skromny i skłonny do przedkładania potrzeby innych ponad swoje.

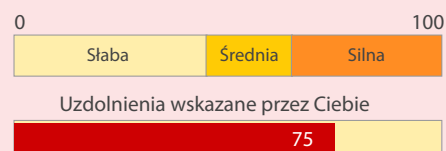


Przegląd uzdolnień zawodowych [Kontynuacja]

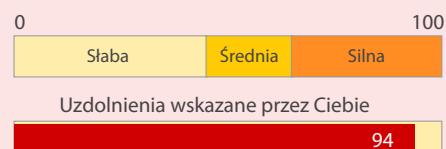
Konkurujący i Przedsiębiorczy: Lubi wpływać na innych, przekonywać lub motywować ich do działania i przykładą dużą wagę do statusu, pieniędzy, władzy i dóbr materialnych. Lubi współzawodniczyć, jest ambitny, lubi podejmować decyzje i jest skłonny do podejmowania ryzyka. Stosuje spontaniczne podejście do wyzwań i lubi zadania, które wiążą się z rozpoczynaniem i prowadzeniem projektów, a w szczególności przedsięwzięć biznesowych.



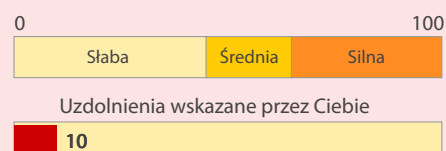
Uporządkowany i Skuteczny: Jest systematyczny, logiczny, uporządkowany i efektywny i lubi postępować według jasno określonych procedur, które zapewniają, że praca przebiega bez zakłóceń. Woli strukturę i porządek, niż niepewność i lubi pracować z dokumentami lub komputerem, w obszarach takich, jak księgowość, ewidencjonowanie i przetwarzanie danych. Najbardziej komfortowo czuje się pracując w takim środowisku i realizując takie zadania, w przypadku których obowiązki są jasno zdefiniowane.



Matematyczny i Logiczny: Lubi analizować i prowadzić wywody liczbowe i potrafi skupić uwagę na dużych zbiorach danych nawet przez długi czas. Czuje się komfortowo wykonując obliczenia matematyczne i stosując metody obliczeniowe i posiada wysoki poziom umiejętności i dokładności w wykonywaniu obliczeń. Wykorzystuje logiczne rozumowanie, aby określić silne i słabe strony alternatywnych rozwiązań, wniosków lub podejść do danego problemu.



Wylewny i Ekspresyjny: Lubi wchodzić w interakcje z różnymi osobami i otwarcie wyrażać własne odczucia i opinie. Posiada wysoki poziom samooceny oraz pozytywne i entuzjastyczne nastawienie do życia, a także szybko nawiązuje kontakt z nieznanymi. Jest pewny siebie i rozmowny, z natury towarzyski i przekonujący. Lubi różnorodność i możliwość przebywania z ludźmi, jak również lubi wpływać na nich lub przekonywać ich do podążania w konkretnym kierunku.



Środowisko pracy - przewidywane rezultaty

Niezależnie od tego, czy dana osoba posiada odpowiednie kwalifikacje do pełnienia danej roli, jej sukces w dużej mierze zależy od dopasowania pomiędzy nią, a środowiskiem pracy.

Dobre dopasowanie pracownika do środowiska zawodowego jest niezmiernie korzystne dla organizacji na wielu płaszczyznach. Istotne korzyści to między innymi wysoki poziom osiąganych wyników i zatrzymywanie w firmie najlepszych pracowników.

Im lepsze jest dopasowanie pomiędzy ludźmi a ich środowiskiem zawodowym, tym większą satysfakcję będą oni czerpać z pracy i tym bardziej będą ją cenić. W związku z tym pracownikom powinno się powierzać takie role lub zadania, które są zgodne z ich silnymi stronami i zainteresowaniami, a także powinno się im zapewniać możliwości dalszego kształcenia się i rozwoju, w celu wzmocnienia i rozwinięcia ich atutów. Należy mieć na względzie, że niektóre typy otoczenia zawodowego mogą zwiększyć możliwości osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników przez ludzi o danych preferencjach i zainteresowaniach, inne zaś mogą je znacząco zmniejszyć.

Niniejszy raport określa wpływ różnych czynników środowiska zawodowego na efekty pracy badanej osoby. Przedstawione w nim wyniki wskazują na to, że wymienione poniżej typy środowisk zawodowych będą w następujący sposób wpływać na osiągnięte przez tę osobę rezultaty:

Dodatni wpływ



Brak wpływu



Ujemny wpływ



Środowisko pracy - przewidywane rezultaty [Kontynuacja]

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że - jak opisano poniżej - na wyniki pracy badanej osoby będzie wpływać środowisko pracy, w którym:

Istnieje możliwość posiadania pewnego stopnia samodzielności w decydowaniu o kierunkach działania, czy politykach, jak również przyjmowania na siebie odpowiedzialności za kierowanie ludźmi i gospodarowanie zasobami.	YES! ✓
Istnieje potrzeba wywierania wpływu, przekonywania lub negocjowania rozwiązań typu 'wygrany-wygrany', a nie wyłącznie wykonywania służbowych poleceń przełożonych lub innych osób.	NO! ✗
Praca przebiega w wolnym, systematycznym tempie, a wykonywanie zadań na wysokim poziomie jest ważniejsze niż dotrzymywanie terminów.	YES! ✓
Osobiste osiągnięcia są zauważane i doceniane w bardzo widoczny sposób.	NEUTRAL? ?
Promuje się i wspiera kreatywność, wyobraźnię, innowacyjność i nieszablonowe myślenie i w którym nie wymaga się postępowania według wzorców ustalonych wcześniej przez innych.	NO! ✗
Ceni się motywację i zdolność do identyfikowania nowych możliwości biznesowych i w którym silny nacisk kładzie się na ambicję i sukces rynkowy.	YES! ✓
Niezwykle istotne jest dokładne analizowanie, klasyfikowanie i przechowywanie złożonych danych i w którym istnieje niewielka tolerancja dla błędów.	YES! ✓
Istnieje wiele sposobności do angażowania się w zadania związane z kreatywnością w różnych formach artystycznych, prezentowania pomysłów w formie graficznej lub konceptualizacji nowych podejść do istniejących problemów.	NO! ✗
Ludzie są zachęceni do przyjmowania na siebie odpowiedzialności za swoje zadania i wyniki, a także do polegania na swoich możliwościach.	YES! ✓
Ludzie są nagradzani za osiąganie wysokiego poziomu wyników i okazywanie silnej potrzeby dążenia do sukcesu, pomimo trudnych warunków, przeciwności lub porażek.	YES! ✓
Skuteczny networking jest postrzegany jako klucz do sukcesu i w którym wiele możliwości biznesowych tworzy się poprzez nawiązywanie nowych kontaktów lub budowanie pozytywnych relacji.	NO! ✗
Istnieją częste sposobności do publicznych wystąpień, jak również wygłaszania oficjalnych prezentacji, a także do motywowania lub przekonywania innych, aby podążali obraną ścieżką działania, albo zmienili swój sposób załatwiania na nową kwestię.	NO! ✗
Tempo pracy jest szybkie i dynamiczne i w którym ludzie są zachęceni do przejmowania inicjatywy, okazywania optymizmu i motywacji do działania.	NO! ✗

Klucz

Dodatni wpływ



Brak wpływu



Ujemny wpływ



Środowisko pracy - przewidywane rezultaty [Kontynuacja]

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że - jak opisano poniżej - na wyniki pracy badanej osoby będzie wpływać środowisko pracy, w którym:

Istnieje niewielka potrzeba, aby pracować w wysoce ustrukturyzowany sposób, albo stosować się ściśle do wyznaczonych zasad, regulacji lub procedur działania.	
Istnieje silny nacisk na wykorzystywanie matematycznych kalkulacji lub wzorów i w którym zdolności analityczne, logiczne myślenie i koncentracja na szczegółach jest kluczowa dla osiągnięcia sukcesu.	
Bardzo wysoko ceni się strategiczne myślenie i w którym posiadanie jasno sprecyzowanej wizji przyszłości uznawane jest za bardzo ważne.	
Rutyna pracy i wykonywane zadania są w znacznym stopniu przewidywalne i raczej nie ulegają zmianom przez długi czas.	
Zdolności manualne, a także kompetencje techniczne i mechaniczne są kluczowe dla osiągnięcia sukcesu i w którym wyzwania są codziennością.	
Istnieje wiele sposobności, by angażować się w pomaganie innym ludziom w bezpośredni sposób - albo indywidualnie, albo też małych grupach oraz do tworzenia i rozwoju bliskich osobistych relacji.	
Dużą część codziennej pracy stanowią interakcje z ludźmi, przede wszystkim z nieznanymi, jak również częste zmiany i różnorodność wykonywanych zadań.	
Istnieją sposobności do rozpoczynania nowych projektów i możliwości decydowania o kierunkach działania, bez znacznej częstotliwości kontaktu z innymi osobami lub przyjmowania od nich wskazówek.	
Istnieje potrzeba konkurowania i rzucania wyzwań, a także bycia dynamicznym, ambitnym i zdecydowanym i w którym prowadzi się grę typu 'wygrany-przeegrany'.	
Często zmienia się treść wykonywanych zadań, jak również tempo i warunki działania, co tworzy nieustanne poczucie nowości, oryginalności i wysoki poziom emocji.	
Istnieje ciągła potrzeba analizowania i oceniania danych w celu dokonywania wyważonych decyzji, biorąc pod uwagę zalety i wady dostępnych opcji i wydając zalecenia w nawiązaniu do podjętych decyzji.	
Wspomaganie tworzenia i wspieranie pozytywnych relacji różnych osób na potrzeby realizacji założonych zadań i jak najlepsze wykorzystywanie ich silnych stron stanowi podstawę sukcesu.	
Okazywanie wysokiego poziomu ambicji, motywacji i determinacji połączone z ścisłym trzymaniem się ustalonych reguł i zdolnością pozostawania zrównoważonym pod presją są cechami niezbędnymi do osiągnięcia sukcesu.	

Klucz

Dodatni wpływ



Brak wpływu



Ujemny wpływ



Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów PRISM - Czerwoni



Charakterystyka Czerwonych: Kontrolujący, niezależny; Stanowczy, autorytatywny; Szybki w działaniu, energiczny; Stanowczy, samodzielny; Skoncentrowany na celu, zdeterminowany; Zorientowany na zadania, skuteczny; Konkurencyjny, ambitny; Bezpośredni, szczery; Pracowity, odpowiedzialny; Zmotywowany, śmiały.

Negatywne zachowania Czerwonych: Władczy, wymagający; Agresywny, natrętny; Nadmiernie kontrolujący, przewrażliwiony; Niecierpliwy, zmienny; Autokratyczny, kłótniwy; Szorstki, porywczy; Dyktatorski, surowy w osądach; Srogi, żądny władzy; Kiepski słuchacz, egocentryczny; Niewrażliwy, apodyktyczny.

Co inspiruje Czerwonych: Czerwoni uwielbiają podejmować wyzwania, inicjować działania i osiągać wyniki. Motywuje ich przewyżnianie przeciwności na drodze do osiągnięcia celu. Szybko korzystają z możliwości, które pozwalają im objąć kontrolę nad ich otoczeniem. Jeżeli mają świadomość, że na tych, którzy osiągną najlepsze rezultaty czekają nagrody i uznanie, będą na pewno wśród osób o najlepszych wynikach. W dążeniu do swoich celów Czerwoni czasami uznają opinie innych za przeszkodę, nie zaś za pomocne sugestie. Posiadają nadzwyczajną zdolność do osiągnięcia wybitnych efektów w trudnym i wymagającym otoczeniu.

Czerwoni uwielbiają: Mieć autorytet; Wciąż działać; Być najlepszymi; Wyzwania; Podejmowanie decyzji; Krótkie terminy; Cele; Uznanie publiczne; Odpowiedzialność; Rywalizację; Niezależność; Ważne zadania; Negocjowanie; Możliwości by zawalczyć o status; Praktyczność; Władzę i możliwości kontroli; Produktywność; Szybkość; Przejmowanie dowodzenia; Zwyciężanie; Role liderские; Ciężką pracę; Podejmowanie trudnych decyzji.

Co zniechęca Czerwonych: Czerwonych irytuje wszystko, co postrzegają jako stratę ich czasu. Nie tolerują długich, powtarzalnych dyskusji, zwłaszcza gdy wiążące decyzje nie zostały podjęte, a zadania nie mogą być od razu wykonane. Najlepiej jest nie wspominać Czerwonym o niczym, co ma być rozpoczęte lub wydarzyć się w dalszej przyszłości, ponieważ będą sfrustrowani, jeżeli nie będą mogli zacząć działać od razu. Zaplanuj wcześniej, jakie informacje chcesz przekazać Czerwonym i zrób to tak krótko i rzeczowo, jak to tylko możliwe. Unikaj podawania Czerwonym większej ilości szczegółów, niż chcą lub potrzebują wiedzieć - frustruje ich jak muszą przekopywać się przez nieistotne dla nich informacje, aby dotrzeć do sedna przekazu.

Czerwoni nie znoszą: Braku decyzyjności; Biurokracji; Wolnego tempa; Wymówek; Pogawędek; Nieodpowiedzialności; Podległości; Braku inicjatywy; Nadwrażliwych ludzi; Apatii; Nieistotnych informacji; Długich wyjaśnień; Braku działania; Opóźniania podejmowania decyzji; Wykonywania czyichś poleceń; Bezpośredniego i bliskiego nadzoru; Przeszkadzania; Użalania się nad sobą.

Czerwonych motywuje: Rywalizowanie; Istotne cele, które należy osiągnąć w terminie; Role, dzięki którym podejmują wyzwania i mają pełne ręce roboty; Posiadanie uprawnień do negocjowania i podejmowania przynajmniej niektórych decyzji; Niezależność, swoboda działania; Trudne zadania; Role liderów formalnych lub nieformalnych; Możliwości zawalczenia o wyższy status; Publiczne uznanie za ich osiągnięcia; Produktywność i inicjatywa wykazywana przez innych.

Czerwoni lubią: Rywalizować, aby zwyciężać bądź osiągać cele; Mieć władzę by podejmować decyzje niezbędne dla osiągnięcia celów; Rozwiązywać problemy; Bycie niezależnym i samodzielnym; Podejmować decyzje, które oszczędzają czas; Stawiać czoła silnej presji; Dotrzymywać krótkich terminów; Przechodzić od razu do sedna; Otrzymywać jasne instrukcje; Negocjować warunki; Łamać zasady, gdy to konieczne; Żyć i pracować w środowisku, które pozwoli im na przejmowanie kontroli i osiągnięcie wyników.

Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów PRISM - Zieloni



11

Charakterystyka Zielonych: Elastyczny, wszechstronnie uzdolniony; Oportunistyczny, śmiały; Działa szybko, energetyczny; Potrafi wizualizować, niekonwencjonalny; Nowatorski, kreatywny; Wielozadaniowy, szybko się dostosowuje; Spontaniczny, otwarty; Entuzjastyczny, z dużym poczuciem humoru; Otwarty, wszechstronny; Wynalazczy, nieszablonowy.

Negatywne zachowania Zielonych: Chaotyczny, nazbyt swobodny; Niedbały, impulsywny; Zdekoncentrowany, roztrzepany; Nie doprowadza zadań do końca, zapominalski; Niezdyscyplinowany, ignoruje zasady; Spóźnialski, nieodpowiedzialny; Lekkomyslny, nierealistyczny; Niedokładny, wyolbrzymia sprawy; Powierzchniowy, pobieżny; Nadmierny optymistą.

Co inspiruje Zielonych: Zieloni uwielbiają nawiązywać kontakty z innymi ludźmi w pozytywnym i przyjacielskim środowisku. Potrzebują mieć możliwość wyrażania swoich pomysłów i opinii. To pomaga im osiągnąć uznanie społeczne. Jeżeli będą mieli możliwość tworzenia radykalnych rozwiązań, dostarczą nieograniczonej wprost ilości różnych propozycji i to z taką energią i entuzjazmem, że inni zarażą się ich optymizmem. Osiągają wybitne rezultaty, jeżeli mają możliwość wprowadzania innowacji i działania po swojemu.

Zieloni uwielbiają: Wolność; Nieszablonowe myślenie; Entuzjazm; Elastyczność; Brak ścisłej struktury; Kreatywność; Niezbyt wiele zasad; Innowacje; Indywidualizm; Wyobraźnię; Otwartość intelektualną; Wizjonerstwo; Nieprzewidywalność; Zabawę; Adaptacyjność; Swobodę działania; Dynamiczną atmosferę; Spontaniczność; Spotykane ludzi; Eksperymentowanie; Ekscytację; Ciągłą zmianę; Podejmowanie ryzyka; Zapewnianie rozrywki innym.

Co zniechęca Zielonych: Zielonych zniechęca wszystko to, co nudne lub zwyczajne. Mają niski poziom tolerancji dla nużących detali lub status quo, zwłaszcza gdy spowalnia to albo powstrzymuje działanie, rozwój lub proces kreowania czegoś. Najlepiej jest nie hamować Zielonych zbyt wieloma ograniczeniami, ponieważ się zbuntują i - tak, czy inaczej - złamią narzucone im zasady. Zieloni osiągają wybitne rezultaty, gdy mają dużo swobody działania oraz szerokie możliwości do wykorzystywania ich wynalazczej natury. Najlepiej jest unikać mówienia Zielonym, że istnieje tylko jedna odpowiedź, jedna opcja, czy jeden punkt widzenia - ich umysł działa nieszablonowo i rzadko będzie zdolny do ograniczenia się tylko do jednego rozwiązania.

Zieloni nie znoszą: Rutyny; Nudy; Wąskich horyzontów myślowych; Ograniczeń; Nadmiernej szczegółowości; Struktury; Dokładnych oczekiwań; Malkontenctwa; Zasad; Harmonogramów; Monotonii; Bezruchu; Ograniczeń; Bycia niepopularnym; Wykazów; Tabeli; Detali; Powtarzania się; Wolnego tempa; Protokołów; Formalności.

Zielonych motywuje: Kreatywne i innowacyjne myślenie; Swoboda do robienia rzeczy wtedy, gdy mają na to ochotę; Nowe pomysły i metody działania; Interesujący ludzie, którzy lubią niespodzianki; Różnorodność w codziennych zadaniach i projektach; Możliwość by odkrywać różnorodne opcje; Wyzwania i emocje, które wystawiają na próbę ich możliwości; Robienie wielu rzeczy na raz; Spontaniczność i elastyczność; Zmienne, aktywne nieuporządkowane, burzliwe, a nawet głośnie otoczenie.

Zieloni lubią: Wykorzystywanie swojej wyobraźni do tworzenia nowatorskich pomysłów; Poszukiwanie nowych sposobów rozwiązywania problemów; Raczej rozpoczynać projekty, niż prowadzić je do końca; Pracować szybko i nie przejmować się zbyt perfekcyjnym wykonaniem; Ignorować zasady i reguły, z którymi się nie zgadzają; Unikać decyzji i zobowiązań, kiedy to możliwe; Rzucać wyzwanie uzgodnionym standardom i procedurom; Zaskakiwać ludzi niespodziankami; Być kreatywnym, nowatorskim, raczej niż praktycznym; Żyć i pracować w środowisku wolnym od struktur.

Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów PRISM - Niebiescy



Charakterystyka Niebieskich: Wspierający, wrażliwy; Przyjacielski, sympatyczny; Preferuje wolniejsze tempo pracy; Dobry słuchacz, współodczuwający; Ceniący harmonię, miły; Pomocny, gościnny; Opiekuńczy; Wyrozumiały, cierpliwy; Hojny, dzielący się z innymi; Uprzejmy; Cierpliwy, bezpretensjonalny

Negatywne zachowania Niebieskich: Zależny od innych, nieśmiały; Prokrastynator, rozmarzony; Nazbyt skromny i potulny; Użalający się, nadwrażliwy; Niepewny siebie, zamartwiający się; Łatwo go zranić, wycofany; Delikatny; Trudno go usatysfakcjonować, wybredny; Łatwo go zastraszyć; Strapiony; Zaborczy.

Co inspiruje niebieskich: Niebiescy to 'gracze zespołowi', którzy pragną aby wszyscy byli usatysfakcjonowani, a w grupie panowała harmonia i stabilność, nawet jeżeli oznacza to konieczność poświęcenia swoich celów na tę rzecz. Motywuje ich zgoda i lojalność. Wolą jeżeli ich otoczenie nie zmienia się zbyt często i mają na nie stabilizujący wpływ poprzez systematykę i konsekwencję w swojej codziennej pracy. Dobrze radzą sobie z rutynowymi zadaniami. Osiągają wybitne rezultaty, jeżeli działają w niestresującym, swobodnym środowisku i mogą pozwolić sobie na wolne tempo pracy. W takich warunkach będą niewątpliwie usatysfakcjonowanymi, zaangażowanymi i pomocnymi pracownikami.

Niebiescy uwielbiają: Stabilność; Współpracę; Pracę zespołową; Uprzejmych ludzi; Pomaganie innym; Koleżeństwo; Lojalność i zaufanie; Wsparcie emocjonalne; Harmonię; Brak presji; Przyjaźnie; Wolne tempo pracy; Uprzejmość; Nauczanie i doradzanie; Bycie potrzebnym; Rozwiązywanie konfliktów; Nawiazywanie porozumienia; Rutynę; Przyjacielskość; Bycie docenianym; Zachęty i wsparcie; Niski poziom stresu.

Co zniechęca Niebieskich: Niebieskich zniechęca wszystko, co postrzegają jako niegrzeczne lub grubiańskie. Mają niski poziom tolerancji dla agresywnego, samolubnego zachowania, zwłaszcza gdy może ono zakłócić lub zranić inną osobę. Niebiescy potrzebują akceptacji i asekuracji. Ciężko jest im zmagać się z konfliktem albo strachem i/lub utratą stabilnego środowiska. W sytuacji konfliktu mają tendencję do zamartwiania się i niepokoju. Najlepiej jest nie poganiać Niebieskich. Najbardziej efektywnie funkcjonują oni w swobodnym, spokojnym otoczeniu, w którym mogą poświęcić wystarczającą ilość czasu na podjęcie decyzji. Zwykle dążą do kompromisu lub unikają podejmowania trudnych decyzji. Ich priorytetem są ludzie, więc istotne jest to, aby porozumiewać się z nimi w ciepły i przyjacielski sposób.

Niebiescy nie znoszą: Zmiany; Agresywnego zachowania; Poczucia wykluczenia; Braku współpracy; Konfliktów; Zbyt szybkiego tempa; Negatywnego nastawienia; Rywalizacji; Izolacji; Niecierpliwości; Dużej odpowiedzialności; Sztucznych terminów; Podejmowania decyzji; Występowania w świetle reflektorów; Braku wrażliwości; Presji; Grubiaństwa; Kontrowersji; Przeciążenia pracą.

Niebieskich motywuje: Bycie docenianym; Wspólne wartości; Sprzedawanie czegoś, w co wierzą; Demokratyczne zarządzanie; Bycie częścią zgranego zespołu; Efektywna praca zespołowa; Możliwości do bycia prawdziwie pomocnym; Przebywanie z ludźmi o pozytywnym nastawieniu; Ludzie którzy ich potrzebują i doceniają; Wspieranie innych; Pomaganie w rozwiązywaniu konfliktów.

Niebiescy lubią: Czuć się swobodnie i bezpiecznie; Bycie spokojnym, przyjaznym i odpowiedzialnym; Ofiarowywać swoją pomoc; Rozwiązywać problemy innych; Rozmawiać z bliskimi przyjaciółmi; Sprawiać innym przyjemność; Sprawiać, że inni dobrze się czują; Obdarzać zaufaniem tych, którzy na to zasługują; Być wspierającym i hojnym; Pracować w stałym tempie i bez pośpiechu; Być lojalnym i godnym zaufania; Żyć i pracować w środowisku, które jest stabilne i bezpieczne i w którym nie będą musieli podejmować trudnych decyzji.

Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów PRISM - Złoci

94



Charakterystyka Złotych: Skoncentrowany na jakości; Staranny, szczegółowy; Rzetelny, skrupulatny; Powolny, rozważny; Skupiony, dokładny; Świetnie zorganizowany; Logiczny, analityczny; Punktualny, uczciwy; Pracowity, odpowiedzialny; Konserwatywny, ceniący tradycję; Poważny, z rezerwą; Ostrożny, powściągliwy.

Negatywne zachowania Złotych: Perfekcjonista, pedant; Trzyma dystans, Nieznoszący sprzeciwu, uparty; Bez poczucia humoru, nieelastyczny; Natrętny, czepialski; Aspołeczny, służbista; Krytyczny, negujący; Dokuczliwy, kwestionujący; Nieobecny, niewrażliwy; Kategoryczny, o wąskich horyzontach.

Co inspiruje Złotych: Złotych motywują nie tylko osiągnięte rezultaty, ale muszą to być rezultaty o wysokiej jakości. Lubią operować na faktach i być niesamowicie dokładnymi. Są to najlepsze osoby do wykonania pracy wymagającej precyzji. Ustalają wysokie standardy dla siebie i innych i oczekują, że wszyscy będą się do nich stosować. Ich dążenie do jakości, dokładności i uporządkowania w pewnej mierze wywodzi się z ich silnego pragnienia do działania w ustrukturyzowanym otoczeniu. Złoci preferują logiczne i systematyczne podejście do zadań. Dla nich nawet życie samo w sobie powinno toczyć się zgodnie z ich przewidywaniami. Wierzą w siebie, swoje kompetencje i zdolności intelektualne. Są dumni ze swojej zdolności do rozwiązywania skomplikowanych problemów.

Złoci uwielbiają: Jakość; Bycie systematycznym; Szczegółowe planowanie; Logiczną analizę; Dokładną dokumentację; Brak presji czasu; Koncentrację na faktach; Wyszukiwanie błędów; Pracę w odosobnieniu; Kompetentnych pracowników; Narzędzia do pomiaru; Dowodzenie swoich racji; Sprostanie wymaganiom; Profesjonalizm; Trzymanie się reguł; Perfekcję; Jasne oczekiwania; Produktywność; Klarowne instrukcje.

Co zniechęca Złotych: Złotych zniechęca dezorganizacja, a także brak jasności i dokładności. Mają potrzebę zadawania wielu pytań i zwykle porządnie się zastanowią i rozważą wszystkie opcje, zanim zaakceptują propozycję albo plan zmiany. Nie lubią niczego, co ma niską jakość oraz nierzetelnych danych i informacji. Nie tolerują niskich standardów lub niekompetencji, zwłaszcza gdy może to wpłynąć na jakość, wydajność lub zyski. Zanim zaczniesz rozmowę z osobą Złotą przygotuj wszystkie dostępne fakty oraz dane i udzielaj informacji krok po kroku w logiczny i uporządkowany sposób. Troska Złotych o szczegóły prowadzi do tego, że nie lubią nieuporządkowanego otoczenia, w którym panuje chaos. Czują się raczej niekomfortowo radząc sobie z kwestiami emocjonalnymi oraz relacjami międzyludzkimi.

Złoci nie znoszą: Niskich standardów; Bycia poganianym; Zmian; Nieschludności; Lekceważenia kwestii jakości; Braku precyzji; Nieistotnych zadań; Niedokładnych informacji; Nierzetelności; Braku dostępu do faktów; Niekompetencji; Drogi 'na skróty' przynoszącej straty; Wyolbrzymiania; Niedokładnej dokumentacji; Braku koncentracji; Pobłażania sobie; Rozmów o sprawach osobistych; Okazywania emocji.

Złotych motywuje: Wystarczająca ilość czasu aby zakończyć to, co zaczęli i zweryfikować to; Prywatność, cisza i spokój bez przerywania i przeszkadzania; Możliwość szczegółowego planowania; Role związane z poszukiwaniem nieścisłości i błędów lub kontrolowaniem; Uprawnienia do kontroli jakości; Zorganizowane systemy, które zapewniają produktywność i dokładność; Kompetentnych współpracowników; Dążenie do doskonałości we wszystkim; Przekraczanie oczekiwanych standardów.

Złoci lubią: Pracę z przetestowanymi systemami i procedurami; Sprawdzanie i ponowne sprawdzanie danych; Samodzielną pracę; Prowadzenie kontroli jakości; Dostarczanie rzetelnych, dokładnych raportów; Koncentrację na instrukcjach i trzymanie się reguł; Tworzenie i trzymanie się harmonogramów; Pomiary postępu, wydajności i jakości; Analizowanie wszystkich opcji przed podjęciem decyzji; Perswazję za pomocą logicznych argumentów; Życie i pracę w uporządkowanym otoczeniu, w którym ceni się jakość.