



Profiles Performance Indicator (PPI) yra DISC tipo klausimynas, vertinantis žmogaus darbinį elgesį ir jo asmenybės aspektus, lemiančius suderinamumą su komanda ir vadovu.

Jis naudojamas darbuotojams motyvuoti ir ugdyti, spręsti komandos konfliktus ir produktyvumo klausimus.

PPI matuoja asmens motyvacijos pobūdį ir intensyvumą, nuostatas į produktyvumą, darbo kokybę, iniciatyvą, komandinį darbą, problemų sprendimą ir prisitaikymą prie pokyčių, bei reakciją į stresą, spaudimą ir konfliktus.

Išsami ataskaita pateikia vadovui patarimų, kaip geriau motyvuoti ir valdyti darbuotoją. Be to, išvadose patariama, kaip numatyti ir sumažinti konfliktų tarp darbuotojų tikimybę bei kokių darbuotojų reikėtų pritraukti į komandą, norint pagerinti produktyvumą.



Komandos analizės ataskaita

Ši ataskaita apibendrina komandos narių PPI rezultatus, ir skirta padėti vadovui suformuoti efektyvią komandą, sumažinti konfliktų, pagerinti komunikaciją ir susitrinti savo vadovavimo įgūdžius

Kaip PPI vertinimas atliekamas?

Mūsų klientai arba konsultantai kliento vardu paskiria PPI klausimyno pildymą darbuotojui, nusiųsdami nuoroda į vertinimo centro interneto svetainę. Darbuotojas gali užpildyti klausimyną jam patogiu laiku ir vietoje. Sistema automatiškai suskaičiuoja rezultatus ir informuoja klientą.



Kodėl reikia vertinti darbuotojus su PPI?

Jokia organizacija neišleis 40 000 Lt įrengimui, nežinodama kaip jis veikia ir neturėdama vartotojo vadovo. Tačiau daugybė organizacijų samdo darbuotojus nesvarstydamos ar mažai atsižvelgdamos, kaip šie žmonės dirbs tarpusavyje ir ar jie iš tikrųjų tinka į šią darbo vietą. PPI suteikia vadovui „Vartotojo vadovą“ apie žmones jo komandoje, jų darbinį elgesį ir motyvaciją.

Šių rekomendacijų padedamas, vadovas gali maksimaliai išnaudoti kiekvieno komandos nario potencialą ir nukreipti komandos pastangas produktyviam darbui.

Ar žinojote?

- Vidutiniškai 23% darbuotojų nesugeba valdyti savo emocijų.
- 17% darbuotojų trūksta tinkamos motyvacijos atlikti darbą gerai.
- 15% darbuotojų nesiseka darbe dėl netinkamo temperamento.

Tolesni žingsniai?

Norėdami gauti daugiau informacijos, kaip PPI gali būti naudingas jūsų organizacijai, susisiekite su mumis.

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|--|----------------------------|---------------|---------------------|--------------|-------------------|----------------------------|----------|-----------|---------|------------|-----------------|--------------|---------------|-------------------|----------|-------------|-------------------------|--------------|
| MATUOJA | <p>A. Nuostatas ir su jomis susijusį elgesį pagal šiuos darbo aspektus:</p> <table border="0"> <tr> <td>Produktyvumas</td> <td>Iniciatyvumas</td> <td>Problemų sprendimas</td> </tr> <tr> <td>Darbo kokybė</td> <td>Komandinis darbas</td> <td>Prisitaikymas prie pokyčių</td> </tr> </table> <p>B. Reakciją į su darbu susijusį stresą, nusivylimą ir konfliktus C. Motyvacijos pobūdį D. Motyvacijos intensyvumą E. Komandos suderinamumą F. Komandos stipriąsias ir silpnąsias puses G. Komandos narių ir vadovo charakteristikas pagal 12 komandinio darbo faktorių:</p> <table border="0"> <tr> <td>Kontrolė</td> <td>Tikslumas</td> </tr> <tr> <td>Ramumas</td> <td>Ekspresija</td> </tr> <tr> <td>Socialinė įtaka</td> <td>Ambicingumas</td> </tr> <tr> <td>Analitiškumas</td> <td>Komandinis darbas</td> </tr> <tr> <td>Kantrybė</td> <td>Pozityvumas</td> </tr> <tr> <td>Orientacija į rezultatą</td> <td>Kokybiškumas</td> </tr> </table> | Produktyvumas | Iniciatyvumas | Problemų sprendimas | Darbo kokybė | Komandinis darbas | Prisitaikymas prie pokyčių | Kontrolė | Tikslumas | Ramumas | Ekspresija | Socialinė įtaka | Ambicingumas | Analitiškumas | Komandinis darbas | Kantrybė | Pozityvumas | Orientacija į rezultatą | Kokybiškumas |
| Produktyvumas | Iniciatyvumas | Problemų sprendimas | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Darbo kokybė | Komandinis darbas | Prisitaikymas prie pokyčių | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kontrolė | Tikslumas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ramumas | Ekspresija | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Socialinė įtaka | Ambicingumas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Analitiškumas | Komandinis darbas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Kantrybė | Pozityvumas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Orientacija į rezultatą | Kokybiškumas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| PILDYMO LAIKAS | Apie 15 minučių Pildančiojo priežiūra nėra būtina | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| NAUDOJAMAS | <ul style="list-style-type: none"> • Motyvuoti darbuotojus • Padidinti darbo efektyvumą • Prognozuoti darbuotojų reakcijas į stresą • Pagerinti komandos darbą | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ATASKAITOS | <ul style="list-style-type: none"> • Individuali ataskaita • Ataskaita vadovui • Grafinė santrauka • Komandos analizė • Komandos veiksmų santrauka • Komandos tarpusavio suderinamumo lentelė | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| VALIDAVIMO TYRIMAI | 1998, 2001, 2006, 2008, 2009 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| KLAUSIMYNO PILDYMAS | Internetas arba popierius/pieštukas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| REZULTATŲ SUSKAIČIAVIMAS | Internetas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Susisiekite su mumis:

Profiles International – Baltics
www.profilesinternational.lt
info@profilesinternational.com
+370 699 44420