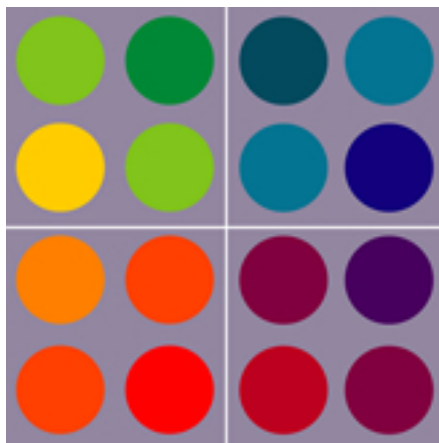


Facet személyiségprofil

HD Team 10

A kitöltés ideje: 29.2.2008



HDTeam

Bevezetés

A Facet5 Kérdőív változatos területekkel foglalkozik. Vizsgálja az attitűdöket, véleményeket, preferenciákat, melyek esetében természetesen nincs jó vagy rossz válasz. Ez nem egy olyan értelemben vett teszt, amin meg lehet bukni, inkább profilnak, skálának, vagy személyiségleltárnak nevezhetjük.

A Facet5-öt a központi, meghatározó személyiség jellemzőknek vizsgálatára tervezték, melyek viszonylag állandóak és konzisztensek. Az eredmények nem azt jelzik, hogy a személy helyesen vagy helytelenül válaszolt, vagy hogy a személyisége „jó”-e vagy „rossz”. Az egyéni személyiségről alkotott kép segítségével ki tudunk dolgozni arra vonatkozó elképzeléseket, hogy a személy valószínűleg hogyan fog reagálni, viselkedni különböző helyzetekben. A szöveges elemzés -riport- ezeket kiemeli ki, de magunknak kell eldöntenünk, hogy mennyire pontosak ezek a megállapítások, és hogy mennyire helytállóak a személy jelenlegi helyzetét tekintve.

A Facet5 által vizsgált személyiségfaktorokra a pszichológusok általában úgy tekintenek, mint a személyiség alapvető "építőköveire". Bizonyos mértékben mindannyian rendelkezünk mindegyik faktoralal, így a faktorokon elért pontszámok mintázata alapján alakul ki a személyiségünkről alkotott kép. Az öt faktor a következő:

- Akarat - határozott, rámenős, független
- Lendület - lelkesedo, társaságkedvelo, közlékeny
- Empátia - nyílt, őszinte, szívélyes, nagylelkű
- Kontroll - szervezett, rendszereto, fegyelmezett

Az ötödik faktor az Emocionalitás, a többivel kölcsönhatásban áll, és befolyásolja mind a stressztűrést, mind a magabiztosságot, illetve az érzelmi állapotot.

A Facet5 fő faktorai elkülönülő jellemvonások együtteséből tevődnek össze, vagyis az egyes faktorokat felbonthatjuk alapvető összetevőikre, melyekkel tovább árnyalhatjuk a személyiségről alkotott képet.

Ezek az alfaktorok különállóan is vizsgálhatók, így rámutathatunk az adott fő faktor egy-egy sajátos

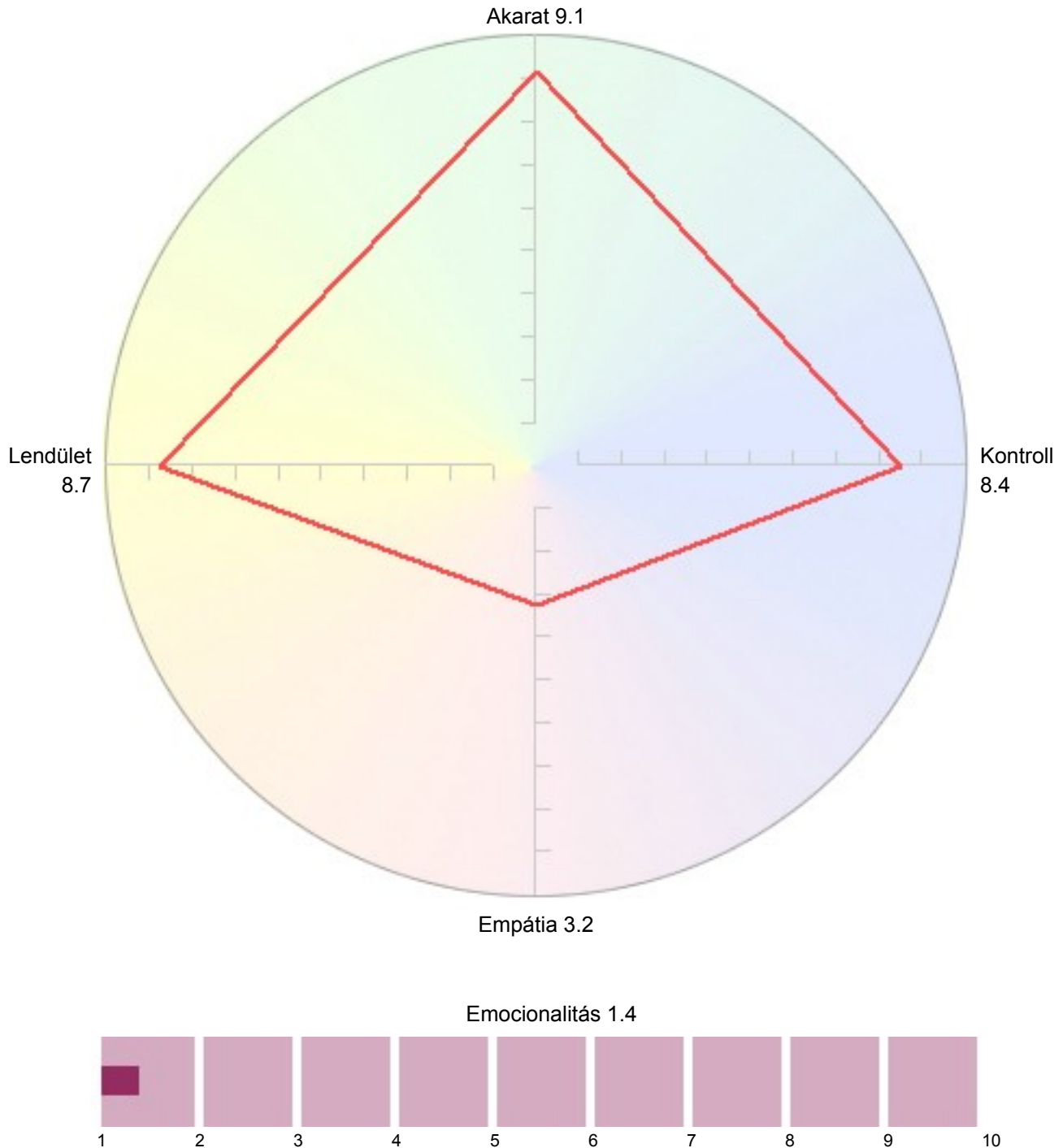
jellegzetességére. Az Akarat faktor például három alfaktorból áll, melyek a Határozottság, Konfrontáció és a Függetlenség. A nagyon magas vagy nagyon alacsony Akarat pontoknál az egyes alfaktorok eredményei is hasonlóak (alacsonyak vagy magasak) lesznek. A mérsékelt szintű Akarat pontszám estében előfordulhat, hogy a három alfaktoron elért pontszámok mind közepesek, de létrejöhet a mérsékelt Akarat pontszám magas, közepes, vagy alacsony alfaktor értékek eredményeként is. Az alfaktorokra történő felbontás jelentosen megnöveli a Facet5 profil értelmezésének pontosságát.

Az adott személy profilját általában egy diagramon szemléltetjük, amelyen mindegyik faktor egy 10-fokú skálán van ábrázolva. Ezt a fajta skálát Sten (Standard Ten) skálának nevezzük. A Sten skálán a szélsőségesen magas vagy alacsony pontszámok nagyobb jelentőséggel bírnak a személyiségjellemzők felállításakor, mint a közepes pontszámok. A következő oldalakon a Facet5 profilt bemutatva ismertetjük a faktorok alfaktorokra történő felbontását.

● Akarat	Határozottság	Hajtóerő, hogy elköteleződjünk a saját ötleteink mellett
	Konfrontáció	Késztetés, hogy szembenézzünk a felmerülő problémákkal
	Önállóság	Hajtóerő az önálló cselekvésre
● Lendület	Vitalitás	Szembetűnő lelkesedés és energia
	Szociabilitás	Más emberek társaságának fontossága
	Adaptabilitás	Mások bevonása a gondolkodási folyamatba
● Empátia	Altruizmus	Mások érdekeinek előtérbe helyezése
	Támogatás	Törekvés mások megértésére
	Bizalom	Első látásra megbízni az emberekben
● Kontroll	Fegyelmezettség	Személyes jellegű tervezettség és szervezettség
	Konvencionalitás	Készen állni a személyes felelősségvállalásra
● Emocionalitás	Feszültség	Feszültségre vagy stresszre való általános érzékenység
	Elővigyázatosság	Aggódó, illetve nem igazán optimista hozzáállás

Általános profil

Az alábbi profil a személynek a Facet5 faktorokon elért pontjait mutatja be. Mindegyik pontszám 1-től 10-ig terjedhet, az átlag 5,5 pont. Elsősorban nem az a fontos, hogy a pontszám magas vagy alacsony, hanem hogy mennyire tér el a középértéktől. A 7 feletti és a 4 alatti pontokat tekintjük szélsőségesnek. A pontszámok normális eloszlást követve egy meghatározott normacsoporthoz történő viszonyítással jönnek létre, így lehetőség nyílik a személy pontértékeinek skálánkénti összehasonlítására.



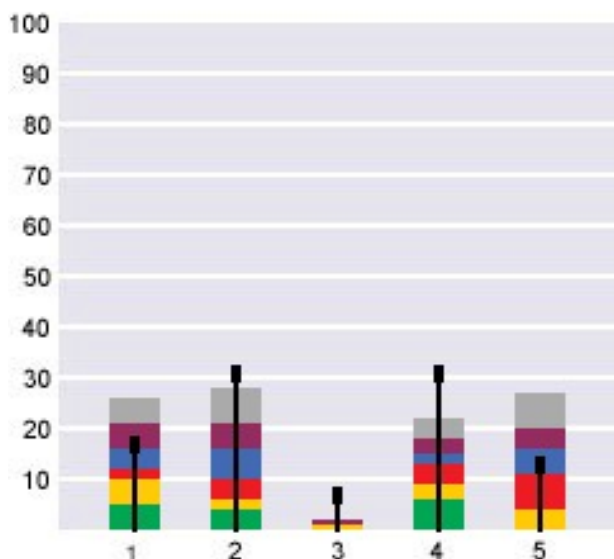
Normacsoport: Magyar

A Facet5 kérdőív standard normája a magyar versenyszférában felmért munkavállalói populáción vett mintán alapul. Ebben a mintában megközelítőleg azonos számú nő és férfi található, a következő munkaköri területekről: adminisztráció, bank, pénzügy, HR, IT, marketing, tanácsadás, koordináció, értékesítési, kutatás, műszaki és telesales. Az adatgyűjtés túlnyomórészt 2004-2006 közötti időszakban történt Budapesten.

Kérdőív statisztikák

Válaszmegeoszlás

A táblázat a válaszok eloszlását mutatja a Facet5 Kérdőívben. A függőleges fekete oszlopok a válaszok nagy mintán bemért átlagát jelzik.

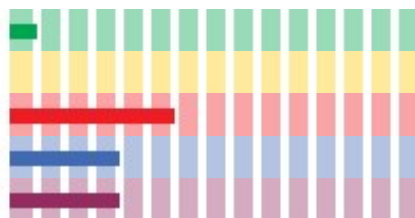


Faktor	Válasz					Kihagyott	Összes
	1	2	3	4	5		
Akarat	5	4	6	5	4		15
Lendület	5	2	1	3	4		15
Empátia	2	4	4	7	1		18
Kontroll	4	6	2	5	1		17
Emocionalitás	5	5	1	3	4		18
nem besorolt kérdések	5	7	4	7	1		23
Összes	26	28	2	22	27	1	106

Válaszlatencia

A táblázat azoknak a válaszoknak a mintázatát mutatja, melyeknél a teszt kitöltő személy a kérdés megválaszolásához többlet időt vett igénybe. Abban az esetben, ha ezek a válaszok egy-két faktoron csoportosulnak, akkor lehetséges, hogy a faktoron illetve faktorokon elért összpontszám nem tekinthető pontosnak. Ez esetben a megbízhatóság ellenőrzéséhez további információkra van szükség.

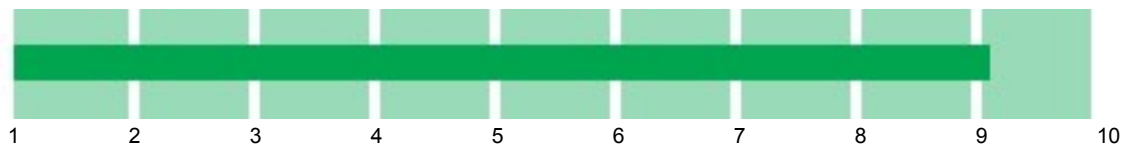
Akarat
Lendület
Empátia
Kontroll
Emocionalitás



Átlagos válaszadási idő: 14.85
Leggyorsabb: 3.38
Leglassabb: 66.72

Akarat

9.1



Az Akarat faktoron magas pontszámot elérő emberek dominánsak, határozottak, elkötelezettek és függetlenek. A kulcsfogalom a szilárd eszméken alapuló erős motiváció. Eltökélttség, őszinteség, céltudatosság jellemzi őket. Kevésbé kívánatos tulajdonságaik, hogy makacsok, nézeteikben merevek. Az alacsony pontszámmal rendelkező emberek rugalmasabbak, hajlandóak meghallgatni másokat, figyelni másokra. Nincsenek szilárd nézeteik, és engednek a rábeszélésnek, ha kitartóan kétségbe vonják, amit mondanak. Egyesek közülük túl könnyen meggyőzhetőek és alárendelődőnek tűnhetnek. Az Akarat pontszám a következőképp bontható fel:

Alacsony pontszám

Magas pontszám

Erősségek

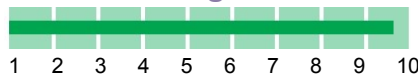
irányítható - szereti másokkal összeegyeztetni nézeteit gondosan, mindent figyelembe véve dönt tud másokra hallgatni és változtatni a véleményén

Másoknak úgy tűnhet

kerüli a gyors döntéseket az alternatív érvek könnyen megingatják túlságosan beilleszkedésre törekvő

Határozottság

9.6



Erősségek

hamar megmondja másoknak, hogy mit csináljanak elszántan ragaszkodik a nézeteihez kész felelősséget vállalni az eredményekért

Másoknak úgy tűnhet

autokratikus és törtető nem szeret másokra hallgatni imponálni akar

Erősségek

nem megy bele vitákba próbál megfontolt és nyugodt maradni kész elfogadni más érvelését

Másoknak úgy tűnhet

kerüli a problémákkal való szembesülést kerüli a problémákat, remélve, hogy maguktól megoldódnak túl könnyen enged a vitákban

Konfrontáció

9



Erősségek

kitart saját álláspontja mellett, még ha mások vitatják is azt a szemtől szembeni érveléskor hatékony képes gyorsan reagálni és vitába szállni

Másoknak úgy tűnhet

vitakozó elhamarkodottan cselekszik és nehéz visszafogni túlságosan rámenős és követelőző

Erősségek

rugalmas és kész beilleszkedni szívesen kér tanácsot és konzultál másokkal csapatra van szüksége és elfogadja az irányítást

Másoknak úgy tűnhet

túlságosan függ másoktól túl rugalmas túl könnyen irányítható

Önállóság

8.7



Erősségek

képes függetlenül dolgozni szembenállás esetén is a saját útját járja szilárd meggyőződés vezet

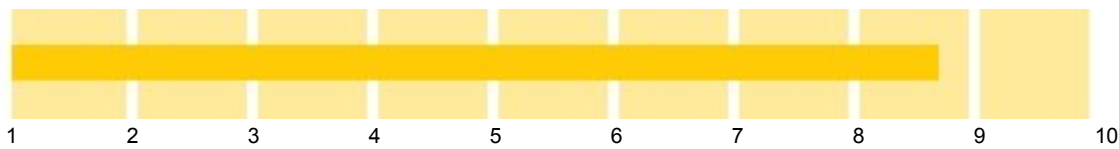
Másoknak úgy tűnhet

csak akkor van csapatban, ha ő a vezető elkülönülő és makacs nem hajlandó engedni és alkalmazkodni

Megjegyzés: Ön erős akaratú, önálló és néha makacs is lehet. Határozottan megvédi az álláspontját és élvezi a nyílt vitát. Ön jó az erőteljes érvelésben, ahol előnyére válik erőteljes karaktere és irányító stílusa. Azonban, ha mégsem sikerül meggyőznie a többieket, készen áll arra, hogy egyedül teljesítse a feladatot.

Lendület

8.7



A magas pontszámot elérő emberek energikusak, éberek, aktívak és lelkesek. Társaságiak, versengők, vidámság kedvelők és szociálisak. Optimisták, szívesen vállalnak kockázatot. Esetenként a magas szintű Lendülettel rendelkezők túl sokat vállalhatnak. Az alacsony pontszámot elérő emberek csendesebbek, tartózkodóbbak. Maguknak valók, félénknak tűnhetnek, idő kell a megismerésükhöz, de mély, hosszú távú barátságokat alakítanak ki. Nem kedvelik a nagy társas eseményeket, tartózkodónak, hűvösnek és közömbösnek tűnhetnek azon kollégák számára, akik be akarják őket vonni. A Lendület pontszám a következőképp bontható fel:

Alacsony pontszám

Magas pontszám

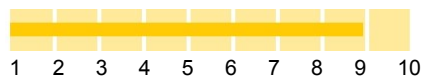
Erősségek

kimért és magabiztos
tud visszafogott lenni
nem izgatja fel magát túlságosan

Másoknak úgy tűnhet

tartózkodó és zárkózott
közömbös
nem lelkesedik az új ötletekért

Vitalitás



Erősségek

lelkesedik az új ötletekért
szívesen indít el dolgokat
szembetűnően izgalomba hozható

Másoknak úgy tűnhet

exhibicionista
lobbanékony
könnyelmű

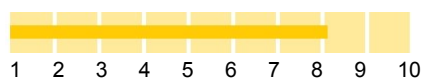
Erősségek

külön tudja választani a munkát és a családot
munkában nincs szüksége arra, hogy társaság vegye körül
képes hosszútávú kapcsolatok kialakítására

Másoknak úgy tűnhet

nem szívesen vegyül másokkal
nem vonódik be
társaságában mások úgy érzik, alkalmatlankodnak

Szociabilitás



Erősségek

képes másokban a bevonódottság érzését kelteni
szeret egy közösség, csoport tagja lenni
könnyedén barátkozik és teremt kapcsolatokat

Másoknak úgy tűnhet

társas helyzetekben rámenős
túlságosan szüksége van arra, hogy társaság vegye körül
hamar közbeavatkozik

Erősségek

képes megmaradni a saját területén
gondosan megfontolja, mielőtt megszólal
önállóan dolgozza ki az ötleteit

Másoknak úgy tűnhet

nem szívesen osztja meg másokkal az ötleteit
túlságosan specializált
nehezen ismeri el az új ötleteket

Adaptabilitás



Erősségek

mielőtt cselekszik, széles körben megvitatja másokkal
képes a megváltozott helyzethez/tényekhez alkalmazkodni
bevon másokat a döntési folyamatba

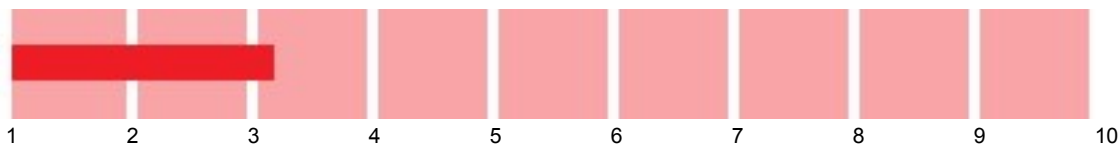
Másoknak úgy tűnhet

hiányzik a megértés mélysége
nem képes önállóan dönteni
túl gyorsan változtatja a nézeteit

Megjegyzés: Ön lelkes, társasági, és csapatorientált. Lendületes stílusa optimizmust és lelkesedést generál másokban. Könnyedén alakít ki kapcsolatokat, bevonja az embereket, általánosságban megbeszéli a dolgokat, szereti megismerni mások elképzeléseit.

Empátia

3.2



Akik ebben a dimenzióban magas pontszámot érnek el, eredendően pozitívan viszonyulnak másokhoz. Jellemzően szívélyesek, támogatóak, készségesek és megértők. Nem elfogultak, nyitottak az új ötletekre. Önzetlenek, készek feláldozni saját érdekeiket másokért. Hűségesek és bizakodóak, de a cinikusabb emberek kihasználhatják őket. Az alacsony pontszámot elérők pragmatistábbak, gyakorlatiasabbak. Hamar felméri, és élnek a kínálkozó lehetőségekkel. Gyorsan hoznak döntéseket, nem vesznek el az alternatívákban. Egyesek szemében cinikusnak és közönyösnek tűnhetnek. Az Empátia pontszám a következőképp bontható fel:

Alacsony pontszám

Magas pontszám

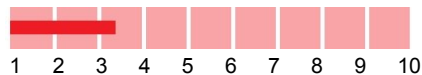
Erősségek

jó szeme van a kínálkozó lehetőségre
meg tudja védeni saját érdekeit
képes a közvetlen előnyökre koncentrálni

Másoknak úgy tűnhet

csak magára gondol
nem szívesen segít
manipulatív

Altruizmus



Erősségek

önzetlenül próbál másoknak segíteni
mások szükségleteit helyezi előtérbe
nem él a kínálkozó lehetőségekkel

Másoknak úgy tűnhet

idealista
nem látja az üzleti előnyt
naív

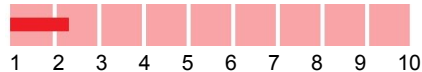
Erősségek

egészségesen cinikus
átlát a hízelgésen
kemény tud lenni, ha szükséges

Másoknak úgy tűnhet

közönyös másokkal szemben
kritikus és nem bocsát meg
keményen kritizál másokat

Támogatás



Erősségek

mindig a jót keresi másokban
probléma esetén segítőkész
hajlandó második esélyt adni mindenkinek

Másoknak úgy tűnhet

túl gyengekezű másokkal
túlságosan kritikátlan másokkal
túl megbocsátó

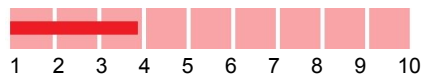
Erősségek

kiáll a szervezetért az ügyletek során
felismeri kik azok, akik kihasználnak minden kínálkozó lehetőségeket
Nem lehet könnyen kihasználni

Másoknak úgy tűnhet

gyanakvó
cinikus
bizalmatlan

Bizalom



Erősségek

hisz az emberekben
a közös jóért munkálkodik
hajlamos hinni és megbízni másokban

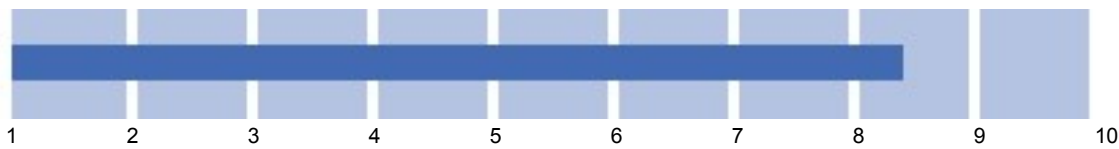
Másoknak úgy tűnhet

túlságosan bízik
naív és könnyen rászedhető
idealista

Megjegyzés: Önnek nagyon üzleties és gyakorlatias a megközelítése, a kézzelfogható eredményeket hangsúlyozza. Hajlamos a saját érdekeit másoké elé helyezni, kemény és kérlelhetetlen lehet, és általában megkérdőjelezi mások szándékait. Egyesek szemében túlságosan kritikusnak és közönyösnek tűnhet.

Kontroll

8.4



A kulcsfogalom az önkontroll, a konstruktív önkritika és a konzervativizmus. A magas szintű Kontrollal rendelkező emberek szeretik a rendet és a struktúrát. Előrelátóan gondolkoznak és terveznek. A kötelesség és a felelősség központi fogalmak náluk, csalódnak és kiábrándulnak, ha valaki nem osztja a helyes és helytelen viselkedésről vallott nézeteiket. Lelkiismeretesek, lojálisak, etikusak, kötelezettségeiket megbízhatóan és következetesen látják el. Az alacsony ponttal rendelkezők gondtalanabbak és lazábbak. A pillanatnak élnek, úgy fogadják a dolgokat, ahogy jönnek. Nézeteikben kritikátlanok és szabadelvűek. Nemtörődömnek, a terveket nélkülözőnek, esetleg megbízhatatlannak tűnhetnek. A Kontroll pontszám a következőképp bontható fel:

Alacsony pontszám

Magas pontszám

Erősségek

rugalmas munkavégzés jellemzi
gyorsan belekap új feladatokba
szabadelvű

Másoknak úgy tűnhet

könnyen elunja magát
szétszórt
fegyelmezetlen

Fegyelmezettség

7.9



Erősségek

munkában megfontolt és állhatatos
mindig befejezi, amit elkezdett
tervszerű és jól szervezett

Másoknak úgy tűnhet

fáradtságosan és eljárások szerint
dolgozik
lassan alkalmazkodik a változásokhoz
kiegyensúlyozott, de egyhangú

Erősségek

megkérdőjelezi a status quo-t
gyorsan alkalmazkodik különböző
helyzetekhez
az irányelveket rugalmasan értelmezi

Másoknak úgy tűnhet

meggondolatlan
könnyelmű
lázadó

Konvencionalitás

8.9



Erősségek

erős a felelősségérzete
szigorú életviteli szabályok jellemzik
mindig magas színvonalon dolgozik

Másoknak úgy tűnhet

konvencionális
nézeteit illetően megingathatatlan
tekintélyelvű

Megjegyzés:Erős a kötelességtudata és a morális elkötelezettsége. Alapos és jól szervezett, óvatos, módszeres és megfontolt. Egyesek úgy érezhetik, hogy ön túlságosan is konzervatív és korlátozó, netalán valamelyest gátlásos, akinek nagyon világosan meghatározott elvárásai vannak másokkal szemben.

Emocionalitás

1.4



A magas pontszámokat elérők változékonyabbak, kiszámíthatatlanabbak, érzelmileg labilisak, könnyebben válnak idegessé. Többet aggódnak és kevesebb az önbizalmuk. Több támogatásra és bátorításra van szükségük. Emellett izgalmasak és karizmatikusak lehetnek. Általánosságban a mindennapokban a többi faktor negatív jellemzői kerülnek előtérbe. Minél magasabb az Emocionalitás, annál kevésbé megbízható és állandó a többi faktor által felvázolt kép. Az alacsony pontszámot elérők, állhatatosak, kiszámíthatóak. Nem nyugtalankodnak, nem vesztik el a fejüket, úgy fogadják a dolgokat, ahogy jönnek. Némelyeknek unalmasnak tűnhetnek. Az Emocionalitás pontszám a következőképp bontható fel:

Alacsony pontszám

Magas pontszám

Erősségek

olyannak fogadja el magát, amilyen általában nyugodt és gondtalan úgy veszi a dolgokat, ahogy jönnek

Másoknak úgy tűnhet

hűvös
közönyös és önelégült
érzéketlen a kritikára

Feszültség



Erősségek

az események közeledtével egyre jobban koncentrálnak rájuk
törekszik arra, hogy megváltozzon
érzékeny a változásokra

Másoknak úgy tűnhet

ideges
aggódó
önkritikus

Erősségek

kiegyensúlyozott napról napra
bízik saját képességeiben
előrettekintő és optimista

Másoknak úgy tűnhet

rideg
elbizakodott
nem látja előre a nehézségeket

Elővigyázatosság



Erősségek

inkább ahhoz ragaszkodik, amit már ismer
nem válik elbizakodottá
kétszer ellenőríz, hogy elkerülje a hibákat

Másoknak úgy tűnhet

bizonytalan és szeszélyes
negatív és túl óvatos
pesszimista

Megjegyzés: Nagyon kiegyensúlyozott és egyenletes a stílusa, úgy fogadja a dolgokat, ahogy jönnek, és ritkán félemlítik meg az események. Az emberek magabiztosnak és érzelmileg érettnek fogják tartani, noha egyesek számára hiányozhat Önből az évelenség és a látható motiváltság. Nem idegesíti fel magát a dolgokon, és a kevésbé magabiztos kollégáinak nehéz lehet Önnel lépést tartani.

Család szerinti jellemzés

Mik a Facet Családok?

A Facet5 rendszer egy olyan diagrammon mutatja be a tesztkitöltő profilját, amelyen az egyes skálák 10 pontérték szerint vannak felosztva. Ez az úgynevezett Sten Skála (a "Standard Ten" rövidítéséből), ahol a szélsőséges (magas vagy alacsony) pontszámok nagyobb jelentőséggel bírnak a személyiségjellemzők felállításakor, mint a közepes pontszámok. A Facet5 profilban a pontszámok minden kombinációja lehetséges. A Sten skálán minden 1 pontnál nagyobb eltérés észrevehető viselkedésbeli változást jelent, vagyis ezen az alapon a pontszámoknak 105 –en lehetséges kombinációja létezik, melyek észrevehetően különböző profilt eredményeznek. A jobb alkalmazhatóság érdekében ezt a nagyszámú lehetséges mintázatot leszűkítettük, a hasonló profilekat kevés számú "Családokba" csoportosítva. Egy Facet5 Család tehát a megjelenésükben hasonló Facet5 profilek összességét jelenti.

Hogyan jöttek létre a Családok?

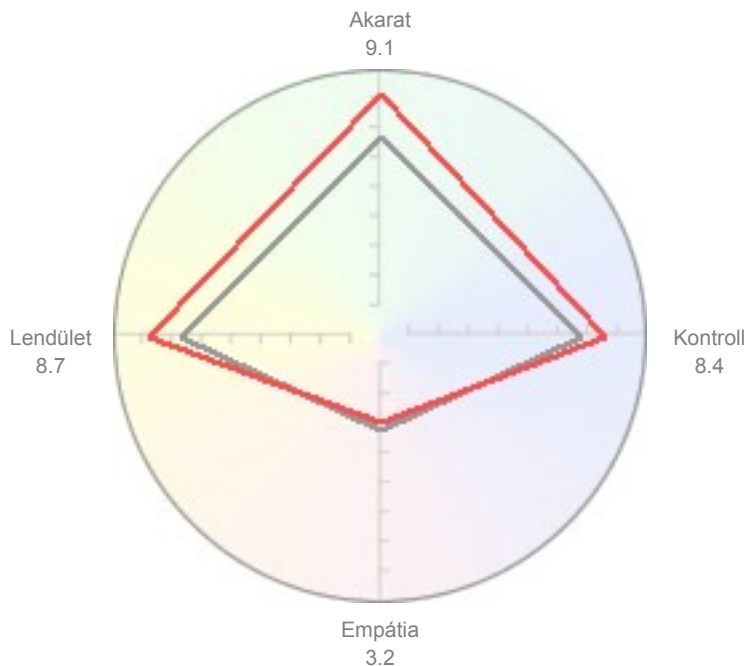
A Facet5 családok kiszámításához minden skálát felosztottunk alacsony és magas értékekre (az Emocionalitás kivételével). Ez a módszer 16-ra csökkenti a lehetséges kombinációk számát azáltal, hogy minden pontszámot vagy magas, vagy alacsony értékűnek nyilvánítunk. Mindez hátrányos lehet azon profilek esetén, ahol összességében, vagy akár egy-egy skálánál csak közepes pontok jelentkeznek. Ezért bevezettünk egy 17-ik családot, amely az összes skálán mutatott közepes pontok kombinációját jeleníti meg.

A Facet5 abban is különbözik más modellektől, hogy eltérő módszert használ annak az eldöntésére, hogy az adott profil melyik Családba tartozik. Míg egyes eljárások a „döntési fa” szerinti megközelítést alkalmazzák a besoroláshoz, a Facet5 egy kifinomultabb, az ún. „távolság” modellt használja. A személy profilját a rendszer összeveti a 17 referenciaprofillal, és statisztikai összehasonlítást (Euklidész-i D^2) készít az illeszkedésről. A D^2 minimum pontszáma 0 - ami a referencia Családdal való tökéletes egyezést jelent – míg a maximum 324-ig terjedhet, mely a referencia Családtól lehető legnagyobb távolságot jelenti. A 17 statisztikai eredmény összehasonlítása után a legkisebb eltérésű lesz az adott személy profiljához a legközelebb álló profil típus. Közeli illeszkedést a 3-4 közötti D^2 értékek jelentik. A Facet5 rendszer ehhez a közeli Családhoz rendeli az egyén profilját, és a riport ez alapján mutatja be a személy profiljának és a referencia profilnak az egymáshoz illeszkedését. Ugyanakkor bizonyos esetekben egy profil egyszerre több családhoz is közel lehet. Ilyenkor lehetőség van az összehasonlítás érdekében az alternatív Családok megtekintésére is

Minden Család egy jellegzetes névvel rendelkezik. A következő oldalon

található Család szerinti jellemzésben a kördiagramon két profil látható. Az egyik a saját profilja, melyet a korábbiakban már bemutatott a riport, míg a másik, halványabb profil a neki megfelelő Család referenciaprofilja. A két profil hasonlósága megmutatja, hogy az egyén milyen közel áll a referencia profilhoz. A Család szerinti jellemzés arra szolgál, hogy egy gyors áttekintést nyújtson néhány alapvető kérdésben. Tartalmaz egy átfogó leírást, mely bemutatja, hogyan tud a személy közreműködni egy csapatban, milyen vezetői erősségei vannak, és hogy miket kell a felettesének tennie, hogy elősegítse a személy hatékony munkavégzését. A riportban végül egy rövid összefoglalás található azokról a szerepekről, feladatokról, melyek valószínűleg motiváló hatással vannak az adott egyénre.

Család szerinti jellemzés



Átfogó leírás

- Magabiztos stílusú
- Társaságkedvelő, és kitűnik a tömegeből
- Határozott érzéke van az irányításhoz és eljárásmódokhoz
- Kiáll a saját véleménye mellett
- Túlláradónak tűnhet
- Nemtörődöm vagy akár érzéketlen is lehet

Mint vezető

- Összpontosítani tudó, lelkes vezető
- Kihívások elé állítja az embereket, hogy felülmúlják magukat
- Azokkal szemben megértő, akik az üzletre koncentrálnak
- Világos célok felállításába vonja be az embereket
- Figyel arra, hogy halad az üzlet
- Azonnal és tárgyilagosan véleményezi az eredményeket
- Győzelem esetén kiáll az embereiért

Ami motiválja

- Ha a semmiből üzletet csinálhat
- A teljes felelősségre vonhatóság
- Ha anyagi elismeréshez jut a saját erőfeszítéseinek és eredményeinek köszönhetően
- Ha lehetősége van arra, hogy létrehozzon és irányítson egy olyan csapatot, ami megvalósítja a dolgokat

Részvétele a csapatban

- Céltudatosságot és összpontosítást hoz a csapatba
- Élénken motivál másokat a teljesítményre
- Tájékozódik, utánanéző a dolgoknak, és egy stratégiai álláspontot vesz fel
- A lehető legjobb megoldásra törekszik
- Nem toleráns
- Gyorsan nyomul előre
- Nagyon versengő

Vezetése

- Hangsúlyozzuk a feladattal járó kihívást és kockázatot
- Adjunk szabad teret mások irányításra, és hogy létrehozhasson és vezethessen egy kivitelezői csapatot
- Tartsuk szem előtt a megbeszélésekre, tanácskozásokra való igényét
- Állapodjunk meg nehéz és kihívást jelentő végcélokban
- Vegyük le róla a kezünket, de maradjunk elérhetőek
- Mutassunk rá, hogyan járulhat hozzá a siker a jövőbeni lehetőségeihez
- Adjunk lehetőséget az elismerés és a pozíció megszerzésére

Az Emocionalitás hatása

Az alacsony szintű Emocionalitás némi arroganciát és önelégültséget vált ki: HD Team meg lesz győződve a saját képességeiről, és ha téved, nagy bajba keverhet másokat.

Kiválasztás: A kompetenciák áttekintése

A riport következő része meghatározza a személy erősségeit, valamint bemutatja azokat az alapvető témaköröket, melyekre az interjú során még érdemes külön kitérnünk. Ezek alapján lehetőség van a beszélgetés strukturálására és rákérdezhetünk az egyes kompetenciák valós életben történő megnyilvánulásaira. Kialakíthatunk egy „szituációs” jellegű interjút is, mely során a jelöltet arra kérjük, mutassa be, hogyan oldana meg egy kitalált helyzetet.

A kompetenciát a munkateljesítményt befolyásoló viselkedéses dimenzióként határozhatjuk meg. Annak eldöntéséhez, hogy ki tekinthető "kompetens" személynek, az első lépés az adott munkához szükséges alapvető kompetenciák meghatározása, vagyis annak definiálása, hogy ki az, aki jól képes teljesíteni az adott feladatban. Régóta tartó kutatássorozat révén sikerült az alább bemutatásra kerülő, vezetői eredményességgel összefüggő kompetenciákat azonosítani. Ez a kompetencia csoport tekinthető a sikerességhez szükséges alapvető kompetencia készletnek.

Vezetés

Az egyének vagy csoportok irányításában szükséges megfelelő módszerek vagy személyközi stílusok használata a feladatok vagy célok teljesítéséhez.

Kommunikáció

Az elképzelések szabatos és világos kifejezésére való képesség, mind szóban mind írásban. Ide tartozik az embereknek az eltérő nézőpontok figyelembevételéről történő meggyőzése, valamint a megfelelő személyek tájékoztatása a feladat előrehaladásáról.

A világos fogalmazás, a meggyőző képesség, a lelkesedés és a meggyőződés mind-mind a kommunikáció fontos eleme. Nagy szerepe van az intellektusnak, a szociális készségeknek, az önbizalomnak, a stresszel és az elutasítással szembeni ellenálló-képességnek, csakúgy mint nyitottságnak, és az együttműködésre való hajlandóságnak.

Személyközi kapcsolatok

Azon képesség, hogy a személy el tudja fogadtatni magát mind az ügyfelekkel, mind a kollégákkal, valamint hogy gyorsan tud reagálni azok szükségleteire.

A kulcsfogalom a mások iránti érzékenység, és az alkalmazkodásra való hajlandóság. Ez a kompetencia nem igazán arra vonatkozik, hogy valaki mennyire „kedves ember”, inkább az empátiával, és rugalmassággal van kapcsolatban. Egyesek ember-orientáltak, mások rendszer-központúak, megint mások a végső célok, vagy egyszerűen az újítás és változatosság iránt érdeklődnek.

Elemzés és döntéshozatal

Képesség a problémák azonosítására, a kapcsolódó adatok és tények értékelésére, ötletek és alternatívák kigondolására, és a

helytálló konklúziók, következtetések levonására.

Ezt a kompetenciát általában egy többlépcsős folyamatként szemléljük, ami a tapasztalatszerzéssel kezdődik, majd az ötletek kigondolásán és az elemzésen keresztül az elmélet felállításáig tart. Minél összetettebb egy probléma, annál valószínűbb, hogy annak megoldásához mindegyik feldolgozási módra szükség van.

Kezdeményező-készség és erőfeszítés

Aktív erőfeszítés az események befolyásolására, a célok megvalósításához.

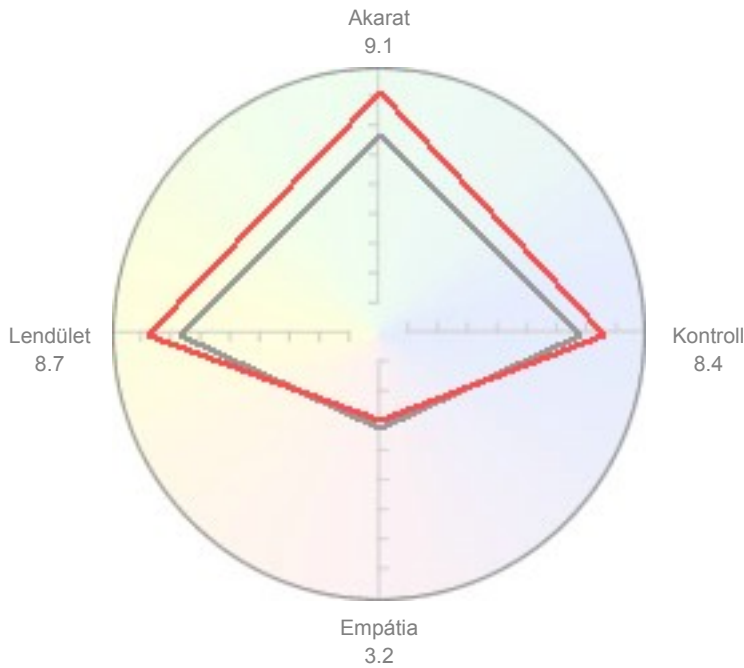
A hangsúly az önindította kezdeményezésen van (szemben a passzivitással). Ez a kompetencia az akadályok, illetve kellemetlen feladatok ellenére is magas szintű erőfeszítés fenntartására való készséget jelenti. Aki rendelkezik ezzel a kompetenciával, az kitartó, szorgalmas, proaktív, lelkes és céltudatos. Míg egyesek inkább csak a kívülről meghatározott célokra reagálva cselekszenek, ebben az esetben maguk a személyek határozzák meg feladataikat, és értékeli ki a saját teljesítményüket.

Tervezés és szervezés

A szükséges lépések meghatározása önmagunk vagy mások számára egy konkrét cél megvalósítása érdekében, valamint az ehhez kapcsolódó erőforrások megfelelő felhasználásának megtervezése. Ez a kompetencia az időbeosztással, valamint a célok és prioritások felállításával áll kapcsolatban.

Az önfegyelem és a céltudatosság nélkülözhetetlen tényezők. Egyeseket csak az átfogó kép érdekli, míg mások természetükből adódóan a részletekre figyelnek.

Kiválasztás: A kompetenciák áttekintése



- **HD Team egy erőteljes egyéniség, akiben megtalálható az erős céltudatosság és módszeresség. Nagyon társasági és kommunikatív természet.**

Vezetés

Várható viselkedés:

- Összpontosító légkört teremt
- Inspirál és lelkesít másokat
- Hatékonyan tűzi ki a célokat és osztja el a feladatokat
- Azonosítja a gyakorlati szempontokat, és azokhoz ragaszkodik

Amire figyelni kell:

- Keményen bánik azokkal, akik nem követik az előírásokat
- Agresszív a szervezeti célok megvalósításában

Személyközi kapcsolatok

Várható viselkedés:

- Fontos kapcsolatokat tart fenn
- Gyorsan értékeli az embereket
- Gondosan "menedzseli" kapcsolatait
- Megközelíthető, de az üzletre összpontosít

Amire figyelni kell:

- Elutasító a "jelentéktelen" emberekkel
- Túl sokat követel a "használható" emberektől

Kezdeményező-készség és erőfeszítés

Várható viselkedés:

- Könnyedén felvállalja a felelősséget
- Energikus és elkötelezett
- Erősen koncentrálna az üzleti célokra
- Jól reagál a kihívásokra

Amire figyelni kell:

- Kész arra, mindenáron végigvigye a saját elképzelését
- Könyörtelen, ha emberek vagy dolgok akadályozzák

Kommunikáció

Várható viselkedés:

- Agyafűrt politikus
- Hatékony és ellentmondást nem tűrő stílusú
- Tisztában van az információ hatalmával
- Meggyőzi és motiválja a kulcsembereket

Amire figyelni kell:

- Domináns a társalgásban
- Érzéketlen mások kívánságaira

Elemzés és döntéshozatal

Várható viselkedés:

- Meghatározza és előírja az általános célt
- Alaposan elemzi a lehetőségeket
- Gyorsan eldönti, melyik a legjobb előrevivő út
- Lelkesedéssel valósítja meg a célokat

Amire figyelni kell:

- Közömbös más emberek szükségletei iránt
- Félrevezetheti a saját meggyőződése

Tervezés és szervezés

Várható viselkedés:

- Könnyedén meghatározza az átfogó célt
- Terveket állít fel a célok megvalósítására
- Alaposan ellenőrzi a teljesítményt
- Hatékonyan osztja ki a szerepeket és a feladatokat

Amire figyelni kell:

- Meg van győződve arról, hogy a saját útja vezet előre
- Igazán csak a saját érdekeit nézi

Vezetési útmutató

A riport következő része azt mutatja be, hogyan kell a tesztkitöltő személy vezetőjének reagálnia ahhoz, hogy megfelelően tudja ot motiválni, lelkesíteni és irányítani. A riport alapja a Bernard Bass által kidolgozott vezetési modell, amely a sikerhez hét alapvető vezetési tényező fejlesztését tartja fontosnak. A tényezők két csoportba oszthatók, a transzformációs és a tranzakcionális vezetési stílus alapján. A tranzakcionális vezetés lényege az elvárt eredmények megvalósítása, míg a transzformációs vezetés az emberek inspirálását jelenti az elvárások megvalósítására.

Transzformációs vezetők

A transzformációs vezetőknek világos elképzeléseik vannak arról, hogy merre tartsanak. Szenvedélyesek, motiválóak és újjítóak, kihívásokat támasztanak. Egy jövőképet kialakítva és kommunikálva intellektuálisan is ösztönzőek, illetve jellemző rájuk, hogy az embereket egyéniségként kezelik. Az ehhez szükséges vezetési tényezők:

Jövőkép kialakítása - A „jövőbe tekintő” vezetők meggyőzőek, motiválóak és inspirálóak. Egy jövőkép elfogadását nem lehet előírni. Annak érdekében, hogy a kollégák el tudjanak fogadni egy jövőképet, fel kell kelteni az érdeklődésüket, valamint motiválni és befolyásolni kell őket

Ösztönző környezet létrehozása - Akik ezt jól csinálják, képesek pozitív és kihívásokat teremtő környezetet létrehozni mások számára. Az embereket gondolkodásra, terveik felülvizsgálatára és alternatívák keresésére készítetik. Hamar felismerik az új alkalmazási lehetőségeket és az előrevezető utat, újjítóak és képzeletgazdagok, a saját területük szakértőiként a változó trendeket és fejlődési utakat is szem előtt tartják.

Az emberek egyéniségként való

kezelése - Képesek egy olyan környezetet létrehozni, amelyben az emberek értékesnek érzik magukat, mely bátorítja őket a közreműködésre, ahol felfedezhetik a képességeiket és felhasználhatják egyéni erősségeiket. Akik mindezt lehetővé tudják tenni mások számára, azokat mások pozitívnak és elfogulatlanok tartják, akik mindenkor biztosítják az igazságosságot, és nem ítélnék el másokat. Mások természetét és érzéseit tiszteletben tartják, képesek rájuk hangolódni. Az ilyen emberek a csapat minden tagja számára pozitív környezetet tudnak teremteni, képesek rávenni az embereket, hogy azzal foglalkozzanak, amit a legjobban tudnak csinálni, vagyis teret engednek az egyéni különbségeknek. Nem előítéletesek másokkal szemben. Megközelíthetők és mások szükségleteire fogékonyak. Elfogadják az embereket olyannak, amilyenek.

Tranzakcionális vezetők

A tranzakcionális vezetőknek megvan az a képességük, hogy úgy szervezzék meg az erőforrásokat, és úgy irányítsák az embereket, hogy azok a kitűzött szervezeti célokat megvalósítsák. Figyelnek a célkitűzésre, a teljesítmény ellenőrzésére, a visszajelzés adásra és az emberek fejlesztésére. A tranzakcionális vezetés négy tényezőt foglal magában:

Célok kitűzése - A célok kitűzése a szervezeti jövőkép műveleti lebontását jelenti. A célok, mint a tevékenység motorjai, képesek konkretizálni és összpontosítani is az erőfeszítéseket. Fontos, hogy a célok határozottak legyenek és így világos irányvonalat mutassanak. Ezen kívül egyrészt mérhetőeknek kell lenniük annak érdekében, hogy az emberek tudják, vajon teljesítették-e őket, másrészt megvalósíthatóak kell legyenek, hiszen az irreális célok csökkentik a motivációt. Harmadrészt relevánsaknak kell lenniük, ami igazolja hasznosságukat.

Mindemellett szükség van konkrét időhatárok felállítására a célok kikristályosítása és megvalósítása terén.

A teljesítmény ellenőrzése - Világos célok felállításának csak akkor van valódi értelme, ha a megvalósításuk ellenőrzésére is fordítanak energiát. Ennek érdekében világosan meg kell határozni az ellenőrzés folyamatát, az értékelés gyakoriságát és az ezzel kapcsolatos egyéni felelősséget.

Visszajelzés - A teljesítmény értékelése ma már a szervezeti élet szerves része. A visszajelzésnek két kérdésre kell válaszolnia:

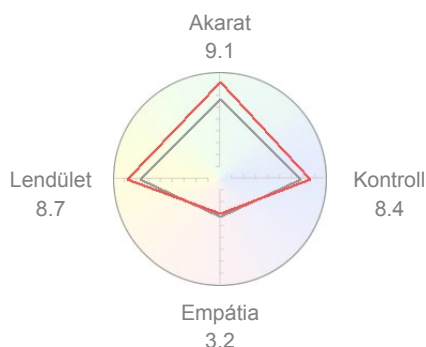
- Mi az, amit elvárunk?
- Mi hogyan csináljuk?

A visszajelzés akkor hatékony, ha

- megértették
- elhitték
- elfogadták

Karrierfejlesztés - Mások fejlesztéséhez a legfontosabb, hogy mutassunk irántuk őszinte érdeklődést és törődést, vagyis legyünk másokkal szemben önzetlenek, és legyünk hajlandók mások érdekeit előtérbe helyezni. Mindehhez először önmagunkat kell megértenünk, ezt követően pedig a többi ember szükségleteit, érdeklődését és vágyait. Annak érdekében, hogy ez hatékony lehessen, tisztában kell lennünk a szervezet belső politikai felépítésével és érzékeny pontjaival is.

Vezetési útmutató



Egy jövőkép kialakítása

- Lelkesedéssel közöljük mondanivalónkat
- Térjünk rögtön a tárgyra, teret hagyva HD Team számára, hogy félbeszakíthassa, megkérdőjelezze, és kommentálja a dolgokat
- Használjunk gyakorlatias példákat, így hatva HD Team logikájára
- Hangsúlyozzuk a kihívásokat és a kockázatokat, és hogy HD Team hozzájárulása nélkülözhetetlen a sikerhez
- Mutassunk rá, hogyan illeszkednek az új elképzelések HD Team sajátjaihoz
- Mutassuk meg személyesen a jövőkép előnyeit HD Team számára, hassunk vezetői képességére, és hangsúlyozzuk a helyzet sürgősségét

Ösztönző környezet létrehozása

- Ismerje fel HD Team igényét az olyan státuszra és pozícióra, mely teljes körű felelősségvállalással jár
- Biztosítson lehetőséget, hogy HD Team irányítást gyakorolhasson, valamint hogy létrehozasson és vezethessen egy kivitelezői csapatot
- Hasznosítsuk HD Team adottságát, hogy képes gyakorlatias megoldásokat létrehozni és kézzelfogható eredményeket produkálni
- Teremtsünk lehetőségeket, hogy HD Team pozitív emberekkel dolgozhasson együtt, hogy megoszthassa lendületét, motiváltságát, és sikeréhségét
- Tartsuk bevonva és informálva a feladatokról - fontos, hogy HD Team úgy érezze, ő áll a dolgok középpontjában

Az emberek egyéniségként való kezelése

- Ismerjük el HD Team büszkeségét, önbizalmát, a "meg tudom csinálni" hozzáállását
- Közeledjünk HD Team felé barátságos, de üzleties stílusban
- Válaszoljunk HD Team megbeszélésre, konzultációra vonatkozó igényére úgy, hogy meghallgatjuk, mit akar HD Team mondani, de ne feledjük, hogy HD Team hajlamos a saját érdekeire összpontosítani a döntéshozatalban
- Ismerjük fel, hogy HD Team hajlamos nagyon feketén-fehéren látni a dolgokat, lassan köthet kompromisszumokat, és nehezen veszi észre az alternatív megoldásmódokat

Célok kitűzése

- Állapodjunk meg nehéz, kihívást jelentő célokban és mérhető eredményekben, de hagyjuk, hogy HD Team törődjön a részletekkel
- Vegyük számításba HD Team azon képességét, hogy előre tudja mozdítani a dolgokat összpontosításával és céltudatosságával
- Ismerjük fel, hogy HD Team számára fontos a minőség, és képes biztosítani a magas színvonal megvalósítását és megőrzését
- Ha szükséges, ellensúlyozzuk HD Team arra való hajlamát, hogy a kevésbé határozott emberekkel érzéketlenül és türelmetlenül bánik oly módon, hogy kijelölünk néhány személyközpontú célt és feladatot számára. Álljunk készen indítékaink megmagyarázására, és hogy ellenállást tapasztalhatunk a részéről

A teljesítmény ellenőrzése

- HD Team elvárja és tiszteli a kemény és gyakorlatias vezetést, de nagyon zokon veszi a szoros vezetői ellenőrzést és ellen fog állni annak.
- Vegyük le róla a kezünket, de legyünk elérhetőek a megbeszélésre és a konzultációra
- HD Team megbízhatóan törekedni fog a lehető legjobb megoldásokra és a megvalósításra, de időnként határozott iránymutatásra lesz szüksége ahhoz, hogyan érheti el ezeket anélkül, hogy felidegesítene, vagy maga ellen hangolna más embereket

Visszajelzés

- Dicsérjük HD Team személyes eredményeit
- Mutassunk rá, hogyan járulnak hozzá HD Team sikerei, jövőbeni kilátásaihoz, és anyagi elismeréséhez
- Kerüljük a közvetlen kritikát és legyünk biztosak a körülményeket és a részleteket illetően, ha negatív visszajelzést kell adnunk
- HD Team várhatóan nagyon logikus és racionális érvekkel fogja igazolni cselekedeteit, ezért készüljünk fel, hogy hasonlóképp védelmezzük a saját álláspontunkat
- Ne akarjunk győzni - keressünk közös kiindulópontot, és dolgozzunk egy olyan megoldáson, melyben mindkét fél megőrizheti tekintélyét

Karrierfejlesztés

- HD Team keresni fogja a lehetőségeket, hogy egyénként nevet, elismerést és státuszt szerezzen, és hogy erőfeszítéseit anyagiakban értékeljék
- Ajánljunk HD Team számára az új szituációkkal való megküzdéssel járó kihívásokat, melyek fejlesztik tudását és gyarapítják tapasztalatait
- HD Team a gyakorlatban tanul a legjobban. Ezért mielőtt állást foglalna, bizonyítékokat és tapasztalati példákat fog igényelni, hogy lássa hogyan működnek az elméletek és elképzelések a gyakorlatban

A munkapreferenciák áttekintése

Az embereknek különböző elvárásaik vannak a karrierjükkel kapcsolatban. Azok a munkák, melyek megfelelnek ezeknek az elvárásoknak, érdekesebbek lesznek és nagyobb megelégedéssel is szolgálnak számukra, ennek eredményeképpen pedig valószínűleg nagyobb lesz a motivációjuk is. A kutatási eredmények szerint a munkahelyi teljesítmény közvetlen kapcsolatban áll a munkával való elégedettséggel. A szervezetek tehát érdekében áll, hogy az emberek számára az általuk preferált jutalmat, ellenszolgáltatást biztosító munkát ajánljanak.

A fentiekkel ellentétben azok a feladatok, melyek nem rendelkeznek az adott személy számára fontos lehetőségekkel, kevésbé lesznek motiválók, és valószínűleg alacsonyabb produktivitást is eredményeznek. Mivel ez egy mindkét irányban működő folyamat, ezért azok a feladatok, melyek nem megfelelő jutalommal, ellenszolgáltatással bírnak, nemcsak egyszerűen lecsökkentik, hanem aktívan gátolják az emberek motivációját.

Érdeemes tehát időt szánni arra, hogy megpróbáljuk megtalálni az adott személynek legmegfelelőbb munkát (vagy fordítva, a munkához az embert). Minél jobban sikerül ezt megvalósítanunk, annál magasabb lesz a produktivitás.

A Facet5 segít meghatározni a főbb hajtóerőket, és ezen keresztül megmutatja, hogy melyek azok az elemek egy feladatban, melyek motiválóak, vagy éppenséggel motiváció csökkentőek az adott személy számára. Az eredmények alapján értékelni tudjuk az egyén jelenlegi szerepét, munkáját, illetve ki tudunk alakítani számára egy olyan feladatkört, ami nagyobb megelégedettséget fog eredményezni.

Az intrinzik-motiváció vagy belső-hajtóerő négy tényezője, mely a karriertörekvéseket meghatározza:

Befolyás

Ez a dimenzió azt írja le, hogy az emberek milyen mértékben akarják befolyásolni az eseményeket, illetve a körülöttük lévő embereket. Azok, akikben erős ez a szükséglet, azt akarják érezni, hogy ők a felelősség és szeretik a kihívásokat. A skála másik végén lévők jobban szeretik, ha másokkal való megbeszélés során születnek döntések, és a többiek pedig tudják, hogy mit kell tenniük. A dimenzió két oldala a "Meggyőzés" és az "Elfogadás".

Kapcsolatok

Azok az emberek, akikben ez a szükséglet erős, mindig szeretnek másokkal lenni és az események részeseivé válni. Szívesen bevonódnak és bekapcsolódnak a mindennapi eseményekbe. Akiknél ez az igény alacsony, jobban szeretik, ha békén hagyják őket, és egyedül dolgozhatnak, elkülönülten végezhetik a munkájukat. A dimenzió két oldala az "Egyedül" és a "Együtt".

Szabályok

Azoknak, akikben ez a szükséglet erős, nagyon fontos az alapos munkavégzés. A hatékony rendszereket és eljárásokat szeretik, tiszteletben tartják a véleményeket és a tapasztalatokat. Akikben ez az igény alacsony, jobban kedvelik a szabadabb, kevésbé strukturált megközelítést, valamint a „laissez-faire” stílust, amelyben van lehetőségük arra, hogy azt csinálják, amit akarnak. A dimenzió két oldala a "Szabadság" és a "Szervezettség".

Önzetlenség

Azoknak, akikben ez a szükséglet erős, fontos, hogy úgy érezzék, hozzájárulnak valamivel a világ fejlődéséhez, és segédkeznek egy "jobb" társadalom kialakításában. A munkának, amit végeznek, valamilyen értékkel kell rendelkeznie a közösség számára, és kell, hogy legyen egyfajta benső "jelentése". Nem azt kérdezik,

hogy mit oszthatnak meg másokkal, hanem azt, hogy mennyi mindent. Azokban az emberekben, akikben ez az igény alacsony, nagyobb hangsúlyt kap a személyes, egyéni hasznosság, és a saját erőfeszítések elismerése. A dimenzió két oldala az "Önmagáért" és a "Másokért".

Mivel az emberek személyisége összetett, nemcsak egyféle szükséglet alapján lehet őket motiválni. A legtöbbjükben a fenti "hajtóerőkből" legalább kettő jelen van, egyeseknél pedig még komplexebb lehet a motivációk keveréke. A következő oldalon bemutatjuk, hogy az egyes "hajtóerők" melyik oldala jellemzi a személyt, és hogy ezekhez milyen motiváló, vagy éppen motivációt csökkentő munkajellemzők társulnak. A hajtóerők egyéni mintázatát a Facet5 rendszer a referencia Család alapján vizsgálja.

A munkapreferenciák áttekintése

Elfogadás		<i>Befolyás</i>		Befolyásolás
Egyedül		<i>Kapcsolatok</i>		Együtt
Önzés		<i>Önzetlenség</i>		Önzetlenség
Szabadság		<i>Szabályok</i>		Szervezettség

A hajtóerők mintázata alapján HD Team számára az olyan szerepkör a legalkalmasabb, amely az alábbi munkaelemeket tartalmazza:

- Ha a semmiből üzletet csinálhat
- Teljes felelősség
- Az eredmények és erőfeszítések anyagi jellegű elismerése
- Ha lehetősége van arra, hogy létrehozzon és irányítson egy megvalósító csapatot

Az eredmények alapján a következő munkaelemeknek van alapvető jelentőségük HD Team motivációjának és érdeklődésének fenntartásában:

- A lehetőség, hogy másokat irányíthat
- Az állandó kihívás
- Ha képes befolyásolni és meggyőzni másokat
- Ha tekintélyes pozíciót mondhat a magáénak
- Változatosság és változás
- Világos ranglétra, amin elindulhat
- Az anyagi elismerés az eredményeiért
- Ha új emberekkel találkozhat a szervezeten belül és kívül

Az alábbi munkaelemek hosszútávon csökkentik HD Team motivációját és valószínűleg frusztrációhoz vezetnek nála:

- Ha személyes ügyekkel kell időt töltenie
- Ha egyedül kell dolgoznia
- Szoros irányítás felülről
- Ha meg kell osztania a felelősséget
- A könnyű munka
- A nagyon specializált, technikai jellegű munka
- Hosszútávú, aprólékos projektek
- Ha minden nap ugyanazt a munkát kell végeznie