

# Raport iP Coach

Dla Pani/Pana: **Ania Spokojna**

Sporządzony na podstawie badania narzędziem diagnostycznym:

**Insightful Profiler™ (iP121)**

<b>Zakres raportu</b>	Wszelkstronna analiza osobowości uwzględniająca: <ul style="list-style-type: none"><li><input checked="" type="checkbox"/> Czynniki (de)motywuujące do pracy.</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Zadatki do kształtowania kluczowych kompetencji zawodowych.</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Wewnętrzne ograniczenia dla pomyślnego rozwoju zawodowego.</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Cechy wyróżniające na tle innych ludzi.</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Rola w zespole.</li><li><input checked="" type="checkbox"/> Synopsis.</li></ul>
<b>Organizacja</b>	Klient Indywidualny
<b>Data wygenerowania raportu</b>	19.02.2020
<b>Rodzaj raportu</b>	Raport opisowy, automatycznie generowany
<b>Kod raportu</b>	310968.34155.2.4.2017
<b>Wersja raportu</b>	19.02.2020

## UWAGA

Treści zawarte w raporcie iP Coach **opisują jak wypadasz na tle innych osób** i nie dotyczą tego, za kogo się uważasz lub jak siebie odbierasz.

## WIARYGODNOŚĆ TREŚCI RAPORTU

Raport jest generowany na podstawie ustosunkowań do stwierdzeń zawartych w kwestionariuszu. **Wiarygodność treści raportu zależy więc od szczerości ustosunkowań wobec stwierdzeń kwestionariusza.** Skale kontrolne zawarte w kwestionariuszu pomagają oszacować wiarygodność ustosunkowań. Poniżej zawarta jest informacja o szacowanej wiarygodności Twoich ustosunkowań. Jeśli szacowana wiarygodność ustosunkowań jest niska, to należy podejść do treści raportu z dużym dystansem. Przy okazji warto nadmienić, że niska wiarygodność danych może być spowodowana zarówno świadomym fałszowaniem ustosunkowań, jak i nieuważnym wypełnianiem kwestionariusza oraz nieświadomym procesem prezentowania własnej osoby, który owocuje zazwyczaj zbyt pochlebnym (pozytywnym) opisem siebie.

Warto ponadto wziąć pod uwagę, że raport opisuje uzyskane przez Ciebie wyniki w kontekście wyników innych osób. **Twoje predyspozycje zostały więc opisane w kategoriach tego, czym wyróżniasz się na tle innych ludzi.** Może więc okazać się, ku Twojemu zaskoczeniu, że raport opisuje Ciebie jako osobę, która pod jakimś względem wyróżnia się na tle innych, choć Ty wcale tego tak nie odbierasz (i odwrotnie). Jest to różnica między perspektywą osobistą oraz perspektywą porównań społecznych, na której bazuje niniejszy raport. Perspektywa porównań społecznych stanowi istotę pomiaru psychometrycznego i dostarcza niezwykle cennego wglądu we własną indywidualność. Pozwala bowiem dowiedzieć się, jak wypadamy na tle innych osób w naszym wieku lub w branży/specjalności, w której pracujemy lub do której aspirujemy. Zwiększa więc świadomość własnych atutów oraz wskazuje konkretne obszary, nad którymi warto popracować, jeśli chcemy zwiększyć swoją atrakcyjność oraz osobistą przewagę konkurencyjną w danej branży lub specjalności.

Poziomy oceny wiarygodności danych:

- Światło zielone – Dane wiarygodne.
- Światło pomarańczowe – Dane stosunkowo wiarygodne.
- Światło czerwone – UWAGA! Niska wiarygodność danych.

## SZACOWANA WIARYGODNOŚĆ DANYCH, NA PODSTAWIE KTÓRYCH ZOSTAŁ WYGENEROWANY TWÓJ RAPORT

**Światło zielone** – „Dane wiarygodne. Życzymy miłej lektury i pożytecznych wniosków. Zachęcamy jednocześnie, w celu pogłębienia samopoznania, do skonfrontowania treści zawartych w raporcie z własnym doświadczeniem oraz opiniami bliskich osób lub współpracowników.”

## ZAWARTOŚĆ RAPORTU

1	<u>INFORMACJE WSTĘPNE</u>
2	<u>CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE DO PRACY</u>
3	<u>ZADATKI DO KSZTAŁTOWANIA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH</u>
4	<u>WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA DLA POMYŚLNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO</u>
5	<u>CECHY WYRÓŻNIAJĄCE CIĘ SPOŚRÓD INNYCH OSÓB</u>
6	<u>ROLA W ZESPOLE</u>
7	<u>PODSUMOWANIE TWOJEGO PROFILU OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ</u>
8	<u>SYNOPSIS</u>
9	<u>ANKIETA EWALUACYJNA</u>

## INFORMACJE WSTĘPNE

### UWAGA

Przed zapoznaniem się z zawartością raportu prosimy Cię o uważne przeczytanie poniższych informacji. Pozwolą Ci one optymalnie spożytkować treści zawarte w dalszej części raportu.

### CZYM JEST TEN RAPORT?

Niniejszy raport to **interpretacja Twoich wyników** w kwestionariuszu Insightful Profiler™ (iP121) – Profilowanie Osobowości Zawodowej. Uzyskane przez Ciebie wyniki zostały zinterpretowane w kategoriach czynników, które Cię (de)motywuują do pracy, zadatków do kształtowania kluczowych kompetencji zawodowych, wewnętrznych ograniczeń dla pomyślnego rozwoju zawodowego, cech, które wyróżniają Cię na tle innych osób oraz inklinacji do pełnienia określonych ról w zespole.

### CZEMU SŁUŻY NINIEJSZY RAPORT?

**Treści raportu mogą być pomocne** przy wyborze tematów szkoleń, kierunków dalszego kształcenia lub celów pracy w ramach sesji coachingowych, a także w procesie poszukiwania roli zawodowej i warunków pracy zgodnych z własnymi predyspozycjami.

### CZY TREŚCI ZAWARTE W NINIEJSZYM RAPORCIE MAJĄ JAKĄS "DATĘ WAŻNOŚCI"?

Treści zawarte w tym raporcie mają długą datę ważności, gdyż badane predyspozycje charakteryzują się wysoką stabilnością czasową. W praktyce **powtórne badanie nie jest zazwyczaj w ogóle potrzebne**. Jedyne wyjątki to badanie przed i po ukończeniu 30 roku życia. Do 30 roku życia stabilizuje się struktura osobowości, stąd jeśli badaliśmy się przed 30 rokiem życia, można powtórzyć badanie po ukończeniu tego wieku, aby zweryfikować ewentualne zmiany w ustabilizowanej strukturze osobowości.

### DLACZEGO OPIS WYNIKÓW JEST TAK ZWIĘZŁY?

Opis wyników jest zwięzły, aby służyć rzetelną informacją oraz realną pomocą w samopoznaniu i podejmowaniu decyzji (np. odnośnie kierunków własnego rozwoju zawodowego). **Zwięzłość i konkretność raportu jest zabezpieczeniem przed efektem rozcieńczenia oraz zjawiskiem smogu (szumu) informacyjnego**, które negatywnie wpływają na procesy samopoznania i podejmowania decyzji. Efekt rozcieńczenia wiąże się z tym, że nadmiarowa informacja zmniejsza („rozcieńcza”) znaczenie kluczowych informacji – w rezultacie utrudnia uzyskanie trafnego wglądu we własne możliwości i ograniczenia. Z kolei smog (szum) informacyjny to zjawisko polegające na natłoku (nadmiarze) informacji, które udostępniane są ponadto w sposób mało uporządkowany – w konsekwencji utrudnia zrozumienie informacji, dotarcie do kluczowej informacji oraz jej wykorzystanie w praktyce (np. przy podejmowaniu trafnej decyzji).

## CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE DO PRACY

### WSTĘP

Niniejsza sekcja raportu opisuje czynniki mające potencjalnie największy wpływ na Twoją motywację do pracy. Opis dotyczy zarówno czynników, które budzą chęć do pracy, jak i czynników, które zniechęcają do pracy.

Poziom umotywowania ma wpływ na efektywność wykorzystania posiadanych kompetencji oraz satysfakcję z pracy. Znajomość czynników (de)motywujących do pracy ma więc duże znaczenie praktyczne. **Zapewnienie sobie bowiem odpowiednich warunków pracy, nasyconych czynnikami motywującymi i pozbawionych czynników demotywujących, jest warunkiem efektywnej i satysfakcjonującej pracy.**

To, co nas w największym stopniu (de)motywuje do pracy to możliwość (lub jej brak) zaspokojenia kluczowych potrzeb społeczno-psychologicznych. **Przy wyborze miejsca pracy warto więc zastanowić się nad tym, czy warunki pracy na konkretnym stanowisku w danej organizacji pozwolą zaspokoić nasze kluczowe potrzeby społeczno-psychologiczne.**

## JAKIE CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE WERYFIKUJEMY?

- **Afiliacja:** potrzeba pracy z ludźmi, poznawania nowych ludzi lub współpracy w zespole
- **Autonomia:** potrzeba niezależności w działaniu i samostanowienia o tym „co” i/lub „jak” robimy
- **Osiągnięcia:** potrzeba realizowania lub kierowania ambitnymi projektami i osiągnięcia wymiernych wyników
- **Rozwój:** potrzeba pracy twórczej i nierutynowej, wymagającej tworzenia i wdrażania innowacyjnych, oryginalnych rozwiązań, inspirująca atmosfera w zespole
- **Stabilizacja:** potrzeba pracy w warunkach przewidywalnych, zapewniających stabilność zatrudnienia, z jasno określonym zakresem obowiązków oraz procedur ich wypełniania
- **Uznanie:** potrzeba pracy na eksponowanym stanowisku lub pełnienia ważnej funkcji, lub przynajmniej bycie rozpoznawalnym oraz posiadanie respektu innych lub wizerunku osoby ważnej
- **Władza:** potrzeba kierowania innymi, posiadania decydującego głosu lub wpływu na rozwój sytuacji oraz pięcia się w hierarchii organizacyjnej
- **Wsparcie:** potrzeba pracy w przyjaznej atmosferze opartej na współpracy, zaufaniu, wzajemnej pomocy oraz wyrozumiałości
- **Zabawa:** potrzeba pracy ekscytującej, która stwarza wiele okazji do odczuwania pozytywnych emocji (np. śmiania się) oraz wiąże się ze swobodą ekspresji
- **Zmienność:** potrzeba pracy ciekawej, a nawet (mile) zaskakującej, związanej ze zmiennym zakresem (różnorodnością) obowiązków

### UWAGA

Każdą potrzebę, która Cię wyróżnia na tle innych osób oceniono pod względem jej siły na dwustopniowej skali:

**POTRZEBA BARDZO SILNA - poziom wyższy niż u około 90% osób.**

**POTRZEBA UMIARKOWANIE SILNA - poziom wyższy niż u około 70% osób.**

TWOJE POTRZEBY I ZWIĄZANE Z NIMI CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE, KTÓRE WYRÓŻNIAJĄ CIĘ NA TLE INNYCH OSÓB (TE POTRZEBY SĄ SILNIEJ ZAZNACZONE U CIEBIE NIŻ U WIĘKSZOŚCI LUDZI)

## AUTONOMIA

### Potrzeba umiarkowanie silna

#### Co sprawia, że możesz rozwinąć skrzydła w pracy?

Niezależność w działaniu. Możliwość samostanowienia, czyli wyboru „co” i/lub „jak” robić. Partnerskie relacje z przełożonym.

#### Co podcina Ci skrzydła w pracy?

Przymus i ograniczenia – brak możliwości wpływu na sytuację oraz działanie pod dyktando innych. Niski status w hierarchii organizacyjnej i brak perspektyw na rozwój (awans).

## ROZWÓJ

### Potrzeba umiarkowanie silna

#### Co sprawia, że możesz rozwinąć skrzydła w pracy?

Możliwość wykazania się twórczym myśleniem i tworzeniem innowacyjnych rozwiązań. Swoboda działania – różnorodność i zmienność obowiązków lub przynajmniej możliwość wyboru różnych sposobów realizacji zleconych zadań. Perspektywy rozwoju, czyli dostęp do szkoleń i innych form wspierania rozwoju. Inspirująca atmosfera w zespole – nacisk na wymyślanie nowatorskich koncepcji, rozwiązań, planów działania.

#### Co podcina Ci skrzydła w pracy?

Praca rutynowa – konieczność działania według ściśle określonych procedur bez możliwości wykazania się twórczym myśleniem oraz innowacyjnym i oryginalnym postępowaniem. Brak możliwości rozwoju: uczenia się czegoś nowego lub pogłębiania swoich kompetencji.

TRZY NAJWAŻNIEJSZE TWOJE POTRZEBY I ZWIĄZANE Z NIMI CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE (TE POTRZEBY SĄ NAJSILNIEJ ZAZNACZONE W STRUKTURZE TWOJEJ OSOBOWOŚCI)

## ROZWÓJ

### Co sprawia, że możesz rozwinąć skrzydła w pracy?

Możliwość wykazania się twórczym myśleniem i tworzeniem innowacyjnych rozwiązań. Swoboda działania – różnorodność i zmienność obowiązków lub przynajmniej możliwość wyboru różnych sposobów realizacji zleconych zadań. Perspektywy rozwoju, czyli dostęp do szkoleń i innych form wspierania rozwoju. Inspirująca atmosfera w zespole – nacisk na wymyślanie nowatorskich koncepcji, rozwiązań, planów działania.

### Co podcina Ci skrzydła w pracy?

Praca rutynowa – konieczność działania według ściśle określonych procedur bez możliwości wykazania się twórczym myśleniem oraz innowacyjnym i oryginalnym postępowaniem. Brak możliwości rozwoju: uczenia się czegoś nowego lub pogłębiania swoich kompetencji.

## ZMIENNOŚĆ

### Co sprawia, że możesz rozwinąć skrzydła w pracy?

Różnorodność doświadczeń w pracy: szeroki zakres obowiązków lub zmienne obowiązki. Swoboda działania: możliwość wykazania się innowacyjnym, nieschematycznym sposobem działania. Praca z ludźmi: współpraca w zespole, poznawanie nowych ludzi. Dostęp do szkoleń i różnych form wspierania rozwoju – możliwość poszerzania własnych kompetencji.

### Co podcina Ci skrzydła w pracy?

Praca rutynowa, wysoce przewidywalna (nudna), ze sztywno określonym zakresem obowiązków, odbywająca się zgodnie z założonym planem i harmonogramem. Ograniczone możliwości rozwoju wynikające z rutynowości zadań – realizowanie codziennie tych samych, stosunkowo niewymagających zadań, które nie stanowią wyzwania, a więc bodźca do rozwoju.

## AUTONOMIA

### Co sprawia, że możesz rozwinąć skrzydła w pracy?

Niezależność w działaniu. Możliwość samostanowienia, czyli wyboru „co” i/lub „jak” robić. Partnerskie relacje z przełożonym.

### Co podcina Ci skrzydła w pracy?

Przymus i ograniczenia – brak możliwości wpływu na sytuację oraz działanie pod dyktando innych. Niski status w hierarchii organizacyjnej i brak perspektyw na rozwój (awans).



## PODSUMOWANIE

Znajomość własnych potrzeb i związanych z nimi czynników (de)motywujących do pracy ma **zasadnicze znaczenie dla satysfakcji z pracy**. Warto, samodzielnie lub we współpracy z coachem, uważnie przeanalizować informacje zawarte w tej sekcji, aby lepiej uświadomić sobie własne potrzeby (te, które wyróżniają nas na tle innych osób oraz te, które są najwyżej w naszej hierarchii potrzeb) i zastanowić się nad możliwościami ich zaspokojenia, jakie są Ci oferowane przez organizację. Pamiętaj, **w dłuższej perspektywie Twoja satysfakcja z pracy wiąże się ze stopniem zaspokojenia tych potrzeb**.

## ZADATKI DO KSZTAŁTOWANIA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

### WSTĘP

Niniejsza sekcja raportu opisuje Twoje zadatki do kształtowania kluczowych kompetencji zawodowych. Niżej opisane kompetencje należą do tzw. kompetencji przenośnych, czyli takich, które są ważne w każdej organizacji. Można je więc znaleźć w modelach kompetencyjnych niemal wszystkich organizacji, choć poszczególne organizacje mogą mieć własne, specyficzne nazwy dla tych kompetencji. Kompetencje definiują wymagania stanowiska pracy, zaś **zadatki opisują preferencję (gotowość) do pracy w określonych warunkach.**

Posiadanie zadatków do kształtowania określonych kompetencji zawodowych nie musi wcale oznaczać, że już aktualnie prezentujesz wysoki lub wystarczający poziom wybranych kompetencji. Oznacza natomiast, że, **w porównaniu do innych osób**, masz predyspozycje do doskonalenia się w określonym obszarze. W praktyce wiąże się to z tym, że kształcenie, szkolenie oraz nabieranie doświadczenia w danym obszarze powinno być dla Ciebie satysfakcjonującym przeżyciem, które szybko (**szybciej i łatwiej niż u innych osób**) owocuje zdobyciem wprawy w określonym obszarze funkcjonowania i wypracowaniem niezbędnej wiedzy, pożądanych postaw oraz oczekiwanych zachowań (strategii działania).

Znajomość własnych zadatków do kształtowania kompetencji zawodowych ma duże znaczenie praktyczne dla kierowania karierą i rozwojem zawodowym. Generalnie, **zalecaną strategią jest zyskanie osobistej przewagi konkurencyjnej na rynku pracy w oparciu o kompetencję lub kompetencje, do kształtowania których mamy zadatki.** Warto więc poszukiwać miejsc pracy, zdobywać doświadczenia zawodowe oraz wybierać szkolenia, studia i inne formy kształcenia, które pozwolą doskonalić i optymalnie spożytkować posiadane przez nas zadatki.

## JAKIE ZADATKI DO ROZWIJANIA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH WERYFIKUJEMY?

Poniższy opis jest efektem starannego przeglądu Twojego profilu osobowości pod kątem diagnozy zadatków do kształtowania następujących kompetencji:

1. Adaptacyjność
2. Komunikatywność
3. Kreatywność
4. Myślenie analityczne
5. Planowanie i organizowanie
6. Praca zespołowa
7. Przywództwo

### UWAGA

Każda z wyżej wymienionych kompetencji jest zdefiniowana biegunowo. Na przykład zadatki do rozwoju kompetencji „Przywództwo” mogą oznaczać potencjał (gotowość) do doskonalenia się albo w roli lidera, albo w roli wykonawcy.

Poziom zadatków jest przy tym oceniony na dwustopniowej skali:

**BARDZO WYSOKIE ZADATKI** - poziom wyższy niż u około 90% osób.

**PODWYŻSZONE ZADATKI** - poziom wyższy niż u około 70% osób.

Poniżej opisano tylko te zadatki, w zakresie których wykazujesz podwyższony lub bardzo wysoki poziom na tle innych osób. Te zadatki stanowią o Twojej osobistej przewadze konkurencyjnej.

## TWOJE ZADATKI DO ROZWOJU KLUCZOWYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH

### KREATYWNOŚĆ

**Koncentracja na kwestiach przyszłych i nowych (wymagających wymyślenia) vs Koncentracja na kwestiach bieżących i znanych (już dostępnych)**

*Rozwiązywanie problemów stanowi istotę pracy zawodowej. Można wyróżnić dwa kluczowe podejścia do rozwiązywania problemów. Pierwsze koncentruje się na poszukiwaniu nowatorskich, innowacyjnych rozwiązań, drugie natomiast na optymalnym spożytkowaniu już istniejących rozwiązań. Do stosowania jakiego podejścia masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz podwyższone zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze myślenia strategicznego i kreatywnego, czyli koncentracji na kwestiach przyszłych i nowych (wymagających wymyślenia).**

**Twoje mocne strony w tym obszarze to:**

- Wybieganie myślami w przyszłość; rozważanie nowych możliwości i kierunków działania
- Zainteresowanie nowościami i nowinkami oraz gotowość do ich wypróbowania i wdrożenia w codzienną praktykę
- Nastawienie na tworzenie innowacyjnych rozwiązań lub kreatywne spożytkowanie już istniejących

**Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która wymaga strategicznego namysłu, kreatywnego myślenia oraz tworzenia i wdrażania innowacyjnych rozwiązań.**

### MYŚLENIE ANALITYCZNE

**Analityczne podejmowanie decyzji po rozważeniu wszystkich „za” i „przeciw” vs Szybkie podejmowanie decyzji pod wpływem intuicji (impulsu)**

*Praca zawodowa wymaga na co dzień podejmowania szeregu decyzji. Można wyróżnić dwa główne sposoby podejmowania decyzji: analityczny (rozważny, lecz stosunkowo powolny) oraz intuicyjny (impulsywny, lecz za to szybki). Do jakiego sposobu podejmowania decyzji masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz podwyższone zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze szybkiego, intuicyjnego podejmowania decyzji.**

**Twoje mocne strony w tym obszarze to:**

- Zaufanie do własnej intuicji przy podejmowaniu decyzji
- Unikanie nadmiernego przemyślenia wszystkich „za” i „przeciw” przed podjęciem decyzji; orientacja na podejmowanie wystarczająco dobrej decyzji i szybkie przejście do działania (wcielania decyzji w życie)
- Gotowość do podejmowania ryzyka i działania w warunkach niepewności lub pomimo braku upewnienia się, czy wszystko zostało przewidziane i dobrze zaplanowane

**Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która wymaga szybkiego podejmowania decyzji, ryzykowania i wykorzystywania nadarzających się okazji.**

## PLANOWANIE I ORGANIZOWANIE

**Praca uporządkowana, przewidywalna, ujęta w procedury vs Praca zmienna, wymagająca często improwizacji i niesztopowego podejścia**

*Praca może być zorganizowana w różnym stopniu. Wysoki stopień zorganizowania oznacza pracę zaplanowaną lub wręcz ujętą w procedury. Niski stopień zorganizowania oznacza pracę, która wymaga improwizacji. Do pracy w jakich warunkach masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz podwyższone zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze pracy wymagającej improwizacji, niesztopowego podejścia i częstej zmiany kierunku działania.**

**Twoje mocne strony w tym obszarze to:**

- Preferowanie improwizowania zamiast drobiazgowego planowania zawczasu każdego działania; niechęć do pracy rutynowej i ujętej w tryby ścisłej procedury
- Orientacja na działania, które szybko przynoszą efekty i nie wymagają zbyt długich przygotowań lub żmudnej pracy

**Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która wymaga improwizowania i częstej zmiany kierunku lub sposobu działania oraz w której mniejsze znaczenie ma systematyczność, gdyż polega na wykonywaniu szeregu, różnorodnych (niemal codziennie innych) zadań relatywnie szybko przynoszących oczekiwane wyniki.**

## PRACA ZESPOŁOWA

**Współpraca vs Rywalizacja**

*Praca może wymagać ścisłej współpracy w ramach zgranego zespołu lub ostrej rywalizacji, w tym ze współpracownikami, o jak najlepsze wyniki. Do pracy w jakich warunkach masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz podwyższone zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze pracy naznaczonej silnie rywalizacyjną atmosferą.**

**Twoje mocne strony w tym obszarze to:**

- Trzeźwe, sceptyczne podejście do rzeczywistości i relacji interpersonalnych, które owocuje gotowością do wywierania wpływu na innych, a nawet przechytrzenia ich, oraz uważnością na manipulacyjne zamiary innych ludzi
- Gotowość do pracy pod presją wyniku, w tym realizacji wyniku nawet za cenę pogorszenia relacji ze współpracownikami

**Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która polega na rywalizowaniu z innymi o najlepsze wyniki lub w pracy wymagającej wywierania wpływu i perswadowania, negocjowania lub targowania się.**

## PRZYWÓDZTWO

### Kierowanie vs Wykonywanie

*Role zawodowe można podzielić na te, które wiążą się z kierowaniem ludźmi oraz te, które polegają na wykonywaniu poleceń przełożonych. Do wykonywania których ról masz szczególne zadatki?*

**Posiadasz podwyższone zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze wykonywania poleceń.**

#### **Twoje mocne strony w tym obszarze:**

- Akceptowanie hierarchii organizacyjnej, w tym zespołowej
- Unikanie rozgłosu, kreowania, czy też lansowania siebie (w szczególności zabiegania o swoją pozycję jako lidera) oraz skoncentrowanie się na wykonywaniu zleconych działań
- Niechęć do samodzielnego podejmowania ryzyka, preferowanie działania zgodnego z wytycznymi (tj. wykonywania poleceń przełożonych)

**Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która umożliwi Ci pełnienie roli wykonawcy zleceń/zadań wydawanych przez przełożonych bez konieczności wykazywania się własną inicjatywą (przedsiębiorczością).**

## PODSUMOWANIE

Do treści tej sekcji można i warto wracać wielokrotnie, każdorazowo dążąc do wyciągnięcia nowych, ciekawych wniosków pomocnych w ukierunkowaniu własnej kariery i rozwoju zawodowego. Warto rozważyć możliwość omówienia treści tej sekcji z trenerem lub coachem. Wspólna refleksja nad jej treścią może zaowocować pogłębionym wglądem, który przełoży się na nowe pomysły dotyczące kierunku i sposobów wspierania Twojego rozwoju zawodowego.

Treści tej sekcji mogą być Ci pomocne w wyborze tematów szkoleń, kierunków dalszego kształcenia lub celów pracy w ramach sesji coachingowych, a także służyć wskazówkami w procesie poszukiwania roli zawodowej i warunków pracy zgodnych z Twoimi predyspozycjami. Rozważając treści tej sekcji, samodzielnie lub we współpracy z drugą osobą, warto więc poszukać odpowiedzi na następujące pytania:

- Co jest moim zadatkiem (atutem)?
- Jak mogę jeszcze lepiej spożytkować własne atuty?
- Jakie warunki pracy pozwolą mi wykazać się i poczuć większą satysfakcję oraz, w konsekwencji, ułatwią mi samorealizację zawodową?

## WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA DLA POMYŚLNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO

### WSTĘP

Niniejsza sekcja raportu opisuje zidentyfikowane u Ciebie wewnętrzne ograniczenia dla pomyślnego rozwoju zawodowego oraz prezentuje wskazówki, które mogą być Ci pomocne w zminimalizowaniu lub wyeliminowaniu tych ograniczeń.

**Wewnętrzne ograniczenia wiążą się z nasiloną tendencją do działania w sposób, który może utrudniać realizację celów zawodowych.** Wewnętrzne ograniczenia mają nieco paradoksalny wpływ na nasze samopoczucie i zachowanie oraz jego konsekwencje. Otóż, działanie zgodne z wewnętrznymi ograniczeniami najczęściej jest odczuwane jako coś zupełnie naturalnego dla nas, pomimo że może wiązać się z obniżoną efektywnością w zakresie realizacji własnych zamierzeń zawodowych. Częstokroć czujemy więc silny opór wobec wprowadzenia jakiegokolwiek zmiany w sposobie naszego działania, chociaż wiemy lub przynajmniej domyślamy się, że stanowi lub może stanowić on ograniczenie dla pomyślności naszego rozwoju zawodowego. Oznacza to, że przekroczenie wewnętrznych ograniczeń, choć jest możliwe, nie należy do najłatwiejszych zadań i aby zakończyło się sukcesem wymaga szczególnego rodzaju wsparcia. Jednym z elementów tego wsparcia jest rzetelna i obiektywna diagnoza wewnętrznego ograniczenia. Stanowi ona punkt wyjścia do dalszych oddziaływań rozwojowych, które pozwalają zminimalizować lub wyeliminować dane wewnętrzne ograniczenie.

Znajomość własnych wewnętrznych ograniczeń ma duże znaczenie praktyczne. Uświadamia nam przede wszystkim **konieczność wprowadzenia w swoje działanie większej dozy samokontroli, dzięki której możemy sprawniej zarządzać sobą – czyli przekraczać wewnętrzne ograniczenia.** Te ograniczenia funkcjonują bowiem niczym „automatyczny pilot” – stanowią domyślną instrukcję dla naszego działania. Oznacza to, że jeśli nie będziemy kontrolować naszego działania, niechybnie będziemy zachowywać się pod dyktando naszych wewnętrznych ograniczeń.

### UWAGA

Treść sekcji jest konsekwencją drobiazgowego przeglądu Twojego profilu osobowości pod kątem markerów (wskaźników) wybranych wewnętrznych ograniczeń. Wynikiem przeglądu może być zarówno wykrycie jednego bądź kilku wewnętrznych ograniczeń lub stwierdzenie ich braku. Poziom każdego zidentyfikowanego ograniczenia wewnętrznego jest ponadto oceniany na dwustopniowej skali:

OGRANICZENIE SILNE

OGRANICZENIE UMIARKOWANE

Ocena poziomu wewnętrznych ograniczeń jest wskazówką dotyczącą priorytetów rozwojowych – w pierwszej kolejności należy pracować nad zniwelowaniem silnych wewnętrznych ograniczeń. Jeśli wszystkie wewnętrzne ograniczenia są silne lub umiarkowane, kolejność pracy nad ich zniwelowaniem jest kwestią osobistego wyboru.



## JAKIE WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA WERYFIKUJEMY?

**Przegląd profilu odbywa się pod kątem identyfikacji markerów następujących wewnętrznych ograniczeń:**

- **Arogancka pewność siebie:** tendencja do przeceniania własnych możliwości i niedoceniaenia potencjalnych niebezpieczeństw lub trudności związanych z realizacją własnych zamierzeń lub zleconych zadań, często połączona z manifestowaniem swojej wyższości i dewaluacją innych osób
- **Pasywne reagowanie:** tendencja do reagowania na bieżące potrzeby lub zachcianki, albo pod wpływem presji aktualnej sytuacji bez wykazywania inicjatywy do konsekwentnej realizacji własnych dalekosiężnych zamierzeń i planów, wykazywanie braku entuzjazmu oraz niechęci do systematycznej pracy nad własnym rozwojem lub realizacją własnych marzeń (tj. strategicznych, dalekosiężnych planów)
- **Przesadna ostrożność:** tendencja do nadmiernie asekuracyjnego sposobu działania połączona z niechęcią do podejmowania ryzyka oraz obawą przed popełnieniem błędu i dezaprobatą społeczną
- **Sceptyczne wyrachowanie:** tendencja do bycia podejrzliwym i nieufnym wobec intencji innych osób połączona ze skłonnością do manipulowania ludźmi oraz ich eksploatawania, a także niechęcią do współpracy z innymi i rywalizacyjnym nastawieniem
- **Schematyczne postępowanie:** tendencja do mało spontanicznego, nieelastycznego sposobu działania ściśle w zgodzie z założonym planem (wytycznymi) lub zalecaną procedurą, niechętny, mało entuzjastyczny i sceptyczny stosunek do zmian i wszelkich nowości, orientacja na podtrzymanie status quo (tj. stanu obecnego)
- **Słomiany zapal:** tendencja do łatwego „zarażania się” pomysłami i równie łatwej rezygnacji z ich wdrażania w życie, niechęć do systematycznej pracy nad realizacją długofalowych planów, metaforycznie rzecz ujmując – preferowanie zabawy, czyli przyjemnego „tu i teraz”, nad konsekwentne budowanie „lepszego jutra”
- **Zależna postawa:** tendencja do unikania samodzielnego podejmowania decyzji, wykazywania inicjatywy i wyrażania niepopularnych opinii, brak asertywności i niechęć do wyrażania braku zgody (wtedy kiedy to konieczne i wskazane), obawa przed utratą aprobaty lub wsparcia ze strony innych osób połączona ze skłonnością do zadowalania innych i traktowania ich zdania jako bardziej znaczącego niż własne odczucia

## TWOJE WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA

### **BRAK WEWNĘTRZNYCH OGRANICZEŃ**

Analiza Twojego profilu osobowości wykazała brak markerów jakiegokolwiek z wewnętrznych ograniczeń wymienionych na powyższej liście.

Nawet jeśli uważasz, że powyżej zamieszczone opisy wewnętrznych ograniczeń stosują się w pewnym stopniu do Ciebie, to wiedz, że jest to stopień pomijalnie mały z praktycznego punktu widzenia.

W praktyce jesteś więc osobą wolną od wyżej opisanych wewnętrznych ograniczeń.

### **Znaczenie**

Gratulacje! Wolność od kluczowych wewnętrznych ograniczeń to duży atut – ułatwienie dla satysfakcjonującej samorealizacji zawodowej. Pamiętaj jednak, że brak wewnętrznych ograniczeń to tylko jeden ze elementów niezbędnych do sukcesu w pracy. Potrzebujesz więc zadbać o te pozostałe elementy. Pomocą służą Ci poniższe wskazówki i zalecenia.

### **Wskazówki i zalecenia:**

- Sprecyzuj, na czym Ci naprawdę zależy i co dla Ciebie oznacza sukces zawodowy.
- Sprawdź, co możesz zrobić innego lub inaczej, aby ułatwić, przyspieszyć i uprzyjemnić sobie realizację własnych zamierzeń zawodowych bądź utrzymać swój sukces i status zawodowy na oczekiwanym przez siebie poziomie.
- Nieustannie monitoruj postępy na drodze ku samorealizacji zawodowej i wprowadzaj adekwatne zmiany w swoim sposobie postępowania, tak aby zawsze mieć pewność, że podążasz w pożądanym przez siebie kierunku.
- Zastanów się, kto może być Ci pomocny w realizacji Twoich celów zawodowych – nawiąż lub odśwież i pielęgnuj relacje z tymi osobami.

## CECHY WYRÓŻNIAJĄCE CIĘ SPOŚRÓD INNYCH OSÓB

### WSTĘP

Niniejsza sekcja raportu prezentuje cechy, które wyróżniają Cię na tle innych osób. Wymienione cechy opisują Twoje dominujące skłonności, czyli sposoby działania, które nie tylko wyróżniają Cię na tle innych, ale także z których najchętniej, najczęściej bezwiednie, korzystasz. Cechy wyróżniające (dominujące skłonności) można bowiem porównać do „automatycznego pilota” – o ile nie mają miejsca inne okoliczności (takie jak presja ze strony innych ludzi lub wymogi sytuacji, albo mocne postanowienie, aby działać inaczej), mamy tendencje do działania zgodnie z naszymi dominującymi skłonnościami.

Znajomość własnych cech wyróżniających (dominujących skłonności) ma duże znaczenie praktyczne dla kierowania karierą i rozwojem zawodowym. Dominujące skłonności są bowiem zarówno naszym atutem, jak i ograniczeniem, w zależności od okoliczności (na przykład warunków pracy). Świadomość własnych skłonności, pozwala, z jednej strony, **znaleźć dla siebie odpowiednie warunki pracy** (tj. takie, do których nasze cechy wyróżniające są dobrze dopasowane), zaś z drugiej strony, **rozważyć konieczność poszerzenia repertuaru własnych zachowań** o nowe, które pozwalają na większą elastyczność oraz, w konsekwencji, na efektywne funkcjonowanie w szerszym zakresie różnych warunków pracy.

## JAKIE CECHY WYRÓŻNIAJĄCE WERYFIKUJEMY?

Niżej zamieszczony opis jest efektem starannej analizy Twojego profilu osobowości pod kątem diagnozy cech wyróżniających Cię na tle innych osób w następujących siedmiu obszarach:

1. Emocjonalność
2. Konfliktowość
3. Kontakty interpersonalne
4. Motywacja zadaniowa
5. Role zawodowe
6. Rozwój osobisty
7. Styl działania

### UWAGA

Poniższy opis wymienia tylko te cechy, w zakresie których wyróżniasz się (in plus lub in minus) na tle innych osób. Cechy, które posiadasz, lecz które nie wyróżniają Cię na tle innych osób nie są uwzględnione w poniższym opisie.

Każdą cechę, która Cię wyróżnia oceniono ponadto na dwustopniowej skali:

**CECHA SILNIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA - poziom wyższy niż u około 90% osób.**

**CECHA UMIARKOWANIE CIĘ WYRÓŻNIAJĄCA - poziom wyższy niż u około 70% osób.**

Objętość poniższego opisu zależy od stopnia (nie)typowości Twojego profilu osobowości. Jeśli posiadasz wiele cech wyróżniających Cię na tle innych osób (czyli masz wyrazistą osobowość), poniższy opis będzie bardziej rozbudowany niż wtedy, kiedy Twój profil osobowości jest typowy, a więc podobny do większości osób.

Duża ilość cech wyróżniających oznacza, że posiadamy bardzo wyrazistą osobowość, która jednocześnie może wiązać się z ograniczoną elastycznością funkcjonowania. Dzieje się tak, ponieważ wyraziste cechy osobowości skłaniają nas do poszukiwania adekwatnych do nich warunków – warunków dosyć specyficznych, w zakresie których, przynajmniej potencjalnie, możemy jednak wykazać się wyższą efektywnością funkcjonowania niż inne osoby. Poza tymi warunkami, cechy wyróżniające zdają się być w mniejszym stopniu atutem, a bardziej ograniczeniem, co wynika z braku dopasowania cech wyróżniających do niezgodnych z nimi warunków. Natomiast niewielka liczba cech wyróżniających lub zgoła posiadanie typowego profilu osobowości (podobnego do większości osób, a więc niewyróżniającego nas z tłumu), paradoksalnie oznacza, że zakres elastyczności naszego funkcjonowania jest znaczny. Możemy więc liczyć na to, że z powodzeniem odnajdziemy się w różnych warunkach, choć jednocześnie nie będziemy w wyróżniający się sposób predysponowani do efektywnego funkcjonowania w jakichś konkretnych warunkach.

## TWOJE CECHY WYRÓŻNIAJĄCE

### ROLE ZAWODOWE

#### Cecha umiarkowanie Cię wyróżniająca

Jesteś zorientowany przede wszystkim na zaspokajanie własnych potrzeb i zachcianek. Interesujesz się bardziej własnym komfortem, wygodą i doświadczaniem przyjemności niż sytuacją innych osób. Jednocześnie często może Ci brakować silnej woli, aby konsekwentnie i systematycznie pracować nad realizacją naprawdę ważnych, lecz długofalowych celów osobistych. Możesz się odnaleźć w rolach, które związane są z szeroko rozumianą rozrywką, zabawą i organizacją wolnego czasu.

### ROZWÓJ OSOBISTY

#### Cecha umiarkowanie Cię wyróżniająca

Należysz do osób ciekawych świata. Interesujesz się wieloma dziedzinami, lecz zazwyczaj dosyć powierzchownie. Może to wynikać z tego, że często brakuje Ci konsekwencji i systematyczności w działaniu. Stąd też możesz napotykać na problemy związane z pogłębianiem wiedzy i specjalizowaniem się w jakiejś dziedzinie. Jednocześnie należysz do osób, które są otwarte na niesztampowe zastosowanie posiadanej wiedzy lub wymyślanie innowacyjnych rozwiązań.

### STYL DZIAŁANIA

#### Cecha umiarkowanie Cię wyróżniająca

Niewiele rzeczy budzi w Tobie silny entuzjazm. To może być jeden z powodów, dla których miewasz trudności ze sprecyzowaniem celów i planów życiowych. W związku z powyższym wykazujesz tendencję do pasywnego (biernego) reagowania na najbardziej pilne potrzeby własne lub wymagania otoczenia. Sam z siebie rzadko wykazujesz inicjatywę, w szczególności w obszarze realizacji celów długofalowych. Skłonny jesteś unikać także diametralnych zmian w sposobie postępowania oraz niechętnie podejmujesz ryzyko.

## PODSUMOWANIE

Niezależnie od tego, w ilu obszarach prezentujesz cechy wyróżniające – czy w jednym obszarze, czy też we wszystkich siedmiu obszarach – dysponujesz wyrazistą osobowością. W Twoim profilu osobowości pewne cechy są bowiem szczególnie zaznaczone (wyraziste), dzięki czemu, jako dominujące skłonności, mogą silnie wpływać na Twój sposób myślenia i działania. Wyrazista osobowość wymaga odpowiednio dopasowanych warunków, aby mogła „rozwinąć skrzydła” i efektywnie funkcjonować. Radzimy Ci więc uważnie przeczytać powyższy opis Twoich cech wyróżniających i zastanowić się, samemu lub we współpracy z coachem, w jakich sytuacjach wyróżniające Cię cechy będą stanowiły Twój atut, a w jakich utrudnienie dla sprawnej realizacji Twoich zamierzeń. Optymalny rozwój zawodowy wymaga wykorzystania potencjału, jaki kryje się w cechach wyróżniających poprzez znalezienie dla siebie takich warunków pracy, które są zbieżne z Twoimi dominującymi skłonnościami. Jeśli jednak wyróżniająca Cię cecha nie stanowi atutu, lecz raczej utrudnienie dla pomyślnego rozwoju zawodowego, to kluczowym zadaniem jest przejęcie świadomej kontroli nad ekspresją tej cechy, która często funkcjonuje na zasadzie „automatycznego pilota”. W takim przypadku wyróżniająca Cię cecha mówi o Twojej potrzebie rozwojowej, którą możesz zaspokoić poprzez rozwinięcie odpowiednich kompetencji.

**Pamiętaj, cechy Cię wyróżniające mogą być zarówno Twoimi atutami, które warto jak najlepiej spożytkować, jak i wskazywać na Twoje potrzeby rozwojowe, które warto zaspokoić w pierwszej kolejności, tak aby móc optymalnie pokierować własnym rozwojem zawodowym.**

## ROLA W ZESPOLE

### WSTĘP

Niniejsza sekcja raportu prezentuje Twoje predyspozycje i inklinacje do pełnienia kluczowych ról zespołowych. Rolę w zespole można zdefiniować jako charakterystyczny styl zachowania, który wnosi coś cennego do prac zespołu. **Wartość dodana dla zespołu wynika w dużej mierze z roli bądź ról zespołowych, jakie jesteśmy w stanie efektywnie pełnić.** Jako członek zespołu możemy być proszeni o odgrywanie więcej niż jednej roli zespołowej, co oznacza, że pod naszym adresem mogą być kierowane oczekiwania, abyśmy zachowywali się w sposób charakterystyczny dla różnych ról w zależności do etapu prac nad realizacją zadania zespołowego. W tym kontekście optymalną sytuacją jest posiadanie predyspozycji lub inklinacji do pełnienia przynajmniej dwóch z pięciu kluczowych ról zespołowych. Różnica między predyspozycją i inklinacją sprowadza się zaś do rodzaju gotowości pełnienia danej roli. Jeśli posiadamy predyspozycję do pełnienia danej roli zespołowej oznacza to, że nasza gotowość wyróżnia nas na tle innych osób, nawet jeśli nam subiektywnie dana rola nie odpowiada w pełni. Jeśli zaś posiadamy inklinację do pełnienia określonej roli zespołowej oznacza to, że jesteśmy skłonni pełnić tę rolę, gdyż w dużej mierze odpowiada nam ona lub jesteśmy przekonani, że to rola w sam raz dla nas. W tym przypadku to, czy nasza gotowość do pełnienia danej roli zespołowej wyróżnia nas na tle innych osób zależy z kolei od tego, czy posiadamy oprócz inklinacji, także predyspozycję do pełnienia danej roli. Idealna sytuacja polega więc na tym, że inklinacja do pełnienia danej roli w zespole, potwierdzona jest także przez posiadanie predyspozycji do jej pełnienia.

### JAKIE ROLE ZESPOŁOWE BADAMY?

W trakcie badania weryfikujemy Twoje predyspozycje i inklinacje do pełnienia następujących kluczowych ról zespołowych:

- **Twórczy wizjoner (strateg):** Osoba kreatywna i ciekawa świata oraz innych ludzi. Trafnie dostrzega nadarzające się okazje i docenia dostępne możliwości oraz potrafi je zakomunikować innym w inspirujący sposób. Potrafi planować z rozmachem, niekiedy jednak na dużym poziomie ogólności, w związku z czym potrzebuje u swego boku uporządkowanego taktyka, który będzie stanie przekształcić jej wizje w konkretne plany działania.
- **Uporządkowany taktyk:** Osoba trzeźwo myśląca, która koncentruje swoją uwagę na tym, co można i należy zrobić, aby przybliżyć się do realizacji założonego celu. Cechuje się skrupulatnością, zwracaniem uwagi na szczegóły, metodycznością działania i rozwagą.
- **Sprawny realizator:** Osoba sumiennie wykonująca przydzielone zadania. Można na nią zawsze liczyć, gdyż jest rzetelna, konsekwentna i obowiązkowa. Świetnie uzupełnia się z twórczym wizjonerem i uporządkowanym taktykiem.
- **Przezorny strażnik:** Osoba, która potrafi dostrzec „dziurę w całym”. Do entuzjazmu twórczego wizjonera dodaje krytyczny osąd, który pozwala dopracować pomysły i ustrzec się przed niepotrzebnym ryzykiem lub popełnieniem błędu. W tym względzie stanowi dopełnienie uporządkowanego taktyka.
- **Dobry opiekun:** Osoba, dla której ważne jest, aby zespół był zgrany, zaś praca w nim przebiegała bezkonfliktowo. Dbą więc o dobrą atmosferę w zespole, porozumienie i otwartą komunikację. Uspokaja, wtedy gdy atmosfera w zespole staje się burzliwa oraz dopinguje i wzbudza nadzieję, gdy podupada morale zespołu. O ile twórczy wizjoner i uporządkowany taktyk dbają o sprawne realizowanie zadań, o tyle dobry opiekun dba o to, aby realizowanie zadań odbywało się w przyjemnej atmosferze.

## ROLE ZESPOŁOWE ZBIEŻNE Z TWOIM PROFILEM PREDYSPOZYCJI

Posiadasz inklinacje do pełnienia następujących ról zespołowych:

- **Sprawny realizator**

Potrafisz rzetelnie realizować zlecone Ci zadania, dzięki czemu inni skłonni są traktować Cię jako godną zaufania osobę, która jest sumienna, obowiązkowa i dobrze zorganizowana.

- **Twórczy wizjoner (strateg)**

Wykazujesz dużą ciekawość świata i innych ludzi, dzięki czemu trafnie dostrzegasz nadarżające się okazje. Potrafisz więc docenić dostępne możliwości oraz skutecznie zmotywować innych do ich wspólnego wykorzystania. Masz zadatki na lidera zespołu.

## PODSUMOWANIE

Znajomość swoich predyspozycji oraz inklinacji do pełnienia ról zespołowych ma duże znaczenie dla możliwości świadomego dodawania wartości swoją pracą do aktywności zespołów, w ramach których współpracujemy. **Dobrze skomponowany zespół składa się bowiem z osób, z których każda jest w stanie obsadzić więcej niż jedną rolę zespołową i jednocześnie osób, które jako zespół są w stanie odegrać wszystkie kluczowe role zespołowe.** Jeśli w składzie zespołu zabraknie osoby, która będzie w stanie sprawnie odegrać potrzebną rolę, może okazać się, że cierpi na tym produktywność całego zespołu, niezależnie od kompetencji pozostałych członków zespołu.

Każdy zespół, aby zagwarantować sobie najwyższy poziom produktywności, powinien więc posiadać w swym składzie choćby jedną osobę, która jest w stanie sprawnie odegrać daną rolę zespołową. **Zastanów się więc, docień i zacznij korzystać ze swoich predyspozycji oraz inklinacji do pełnienia kluczowych ról zespołowych.** Zaplanuj, w jaki sposób chcesz dodać wartości swoim zachowaniem do aktywności zespołów, które są Ci najbliższe.



## PODSUMOWANIE TWOJEGO PROFILU OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ

Idealna dla Ciebie praca powinna zaspokoić Twoje kluczowe potrzeby społeczno-psychologiczne, czyli:

- rozwoju
- zmienności
- autonomii

Powinno ponadto spożytkować Twoje kluczowe zadatki (atuty), czyli:

- myślenie kreatywne
- umiejętność szybkiego podejmowania decyzji
- umiejętność improwizowania i efektywnego działania w warunkach zmiennych wymagających niesztampowego podejścia
- gotowość do sprawnego funkcjonowania w silnie rywalizacyjnym otoczeniu
- gotowość do sumiennego wykonywania poleceń przełożonych

Jednocześnie z przyjemnością podkreślamy, że w Twoim profilu osobowości zawodowej nie stwierdzono żadnego z siedmiu najgroźniejszych wewnętrznych ograniczeń dla pomyślnego rozwoju zawodowego.

Równocześnie zauważ, że dysponujesz wyrazistą osobowością - posiadasz charakterystyczne cechy, które Cię wyróżniają na tle innych ludzi w obszarze:

- ról zawodowych
- rozwoju osobistego
- stylu działania

Ponadto, wykazujesz inklinacje do pełnienia następujących ról zespołowych:

- sprawny realizator
- twórczy wizjoner (strateg)

## SYNOPSIS TWOJEGO PROFILU OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ

### WSTĘP

Synopsis stanowi liczbowe podsumowanie Twojego profilu osobowości zawodowej. Poniższe wyniki obrazują nasilenie podstawowych predyspozycji osobowościowych traktowanych jako wskaźniki opisanych w raporcie treści. Analiza nasilenia podstawowych predyspozycji może pozwolić na głębsze zrozumienie wynikających z nich potrzeb (motywatorów), załączników, ograniczeń, atutów (cech wyróżniających) oraz ról. Wynik domyślny to wynik średni (5 lub 6). Każdy wynik niższy lub wyższy świadczy o wyrazistości Twojej osobowości na tle innych osób w danym obszarze (tj. w zakresie danej predyspozycji).

**Pamiętaj, że poniższe wyniki nie dotyczą tego, za kogo się uważasz lub jak siebie odbierasz, ale tego, jak prezentujesz się na tle innych osób.**

Niska <b>PEWNOŚĆ SIEBIE</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka <b>PEWNOŚĆ SIEBIE</b>
Świadomość ryzyka i zagrożenia; niepewność własnych kompetencji	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Gotowość do podejmowania wyzwań; odporność na stres; adaptacyjność

Niskie <b>OPANOWANIE</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysokie <b>OPANOWANIE</b>
Skłonność do irytowania się	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Tolerancja na frustrację; przyjmowanie odpowiedzialności za własne niepowodzenia

Niska <b>ŚMIAŁOŚĆ</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka <b>ŚMIAŁOŚĆ</b>
Powściągliwość i rezerwa w kontaktach z innymi, zwłaszcza nieznanymi osobami	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Towarzystwość, swoboda i asertywność w kontaktach z innymi

Niska <b>KONSEKWENCJA</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka <b>KONSEKWENCJA</b>
Skłonność do improwizacji	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Zorganizowanie; samodyscyplina; obowiązkowość; metodyczność i systematyczność w działaniu

Niska <b>ROZWAGA</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka <b>ROZWAGA</b>
Kierowanie się intuicją; tendencja do szybkiego podejmowania decyzji, często pod wpływem impulsu	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Przezorność i dbałość o szczegóły; tendencja do podejmowania decyzji po przeanalizowaniu ich konsekwencji

# Raport iP Coach

Niskie <b>ZAMKNIĘCIE</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysokie <b>ZAMKNIĘCIE</b>
Kreatywność; ciekawość; otwartość na nowość i odmienność	Wynik niski		<b>Wynik obniżony</b>		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Sceptycyzm wobec nowości i odmienności

Niski <b>KONFORMIZM</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoki <b>KONFORMIZM</b>
Otwartość na eksperymentowanie i wychodzenie poza status quo; gotowość do wdrażania zmian we własnym postępowaniu; niechęć wobec rutyny	Wynik niski		<b>Wynik obniżony</b>		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Działanie zgodne z procedurą lub wytycznymi; skłonność do korzystania z wypróbowanych rozwiązań; tendencja do specjalizowania się

Niska <b>KONCENTRACJA</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka <b>KONCENTRACJA</b>
Myślenie strategiczne; wybieganie myślami w przyszłość	Wynik niski		Wynik obniżony		<b>Wynik średni</b>		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Myślenie taktyczne; koncentracja na sprawach bieżących

Niski <b>DYNAMIZM</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoki <b>DYNAMIZM</b>
Mentalność wykonawcy; niechęć do podejmowania ryzyka; tendencja do pozostawiania w cieniu innych osób	Wynik niski		<b>Wynik obniżony</b>		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Mentalność przedsiębiorcy lub lidera; proaktywność; inicjatywa; tendencje przywódcze

Niski <b>MAKIAWELIZM</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoki <b>MAKIAWELIZM</b>
Ugodowość i prostolinijność; gotowość do wspierania innych i współpracowania z nimi; prospołeczność	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		<b>Wynik podwyższony</b>		Wynik wysoki		Wyraźność i przebiegłość; gotowość do perswadowania lub nawet manipulowania innymi; egocentryzm

Niska <b>RYWALIZACYJNOŚĆ</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka <b>RYWALIZACYJNOŚĆ</b>
Niechęć do pracy pod presją wyniku lub konkurowania z innymi	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		<b>Wynik podwyższony</b>		Wynik wysoki		Gotowość do pracy pod presją wyniku oraz konkurowania z innymi; chęć zwyciężania, a nawet górowania nad innymi

Niskie <b>POCZUCIE PRZEWAGI</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysokie <b>POCZUCIE PRZEWAGI</b>
Skromność, niekiedy przesadna	Wynik niski		Wynik obniżony		<b>Wynik średni</b>		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Świadomość własnych atutów; niekiedy chęć wywyższania się

## ANKIETA EWALUACYJNA

Zależy nam na świadczeniu jak najlepszych usług, w tym celu zapraszamy Cię do podzielenia się z nami Twoją opinią na temat zawartości raportu. Prosimy Cię o wypełnienie krótkiej, **anonimowej ankiety**, której wypełnienie zajmie Ci co najwyżej kilka minut. Jesteśmy ciekawi Twojego zdania - weźmiemy je pod uwagę w procesie doskonalenia raportu.

Dziękujemy.  
Zespół Advisio.

[WYPEŁNIJ ANKIETĘ](#)