

Raport przedstawia wyniki dla: **Filip Porzucek**

Sporządzony na podstawie badania narzędziem diagnostycznym:
Insightful Profiler™ (iP121)

Zakres raportu	<p>Wszechstronna analiza osobowości uwzględniająca:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Czynniki (de)motywuujące do pracy. <input checked="" type="checkbox"/> Zдатki do kształtowania kluczowych kompetencji zawodowych. <input checked="" type="checkbox"/> Wewnętrzne ograniczenia do pomyślnego rozwoju zawodowego. <input checked="" type="checkbox"/> Cechy wyróżniające na tle innych ludzi. <input checked="" type="checkbox"/> Rola w zespole. <input checked="" type="checkbox"/> Synopsi.
Organizacja	Klient Indywidualny
Data wygenerowania raportu	28 maj 2024
Rodzaj raportu	Raport opisowy, automatycznie generowany
Kod raportu	1692862.67532.28.5.2024
Wersja raportu	25.09.2018

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. **Twe predyspozycje zostały więc opisane w kategoriach tego, czym wyróżniasz się na tle innych ludzi.** Może więc okazać się, że raport opisuje Cię jako osobę, która pod jakimś względem wyróżnia się na tle innych, choć Ty sam wcale nie jesteś o tym przekonany (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	INFORMACJE WSTĘPNE
2	CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE DO PRACY
3	ZADATKI DO KSZTAŁTOWANIA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH
4	WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA DLA POMYŚLNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO
5	CECHY WYRÓŻNIAJĄCE CIĘ SPOŚRÓD INNYCH OSÓB
6	ROLA W ZESPOLE
7	PODSUMOWANIE TWOJEGO PROFILU OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ
8	SYNOPSIS
9	ANKIETA EWALUACYJNA

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 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"?

Tak, wynosi ona około **12 miesięcy**. Można założyć, że Twoje wyniki w kwestionariuszu nie powinny diametralnie zmienić się przez okres jednego roku, chyba że w międzyczasie intensywnie pracowałeś nad własnym rozwojem (np. uczestniczyłeś w sesjach coachingu lub serii tzw. „miękkich” szkoleń). Jeśli tak, to wskazane jest ponowne wypełnienie kwestionariusza w celu sporządzenia nowego raportu, który będzie zawierał adekwatny opis Twojej osobowości. Ponowne badanie można potraktować jako sposób na oszacowanie efektywności oddziaływań rozwojowych, w których brałeś udział. Sugeruje się jednak, aby między kolejnymi badaniami upłynęło co najmniej około 6 miesięcy.

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 osiągania 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

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

OSIĄGNIĘCIA

Co sprawia, że możesz rozwinąć skrzydła w pracy?

Możliwość kierowania ambitnymi, ważnymi projektami lub realizowania własnych przedsięwzięć (pomysłów). Możliwość wykazywania się własną inicjatywą. Osiąganie wymiernych wyników – skuteczna realizacja własnych celów lub uzgodnionych i zleconych zadań.

Co podcina Ci skrzydła w pracy?

Realizacja mało istotnych projektów. Praca „papierkowa” – przy biurku, rutynowa, bez możliwości wykazania się inicjatywą. Piastowanie czysto wykonawczego stanowiska bez możliwości kierowania innymi lub realizowania własnych pomysłów.

WŁADZA

Co sprawia, że możesz rozwinąć skrzydła w pracy?

Możliwość kierowania innymi lub swobodnego realizowania własnych pomysłów. Posiadanie wpływu (decydującego głosu) na rozwój sytuacji. Możliwość pięcia się w hierarchii organizacyjnej, osiągania coraz wyższej pozycji i poszerzania zakresu własnych wpływów.

Co podcina Ci skrzydła w pracy?

Brak wpływu na rozwój sytuacji – na to, co i jak się robi. Niski status w organizacji: pełnienie mało istotnej funkcji, zwłaszcza przy braku możliwości awansu, w szczególności osiągnięcia w możliwie krótkim czasie stanowiska kierowniczego lub samodzielnego.

UZNANIE

Co sprawia, że możesz rozwinąć skrzydła w pracy?

Bycie rozpoznawalnym i uważanym za ważną lub niezwykłą osobę (tj. taką, od której wiele zależy, z której zdaniem warto się liczyć lub która posiada jakieś wyjątkowe zdolności lub pomysły). Pełnienie ważnej i eksponowanej funkcji. Szacunek lub wręcz respekt innych wobec własnej osoby.

Co podcina Ci skrzydła w pracy?

Niezauważanie, niedocenywanie i brak pochwał przełożonych i/lub współpracowników pod adresem własnej osoby, sposobu wykonywania pracy i osiąganych efektów. Praca rutynowa, oparta na procedurach – brak możliwości wyróżnienia się na tle innych i pokazania się. Piastowanie mało istotnej (mało ważnej) funkcji.

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 zadaków 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 zadaków 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

ADAPTACYJNOŚĆ

Praca w warunkach stresujących, wymagających, pod presją czasu lub niesprzyjającego otoczenia vs Praca w warunkach spokojnych, wręcz nudnych, bez presji czasu lub otoczenia

Praca może odbywać się w mniej lub bardziej stymulujących warunkach. Wysoko stymulujące warunki sprawiają, że praca jest ciekawa, lecz zarazem stresująca, gdyż obfituje w wyzwania. Nisko stymulujące warunki oznaczają, że praca jest niekiedy nawet nudna, lecz zarazem odbywa się w spokojnej atmosferze. Do pracy w jakich warunkach masz szczególne zadatki?

Posiadasz podwyższone zadatki do rozwijania kompetencji w obszarze pracy w warunkach nisko stymulujących.

Twe mocne strony w tym obszarze to:

- Wysoka odporność na nudę
- Preferowanie spokojnej atmosfery pracy naznaczonej stabilnością (tj. niewymagającej przystosowywania się do nieustannych i zaskakujących zmian, pozbawionej presji czasu i otoczenia)

Największą satysfakcję oraz efektywność działania możesz potencjalnie osiągnąć w pracy, która odbywa się w spokojnej atmosferze, pozbawionej presji czasu lub otoczenia oraz w ustabilizowanych warunkach, bez zaskakujących lub częstych zmian i konieczności realizacji niebezpiecznych i ryzykownych zadań.

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).

Twe 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.

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?
- W jakich sytuacjach przede wszystkim powinienem sprawniej posłużyć się własnymi atutami?
- Jakie kompetencje powinienem przede wszystkim doskonalić?
- 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 niedoceniaania 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 eksploatowania, 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 w 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

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 jakiś konkretnych warunkach.

TWOJE CECHY WYRÓŻNIAJĄCE

Pod względem analizowanych cech nie wyróżniasz się, ani in plus, ani in minus, na tle większości innych osób. Taki typowy profil osobowości wiąże się ze znacznym zakresem elastyczności funkcjonowania. Oznacza to, że z powodzeniem możesz odnaleźć się w niemal każdych warunkach, na przykład zarówno w rolach wymagających kierowania innymi, jak i sumiennego wypełniania poleceń przełożonych. Z drugiej strony, typowość profilu osobowości stawia przed Tobą wyzwanie polegające na budowaniu osobistej przewagi konkurencyjnej – pozytywnego wyróżnienia się na tle innych osób. W procesie budowania osobistej przewagi konkurencyjnej pomocne dla Ciebie może być mądre wykorzystanie Twojego dużego zakresu elastyczności funkcjonowania. Masz potencjał, aby rozwinąć unikalny zestaw kompetencji. Wymaga to od Ciebie odpowiednio ukierunkowanej pracy nad własnym rozwojem. Mądryemu spożytkowaniu posiadanego przez Ciebie potencjału będzie sprzyjało udzielenie szczerych i przemyślanych odpowiedzi na pytania:

- Na czym polega dla mnie sukces zawodowy?
- Jakie umiejętności są mi potrzebne, aby odnieść sukces na danym stanowisku?

Duży zakres elastyczności funkcjonowania będzie Twoim sprzymierzeńcem, jeśli tylko wiesz, czego chcesz i gotowy jesteś do sumiennej pracy nad rozwinięciem kompetencji niezbędnych do realizacji Twoich zamierzeń zawodowych. Pamiętaj, że duża elastyczność funkcjonowania wymaga mądrego pokierowania własną aktywnością rozwojową.

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 nadarżające 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 wizję 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 rozważą.
- **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:

- **Uporządkowany taktyk**

Twardo stąpasz po ziemi. Koncentrujesz się na tym, co można i należy zrobić, aby zrealizować wybrany lub wyznaczony cel wspólnego działania. Wyróżniasz się skrupulatnością, metodycznością działania oraz rozważą i zwracaniem uwagi na szczegóły.

- **Przezorny strażnik**

Wykazujesz się krytycznym osądem, dzięki czemu potrafisz dostrzec ewentualne braki lub niedociągnięcia pomysłów zgłaszanych na forum zespołu. To pozwala Ci przestrzegać zespół przed podejmowaniem niepotrzebnego ryzyka lub popełnieniem błędów.

PODSUMOWANIE

Znajomość swoich predyspozycji oraz inklinacji do pełnienia ról zespołowych na 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:

- osiągnięć
- władzy
- uznania

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

- gotowość do pracy w warunkach spokojnych, wręcz nudnych
- myślenie kreatywne

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

Ponadto, wykazujesz inklinacje do pełnienia następujących ról zespołowych:

- uporządkowany taktik
- przezorny strażnik

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 PEWNOŚĆ SIEBIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka PEWNOŚĆ SIEBIE
Niska odporność na stres oraz niepewność własnych kompetencji	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Wysoka odporność na stres oraz pewność własnych kompetencji

Niskie OPANOWANIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysokie OPANOWANIE
Niska tolerancja na frustrację i skłonność do irytowania się	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Wysoka tolerancja na frustrację oraz niska skłonność do irytowania się

Niska ŚMIAŁOŚĆ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka ŚMIAŁOŚĆ
Rezerwa, powściągliwość, niekiedy także lękliwość w kontaktach z innymi	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Towarzyskość, asertywność i swoboda w kontaktach z innymi

Niska KONSEKWENCJA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka KONSEKWENCJA
Relatywnie niski stopień zorganizowania, samodyscypliny oraz systematyczności działania	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Dobre zorganizowanie, wysoka samodyscyplina oraz systematyczność działania

Niska ROZWAGA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka ROZWAGA
Skłonność do myślenia intuicyjnego oraz dokonywania wyborów pod wpływem impulsu bez wdawania się w pogłębioną analizę faktów	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Skłonność do myślenia analitycznego, przezorność i koncentracja na szczegółach

Niskie ZAMKNIĘCIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysokie ZAMKNIĘCIE
Kreatywność, otwartość na nowości i odmiennosć, oraz ciekawość świata i innych ludzi	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Sceptyczny stosunek do nowości i odmienności oraz relatywnie niski poziom ciekawości

Niski KONFORMIZM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoki KONFORMIZM
Tendencja do kwestionowania tradycyjnych poglądów oraz status quo (np. zastanych procedur, wytycznych, własnych nawyków)	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Preferowanie działań zgodnych z tradycją, przyzwyczajeniem, procedurami lub wytycznymi

Niska KONCENTRACJA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka KONCENTRACJA
Koncentracja na przyszłości, myślenie strategiczne dotyczące nowych możliwości i przyszłych kierunków działań	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Koncentracja na teraźniejszości, myślenie taktyczne dotyczące bieżących spraw

Niski DYNAMIZM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoki DYNAMIZM
Mentalność wykonawcy, niska proaktywność	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Mentalność przedsiębiorcy, wysoka proaktywność

Niski MAKIAWELIZM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoki MAKIAWELIZM
Orientacja prospołeczna, ugodowość i prostolinijskość	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Orientacja egocentryczna, wyrachowanie i przebiegłość

Niska RYWALIZACYJNOŚĆ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysoka RYWALIZACYJNOŚĆ
Niechęć do rywalizowania z innymi oraz pracy pod presją wyniku	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Gotowość do rywalizowania z innymi oraz pracy pod presją wyniku

Niskie POCZUCIE PRZEWAGI	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Wysokie POCZUCIE PRZEWAGI
Przesadna skromność lub brak świadomości własnych atutów	Wynik niski		Wynik obniżony		Wynik średni		Wynik podwyższony		Wynik wysoki		Świadomość własnych atutów, wysokie poczucie własnej wartości, niekiedy chętność

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](#)