



Talent Bridge
FOR YOUR COMPANY

Personal Talent

Imię Nazwisko

2014-10-09

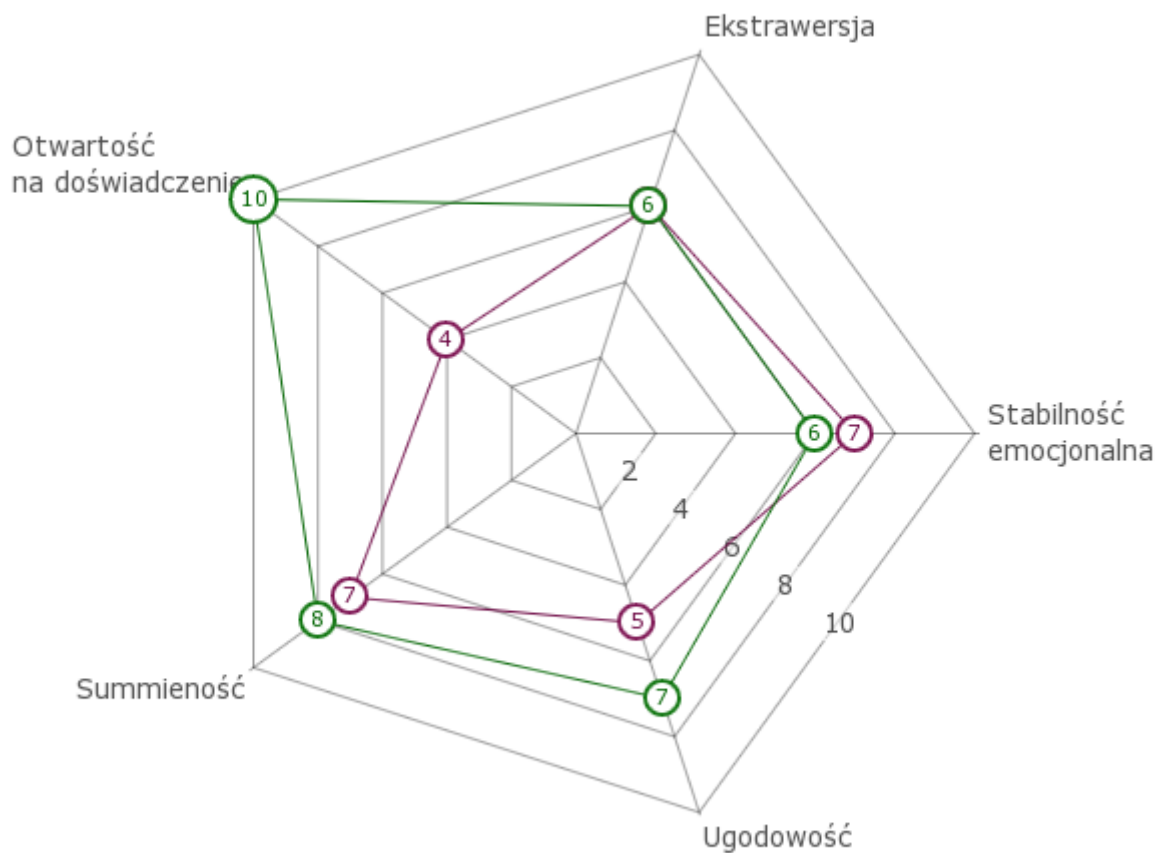
SPIS TREŚCI

Executive summary	3
Wprowadzenie	4
Raport szczegółowy	6
Stabilność emocjonalna (wynik umiarkowany)	12
Ugodowość (wynik umiarkowany)	8
Sumienność (wynik umiarkowany)	6
Otwartość na doświadczenie (wynik umiarkowany)	10
Ekstrawersja (wynik umiarkowany)	14
Notatki	16

Executive summary

Poniższy wykres radarowy ilustruje wyniki badanego uzyskane na skali 1-10. Wyniki 1-3 można traktować jako niskie, wyniki 4-7 jako umiarkowane (średnie), wyniki 8-10 jako wysokie. Niebieską linią oznaczono wyniki uzyskane przez badanego.

■ Wynik badanego ■ Profil idealny



Badana osoba nie wyróżnia się na żadnej płaszczyźnie

Poziom dopasowania wynosi: 60%

Wprowadzenie

Niniejszy raport opisuje wyniki badanej osoby Imię Nazwisko w zakresie następujących cech:

Cecha	Poziom dopasowania
Stabilność emocjonalna	75%
Ugodowość	50%
Summienność	75%
Otwartość na doświadczenie	0%
Ekstrawersja	100%
Razem	60%

Informacje zawarte w raporcie należy traktować jako ściśle poufne.

Badanie przeprowadzono: 2014-10-09

Udzielenie odpowiedzi zajęło badanemu (01:09) minut na (26:40) możliwych. Oznacza to, że badany nie wykorzystał całego dostępnego czasu.

Badany odpowiedział na 40 pytań z 40 możliwych.

Średni czas udzielenia odpowiedzi na pytanie wyniósł 00 minut 01 sekund.

	Czas odpowiedzi	Wyświetlono, brak odpowiedzi	Nie wyświetlono
1	00m 02s		
2	00m 02s		
3	00m 01s		
4	00m 01s		
5	00m 01s		
6	00m 01s		
7	00m 01s		
8	00m 02s		
9	00m 01s		
10	00m 01s		
11	00m 01s		
12	00m 02s		
13	00m 01s		
14	00m 01s		
15	00m 01s		
16	00m 02s		
17	00m 01s		
18	00m 01s		
19	00m 02s		
20	00m 01s		
21	00m 02s		
22	00m 01s		
23	00m 01s		
24	00m 01s		
25	00m 02s		
26	00m 01s		
27	00m 02s		
28	00m 10s		
29	00m 02s		
30	00m 05s		
31	00m 03s		
32	00m 01s		
33	00m 02s		
34	00m 01s		
35	00m 00s		
36	00m 02s		
37	00m 01s		
38	00m 01s		
39	00m 01s		
40	00m 04s		

Raport szczegółowy

Stabilność emocjonalna (wynik umiarkowany)

Wynik ogólny

Stabilność emocjonalna to podstawowa cecha osobowości, jest znana pod różnymi nazwami od czasów starożytnych. Jest inaczej nazywana zrównoważeniem emocjonalnym albo przystosowaniem emocjonalnym. Można ją zdefiniować jako odporność na przeżywanie przykrego napięcia oraz emocji negatywnych, takich jak gniew, złość i lęk. Przeciwnostwo stabilności to tak zwana neurotyczność.

Przeciętna stabilność oznacza umiarkowane (normalne) skłonności do poddawania się negatywnym emocjom. Osoby takie zazwyczaj dość dobrze kontrolują swoje impulsy, są przeciętnie lękliwe albo nieśmiałe. Czasami mogą się zamartwiać i przejmować różnymi rzeczami, podobnie jak większość ludzi. Zazwyczaj kontrolują złość i gniew, ale czasami tracą nad nimi kontrolę. Są umiarkowanie podatne na smutek, depresję, poczucie winy i beznadziejności. Oznacza to, że zdarza im się odczuwać takie emocje, ale nie towarzyszą im one stale. Osoby umiarkowanie stabilne zwykle dość dobrze radzą sobie ze stresem, za wyjątkiem sytuacji skrajnych, bardzo obciążających.

Metody kierowania i motywowania

Osoby umiarkowanie stabilne reagują zarówno na kary, jak i na nagrody, nie wymagają szczególnego traktowania w kontekście motywowania do pracy. Pracownika taki jest przeciętnie podatny na frustrację, złość i lęk, nie załamuje się, o ile nie napotka bardzo poważnych trudności. Nie należy jednak pozostawiać go bez opieki w trudnej sytuacji.

Mocne strony i predyspozycje

Osoby umiarkowanie stabilne średnio często doświadczają negatywnych emocji i są średnio odporne na stres; dzięki temu mają "otwarte drzwi" do większości zawodów, oprócz tych bardzo stresujących i obciążających. Posiadają przy tym pewną wrażliwość, której brakuje osobom bardzo stabilnym.

Obszary rozwojowe

Osoba przeciętnie stabilna emocjonalnie dobrze radzi sobie z umiarkowanym poziomem stresu. Jeśli pracuje na stanowiskach silnie obciążających (sprzedaż, zarządzanie zespołem) wskazane może być szkolenie z zakresu radzenia sobie ze stresem.

Postrzeganie przez innych, relacje i praca w grupie

Wynik umiarkowany nie pozwala na wysnuć szczególnych wniosków w kontekście współpracy z grupą. Osoba taka czasami przeżywa i okazuje negatywne emocje, ale najczęściej nad nimi dość dobrze panuje, podobnie, jak większość ludzi. Nie będzie raczej postrzegana jako osoba zadrażniająca innych swoimi problemami, ale też nie będzie postrzegana jako "oaza spokoju".

Ugodowość (wynik umiarkowany)

Wynik ogólny

Ugodowość to podstawowa cecha osobowości, wiąże się silnie z kontaktami z otoczeniem i relacjami z ludźmi. Jej typowe elementy to uступliwość, chęć do współpracy i niesienia pomocy, skromność i życzliwość. Z drugiej strony osoby nieugodowe można określić jako nieufne, mało pomocne, mało życzliwe i nieustępliwe, skoncentrowane na własnym interesie.

Wynik średni w skali ugodowości osiąga większość ludzi. Świadczy on o możliwościach różnego zachowania w różnych sytuacjach. Zazwyczaj ludzie tacy są średnio uступliwi, czyli potrafią zmieniać zdanie w sytuacji konfliktu, ale bronią też własnego zadania i walczą o swój interes. Potrafią zarówno rywalizować, jak i współpracować. W przeciętnym stopniu ufają innym, czyli unikają nadmiernej podejrzliwości, jak też naiwności. Potrafią pomagać innym i mają dobre intencje, jednak nie będą się przesadnie poświęcać dla cudzego dobra. Nie są chępliwi, ale też nie są przesadnie skromni. Oczywiście może być też tak, że różne składniki ugodowości mogą mieć u takich osób różne nasilenie. Średnio ugodowa osoba może być na przykład bardziej uступliwa i mniej ufna, niż wynika z opisu, albo odwrotnie. Z wielu względów można uznać wynik średni za bardzo korzystny, świadczy on o pewnej równowadze w kontaktach i dbałości o interes własny i innych.

Metody kierowania i motywowania

Osoba średnio ugodowa potrafi przyjąć racje drugiej strony, ale też broni swojego zdania. Nie pozwala się zanadto wykorzystywać. Nie ma jednej recepty na skuteczne kierowanie taką osobą. W rozmowie nie należy oczekiwać ani bardzo twardego, nieufnego i nieustępliwego przeciwnika, ani też osoby bardzo potakującej, uległej.

Mocne strony i predyspozycje

Średnia ugodowość oznacza, że pracownik taki odnajdzie się w ogromnej większości zawodów i zadań. Nie jest przesadnie uступliwy ani uparty, nie jest egoistą ani nie poświęca się dla innych. Średnia ugodowość nie ogranicza jego uniwersalnych możliwości zawodowych. Wynik taki ogólnie "ułatwia życie", ponieważ świadczy o pewnej równowadze w dbałości o interes własny i cudzy.

Obszary rozwojowe

Umiarkowany wynik w skali ugodowości w zasadzie nie ma słabych stron. Osoba taka może jedynie nie sprawdzić się w dyskusji z bardzo "twardym" i nieustępliwym przeciwnikiem albo w obsłudze bardzo trudnego klienta. Jeśli pracownik ma często do czynienia z takimi klientami, wskazane może być dodatkowe szkolenie z asertywności lub obsługi klienta trudnego.

Postrzeganie przez innych, relacje i praca w grupie

Średnia ugodowość bardzo korzystnie wpływa na życie społeczne i postrzeganie przez innych. Osoby średnio ugodowe potrafią ustąpić w dyskusji, ale potrafią też bronić swojego punktu widzenia. Potrafią dbać zarówno o własny, jak i cudzy interes, nie są więc postrzegane ani jako egoiści, ani jako przesadni ugodowcy. Potrafią przejść do konfrontacji, ale nie są wyjątkowo uparte i samolubne.

Sumiennosc (wynik umiarkowany)

Wynik ogólny

Sumiennosc jest określana inaczej jako rzetelnosc, niezawodnosc, odpowiedzialnosc, roztropnosc, samokontrola. Określenia te dobrze opisują tę cechę, która manifestuje się również w zorganizowaniu, skłonności do porządku, obowiązkowości i samodyscyplinie.

Średni wynik w skali sumiennosci osiąga większość ludzi. Osoba uzyskująca taki wynik jest przeciętnie (normalnie) rzetelna i odpowiedzialna. Zazwyczaj wypełnia swoje obowiązki i zobowiązania, ale zdarza się jej zapomnieć o czymś lub stracić samodyscyplinę. Średnia sumiennosc oznacza zazwyczaj normalną wytrwałosc, skrupulatnosc i zorganizowanie. Przekłada się to na utrzymywanie poprawnych standardów pracy, ale bez perfekcjonizmu. Innymi słowami, osoba o przeciętnej sumiennosci dba o to, by jej praca była dobra, ale nie musi być najlepsza. Najczęściej trzyma się terminów, ale zdarza się, że zapomina o niektórych elementach planu. Potrafi zwykle sama zmobilizować się do pracy, ale wymaga od czasu do czasu nadzoru ze strony zwierzchnika.

Metody kierowania i motywowania

Osoba umiarkowanie sumienna wymaga przeciętnej kontroli i troski o motywację. Zwykle posiada umiarkowane standardy pracy, czyli dąży do dobrego wykonania, ale nie zależy jej na doskonałości. Dlatego jeśli jakiś element zadania musi być wyjątkowo starannie dopracowany, należy skontrolować jego wykonanie.

Umiarkowana sumiennosc świadczy o zmiennej motywacji do pracy; nadmiar obowiązków i małe wsparcie lub brak kontroli i zachęty ze strony zwierzchnika mogą owocować silnym zniechęceniem i osłabieniem wydajności, jak u większości ludzi.

Mocne strony i predyspozycje

Osoba umiarkowanie sumienna zazwyczaj poprawnie wypełnia swoje obowiązki i dość dobrze organizuje swoją pracę, jest raczej rzetelna, choć zdarzają się potknięcia. Nie poświęca bardzo wiele czasu na przygotowania i sprawdzanie efektów pracy, więc może działać nieco szybciej (choć mniej dokładnie) niż osoby bardzo sumienne.

Obszary rozwojowe

Osoby średnio sumienne zazwyczaj poprawnie planują i wykonują swoje obowiązki, jeśli nie są nimi przeciążone. Zdarza im się zrobić coś nie do końca starannie, niekompletnie albo nie w terminie, tak jak większości ludzi. Warto zwrócić uwagę na to, w jaki sposób pracownik organizuje swój czas pracy, czy korzysta z kalendarza, definiuje cele i odpowiednio je priorytetyzuje. Standardy pracy (widoczne na przykład w edycji dokumentów, szczegółowości i dokładności, ilości błędów) to również elementy, które można dość łatwo podnieść na wyższy poziom dzięki odpowiednim szkoleniom.

Postrzeganie przez innych, relacje i praca w grupie

Osoby średnio sumienne są postrzegane jako “normalnie” rzetelne i pilne. Współpracownicy zwykle wiedzą, że można od nich oczekiwać poprawnego wykonania pracy, ale nie perfekcjonizmu albo dużej niedbałości.

Otwartość na doświadczenie (wynik umiarkowany)

Wynik ogólny

Otwartość na doświadczenie jest podstawową cechą osobowości. Przejawia się między innymi w bogatej wyobraźni, zainteresowaniu światem, uczuciami (własnymi i innych ludzi), wartościami i ideami oraz w aktywnym poszukiwaniu nowości.

Wyniki umiarkowane uzyskuje większość ludzi. W przypadku otwartości na doświadczenie oznacza to przeciętny, umiarkowany pozytywny stosunek do nowości i zmian. Osoby takie nie lubią długotrwałej monotonii, ale też nie poszukują stale nowych doświadczeń i przeżyć różnego rodzaju. Potrafią koncentrować się na wewnętrznych doznaniach i uczuciach i rozmyślać nad różnymi ideami, ale nie posiadają wielkiej ciekawości intelektualnej. Mogą być otwarte na nowe pomysły, idee i wartości, ale mogą również być przywiązane do tradycji, podobnie, jak większość ludzi. Posiadają zwykle pozytywny stosunek do niektórych autorytetów, ale potrafią też być wobec nich krytyczne. Mogą nie być szczególnie wrażliwe na sztukę, ale najczęściej potrafią docenić piękno natury lub walory artystyczne dzieł człowieka.

Metody kierowania i motywowania

Osoby o umiarkowanej otwartości nie wymagają szczególnego traktowania. Należy zwrócić uwagę na wyniki innych skal.

Mocne strony i predyspozycje

Umiarkowany wynik w skali otwartości "otwiera drzwi" do większości prac i zawodów za wyjątkiem tych wymagających szczególnie rozwiniętej wyobraźni i twórczości, poczucia estetyki lub przyswajania nowych, skomplikowanych koncepcji.

Obszary rozwojowe

Umiarkowana otwartość na doświadczenie pozwala na pracę na większości stanowisk i wykonywanie rozmaitych zadań. Wyjątkiem są prace wymagające stałej, dużej kreatywności, wychodzenia poza utarte schematy i tworzenia nowych, skomplikowanych rozwiązań.

Postrzeganie przez innych, relacje i praca w grupie

Umiarkowana otwartość na doświadczenie w niewielkim stopniu wpływa na relacje w grupie. Osoba umiarkowanie otwarta posiada pewną ciekawość poznawczą i można z nią porozmawiać na różne tematy, może zachowywać się czasami nietypowo i oryginalnie, ale nie jest to jej wyróżniająca cecha.

Ekstrawersja (wynik umiarkowany)

Wynik ogólny

Ekstrawersja należy do najważniejszych cech charakteru, pojawia się niemal we wszystkich teoriach osobowości od czasów starożytnych. Cecha ta wyraża się towarzyskością, aktywnością, energią życiową oraz przeżywaniem pozytywnych emocji. Ekstrawersja wpływa na ilość i jakość związków z ludźmi, zarówno na płaszczyźnie prywatnej, jak i zawodowej.

Wynik średni oznacza równowagę pomiędzy ekstrawersją, a introwersją, jest typowy dla większości ludzi. Oznacza przeciętną (normalną, najczęściej występującą) towarzyskość, aktywność i energię życiową. Osoby o takich wynikach nazywamy ambiwertykami, nie są oni typem "duszy towarzystwa", ale też nie są samotnikami albo "odludkami". Potrafią zwykle odnaleźć się zarówno w pracy z ludźmi, jak i na samodzielnym stanowisku. Okazują pozytywne emocje (takie jak radość i entuzjazm) w podobnym natężeniu, jak większość ludzi.

Metody kierowania i motywowania

Ambiwertycy (osoby o średnim wyniku) potrafią odnaleźć się w rozmaitych warunkach, a także przystosować do rozmaitych rozmówców. Nie istnieje uniwersalny przepis na skuteczną komunikację z takimi ludźmi.

Jeśli chodzi o środowisko pracy, należy pamiętać o tym, że osoby takie mogą odnajdywać się zarówno w samotnej, samodzielnej pracy, jak i pracy z ludźmi, potrzebują jednak czasami odmiany. Oznacza to, że nie powinni być narażeni ani na bardzo długi, obciążający kontakt z innymi "na pełnych obrotach", ani na długotrwałą, monotonną pracę w samotności.

Mocne strony i predyspozycje

Osoby umiarkowanie ekstrawertyczne są elastyczne, jeśli chodzi o możliwości pracy. Oznacza to, że sprawdzają się zarówno w pracy z ludźmi (pełnej stymulacji i aktywności), jak i w takiej pracy, która wymaga rutynowych działań w samotności. Co prawda skrajne warunki mogą je przerastać, ale osoby takie potrafią odnaleźć się w wielu różnych zawodach i zadaniach.

Obszary rozwojowe

Warto sprawdzić, jak pracownik radzi sobie z długotrwałymi okresami pracy w skrajnych warunkach; w takich, które oznaczają długotrwały i intensywny kontakt z ludźmi oraz w takich, które są tego kontaktu całkowicie pozbawione.

Postrzeganie przez innych, relacje i praca w grupie

Osoby o średniej ekstrawersji zazwyczaj dość łatwo wchodzą w kontakt z innymi. Nie są postrzegane jako odizolowane, ale też nie są typem "duszy towarzystwa", potrafią utrzymywać pewną rezerwę. W taki sposób zachowuje się większość ludzi.

Notatki
