

Kandydat :

Jan Kowalski

Wybrane raporty:

Profil cech osobowości
Raport opisowy
Typy ról zespołowych
Typy zachowań w pracy
Profil sprzedażowy
Raport stylów blokujących
Raport Elements
Profil dopasowania do stanowiska

Ocena zakończona dnia:

Dimensions
Elementy Werbalne
Elementy Liczbowe
Elementy Logiczne

Ocena zakończona dnia:

07.10.09
19.10.09
21.10.09
04.03.10

Wybrany język:

Polski
Polski
Polski
Polski

Wprowadzenie do Dimensions

Dimensions to kwestionariusz osobowości doskonale dostosowany do potrzeb biznesowych, przedstawiający wydajny i zrozumiały, oparty na przesłankach naukowych obraz osobowości jednostki w środowisku pracy. Kwestionariusz Dimensions może być wykorzystywany do oceny kompetencji na wszystkich stanowiskach i we wszystkich branżach, zarówno wyższej kadry zarządzającej, kadry średniego szczebla menedżerskiego, ekspertów oraz młodych pracowników. Dostępny jest w wielu wersjach językowych, co pozwala zachować spójność ocen we wszystkich obszarach geograficznych.

Dimensions to wynik prac badawczo - rozwojowych w zakresie norm, rzetelności i trafności - one właśnie gwarantują wysoką skuteczność kwestionariusza oraz jego zgodność z najlepszymi praktykami i przepisami prawnymi. Kwestionariusz posiada unikalny format, łączący proste skale ocen oraz elementy wymuszonego wyboru, gwarantujące precyzyjność i spójność odpowiedzi.

Dimensions to część proponowanego przez Talent Q portfolio innowacyjnych narzędzi oceny, które wymyślił i opracował Roger Holdsworth. Kwestionariusz może być wykorzystany do jednorazowej oceny kandydata lub być częścią bardziej rozbudowanego badania typu Assessment Centre. Dostępne są następujące rodzaje raportów:

Profil cech osobowości

Profil cech osobowości został opracowany zarówno do wykorzystania przy rekrutacji jak również w procesach związanych z rozwojem pracowników. 15 wymiarów opracowano w celu odzwierciedlenia najczęściej pojawiających się kompetencji wykorzystywanych w wielu organizacjach.

1

Raport opisowy

Raport opisowy jest generowany automatycznie i przekazywany klientowi do wykorzystania w prowadzonym procesie rekrutacyjnym lub w procesie rozwojowym. Raport opisuje możliwe konsekwencje typowego zachowania respondenta w pracy.

2

Typy ról zespołowych

Raport pokazuje jak dana jednostka zazwyczaj zachowuje się w zespole. Daje możliwość łącznego wykorzystania wyników kilku osób i uzyskania na ich podstawie Zbiorczego Raportu Ról Zespołowych. Raport ten zawiera istotne informacje na temat całego zespołu i może być pomocny w jego rozwoju.

3

Typy zachowań w pracy

Raport zawiera informacje na temat typu zachowań jednostki w miejscu pracy, z uwzględnieniem typów osobowości A i B oraz teorii osobowości Junga. Raport ma pomagać w określeniu ścieżki rozwoju oraz w zarządzaniu konfliktami. Nie należy wykorzystywać go w procesie rekrutacji.

4

Profil sprzedażowy

Osobowość opisywana jest pod kątem poszczególnych etapów zarządzania cyklem sprzedaży. Raport przedstawia i wskazuje potrzeby rozwojowe w sytuacjach, w których kluczowym czynnikiem sukcesu jest wywieranie wpływu oraz sprzedawanie.

5

Raport stylów blokujących

Raport analizuje 8 stylów lub wzorców zachowań uznawanych za tzw. Blokady. W niektórych przypadkach takie wzorce zachowań mogą prowadzić do wypalenia lub zablokowania się osoby z dużym potencjałem. Raport wskazuje na typowe rodzaje ryzyka związanego z każdym ze stylów, a także typowe mocne strony oraz czynniki ograniczające karierę, występujące przy braku danego wzorca zachowań.

6

Raport Elements

Raport przedstawia wyniki testów zdolności Elements oraz ich porównanie z odpowiadającymi im skalami w kwestionariuszu Dimensions.

7

Profil dopasowania do stanowiska

Raport zestawia typowe zachowanie jednostki z 15 wymiarami osobowości i profilami określonych stanowisk dostępnymi w systemie Talent Q. Dzięki temu już przy rekrutacji można szybko wskazać potencjalne obszary ryzyka.

8

Profil cech osobowości

1

Ludzie i relacje interpersonalne		
Jest niezależny, potrafi dotrzymać tajemnicy oraz unikać okazywania własnych uczuć, potrafi pracować samodzielnie	Komunikacja 1 2 4 6 7 8 9 10	Posiada szeroką sieć kontaktów, komunikuje otwarcie, potrafi pielęgnować relacje, woli pracę zespołową
Jest raczej naśladowcą niż liderem, w negocjacjach postępuje racjonalnie i łagodnie, z chęcią przyjmuje od innych instrukcje i polecenia	Wywieranie wpływu 1 2 4 6 7 8 9 10	Naturalny lider, lubi przyjmować odpowiedzialność za innych, ma silny i dominujący charakter, jest twardym negocjatorem, potrafi sprzedawać produkty lub pomysły innym
Zachowuje się w sposób stonowany i dyskretny, ostrożnie podchodzi do nowych znajomości, stara się nie być zbyt gadatliwy, unika nadmiernej aktywności społecznej	Pewność siebie 1 3 5 6 7 8 9 10	Posiada umiejętności społeczne, urok osobisty i charyzmę, przejawia inicjatywę w nawiązywaniu nowych kontaktów, potrafi dostosować się do różnych typów ludzi, dobrze wypada w prezentacjach i wystąpieniach publicznych
Pozostawia innych i ich problemy samym sobie, jest szorstki, unika angażowania się w problemy innych lub przyjmowania roli wspierającej	Wsparcie 1 2 4 6 7 8 9 10	Okazuje wsparcie i pomoc innym ludziom, dąży do ich rozwoju, motywuje, poświęca czas na pomaganie osobom w trudnej sytuacji, lubi dawać i spełniać potrzeby innych
Potrafi działać bez zasięgania opinii innych, pokazuje, że się nie zgadza, potrafi samodzielnie realizować swoje cele	Współdziałanie 1 2 4 6 7 8 9 10	Umie słuchać, jest osobą zgodną, konsultuje się z innymi, jest zainteresowany motywacjami i zachowaniami innych, jest tolerancyjny wobec odmiennych perspektyw i opinii
Zadania i projekty		
Jest raczej intuicyjny niż racjonalny, unika nadmiernego opierania się na faktach i twardych danych, sceptycznie podchodzi do liczb i statystyk	Analityczność 1 2 3 4 5 7 9 10	Rozwiązuje problemy w sposób analityczny, wykorzystując do tego znajdujące się w zasięgu ręki właściwe informacje, potrafi rozważyć za i przeciw, sprawdza się w pracy na liczbach i danych statystycznych
Woli działać na poziomie taktyczno - operacyjnym niż strategicznym, skupia się na aspektach praktycznych, unika teoretyzowania	Koncepcyjność 1 2 3 4 5 6 8 10	Wnosi wkład przy opracowywaniu strategii, człowiek z wizją, potrafi uwzględnić odmienne perspektywy na złożone zagadnienia oraz oprzeć się na właściwych modelach teoretycznych
Wybiera raczej wypróbowane sposoby działania, nie potrzebuje rozwiązań innowacyjnych, zadowala go praca w niewielkim stopniu wymagająca pomysłowości, od pomysłów radykalnych woli tradycyjne	Pomysłowość 1 2 3 4 5 6 7 9	Bardzo ciekawy i dociekliwy, zawsze poszukuje i generuje nowe rozwiązania, z żywą wyobraźnią, łatwo przyjmuje podejścia i pomysły radykalne
Bardziej spontaniczny, mniej ustrukturyzowany, sprzeciwia się wszelkim formom biurokracji, nie przytaczają go szczegóły	Metodyczność 2 4 5 6 7 8 9 10	Wierzy w podejście metodyczne i proceduralne, planuje i organizuje zadania, w wydajny sposób strukturyzuje swoją pracę, przywiązuje należytą wagę do dokładności
Umie "naginać" zasady i przepisy, które uważa za ograniczające, unika ścisłego przestrzegania terminów, potrafi popełniać drobne błędy, które uchodzą mu płazem	Sumienność 2 4 5 6 7 8 9 10	Ścisłe przestrzega ustalonych w pracy zasad, dotrzymuje przyrzeczonych obietnic, terminów i zobowiązań, wierzy w etykę i wartości
Energia do działania i emocje		
Wie, kiedy może dopuścić do siebie strach lub lęk, jest zdolny do okazania frustracji, wrażliwy na krytykę, wpływają na niego opinie innych osób na jego temat	Zrelaksowanie 1 2 3 5 7 8 9 10	Spokojny i odprężony, radzi sobie ze stresem, pozostaje skoncentrowany w trudnych emocjonalnie sytuacjach, odporny i gotowy przyjąć krytykę
Raczej realista niż optymistą, unika nadmiernie optymistycznego patrzenia w przyszłość, przyjmuje na siebie winę, jeżeli jest to uzasadnione, dużo czasu zajmuje mu pogodzenie się z porażką	Odporność na stres 1 2 3 4 5 6 7 9	Zawsze dostrzega pozytywne aspekty danej sytuacji, dobrze radzi sobie z problemami, unika obwiniania się i samokrytycyzmu, jest odporny i szybko dochodzi do siebie po porażce
Sprzeciwia się zmianie dla samej zmiany, zachowuje się stabilnie, według przewidywalnego wzorca, lubi rutynę i statyczne otoczenie	Elastyczność 1 2 3 4 5 6 7 9	Elastycznie dostosowuje się do nowych wyzwań i okoliczności, potrafi zmienić zachowanie w zależności od nowej sytuacji, rozwija się dzięki różnorodnemu i często zmieniającemu się otoczeniu
Woli pracować spokojnym tempem, unika działań gorączkowych lub szalonych, przed podjęciem decyzji rozważa jej wszelkie możliwe konsekwencje, unika podejmowania nieuzasadnionego ryzyka	Decyzyjność i działanie 1 2 3 4 5 6 7 9	Ma dużo energii i siły, osiąga rezultaty, szybko podejmuje decyzje, nawet jeżeli brakuje mu informacji, lubi ryzyko i szybkie tempo pracy
Bardziej interesują go cele jakościowe niż ilościowe, poszukuje właściwej równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, unika zachowań rywalizacyjnych	Orientacja na sukces 1 2 3 4 6 8 9 10	Motywuje go osiągnięcie celów, pragnie realizować cele wbrew wszelkim przeciwnościom, stawia karierę zawodową przed innymi celami w życiu, rozwija się przez rywalizację
Sposób odpowiadania		
Tendencja do wybierania odpowiedzi samokrytycznych: profil może niedoszacowywać rzeczywistych możliwości respondenta.	Autoprezentacja 1 2 3 4 6 8 9 10	Tendencja do przedstawiania siebie w pozytywnym świetle lub z dużą dozą pewności siebie. Uzyskany profil należy poddać ostrożnej interpretacji.
Profil względnie płaski: niewielkie różnicowanie cech, możliwa niespójność lub brak samoświadomości	Rozkład profilu 1 2 3 4 5 7 9 10	Profil silnie różnicowany, jasne mocne i słabe strony lub potrzeby rozwojowe
Wykorzystanie wąskiego zakresu ocen, z tendencją do unikania odpowiedzi krańcowych	Skala ocen 1 2 3 5 7 8 9 10	Wykorzystanie szerokiego zakresu ocen, w tym częste wykorzystywanie odpowiedzi krańcowych

Raport opisowy

2

Raport opisowy jest generowany automatycznie i przekazywany klientowi do wykorzystania w prowadzonym procesie rekrutacyjnym lub w procesie rozwojowym. Raport opisuje możliwe konsekwencje typowego zachowania respondenta w pracy.

Raport opisowy

2

Ludzie i relacje interpersonalne

Część pierwsza zawiera informacje o stylu, w jakim jednostka współpracuje z innymi oraz zarządza relacjami w miejscu pracy.

Jawi się jako osoba, która lubi pracować samodzielnie i może czasami zachować pewne rzeczy dla siebie. Ma prawdopodobnie kilkoro bliższych przyjaciół a nie szeroki krąg znajomych. Sieć jego kontaktów zawodowych może czasami być nieco ograniczona.

Raczej nie postrzega siebie jako osoby asertywnej, może brakować mu umiejętności wpływania na innych oraz pewności w sytuacjach społecznych. Wybierze raczej role drugoplanowe i wspierające a nie przywódcze.

Nie jest dla niego szczególnie łatwe konsultowanie się z innymi, czasami może być postrzegany jako zbyt bezpośredni. Oprócz tego, może być czasami mało wrażliwy na potrzeby otoczenia i czuć się niekomfortowo w roli wymagającej szczególnego zrozumienia dla innych lub poświęcenia im szczególnej uwagi.

Zadania i projekty

W tej części omawiany jest styl myślenia oraz sposób zarządzania zadaniami:

Jego odpowiedzi sugerują wysoki poziom racjonalnego myślenia. Wydaje się bardzo dobrze radzić sobie ze złożonymi i wielowymiarowymi kwestiami i zagadnieniami teoretycznymi oraz posiadać umiejętność tworzenia wizjonerskich pomysłów. Ponadto, czuje się pewnie w pracy nad faktami i liczbami, w których się mocno nie zatracza.

Jawi się jako osoba bardzo twórcza i dociekliwa, o żywej wyobraźni. Może wносить innowacyjne rozwiązania oraz mieć wiele dość radykalnych pomysłów. Powinien pamiętać, żeby nie dać ponieść się wyobraźni i nie przyjmować rozwiązań zbyt awangardowych.

Jego odpowiedzi wskazują, że jest to osoba stanowczo sprzeciwiająca się strukturze i wszelkim formom biurokracji. Może preferować sytuacje, kiedy sprawy toczą się swoim biegiem, bardziej niż ich szczegółowe planowanie. Wydaje się, że nie lubi również zbyt wielu zasad i ścisłych terminów. Jego względna spontaniczność i liberalne podejście może czasami sprawiać, że będzie postrzegany jako osoba beztroska, a nawet zbuntowana.

Energia do działania i emocje

Część trzecia mówi o emocjach i sposobach radzenia sobie ze zmianami. Pokazuje również, jaki poziom energii do działania prezentuje jednostka.

Sprawia wrażenie wielkiego optymisty i osoby, która w ogóle nie ulega depresji czy zniechęceniu. Wydaje się też dość odprężony, raczej nie dopada go niepokój lub frustracja. Czy nie brakuje mu czasami realizmu?

Najwyraźniej bardzo łatwo adaptuje się do nowych sytuacji. Wydaje się mieć potrzebę zbierania nowych doświadczeń, a jeżeli otoczenie jest zbyt stabilne i przewidywalne może szybko się nużyć. Zazwyczaj reaguje bardzo elastycznie. Czasami może przesadzać i uchodzić za osobę niespójną.

Sprawia wrażenie osoby niezwykle energicznej, która lubi szybkie tempo życia, podejmującej błyskawicznie decyzje i często godzącej się na znaczne ryzyko. Wyzwania i osiągnięcia wydają się być dla niego dość ważne, może również czasami wchodzić w sytuacje współzawodnictwa. Niemniej jednak, lubi utrzymywać właściwą równowagę między karierą a jakością życia.

Sposób odpowiadania

Autoprezentacja: Jego odpowiedzi na pytania wydają się dość szczere i prawdopodobnie należycie odzwierciedlają jego osobowość.

Rozkład profilu: Jego odpowiedzi dają dość wyraźny profil, jasno wskazujący kilka słabych i kilka mocnych stron.

Wykorzystanie pełnej skali ocen (od "zupełnie nieprawdziwe" do "Bardzo prawdziwe"): Wykorzystał w średnim stopniu dostępny przedział ocen.

Ex aequo (ta sama ocena dla więcej niż jednego zachowania w bloku czterech zachowań): Niezwykle często wybierał tę samą ocenę dla więcej niż jednego zachowania z bloku czterech wskaźników zachowań.

Całkowity czas wypełniania kwestionariusza (w tym ewentualne przerwy): Dużo dłuższy niż średnia. Wydaje się, że zrobił więcej niż jedną długą przerwę podczas wypełniania kwestionariusza oraz kilka krótszych.

Typy ról zespołowych

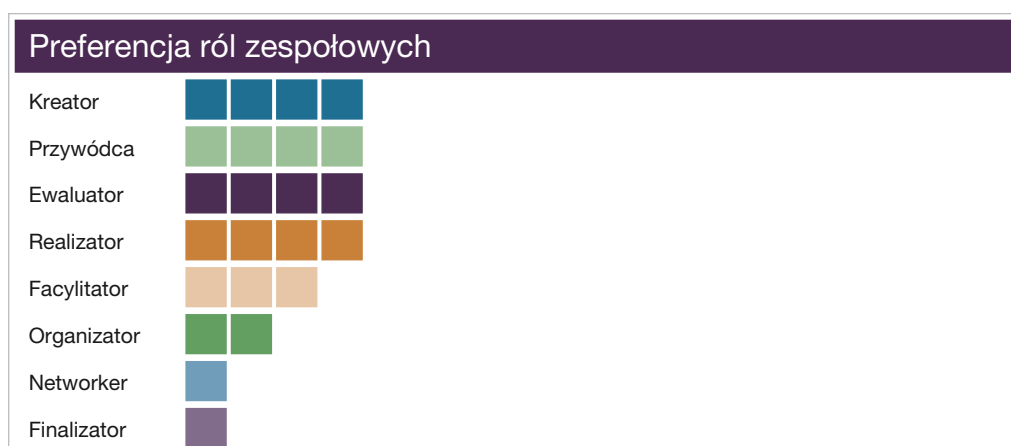
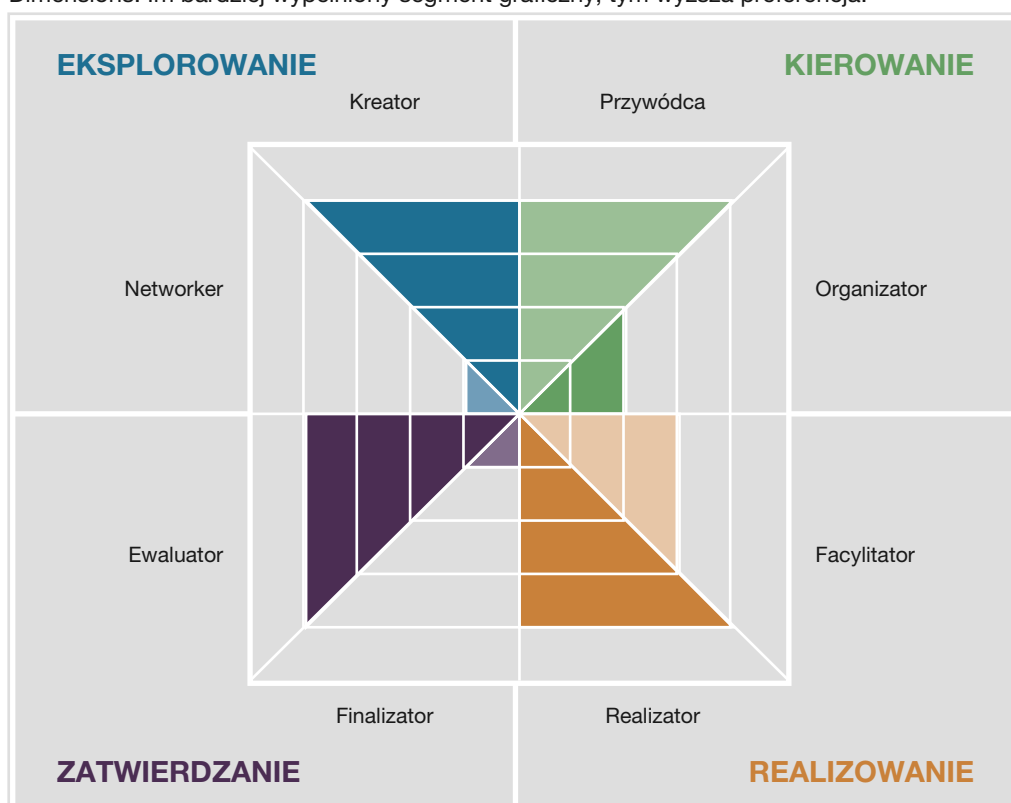
3

Profil pokazuje Twoje mocne strony przydatne w każdej z ośmiu ról zespołowych i w każdym z obszarów działania zespołu, kluczowych dla realizacji celów ogólnych.

Typy ról zespołowych

Profil obejmuje różne role poszczególnych członków zespołu, prezentowane w czterech ćwiartkach, odpowiadających rodzajowi działań. Górna lewa ćwiartka, Eksplorowanie, dotyczy współpracy poza zespołem oraz tworzenia nowych pomysłów i podejść. Następna ćwiartka, Kierowanie, dotyczy motywowania zespołu do realizacji celów oraz organizowania go tak, by mu to ułatwić. Ćwiartka Realizowanie odnosi się do budowania zespołu tak, by jego członkowie współpracowali spójnie i by realizowali kluczowe zadania. Ostatnia ćwiartka, Zatwierdzanie, odnosi się do zakończenia wymaganych kluczowych działań oraz oceny skuteczności grupy i jej metod.

Wykres poniżej pokazuje stopień preferencji do działania w każdej z ról zespołowych w porównaniu z preferencjami osób, które wcześniej wypełniły kwestionariusz cech osobowych Dimensions. Im bardziej wypełniony segment graficzny, tym wyższa preferencja.



Opis ról zespołowych

3

Leksykon opisuje osiem ról zespołowych. Opis ma charakter niezmienny. Analizując indywidualny profil na poprzedniej stronie należy odwoływać się do poniższych opisów.

EKSPLOROWANIE	
Networker	
Osoba, która potrafi określić z jakich zasobów zewnętrznych należy skorzystać i jest nieoceniony przy nawiązywaniu właściwych kontaktów.	Może czasami wykazywać nadmierny entuzjazm i łatwo się nużyć, kiedy szansa nie konkretyzuje się natychmiast.
Kreator	
Potencjalne główne źródło pomysłów i rozwiązań zespołu.	Może być wrażliwy na krytykę lub zwykłą ocenę jego pomysłów. Może nadmiernie angażować się w swoje pomysły kosztem innych priorytetów.
KIEROWANIE	
Przywódca	
Osoba, która od początku wysuwa się na pierwszy plan. Określa zadania, stymuluje bieg wydarzeń. Często lubi współzawodnictwo i daje silny impuls do zmian.	Może czasami uchodzić za agresywnego i niecierpliwego, prawdopodobnie destabilizować zespół oraz nie potrafić zaangażować w pełni wszystkich jego członków do działania.
Organizator	
Osoba, która skutecznie wykorzystuje wszystkie talenty i zasoby grupy, koordynuje prace i buduje wzajemny szacunek.	Stara się utrzymywać zawodowy dystans i może czasami uchodzić za niezaangażowanego lub odstającego od grupy.
REALIZOWANIE	
Facylitator	
Osoba, której celem i funkcją jest tworzenie w zespole przyjemnej atmosfery. Współpracuje w sposób spójny i harmonijny.	Może nie lubić sytuacji konfliktowych między członkami zespołu. W sytuacji sporu lub niezgodności uchodzi za osobę niezdecydowaną.
Realizator	
Osoba, która potrafi przekładać wielkie pomysły na szczegółowe plany działania, które podlegają następnie realizacji.	Może mieć problemy ze zmianą kierunku działania w przypadku gwałtownych zmian sytuacji i nie jest zainteresowany sprawami, które nie dotyczą bezpośrednio zadań zespołu.
ZATWIERDZANIE	
Ewaluator	
Osoba, która przywołuje grupę do porządku dzięki krytycznej i obiektywnej analizie. Dzięki temu zespół nie zbacza z właściwego toru.	Zazwyczaj spokojny i analityczny. Może denerwować innych swoją wycofaną postawą i zabierać głos kiedy zespół określił już problemy.
Finalizator	
Skupia się na szczegółach i na finalizacji zadania. Przydaje się szczególnie do pilnowania założonych terminów.	Przy generowaniu nowych pomysłów może być wycofany i mniej zaangażowany. Czasami może wyrażać nadmierne zaniepokojenie w związku z przestrzeganiem założonego planu.

Typy zachowań w pracy

4

Raport prezentuje przegląd cech osobowości w odniesieniu do 16 typów psychologicznych. Kwestionariusz Dimensions zawiera pytania dotyczące preferowanego sposobu zachowywania się w pracy, a ten raport wskazuje rzeczywiste preferowane style zachowań w tym zakresie. W tym względzie różni się od innych kwestionariuszy, które oceniają typ psychologiczny i skupiają się na pomiarze wynikających z niego preferencji zachowań w odniesieniu do wszystkich sfer życia.

Typy zachowań w pracy

4

Teorię typów osobowości stworzył Jung, którego założenia zmodyfikowali następnie Myers i Briggs. Raport Typów Zachowań w Pracy jest kolejnym krokiem naprzód, jako że uwzględnia również typy osobowości A i B, zaproponowane przez Jenkins i innych oraz skupia się w szczególności na rzeczywistym zachowaniu w miejscu pracy.

Raport Typów Zachowań w Pracy to przydatne narzędzie oceny wspierające rozwój pracownika i coaching. Można go wykorzystać dla lepszego określenia relacji w ramach zespołu i między zespołami. Przydaje się również w rozwiązywaniu konfliktów, w których pewną rolę mogą odgrywać różne typy osobowości. Raport Typów Zachowań w Pracy nie powinien być wykorzystywany przy rekrutacji lub selekcji.

W przypadku każdej pary typów zachowań, daną osobę celowo przyporządkowuje się do jednego z nich, np. Ekstrawersji albo Introwersji. Preferencje zestawia się ze sobą co pokazuje ogólny typ zachowania, wyrażony pięcioma literami, np. ISFJ - A, gdzie litery wskazują osobę z preferencją do Introwersji, Poznania, Odczuwania, Osądzania i Sukcesu.

Należy jednak pamiętać, że mamy do czynienia z celowym uproszczeniem dzięki czemu łatwiej jest interpretować preferowane sposoby zachowania oraz lepiej poznać wpływ różnych kombinacji typów zachowań. W rzeczywistości, wiele osób sytuuje się pośrodku biorąc pod uwagę kombinację niektórych par typów zachowań. Dla przykładu, osoba która wykazuje niewielką preferencję do Osądzania lub Obserwowania, może czuć się dość komfortowo w każdym z tych zachowań.

Typy Zachowań w Pracy określa się dla danej osoby w oparciu o ogólną kombinację kategorii przedstawionych poniżej:

Ekstrawersja		Introwersja
Ekstrawertywny i motywowany przez innych. Prawdopodobnie będzie otwarcie i szeroko komunikował się ze współpracownikami.	lub	Refleksyjny i wyważony. Prawdopodobnie skoncentruje swoje wysiłki na węższej sieci bliższych relacji.
Poznanie		Intuicja
Pragmatyczny i twardo stąpający po ziemi. Stara się, by rozwiązania były dostosowane do celu, uwzględnia uwarunkowania rzeczywistości.	lub	Kreatywny, swobodnie czujący się w rozwiązywaniu złożonych kwestii. Przy wypracowywaniu rozwiązań przyjmuje szerszą perspektywę.
Myślenie		Odczuwanie
Racjonalny i zdeterminowany w swoim podejściu. Skupia się na kompetentnej realizacji zadań.	lub	W podejściu do pracy najważniejsze są dla niego wartości. Przy podejmowaniu decyzji uwzględnia jej konsekwencje dla innych.
Osądzanie		Obserwowanie
W podejściu do pracy jest ustrukturyzowany i metodyczny jak również zorganizowany i sumienny.	lub	W podejściu do pracy jest spontaniczny, łatwo dostosowuje się do niejasnych sytuacji.
A - Sukces		B - Równowaga
Lubi rywalizację, jest zorientowany na sukces. Jest aktywny i skupiony na realizacji celów.	lub	Opanowany i spokojny. Zachowuje spokój w obliczu wyzwań i porażek.

Typy A i B określają styl zachowania danej osoby w odniesieniu do 16 typów wskazanych powyżej.

Typy zachowań w pracy

4

Wykres profilu poniżej prognozuje preferowany styl rzeczywistego zachowania w środowisku pracy. Należy zauważyć, że nie musi się pokrywać z preferencjami danej osoby do ogólnych zachowań życiowych, chociaż często jest do niego podobny.

Każdy słupek na wykresie pokazuje stopień preferencji dla poszczególnych par zachowań (np. Ekstrawersja a Introwersja). Wyniki należy interpretować w następujący sposób.

Wynik w części środkowej, pod nazwą "Preferencja niejasna", wskazuje, że preferowany styl zachowania może być niejasny, gdyż dana osoba może czuć się dobrze działając na oba sposoby.

Wynik w części pod nazwą "Prawdopodobna preferencja" wskazuje, że prawdopodobnie jest to preferowany styl zachowania w pracy danej osoby.

Wynik w części pod nazwą "Silna preferencja" wskazuje, że jest to preferowany styl zachowania w pracy danej osoby.

Raport Typów Zachowań w Pracy jest przydatny przy planowaniu rozwoju i coachingu. Pozwala lepiej zrozumieć jak dana osoba zazwyczaj zachowuje się w środowisku pracy. Raportu nie należy wykorzystywać do celów rekrutacji lub selekcji.

Raport należy wykorzystywać jako element procesu udzielania informacji zwrotnej podczas rozmowy podsumowującej w celu ewentualnego potwierdzenia lub odrzucenia wskazanego w nim typu zachowań. Rozmowa pozwala, w szczególności, na skonfrontowanie preferowanego stylu zachowania jednostki w pracy z ogólnie preferowanym przez nią stylem zachowania.

	Silna preferencja		Prawdopodobna preferencja		Niepewna preferencja	Prawdopodobna preferencja		Silna preferencja		
Ekstrawersja										Introwersja
Poznanie										Intuicja
Myślenie										Odczuwanie
Osądzanie										Obserwowanie
Sukces										Równowaga

Wskazany typ zachowań kandydata to: INTP - A

Leksykon Typów Zachowań w Pracy:

4

Leksykon opisuje 16 typów osobowości. Ma charakter niezmienny. Analizując indywidualny profil na poprzedniej stronie należy odwoływać się do poniższych opisów.

Typy psychologiczne	
ENFJ	Przyjmuje podejście spontaniczne i inspirujące. Dostrzega w innych potencjał i stara się, by dali z siebie jak najwięcej. Wykazuje się znaczną empatią w relacji z ludźmi, zachęcając ich do realizacji wspólnych celów.
ENFP	Lubi podejmować ryzyko, jest przekonujący i pełen energii. Skupia się na możliwościach, w szczególności na potencjale osób z jego otoczenia, które mogą przyczynić się do realizacji celów. Obdarzony wyobraźnią, pełen entuzjazmu, lubi różnorodność i potrafi szybko adaptować się do zmieniających się okoliczności.
ENTJ	Sprawnie tworzy wizję i przekłada ją na realne działania. Szczery i konkretny, określa możliwości poprawy oraz przejmuje inicjatywę w ich realizacji. Tworzy strukturę zapewniającą realizację długofalowych celów. Stara się wyeliminować nieefektywność lub złą organizację.
ENTP	Pomysłowy i przedsiębiorczy. Dostrzega szerokie możliwości strategiczne i sprawnie je analizuje. Znajduje nowatorskie rozwiązania problemów, nie waha się, by zakwestionować istniejące podejścia. Rozwija się poprzez różnorodność i szybko męczy go rutyna.
ESFJ	Dąży do ustanowienia współpracy między ludźmi, zbliża ich do siebie dla realizacji celów. Lojalny, ceni sobie stabilność, sumienny w realizowaniu zadań. Docenia innych i to okazuje, uwzględniając dobro swoich współpracowników.
ESFP	Towarzyski i zainteresowany ludźmi w swoim otoczeniu. Lubi tworzyć atmosferę zabawy, podchodzi zdrowo-rozsądkowo we współpracy zmierzającej do osiągnięcia wyników. Łatwo się adaptuje, jest spontaniczny, rozwija się w interakcji z otoczeniem.
ESTJ	Lubi organizować, ceni sobie wydajność i kompetencję. Jest praktyczny i zorientowany na wyniki. Działa szybko i zdecydowanie w realizacji celów. Chętnie przejmuje kontrolę nad organizowaniem sposobu pracy poprzez wdrażanie jasnych metod i struktury. Może silnie egzekwować realizację zadań.
ESTP	Spontaniczny, skoncentrowany na rezultatach i szybkich wynikach. Prędko męczy go zagadnienia teoretyczne i abstrakcyjne idee. Skoncentrowany na teraźniejszości, pragmatyczny w realizacji zadań. Twórczy, pełen energii, sprawdza się w integrowaniu grupy.
INFJ	Wnikliwy, zainteresowany motywowaniem osób z jego otoczenia. Bardzo przywiązany do własnych wartości, z jasną wizją sposobu w jaki powinny toczyć się sprawy. Sumienny i zorganizowany w przekładaniu pomysłów na konkretne wyniki. U innych ceni wiedzę i kompetencję.
INFP	Ma silne pragnienie życia zgodnie z wyznawanymi wartościami i chce, by inni również mogli tak żyć. Szanuje potrzeby ludzi, jest zainteresowany rozwojem własnym i innych. Jest idealistyczny, wspierający i lojalny wobec ludzi, którym te idee są bliskie. Jest otwarty i dostrzega w innych potencjał oraz współpracuje z nimi w realizacji pomysłów.
INTJ	Niezależny, przyjmuje nowe perspektywy i w nowatorski sposób podchodzi do problemów. Mocno zaangażowany w realizację celów grupy. Wobec innych jest bardzo wymagający.
INTP	Skupia się na abstrakcyjnych ideach i stosuje logikę do rozwiązywania problemów. Niezależny, często sceptyczny, kwestionuje powszechne idee. Spokojny, elastyczny i autonomiczny. Jest bardzo zainteresowany rozwiązywaniem zagadnień złożonych, przyjmuje wysoce analityczne podejście.
ISFJ	Rzetelny i lojalny, skrupulatny w pracy. Pragnie, by między ludźmi panowała harmonia. Spokojny i pilny, sumienny w egzekwowaniu realizacji zadań oraz troszczący się o dobro pracowników.
ISFP	Pochłonięty teraźniejszością, spokojny i miły. Żyje zgodnie ze swoimi wartościami i jest lojalny wobec ważnych dla niego osób. Unika forsowania swoich poglądów i poszukuje harmonii w otoczeniu społecznym. Lubi kończyć zadania swoim własnym rytmem.
ISTJ	Sumienny i rzetelny. Lubi tworzyć wokół strukturę i porządek. Podejmuje decyzje w oparciu o to, co jest niezbędne do realizacji celów. Starannie wykonuje powierzone zadania służące realizacji wyników. Spokojny i poważny, ceni u innych podejścia sprawdzone oraz kompetencję.
ISTP	Skupia się na faktach, dogłębnie analizuje informacje w celu identyfikacji praktycznych rozwiązań. Lubi urozmaicenie i nowe wyzwania. Jest spokojny, łatwo się adaptuje. Podejmuje szybkie działania niezbędne do rozwiązania problemu. Stosuje analizę logiczną, ceni wydajność realizacji zadań.

Profil sprzedażowy

5

Raport dotyczy stylów osobowości występujących w sytuacji sprzedaży. Model Sprzedaży Dimensions przedstawia osiem kluczowych etapów procesu sprzedaży. Wynikający z niego profil pokazuje prawdopodobny poziom komfortu działania w każdym z obszarów. Należy pamiętać, że nie odpowiada on rzeczywistym umiejętnościom dla każdego z obszarów, a wskazuje jedynie poziom komfortu działania na każdym etapie oraz ewentualne obszary dalszego rozwoju.

Profil sprzedażowy

5

Na następnej stronie znajdziesz leksykon, który opisuje szczegółowo konkretne zachowania na poszczególnych etapach modelu.

Profil sprzedażowy	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Planowanie i przygotowanie							7			
Nawiązywanie relacji			4							
Poszukiwanie informacji							7			
Określanie potrzeb	2									
Prezentacja rozwiązań						6				
Przewycięzanie obiekcji								8		
Finalizowanie sprzedaży										10
Serwis posprzedażowy	1									

Leksykon procesu sprzedaży

5

Leksykon opisuje osiem etapów procesu sprzedaży. Ma charakter statyczny. Analizując indywidualny profil na poprzedniej stronie należy odwoływać się do poniższych opisów.

Cechy osobowości w kontekście sprzedaży	
Planowanie i przygotowanie	Planuje i przygotowuje zebrania sprzedażowe, przygotowuje niezbędne analizy, ustala jasne cele spotkania, gromadzi materiały na spotkanie. Jest świadomy konkurencji, potrafi wydajnie rozplanować czas, w zależności od możliwości.
Nawiązywanie relacji	Szybko nawiązuje relacje z bardzo różnymi typami klientów. Potrafi sprawić, że inni czują się swobodnie. Dostrzega charakterystyczne elementy zachowania i odpowiednio dostosowuje swój styl działania. Buduje i utrzymuje silne relacje interpersonalne.
Poszukiwanie informacji	Potrafi systematycznie gromadzić dane i informacje. Do pozyskiwania informacji wykorzystuje umiejętność zadawania właściwych pytań. Potrafi poszukiwać informacji, a równocześnie nie być zbyt inwazyjny. Rozpoznaje charakterystyczne cechy zachowania i się do nich dostosowuje.
Określanie potrzeb	Na podstawie uzyskanych informacji potrafi wskazać i określić potrzeby i problemy klienta, jak również rozumie implikacje tych potrzeb oraz korzyści jakie płyną dla klienta z zaproponowanych rozwiązań. Potrafi z klientem uzgodnić jego potrzeby, wynikające z nich konsekwencje oraz korzystne rozwiązania.
Prezentacja rozwiązań	Potrafi w zwięzły i wydajny sposób przedstawiać i komunikować rozwiązania, w tym ich założenia, zalety i korzyści. Robi to w sposób kreatywny, odpowiadając na potrzeby klienta.
Przewycięzanie obiekcji	Rozumie zastrzeżenia oraz umie sobie z nimi radzić. Potrafi odróżnić rzeczywiste zastrzeżenia od wymówek. Wie, kiedy warto je obejść, a kiedy ustosunkować się do nich bezpośrednio. Nie daje się zbić z tropu, potrafi podejść do zastrzeżeń z zimną krwią i w sposób perswazyjny, rozsądnie wykorzystując odporność i elastyczność.
Finalizowanie sprzedaży	Rozumie sygnały wyrażające chęć kupna, moment podejmowania decyzji, wie kto ostatecznie podejmuje decyzje oraz kiedy, jak i w jaki sposób doprowadzić do zawarcia transakcji sprzedaży. Nie stara się sprzedawać pochopnie. Jest zdeterminowany do zawarcia transakcji, motywuje go pragnienie zwyciężania i osiągania wyników.
Serwis posprzedażowy	Zapewnia realizację wszystkich zobowiązań, dopełnia niezbędnych formalności, monitoruje i kontroluje czas realizacji.

Raport stylów blokujących

6

Przy ocenianiu potencjału rozwojowego, szczególnie dla stanowisk zarządczych i kierowniczych, dochodzi się ostatecznie do wniosku, że istnieje szereg stylów lub czynników, które mogą prowadzić do wypalenia kandydata/kandydatki, który na początku wykazuje ogromny potencjał, ale następnie się blokuje, często z powodu tych samych przymiotów, które wcześniej przyniosły mu/jej sukces. Historia jest pełna przykładów tego typu sytuacji, gdzie przywódcy polityczni i liderzy świata biznesu często wpadali w pułapki, które zostaną opisane poniżej.

Raport stylów blokujących



Osoby, których kariera się zablokowała, możemy zdefiniować jako takie, które ostatecznie dobrowolnie opuszczają organizację lub które nie są w stanie rozwijać się dalej z powodu dostrzegalnego braku dopasowania między ich stylem, a przypisanym stanowiskiem lub wymaganiami organizacji. O ile od początkowego do średniego szczebla zarządzania pewne atrybuty są akceptowalne, a nawet pożądane, o tyle na wyższych szczeblach zarządczych mogą prowadzić do blokady kariery. Jeżeli znamy typowe czynniki blokujące oraz prawdopodobieństwo ich wystąpienia u kandydata/kandydatki możemy ocenić jego/jej dopasowanie do danego stanowiska oraz zastanowić się jakie działania podjąć by zapobiec ewentualnej blokadzie. Kierownik, który doświadczył blokady kariery zawodowej, często wcześniej odnosił niezwykle sukcesy, lecz blokada skutecznie zahamowała jego dalszy rozwój.

Talent Q zdefiniowało 8 "Blokad" jako jeden z wyników pomiaru cech osobowości kwestionariusza Dimensions. Opiswane 8 czynników lub stylów odnosi się do klasyfikacji DSM (Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders) typowych zaburzeń osobowości, podobnie jak inne, proponowane przez autora listy "blokad". Niemniej jednak, w żaden sposób nie sugeruje się, iż wysokie (a nawet bardzo wysokie) wyniki uzyskiwane dla poszczególnych czynników wskazują na zaburzenia, których zaawansowanie może wymagać leczenia klinicznego.

Na przeciwnym krańcu skali umieszczono "ograniczenia kariery". "Ograniczenia kariery" to takie czynniki, które hamują karierę zawodową już na starcie. Dana osoba może nie uzyskiwać wyników wskazujących na blokadę, jednak jeżeli w jej przypadku stwierdza się wiele czynników ograniczających karierę, istnieje prawdopodobieństwo, że jej rozwój może zostać wstrzymany ponieważ może jej brakować kompetencji niezbędnych już na niższych stanowiskach kierowniczych.

W opisie każdej z 8 "Blokad" wskazano również mocne strony, które mogą przyczynić się do sukcesu i nie muszą w wielu przypadkach skutkować "blokadą". Z kolei, niski wynik dla potencjalnej blokady może wskazywać zarówno na "ograniczenia kariery" jak i na brak ryzyka zablokowania. W przedstawionym poniżej profilu odpowiedzi kandydata zostały zestawione z 8 czynnikami. Do uzyskanych w profilu informacji należy podejść z wyczuciem. Nie należy ich podawać bezpośrednio kandydatom bez konsultacji. Może je przedstawić jedynie odpowiednio przeszkolona osoba.

Raport stylów blokujących

Profil stylów blokujących		
Możliwe ograniczenia kariery		Możliwa "Blokada"
Ma tendencję do ufania innym i widzenia w nich dobrych stron; ale można w łatwy sposób go/ją wykorzystać; takiej osobie może brakować wyczucia niebezpieczeństwa oraz przenikliwości oceny.	<p style="text-align: center;">Nadwrażliwość</p>	Może wykazywać się błyskotliwymi opiniami i subtelnością osądów; ma jednak tendencję do nadwrażliwości emocjonalnej, odczuwania niepokoju i postrzegania innych jako wrogo do niego/niej nastawionych.
Czuje się szczęśliwy/a wśród ludzi, dużo czasu poświęca na komunikację; może bać się podejmowania trudnych decyzji; może gorzej sobie radzić na stanowiskach samodzielnych.	<p style="text-align: center;">Izolacja</p>	Potrafi sobie radzić i podejmować samodzielne decyzje; może gorzej czuć się w sytuacjach zespołowych, słabo komunikuje się; z tendencją do izolowania się.
Zazwyczaj analityczny/a i konserwatywny/a; stosowanie się do zasad i opinii większości może jednak oznaczać lenistwo lub brak odwagi w stawianiu czoła wyzwaniom.	<p style="text-align: center;">Ekscentryczność</p>	Niekonwencjonalny/a, potrafi generować nowatorskie pomysły, które mogą być jednak niewykonalne; może też być słabym słuchaczem niewiarygodnym w swoich osądach.
Zazwyczaj podporządkowuje się zasadom społecznym; może jednak wydawać się beztrojski/a lub bierny/a; jest nadmiernie tolerancyjny/a dla innych, może mu/jej brakować siły charakteru.	<p style="text-align: center;">Nonkonformizm</p>	Prawdopodobnie zdecydowany/a i zdolny/a do naruszania ustalonych konwencji; może być jednak mało wrażliwy/a na innych, a nawet antyspołeczny/a i nieetyczny/a w swoim postępowaniu.
Brakuje mu/jej pewności siebie w sytuacjach społecznych i charyzmy; może czuć się niekomfortowo w sytuacjach publicznych, czasami braku mu/jej słów, słabo sprawdza się na stanowiskach reprezentacyjnych.	<p style="text-align: center;">Ekshibicjonizm</p>	Z reguły pozytywny/a, charyzmatyczny/a i pewny/a siebie w sytuacjach społecznych; może jednak domagać się zbyt wiele uwagi, mieć skłonność do przesady i tracić zdolność do działania w niesprzyjających okolicznościach.
Zazwyczaj skromny/a, ale brakuje mu/jej pewności siebie; prawdopodobnie będzie słabym negocjatorem; brak mu/jej zdolności przywódczych i śmiałości; może nie udać mu/jej się wykorzystać swojego pełnego potencjału.	<p style="text-align: center;">Zbytńia pewność siebie</p>	Zazwyczaj pewny/a siebie, postrzega siebie jako lidera; często nie potrafi słuchać lub zrozumieć swoich ograniczeń, nawet może stać się despotyczny/a.
Chętnie polega na własnych osądach; ma tendencję do unikania konsultacji z innymi; może podejmować ryzykowne decyzje lub być kiepskim naśladowcą.	<p style="text-align: center;">Nadmierna zależność</p>	Zazwyczaj sympatyczny/a, łatwy/a do współpracy, dobry naśladowca; może jednak bać się ryzyka, nie potrafi wywierać wpływu oraz wykazuje słabość w obliczu wysokich wymagań.
Będzie unikać biurokracji; może być niedbały/a i nierzetelny/a; brak mu/jej dyscypliny w przygotowaniu i w podejściu do szczegółów lub terminów; słaby administrator.	<p style="text-align: center;">Mikrozarządzanie</p>	Zazwyczaj jest dobrym administratorem, metodyczny/a i przywiązujący/a wagę do szczegółów; może być jednak mało elastyczny/a i zbyt ściśle trzymać się reguł oraz zbyt mocno kontrolować innych.

Leksykon 'blokad kariery'

6

Leksykon opisuje każdą z 8, wskazanych przez Talent Q, Blokad kariery. Dla każdej Blokad przedstawia najpierw typowe obszary ryzyka występujące przy wysokim wyniku, a szczególnie przy bardzo wysokim wyniku.

Należy podkreślić, że wskazanych ryzyk można uniknąć i nie są one nieodłączną konsekwencją uzyskania wysokiego (lub bardzo wysokiego) wyniku dla danej blokad. Te dane mają głównie na celu pomóc kandydatowi/kandydatce w lepszym poznaniu siebie oraz ewentualnych niebezpieczeństw wynikających z jego/jej stylu działania. Dzięki temu, będzie mógł/mogła uniknąć wypalenia lub zablokowania kariery. Dodatkowo, opisujemy "typowe mocne strony" związane z wysokim lub bardzo wysokim wynikiem, które mogą determinować sukces, ale również wiążą się z pewnym ryzykiem. Trzecim elementem opisu blokad są "ograniczenia kariery". Jeżeli wynik kandydata dla danej blokad jest niski, raczej nie grożą mu "typowe ryzyka", ale może mu/jej jednak brakować "typowych mocnych stron", co może znacznie ograniczać potencjał wspinania się po szczeblach kariery i osiągnięcia wyższego statusu.

Nadwrażliwość	
Typowe ryzyka	Wysoki wynik na skali "Nadwrażliwości" może wskazywać na kruchość emocjonalną, a nawet tendencję do stawiania się w pozycji ofiary lub osoby prześladowanej. Takie osoby szybko popadają we frustrację i irytację, brak im odporności w radzeniu sobie z trudnymi problemami. Intencje innych postrzegają jako wrogie lub źle interpretują niewinne uwagi. Kwestionują lojalność innych, głowę mogą zaprzętać im ukryte zamiary i podchody. Są z reguły niespokojni, bojaźliwi i niezwykle wrażliwi na krytykę. W sytuacji kryzysowej mogą reagować nieadekwatnie.
Typowe mocne strony	Osoby "Nadwrażliwe" odczuwają bardzo intensywnie, zauważają rzeczy, których inni nie dostrzegają lub lekceważą. Emanują poczuciem strachu i zagrożenia i są świadome tego, że inni są wobec nich krytyczni. Unikają sztuczności, mogą nawet przedstawiać błyskotliwe opinie na temat innych. Osoby "Nadwrażliwe" są często gotowe ponosić winę za zły bieg wydarzeń. Potrzebują czasu by zmienić styl działania lub podjąć nowe wyzwanie. Najlepiej sprawdzają się w sytuacjach politycznych, wymagających wyjątkowo subtelnej oceny.
Ograniczenia kariery	Niski wynik na skali "Nadwrażliwości" może wskazywać na zbyt powierzchowną interpretację wielu spraw. Takie osoby są bardzo ufne i rzadko poddają w wątpliwość zamiary lub intencje innych osób. Inni mogą je wykorzystywać lub starać się oszukać. Osoby uzyskujące niski wynik na skali tej blokad mają tendencję do postrzegania u innych wyłącznie dobrych stron, mogą nie reagować na zagrożenie lub strach. Nie są dostatecznie wrażliwe, by umiały sobie poradzić z zawiłościami sytuacji o charakterze politycznym.

Izolacja	
Typowe ryzyka	Wysoki wynik na skali "Izolacji" wskazuje osoby, które czują się mało swobodnie w sytuacjach zespołowych. Fakt, że wolą pracować samodzielnie może oznaczać, że nie potrafią komunikować albo komunikują się rzadko. Mogą mieć problemy z nawiązywaniem bliższych relacji w pracy lub z utrzymywaniem relacji już istniejących. Osoby "Izolujące się" nie lubią towarzystwa innych, mogą go unikać, często nie udaje im się dopasować do nowych lub zróżnicowanych grup. To osoby, które nie sprawdzają się w pracy zespołowej i które nie potrafią właściwie współpracować lub działać w sieci kontaktów.
Typowe mocne strony	Osoby "Izolujące się" wolą pracować samodzielnie, nie są w najmniejszym stopniu zależne od innych. Nie potrzebują towarzystwa i świetnie sobie radzą bez intensywnego komunikowania się. Potrafią samodzielnie podejmować decyzje, bez konieczności uzyskiwania zgody lub potwierdzenia. Ich sieć kontaktów jest zazwyczaj mała, ale może być wydajna. Raczej nie tracą czasu na wydarzenia towarzyskie lub przyjemności. Osoby "Izolujące się" oczywiście uzyskują najlepsze wyniki w sytuacjach wymagających samodzielności i zapewniających jedynie ograniczone wsparcie.
Ograniczenia kariery	Osoby uzyskujące niski wynik na skali "Izolacji" chcą czasami za bardzo mieć wokół siebie dużo ludzi. Szeroka sieć lub krąg kontaktów może sprawiać, że będą spędzać zbyt wiele czasu na komunikowaniu, często z niezbyt pozytywnym skutkiem. Mogą nadmiernie przejmować się opiniami innych i bać się podejmować trudne decyzje, które mogą się spotkać z brakiem akceptacji. Mogą również marnować swój czas i wysiłek, skupiając się głównie na spotkaniach towarzyskich. Jest im bardzo trudno pracować samodzielnie, w odizolowaniu od innych. Takie osoby będą oczywiście dużo gorzej sobie radzić w sytuacjach wymagających samodzielności.

Leksykon 'blokad kariery' - cd.

Ekscentryczność	
Typowe ryzyka	Typowi "Ekscentrycy" w ogóle nie potrafią słuchać. Zbyt koncentrują się na poszukiwaniu własnych, nowatorskich rozwiązań, nawet w sytuacjach kiedy rozwiązania tradycyjne całkowicie wystarczają. "Ekscentryk" może być niewygodnym i denerwującym członkiem zespołu; traci czas na prowadzenie bezużytecznych sporów. Taka osoba może często popadać w kłopoty ponieważ ustala własne zasady i nie dostosowuje się do ogólnie przyjętych konwencji. Może mieć błyskotliwe i oryginalne pomysły, które w praktyce nie działają. "Ekscentryk" nie jest na tyle wiarygodny, by można mu było powierzyć dużą ilość zadań do realizacji.
Typowe mocne strony	Osoby "Ekscentryczne" mogą działać stymulująco, dzięki swoim niekonwencjonalnym postawom. Udaje im się skutecznie wykorzystywać swój zmysł intuicji. Nie popełniają błędów i nie zawierają nadmiernie faktom i liczbom; wolą ufać swoim pomysłom i odczuciom. "Ekscentrycy" ustalają swoje własne zasady, nie przestrzegają ustalonych lub tradycyjnych metod lub praktyk. Są również w stanie wyrażać opinię nie oglądając się na to, co myślą lub mówią inni. Są gotowi ponosić odpowiedzialność za podejmowane decyzje, nawet jeżeli są błędne. "Ekscentrycy" najlepiej pomagają zespołowi, jeżeli trzeba wyjść poza utarte schematy. Proponują również nowe, czasami niewygodne rozwiązania.
Ograniczenia kariery	Osoby uzyskujące niski wynik na skali "Ekscentryczności" mogą być zbyt analityczne lub zbyt zachowawcze w swoim podejściu. Zbyt często mogą zadowalać się podążaniem za opinią większości lub wybieraniem najprostszego rozwiązania. W związku z tym, że stosują się do konwencji, zasad i procedur, mogą nie umieć "rozwiązać" problemu lub podjąć wyzwania wymagających nowatorskiego podejścia. Słuchając innych i popierając ich stanowisko, może im brakować umiejętności wyrażania opinii niezależnych lub niepopularnych. Tacy ludzie mogą być mało refleksyjni, niezdolni sprostać wymaganiom nowych strategii lub misji; brak im zdolności mobilizacji do nowych, trudnych wyzwań.

Nonkonformizm	
Typowe ryzyka	"Nonkonformista" ma skłonność do łamania wszelkich zasad i przyjętych konwencji. Z czasem będzie ignorować wszelkie zasady etyczne i zobowiązania. Takie osoby zazwyczaj pozwalają sobie na swobodę, której odmawiają innym, a w perspektywie długofalowej mogą stać się bardzo nielubiane. Brak tolerancji i zrozumienia dla innych często kończy się buntem i tyran zostaje obalony. "Nonkonformiści" na początku cieszą się popularnością, ich działania mogą być odbierane jako coś nowego. Siła ich wpływu może być przydatna przez jakiś czas, ale trzeba ich powstrzymać, zanim posuną się za daleko. Historia obfituje w przykłady przywódców, którzy na początku dobrze sobie radzili w trudnych sytuacjach, a następnie zapominali o opiniach i ostrzeżeniach innych.
Typowe mocne strony	"Nonkonformiści" są w stanie w sposób gwałtowny zerwać z zasadami jakie chce im narzucić społeczeństwo lub organizacja. Ich determinacja jest mocną stroną dopóki wiąże się z brakiem sentymentów. Nie boją się okazywać emocji oraz stopnia zniecierpliwienia tym, co dzieje się dookoła nich. Częściej zaprzyjaźniają się z mocniejszymi niż ze słabszymi, na których szkoda im czasu i wysiłku. "Nonkonformista" nie przejmuje się konwencjami ani tym co czują inni, ale jest w stanie bez wahania podejmować trudne decyzje. Takie osoby mogą się sprawdzić w otoczeniu lub sytuacji, która, chociażby przejściowo, wymaga wstrząsu.
Ograniczenia kariery	Osoby, które na skali "Nonkonformizmu" uzyskują niskie wyniki mogą być zbyt pasywne lub beztroskie w swoich postawach i zachowaniu. Często zależy im, by postępować zgodnie z, w ich mniemaniu, oczekiwaniami społeczeństwa lub organizacji. Nie osiągają więc najlepszych wyników. Stosują bezrefleksyjnie zasady i procedury, za bardzo przejmują się tym, co mówią i myślą inni. Mogą zbyt mocno stosować się do zasady tzw. "politycznej poprawności". U innych tolerują słabość, pod warunkiem, że jest to również ich własna słabość. Osoby, którym brakuje cech "Nonkonformisty" nie radzą sobie w sytuacjach wymagających podejmowania twardych decyzji oraz pokazania siły charakteru.

Leksykon 'blokad kariery' - cd.

6

Ekshibicjonizm	
Typowe ryzyka	Główną słabością "Ekshibicjonisty" jest potrzeba pozostawania w centrum uwagi. Niektóre z osób z wysokim wynikiem na tej skali mają potrzebę ciągłej manifestacji oraz przyciągania uwagi innych. Są żądne szybkości, różnorodności i sukcesu we wszystkich dziedzinach życia. Ich umiejętności społeczne mogą wprawiać w zakłopotanie, ponieważ muszą się "pokazać" zawsze i wszystkim i stale domagają się poklasku. Mają tendencję do przesadzania oraz do używania wydumanych słów lub wyrażań. Przy tak przesadnym zachowaniu trudno im kogokolwiek przekonać. Czasami wykazują się nadmiernym optymizmem, nie chcąc dostrzec "tej drugiej, ciemniejszej strony". Wprawdzie "Ekshibicjoniści" sprawdzają się na stanowiskach sprzedażowych, ale mogą być dość męczący dla współpracowników, przełożonych i podwładnych. Gorzej sobie radzą w mniej sprzyjających okolicznościach.
Typowe mocne strony	Typowy "Ekshibicjonista" jest pewny siebie i charyzmatyczny. Takie osoby zazwyczaj pozytywnie podchodzą do życia, są wesołymi kompanami i kolegami. Są aktywne, ruchliwe, elastyczne i prężne. Otwarcie mówią o swoich uczuciach, okazują ciepło i wspaniałomyślność. Czują się pewnie w różnych sytuacjach społecznych i wchodzą w relacje z różnymi typami ludźmi, którzy ich naprawdę interesują. Sprawdzają się w PR i dobrze prowadzą prezentacje. "Ekshibicjoniści" mogą sprawdzać się w wielu funkcjach reprezentacyjnych, są dobrymi ambasadorami marki lub handlowcami w wielu korporacjach.
Ograniczenia kariery	Niski wynik na skali "Ekshibicjonizmu" zazwyczaj wskazuje na trudności w radzeniu sobie z sytuacjami społecznymi lub grupami ludzi. Osobom uzyskującym niski wynik na tej skali najprawdopodobniej brakuje pewności siebie w sytuacjach społecznych i charyzmy. Mogą czuć się niekomfortowo w działaniach prowadzonych w grupie. Mogą mieć tendencję do biernej i pesymistycznej postawy lub nie stawiają czoła nowym wyzwaniom. Czasami brakuje im słów, nie lubią prowadzić prezentacji ani występować publicznie. Mogą nie interesować się zachowaniami i motywacjami innych, a same mogą być powściągliwe w okazywaniu swoich uczuć. Osoby z niskim wynikiem mogą w nikłym stopniu sprawdzać się na stanowiskach reprezentacyjnych lub handlowych.

Zbytńia pewność siebie	
Typowe ryzyka	Pewność siebie to oczywiście atut, ale arogancja lub zbytńia pewność siebie to oczywiście słabość. Typowym osobom "Zbytńie pewnym siebie" brakuje wyczucia własnych ograniczeń. Mogą się łatwo przeliczyć. Tak mocno wierzą w swoje siły intelektualne, że nie potrafią słuchać. Mogą wypracować wspaniałą, ale niewykonalną wizję, która nie w pełni uwzględnia złożoność związanych z nią zagadnień. W każdej sytuacji chcą przewodzić, dlatego mogą przejawiać tendencje despotyczne i zyskać wielu wrogów. Potrzeba zwyciężania i przyćmienia innych może się odwrócić przeciwko nim. Wiara we własny kodeks etyczny również może okazać się iluzoryczna, jeżeli nie prowadzi ich do sukcesu, którego pragną. "Zbytńia pewność siebie" może mieć katastrofalne skutki: "pycha prowadzi do zguby", a historia stale potwierdza to przysłowie.
Typowe mocne strony	Osoby uzyskujące wysoki wynik na skali "Zbytńiej pewności siebie" mogą z pewności siebie czerpać same korzyści. Bez wątplenia sukces w jakimś stopniu zależy od tego, czy wierzymy w swoje intelektualne, społeczne i emocjonalne siły. Osoby z wysokimi wynikami na tej skali będą na pewno uważać, że potrafią rozwiązywać problemy, że radzą sobie ze złożonymi zagadnieniami i że tworzą szerokie, innowacyjne wizje, bez względu na realny poziom ich zdolności. Postrzegają siebie jako przywódców, osoby wpływowe, dobrych negocjatorów. Mają duży poziom motywacji, współzawodnictwa i zasad etycznych. Takie osoby posiadają wiele kluczowych umiejętności niezbędnych na stanowisku kierowniczym, bez względu na szczebel lub funkcję.
Ograniczenia kariery	Osoby z niskim wynikiem na skali "Zbytńiej pewności siebie" może nękać poczucie braku pewności siebie, które przejawia się we wszystkich aspektach ich zachowania. Bez względu na swoje możliwości intelektualne, są skromne, co może odciągać ich od podjęcia próby rozwiązania skomplikowanych lub strategicznych problemów. Nie próbują nawet działać innowacyjnie. Wolą być bardziej naśladowcami niż przywódcami, a w każdych negocjacjach, w których uczestniczą, pokażą słabość. Mogą starać się unikać rywalizacji lub sytuacji, która stawia przed nimi poważne wyzwanie. Mogą nawet poddawać w wątpliwość swój własny kodeks etyczny. Niski wynik na omawianej skali wskazuje na postawę, która jest blokująca i powoduje, że danej osobie nie udaje się w pełni wykorzystać swojego rzeczywistego potencjału.

Leksykon 'blokad kariery' - cd.

Nadmierna zależność	
Typowe ryzyka	Osoby "Nadmiernie zależne" raczej nie chcą zostać liderami ani wywierać wpływu na innych. Ich zdolność sprzedawania, negocjowania i przyjmowania odpowiedzialności za innych jest poważnie ograniczona. Potrzebują długiej chwili do namysłu, co oznacza, że nie będą sobie radziły w sytuacjach, które pociągają za sobą ryzyko i że będą unikały wszelkich sytuacji współzawodnictwa. Pragną być miłe dla innych, co może oznaczać dużą spolegliwość, graniczącą z brakiem odwagi. Wysoki wynik na skali "Nadmiernej zależności" oznacza, że dane osoby raczej nie będą odnosiły dużych sukcesów na wymagającym stanowisku.
Typowe mocne strony	Osoby "Nadmiernie zależne", czyli takie, które na skali "Nadmiernej zależności" uzyskują wysoki wynik, są bardzo sympatyczne i często bardzo dobrze układają swoje stosunki ze współpracownikami i partnerami. Lubią się konsultować, cenią poradę oraz bardzo chcą się dopasować. Są dobrymi naśladowcami, wolą taką rolę od roli lidera. Zachowują się w sposób łagodny i współpracujący. Właściwie wolą, kiedy to inni przejmują stery; sami nie chcą zwiększać wywieranego przez siebie wpływu. Zazwyczaj unikają sytuacji nadmiernej rywalizacji i mogą poczuć się nieco wyczerpane zbyt szybkim dla nich tempem pracy. Dużo bardziej wolą działanie przemyślane niż działanie pod wpływem impulsu oraz unikają ryzyka. Wysoki wynik na tej skali dotyczy osób, które są sympatycznymi i dobrymi współpracownikami, i które sprawdzają się w roli podwładnego lub funkcji wspierającej.
Ograniczenia kariery	Niski wynik na skali "Nadmiernej zależności" oznacza, że dane osoby bardziej będą polegały na sobie niż na innych. Raczej nie lubią pełnić funkcji drugoplanowych lub wchodzić w rolę naśladowcy. Mogą nawet źle odbierać fakt, że inni chcą przejąć pałeczkę, wpłynąć na nie lub je zdominować. Mogą również unikać współpracy i najprawdopodobniej nie będą chciały zasięgać opinii u innych. Mogą pokazywać dość otwarcie swój sprzeciw, a przez swoje współzawodnictwo być postrzegane jako ogólnie dość niesympatyczne. Muszą podejmować szybkie, nawet ryzykowne decyzje, które kłócą się z racjonalnym zarządzaniem. Mają bardzo dużo siły, która czasami może irytować. Niski wynik na tej skali wskazuje osoby, które nie sprawdzają się w sytuacjach wymagających współpracy, konsultacji i dokładnej refleksji.

Mikrozarządzanie	
Typowe ryzyka	Wysoki wynik na skali "Mikrozarządzania" wskazuje na osoby, które zbyt mocno opierają się na strukturze, zasadach i szczegółach. Osoby z wysokim wynikiem na tej skali mogą być nieelastyczne i mieć problemy z dostosowaniem swojego zachowania do nowych okoliczności i wyzwań. Kładą nacisk na metody i stosowanie reguł, co może ograniczać ich zdolność do radzenia sobie z sytuacjami nieustrukturyzowanymi lub decyzjami, do których nie posiadają wystarczającej ilości danych. Ich główny problem polega na tym, że ludzie zasadniczo nie rozwijają się poprzez mikrozarządzanie. W miarę wspinania się po szczeblach kariery styl "mikrozarządzania" staje się coraz mniej efektywny.
Typowe mocne strony	"Mikromenedżerowie" to osoby działające w sposób niezwykle metodyczny i ustrukturyzowany, przywiązujące dużą wagę do szczegółów. Planują każdy aspekt swojego życia, i w krótko i w długofalowej perspektywie. Nigdy nie zawierają działaniom spontanicznym ani nie zakładają, że sprawy rozwiążą się same. "Mikromenedżerowie" zawsze gruntownie się przygotowują i przywiązują dużą wagę do danych statystycznych i technicznych. Są bardzo sumienni i wytrwali w doprowadzaniu zadań do końca. Zazwyczaj świetnie sprawdzają się na stanowiskach administracyjnych lub biurowych.
Ograniczenia kariery	Niski wynik na skali "Mikrozarządzania" wskazuje na osoby, które są nierzetelne i beztroskie. Takie osoby nie zwracają uwagi na szczegóły. Czasem próbują dojść do wniosku bez należytego przygotowania lub właściwej analizy danych technicznych lub statystycznych. Unikają zazwyczaj dyscypliny planowania i organizowania. Często zbyt mocno zawierają spontaniczności lub nagłym pomysłem. Raczej nie dotrzymują terminów i nie wypełniają wszystkich zobowiązań. Unikają biurokracji w stopniu ocierającym się o brak sumiennosci. Starają się ustalać zasady w toku realizacji zadań. Nie sprawdzają się raczej na stanowisku administracyjnym.

Raport Elements

7

Przeprowadzono następujące testy Elements: werbalny, numeryczny i logiczny. Wszystkie testy mają charakter dynamiczny (adaptacyjny).

Testy dynamiczne (adaptacyjne) same dostosowują się do udzielanych odpowiedzi. Jeżeli ktoś udziela poprawnej odpowiedzi, system przechodzi do pytań trudniejszych, a za każdym razem, gdy udziela niepoprawnej odpowiedzi (lub nie udziela odpowiedzi w określonym limicie czasowym) system przechodzi do pytań nieco prostszych. W ten sposób test może sam dostosować się do poziomu zdolności odpowiadającego i go właściwie określić. Tym samym, odpowiadający nie traci czasu na odpowiadanie na pytania zbyt proste lub zbyt trudne. Testy dynamiczne pozwalają szybciej określić prawdopodobny poziom zdolności odpowiadającego niż testy tradycyjne, w których każdy odpowiada na te same pytania.

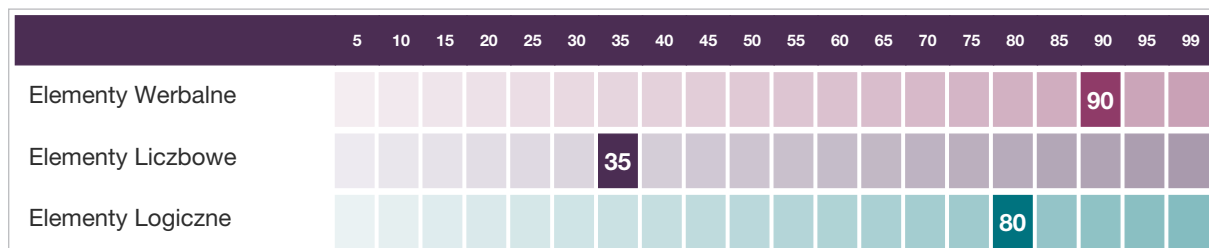
Testy posiadają wbudowaną funkcjonalność randomizacji. W związku z tym istnieje bardzo małe prawdopodobieństwo by dwie osoby, nawet przy takim samym poziomie zdolności, miały odpowiadać na dokładnie takie same pytania. Taki zabieg zabezpiecza test w sytuacjach, kiedy osoby badane rozwiązywać go będą w domu lub bez bezpośredniego nadzoru. Każda osoba otrzymuje właściwie dobrany i odmienny zestaw pytań, ich liczba jest jednak stała. Test werbalny zawiera 15 pytań, a numeryczny 12 pytań; 3 pytania do każdego z 5 fragmentów tekstu w teście werbalnym oraz 3 pytania do każdej z 4 tabel (lub zbiorów tabel) w teście numerycznym. Test logiczny zawiera również 12 zrandomizowanych pytań.

Grupa porównawcza

Otrzymany wynik porównano z próbką wyników z bazy danych osób, które wcześniej rozwiązały test (lub testy). Grupę porównawczą stanowili absolwenci, specjaliści i managerowie.

Raport Elements

7



Grupa porównawcza : Professional, Graduate and Managerial

Elementy Werbalne

Uwzględniając liczbę prawidłowo udzielonych odpowiedzi w określonym limicie czasowym oraz poziom ich trudności, przyjęty zgodnie z metodą adaptacyjną samego testu, uzyskane wyniki, w porównaniu z właściwą grupą referencyjną wskazaną powyżej, pokazują, że: zdolność rozumowania werbalnego jest lepsza niż 90% wyniku grupy porównawczej

Czas rozwiązywania

14 minut i 55 sekund

średnio tyle samo co inni

Elementy Liczbowe

Uwzględniając liczbę prawidłowo udzielonych odpowiedzi w określonym limicie czasowym oraz poziom ich trudności, przyjęty zgodnie z metodą adaptacyjną samego testu, uzyskane wyniki, w porównaniu z właściwą grupą referencyjną wskazaną powyżej, pokazują, że: zdolność rozumowania numerycznego jest lepsza niż 35% wyniku grupy porównawczej

Czas rozwiązywania

12 minut i 28 sekund

średnio tyle samo co inni

Elementy Logiczne

Uwzględniając liczbę prawidłowo udzielonych odpowiedzi w określonym limicie czasowym oraz poziom ich trudności, przyjęty zgodnie z metodą adaptacyjną samego testu, uzyskane wyniki, w porównaniu z właściwą grupą referencyjną wskazaną powyżej, pokazują, że: zdolność rozumowania logicznego jest lepsza niż 80% wyniku grupy porównawczej

Czas rozwiązywania

11 minut i 48 sekund

dłużej niż większość osób

Weryfikacja

Do celów weryfikacji wyników udostępniono krótsze wersje już wypełnionych testów. Każdy z nich zawiera 6 pytań. Maksymalny przewidziany czas wynosi po 6 minut dla testów werbalnego i logicznego oraz 8 minut dla testu numerycznego. Testy weryfikacyjne rozwiązuje się pod nadzorem. W ten sposób jesteśmy pewni, kto rzeczywiście go wypełnia. Moduły weryfikacyjne są adaptacyjne tak samo jak pełna wersja testu. Zaczynają się na odpowiednim poziomie trudności, uwzględniającym omawiany powyżej wynik testu rozwiązywanego bez nadzoru. Jeżeli wynik osiągnięty w testach weryfikacyjnych jest istotnie niższy od wyniku testów rozwiązywanego bez nadzoru, otrzymasz stosowne ostrzeżenie. Celem tego zabiegu jest zabezpieczenie się przed sytuacją, w której osoba rozwiązująca test w warunkach braku nadzoru poprosi kogoś o ich rozwiązanie lub skorzysta z niedozwolonej pomocy.

Raport Elements

7

Weryfikacja testu numerycznego

Test weryfikacyjny testu numerycznego (jak wskazany powyżej) został wypełniony.

Wnioski z weryfikacji

Liczba udzielonych poprawnie odpowiedzi i wybrany adaptacyjnie przez system poziom trudności pytań wskazują ten sam poziom zdolności co wskazany w pierwszym teście. Test weryfikacyjny potwierdza pierwotny wynik.

Raport Elements

7

Zestawienie zdolności i cech osobowości

Zestawienie wyników testu werbalnego Elements i kwestionariusza osobowości Dimensions

Praca na pojęciach oraz interpretacja złożonych tekstów powinny być jedną z jego mocnych stron, zarówno ze względu na zainteresowania jak i zdolności, które potwierdził uzyskany w teście zdolności rozumowania wynik powyżej średniej.

Zestawienie wyników testu numerycznego Elements i kwestionariusza osobowości Dimensions

Co prawda uważa, że potrafi analizować i rozwiązywać problemy, ale jego wynik uzyskany w teście zdolności rozumowania numerycznego sytuuje go jedynie na średnim poziomie dla grupy porównawczej.

Zestawienie wyników testu logicznego Elements i kwestionariusza osobowości Dimensions

Wyższy od średniej wynik testu zdolności rozumowania logicznego potwierdza jego ogromną wyobraźnię, a nawet tendencję do radykalnego myślenia, co powinno gwarantować dobrą jakość proponowanych przez niego rozwiązań.



Profil dopasowania do stanowiska

Profil porównuje wyniki uzyskane przez kandydata z profilem stanowiska:

International executive (example only)

Kwestionariusz jest narzędziem samoopisowym. Jego wyniki pokazują jak respondent postrzega samego siebie. Szereg badań psychologicznych potwierdza trafność wartości predyktywnej miary samoopisowej.

Profil Dopasowania do Stanowiska stworzono w celu odzwierciedlenia kluczowych komponentów Dimensions ważnych z punktu widzenia stanowiska w ramach którego dokonuje się oceny kandydata.

Celem profilu jest ocena zgodności między osobowością kandydata a wymaganiami stanowiska. Dla przykładu, jeżeli na danym stanowisku istotną rolę odgrywają umiejętności wywierania wpływu, a profil kandydata wskazuje w tym względzie niższą niż w przypadku innych preferencję do wpływania na ludzi, być może jest to kwestia wymagająca bardziej pogłębionej analizy.

Jeżeli wynik sytuuje się w obszarze wskazanym na wykresie profilu, oznacza to, że kandydat może nie czuć się komfortowo realizując przewidziane dla stanowiska zadania, odnoszące się właśnie do tego komponentu Dimensions. W przypadku wszystkich obszarów, w których u kandydata brak zgodności z Profilem Dopasowania do Stanowiska, zaleca się potwierdzenie wyników w oparciu o inne dane, np. w oparciu o późniejszą rozmowę podsumowującą lub inne narzędzia oceny.

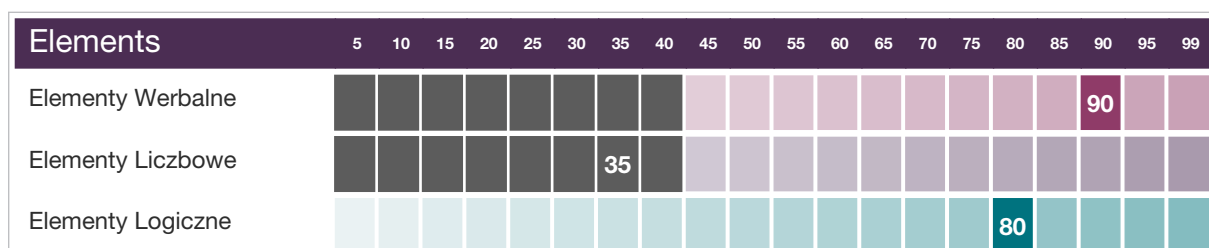
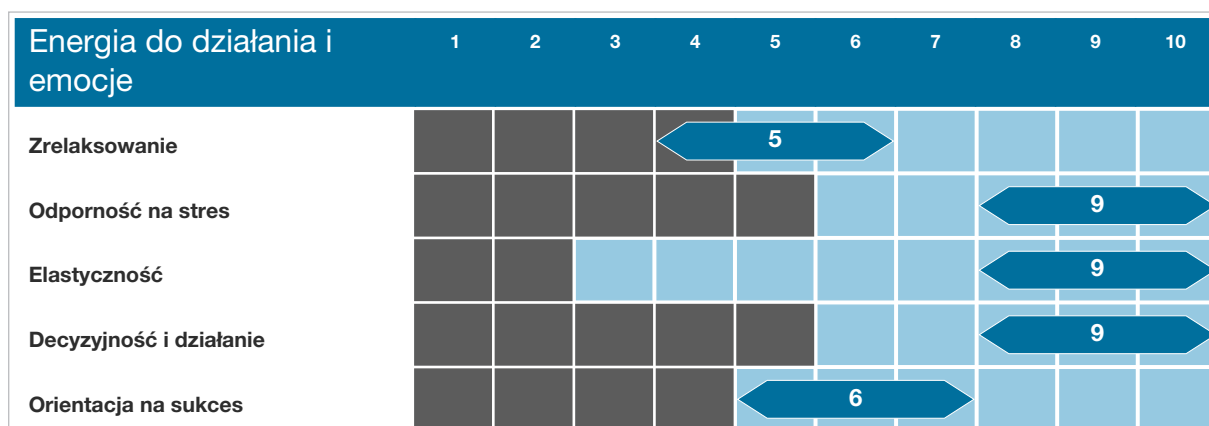
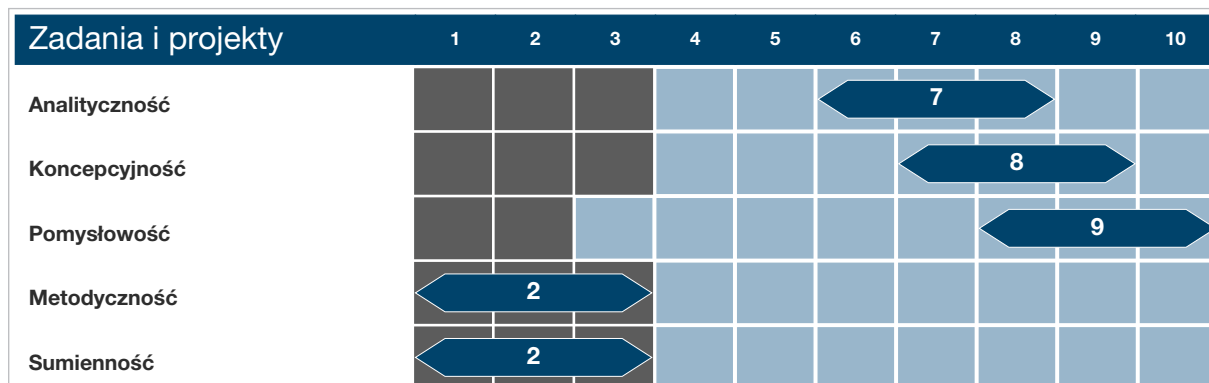
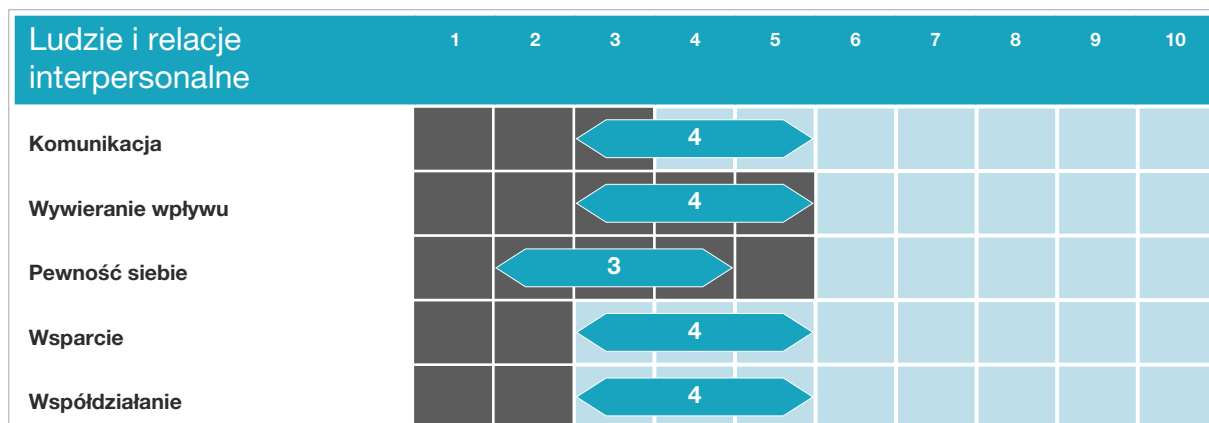
Zazwyczaj w wielu rolach sprawdza się wiele różnych stylów pracy, tak więc nigdy nie można wskazać "idealnej osobowości" dla danego stanowiska. Niemniej jednak, dość często pojawiają się aspekty charakterystyczne dla danego stanowiska, w ramach których jednostka chcąc objąć dane stanowisko powinna czuć się swobodnie. W każdym przypadku, w którym jest to możliwe, Profil Dopasowania do Stanowiska powinien powstawać w oparciu o dogłębną analizę wymaganych kompetencji oraz walidację testu dla określenia, które komponenty Dimensions pozwalają przewidywać rzeczywiste działanie na danym stanowisku.

Podsumowując, ten profil należy wykorzystywać jako wytyczną do określania stopnia dopasowania osobowości kandydata do wymagań przewidzianych dla danego stanowiska. W przypadku obszarów, w których brak dopasowania, należy przeprowadzić szczegółową rozmowę podsumowującą lub zastosować inne metody oceny.

Profil dopasowania do stanowiska



International executive (example only)



Oświadczenie

Raport powstał w oparciu o pomiar cech osobowości przeprowadzony z wykorzystaniem kwestionariusza Dimensions, który opisuje osobowość respondenta w środowisku pracy. Wyniki respondenta porównywane są z wynikami grupy porównawczej, w liczbie 15,000 osób.

Kwestionariusz to narzędzie samoopisowe, w związku z tym wyniki pokazują jak respondent postrzega samego siebie. Szereg badań psychologicznych wskazuje na trafność wartości predyktywnej miary samoopisowej.

Raport został wygenerowany przez system komputerowy. Spółka Talent Q International, jej oddziały oraz przedstawicielstwa nie mogą zapewnić, że nie podlegał on modyfikacjom.

Spółka Talent Q International, jej oddziały oraz przedstawicielstwa nie ponoszą odpowiedzialności za jakiegokolwiek skutki powstałe w związku z wykorzystaniem raportu.

Wykorzystanie Dimensions jest dozwolone tylko osobom upoważnionym przez Spółkę Talent Q International, jej oddziały i przedstawicielstwa.

Informacje zawarte w niniejszym raporcie uznaje się za poufne, w związku z czym raport powinien być przechowywany w warunkach zapewniających jego bezpieczeństwo oraz zgodność z najlepszymi praktykami w obszarze ochrony danych osobowych.

W standardowych warunkach, raport zachowuje ważność przez okres od 18 do 24 miesięcy.