



Raport ekspercki  
Jan Kowalski



Professional

Styles

## Spis treści

Wprowadzenie.....	3
Podsumowanie Profilu.....	4
Pełny Profil Psychometryczny - Zarys Odpowiedzi.....	5
Pełny Profil Psychometryczny - Obszar Myślenie.....	6
Pełny Profil Psychometryczny - Obszar Wpływ.....	7
Pełny Profil Psychometryczny - Obszar Adaptacja.....	8
Pełny Profil Psychometryczny - Obszar Wykonanie.....	9
Podsumowanie Profilu Psychometrycznego.....	10
Profil Potencjału Kompetencyjnego.....	11
Przewidywane Dopasowanie do Kultury Organizacyjnej.....	13

## O tym raporcie

Raport ten powstał w oparciu o kwestionariusz Wave Styles, obejmujący indywidualne motywacje, preferencje, potrzeby i talenty w kluczowych obszarach pracy.

Wyniki uzyskano na podstawie porównania z międzynarodową grupą ponad 24 000 specjalistów i menedżerów.

Ponieważ kwestionariusz jest oparty na samoocenie, uzyskane wyniki odzwierciedlają to, jak badana osoba postrzega siebie. Nasze obszernie badania wykazują, że jest to dobry wskaźnik tego, jak ludzie funkcjonują w pracy. Niemniej jednak, interpretując te dane, należy wziąć pod uwagę subiektywną naturę tej oceny.

Należy pamiętać, że informacje zawarte w tym raporcie są poufne i należy dołożyć wszelkich starań, aby przechowywać go w bezpiecznym miejscu.

Informacje zawarte w tym raporcie najprawdopodobniej pozostaną dobrym odzwierciedleniem samooceny osoby badanej przez okres od 12 do 24 miesięcy, zależnie od okoliczności.

Raport ten został wygenerowany przez system informatyczny Saville Assessment na podstawie ocen uzyskanych przez respondenta i stanowi odzwierciedlenie udzielonych przez niego odpowiedzi.

Raport ten został wygenerowany elektronicznie. Saville Assessment nie może zagwarantować, że nie został zmieniony, albo że nie przeprowadzono edycji jego zawartości. Nie ponosimy żadnej odpowiedzialności za jakiegokolwiek konsekwencje wynikające z wykorzystania niniejszego raportu.

Ocena ta przeznaczona jest do użytku tylko przez pracowników, przedstawicieli i autoryzowanych klientów Saville Assessment.

## Wprowadzenie

### Podsumowanie Profilu

Podsumowanie Profilu przedstawia w zarysie 12 głównych sekcji profilu pogrupowanych w czterech obszarach: Myślenie, Wpływ, Adaptacja i Wykonanie. Pod nazwą każdej sekcji podano informacje o trzech tworzących ją wymiarach (w sumie o 36 wymiarach).

### Pełny Profil Psychometryczny

Pełny Profil Psychometryczny - Zarys Odpowiedzi zawiera podsumowanie odpowiedzi z kwestionariusza, który wypełnił(a) Pan/Pani Jan Kowalski. Cztery wskaźniki w podsumowaniu wskazują skrajne wzorce odpowiedzi. Pełny Profil Psychometryczny skupia 36 wymiarów Professional Styles, które zawierają się w 4 głównych obszarach (Myślenie, Wpływ, Adaptacja i Wykonanie), każdy z nich opisano na oddzielnej stronie. Pojedynczy obszar składa się z 3 sekcji (w sumie 12), a ta z kolei z 3 wymiarów (w sumie 36). Każdy z tych 36 wymiarów zawiera 3 aspekty (w sumie 108), ze słownymi opisami odpowiednich wyników przedstawionymi pod nazwą wymiaru.

### Podsumowanie Profilu Psychometrycznego

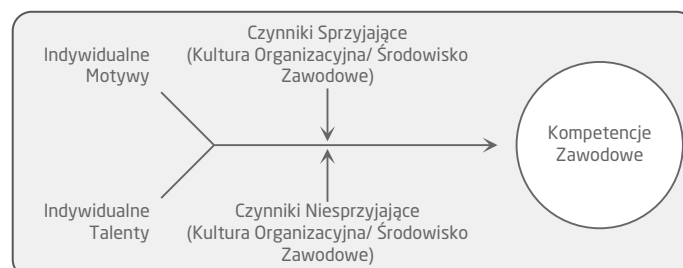
Podsumowanie Profilu Psychometrycznego daje obraz wszystkich 36 wymiarów Styles danego profilu na jednej stronie. Zostały w nim zaznaczone miejsca, w których w ramach wymiaru występuje szeroki zakres wyników, różnice pomiędzy motywami i talentami (wyższe oznaczone M lub T) oraz różnice pomiędzy odpowiedziami ipsatywnymi i normatywnymi (wyższe oznaczone N lub I).

### Profil Potencjału Kompetencyjnego

Profil Potencjału Kompetencyjnego powstał w oparciu o bazy danych, które łączą aspekty kwestionariusza Styles ze szczegółowymi, niezależnymi ocenami wyników pracy. Tak powstaje unikalna prognoza prawdopodobnych mocnych i słabych stron, jakimi dysponuje Pan/Pani Jan Kowalski, w zakresie 12 kluczowych kompetencji. Każda z 12 kompetencji zawiera oceny liczbowe wraz z opisem odpowiadających im zachowań. Raport ten powinien być interpretowany w odniesieniu do kluczowych wymagań pracy zdefiniowanych na podstawie analizy danego stanowiska pracy lub profilu kompetencji. Bardzo pozytywne profile mogą odzwierciedlać nierealistycznie pozytywny obraz siebie, zaś profile o niskich wynikach mogą świadczyć o nadmiernie krytycznej samoocenie. W takich przypadkach szczególnie ważne jest zweryfikowanie uzyskanych rezultatów na podstawie innych informacji.

### Przewidywane Dopasowanie do Kultury Organizacyjnej

Przewidywane Dopasowanie do Kultury Organizacyjnej wskazuje, jakie aspekty kultury, pracy i środowiska będą wzmacniać lub osłabiać szansę osiągnięcia sukcesu. Przełomowe badania prowadzone przez Saville Assessment sugerują, że motyw i talenty osoby pozostają w ścisłej interakcji z cechami kultury i środowiska zawodowego, co determinuje osiągnięte wyniki w pracy i prezentowane kompetencje.



## Podsumowanie Profilu

Myślenie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Oceniający/a</b> <small>Sten 6</small> Analityczny/a (6); Skupia się na faktach (7); Racjonalny/a (5)						█				
<b>Dociekliwy/a</b> <small>Sten 6</small> Nastawiony/a na uczenie się (7); Ma praktyczne podejście (2); Wnikliwy/a (9)						█				
<b>Obdarzony/a wyobraźnią</b> <small>Sten 10</small> Pomysłowy/a (10); Myśli abstrakcyjnie (7); Myśli strategicznie (9)										█
Wpływ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Towarzyski/a</b> <small>Sten 6</small> Skłonny/-a do współdziałania (6); Zajmujący/a (3); Promujący/a siebie (8)						█				
<b>Mający/a wpływ</b> <small>Sten 9</small> Przekonywujący/a (9); Eloquentny/a (6); Konfrontacyjny/a (10)										█
<b>Asertywny/a</b> <small>Sten 9</small> Mający/a cel (10); Kierujący/a (8); Wzmacnia innych (5)										█
Adaptacja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Odporny/a</b> <small>Sten 6</small> Wierzy we własne siły (7); Opanowany/a (7); Rozwiązujący/a problemy (4)						█				
<b>Elastyczny/a</b> <small>Sten 6</small> Pozytywnie nastawiony/a (8); Nastawiony/a na zmiany (6); Otwarty/a na ocenę (3)						█				
<b>Wspierający/a innych</b> <small>Sten 3</small> Uważny/a na ludzi (4); Włączający/a innych do współpracy (3); Akceptujący/a (3)			█							
Wykonanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Sumienny/a</b> <small>Sten 2</small> Niezawodny/a (3); Precyzyjny/a (4); Podporządkowujący/a się (1)		█								
<b>Uporządkowany/a</b> <small>Sten 2</small> Zorganizowany/a (1); Postępujący/a zgodnie z zasadami (3); Nastawiony na działania (5)		█								
<b>Zdeterminowany/a</b> <small>Sten 8</small> Dynamiczny/a (7); Przedsiębiorczy/a (8); Dąży do realizacji celów (8)										█

## Pełny Profil Psychometryczny - Zarys Odpowiedzi

Profil zawiera szczegółową analizę odpowiedzi w kwestionariuszu Styles, który wypełnił(a) Pan/Pani Jan Kowalski. Rozpoczyna się opisem stylu udzielania odpowiedzi, po czym następuje wyjaśnienie rozkładu profilu. Podczas interpretowania profilu psychometrycznego należy brać pod uwagę wzorce odpowiedzi. Kolejne strony obejmują opis wyników w czterech głównych obszarach.

### Styl udzielania odpowiedzi



### Rozkład Profilu

Szeroko zakrojone badania przeprowadzone przez firmę Saville Assessment wskazują, że najlepszym predyktorem wyników w pracy są wyniki ujmowane w skali stenowej (łącznie odpowiedzi normatywne i ipsatywne). Wnioski można też wyciągać z subtelnych różnic widocznych na profilu, które są specyficzne dla raportu Wave:

||||| **Zakres wyników.** Miejsca, w których rozrzut wyników w ramach danego wymiaru jest równy lub większy niż 3 steny, zaznaczone są kreskowaniem na skali oraz cyframi w nawiasach przy słownym opisie każdego aspektu zachowania.

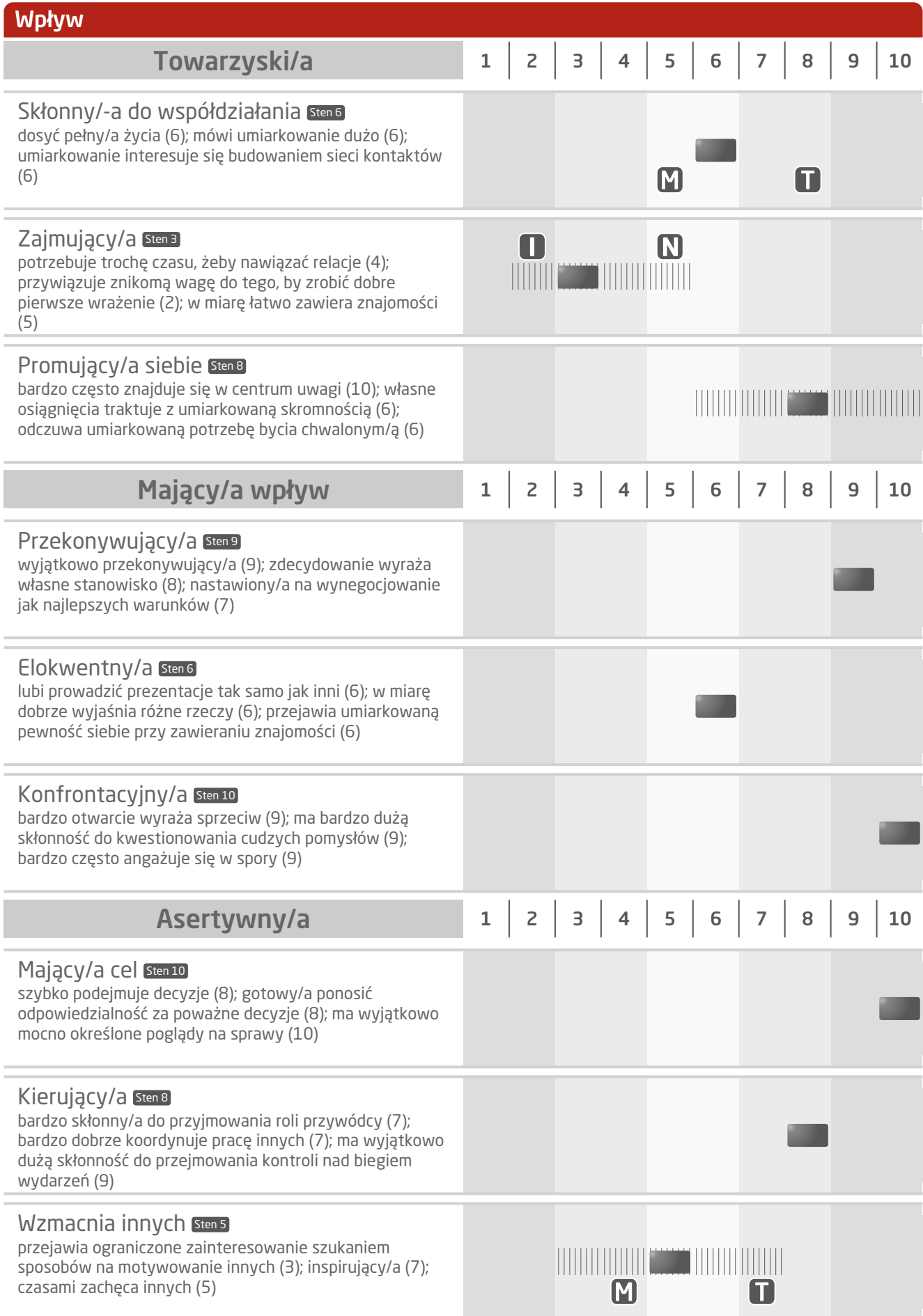
**N - I Rozbieżność Normatywno-Ipsatywna.** Miejsca, gdzie rozrzut pomiędzy oceną normatywną a ipsatywną jest równy bądź większy niż 3 steny, są oznaczone symbolami odpowiednio **N** i **I**. Jeśli oceny ipsatywne są wyższe niż oceny normatywne, może to oznaczać, że dana osoba była nadmiernie krytyczna wobec siebie w swoim opisie normatywnym. Gdy wyniki normatywne są wyższe od ipsatywnych, może to oznaczać, że osoba jest mniej samokrytyczna i prawdopodobnie przedstawiła nadmiernie pozytywny opis siebie. Rozbieżności te są przedmiotem dalszej weryfikacji, a nie miarą potrzeby uzyskania aprobaty społecznej.

**M - T Rozbieżność Motyw-Talent.** Miejsca, w których rozrzut pomiędzy oceną motywu a talentu jest równy lub większy niż 3 steny, są oznaczone symbolami odpowiednio **M** i **T**. Takie różnice mogą sugerować chęć do rozwoju w danych obszarach bądź wskazywać te obszary, w których środowisko ma silny wpływ.

# Pełny Profil Psychometryczny - Obszar: Myślenie

Myślenie										
Oceniający/a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Analityczny/a</b> <small>Sten 6</small> umiarkowanie zainteresowany/a analizowaniem informacji (5); zadaje wnikliwe pytania stosunkowo często (5); nastawiony/a na poszukiwanie rozwiązań problemów (7)						■				
<b>Skupia się na faktach</b> <small>Sten 7</small> często dobrze komunikuje się formie pisemnej (7); przejawia pewne zainteresowanie logicznym uzasadnieniem argumentów (5); rzetelnie ustala fakty (7)					T		■		M	
<b>Racjonalny/a</b> <small>Sten 5</small> lubi pracować na danych liczbowych tak samo jak inni (6); mało zainteresowany/a wykorzystaniem techniki informatycznej (4); dość prawdopodobne, że będzie podejmować decyzje tylko w oparciu o fakty (6)					■					
Dociekliwy/a										
<b>Nastawiony/a na uczenie się</b> <small>Sten 7</small> relatywnie mało zainteresowany/a nauką nowych rzeczy (4); potrafi szybko się uczyć (7); przejawia skłonność do nauki przez czytanie (7)										
<b>Ma praktyczne podejście</b> <small>Sten 2</small> mniej nastawiony/a na wykonywanie praktycznych zadań niż inni (4); bardzo słabo zainteresowany/a nauką w praktyce (1); przywiązuje stosunkowo małą wagę do posługiwania się zdrowym rozsądkiem (4)		■								
<b>Wnikliwy/a</b> <small>Sten 9</small> często wskazuje metody ulepszeń (8); bardzo szybko potrafi dotrzeć do istoty problemu (9); zawiera intuicji w osądach (8)									■	
Obdarzony/a wyobraźnią										
<b>Pomysłowy/a</b> <small>Sten 10</small> generuje wyjątkowo dużo pomysłów (10); ma bardzo oryginalne pomysły (10); często decyduje się na radykalne rozwiązania (8)										■
<b>Myśli abstrakcyjnie</b> <small>Sten 7</small> dobrze opracowuje koncepcje (7); często stosuje teorie (7); w umiarkowanym stopniu interesuje się badaniem zasad leżących u podstaw (6)					T		■			M
<b>Myśli strategicznie</b> <small>Sten 9</small> skłonny/a do opracowywania strategii (7); przyjmuje bardzo długofalowy punkt widzenia (9); tworzy jasną wizję na przyszłość (8)							T		■	M

## Pełny Profil Psychometryczny - Obszar: Wpływ



## Pełny Profil Psychometryczny - Obszar: Adaptacja





# Pełny Profil Psychometryczny - Obszar: Wykonanie

Wykonanie										
Sumienny/a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Niezawodny/a</b> <small>Sten 3</small> przywiązuje mniejszą wagę do wywiązywania się z terminów niż wielu ludzi (3); mniej punktualny/a niż wielu ludzi (4); czasami gotowy/a pozostawić niezakończone zadania (4)										
<b>Precyzyjny/a</b> <small>Sten 4</small> bardzo mało uwagi poświęca dopracowaniu szczegółów (2); mniej staranny/a niż wielu ludzi (4); dba o przyzwoity poziom jakości (6)										
<b>Podporządkowujący/a się</b> <small>Sten 1</small> bardzo mało skłonny/a do przestrzegania reguł (1); zdecydowanie nie lubi trzymać się procedur (2); czasami gotowy/a ponieść ryzyko przy podejmowaniu decyzji (4)										
Uporządkowany/a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Zorganizowany/a</b> <small>Sten 1</small> dużo gorzej zorganizowany/a niż większość ludzi (2); wyjątkowo nie lubi planować (2); dużo mniej skłonny/a do ustalania priorytetów niż większość ludzi (1)										
<b>Postępujący/a zgodnie z zasadami</b> <small>Sten 3</small> na kwestie etyczne zważa mniej niż wielu ludzi (4); przywiązuje mniejszą wagę do zachowania poufności niż wielu ludzi (3); przykłada relatywnie małą wagę do tego, by dotrzymywać zobowiązań (4)										
<b>Nastawiony na działania</b> <small>Sten 5</small> pracuje w umiarkowanie szybkim tempie (5); osiąga dobre wyniki, gdy ma dużo pracy (7); raczej woli robić jedną rzecz na raz (4)										
Zdeterminowany/a	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Dynamiczny/a</b> <small>Sten 7</small> ma dużą potrzebę działania (7); z niecierpliwością oczekuje na możliwość zainicjowania działania (7); umiarkowanie energiczny/a (6)										
<b>Przedsiębiorczy/a</b> <small>Sten 8</small> zazwyczaj rozpoznaje okazje biznesowe (8); ma ponadprzeciętne nastawienie prosprzedażowe (8); wykazuje przeciętną potrzebę współzawodnictwa (6)										
<b>Dąży do realizacji celów</b> <small>Sten 8</small> bardzo zależy mu/jej na osiągnięciu ponadprzeciętnych wyników (8); bardzo ambitny/a (7); wytrwały/a w trudnych okolicznościach (8)										

# Podsumowanie Profilu Psychometrycznego

Zgodność Oceniania (7) Konsekwencja (9) Zgodność N-I (7) Zgodność M-T (6)




Wykaz Rozbieżności		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rozb.	
Myślenie	Analityczny/a						█						
	Skupia się na faktach							█				M	
	Racjonalny/a					█							
	Nastawiony/a na uczenie się								█				
	Ma praktyczne podejście		█										
	Wnikliwy/a										█		
	Pomysłowy/a											█	
	Myśli abstrakcyjnie								█				M
	Myśli strategicznie										█		M
Wpływ	Skłonny/-a do współdziałania						█					T	
	Zajmujący/a			█								N	
	Promujący/a siebie							█					
	Przekonywujący/a									█			
	Elokwentny/a						█						
	Konfrontacyjny/a										█		
	Mający/a cel										█		
	Kierujący/a									█			
	Wzmacnia innych					█							T
Adaptacja	Wierzy we własne siły							█				T	
	Opanowany/a							█					
	Rozwiązujący/a problemy				█							N	
	Pozytywnie nastawiony/a									█			
	Nastawiony/a na zmiany						█						
	Otwarty/a na ocenę			█									
	Uważny/a na ludzi				█								
	Włączający/a innych do współpracy			█									
	Akceptujący/a			█									
Wykonanie	Niezawodny/a			█								M	
	Precyzyjny/a				█								
	Podporządkowujący/a się	█											
	Zorganizowany/a	█											
	Postępujący/a zgodnie z zasadami			█									
	Nastawiony na działania					█							
	Dynamiczny/a								█				
	Przedsiębiorczy/a									█			
	Dąży do realizacji celów									█			

## Profil Potencjału Kompetencyjnego

Profil zawiera informacje o obszarach większego lub mniejszego potencjału, jaki wykazuje Pan/Pani Jan Kowalski. Wskaźniki potencjału kompetencyjnego powstały w oparciu o rozbudowane międzynarodowe bazy danych firmy Saville Assessment, w których wyniki kwestionariuszy Wave powiązано z wynikami pracy.

	Opis Kompetencji	Potencjał
Rozwiązywanie problemów	<b>Ocena problemów</b> Weryfikowanie informacji (8); Dokumentowanie faktów (6); Interpretowanie danych (6)	Powyżej średniej potencjał większy niż u około 75% grupy porównawczej
	<b>Analizowanie zagadnień</b> Rozwijanie wiedzy specjalistycznej (6); Praktyczne podejście (3); Wnikliwość (10)	Powyżej średniej potencjał większy niż u około 75% grupy porównawczej
	<b>Opracowywanie innowacji</b> Generowanie pomysłów (10); Odkrywanie możliwości (9); Opracowywanie strategii (9)	Wyjątkowo wysoko potencjał większy niż u około 99% grupy porównawczej
Wpływanie na innych	<b>Budowanie relacji</b> Interakcje z ludźmi (5); Nawiązywanie dobrych relacji (3); Wywieranie dobrego wrażenia (8)	Średnio potencjał większy niż u około 40% grupy porównawczej
	<b>Komunikowanie informacji</b> Przekonywanie ludzi (8); Artykułowanie informacji (6); Kwestionowanie pomysłów (10)	Bardzo wysoko potencjał większy niż u około 95% grupy porównawczej
	<b>Zapewnianie przywództwa</b> Podejmowanie decyzji (10); Kierowanie innymi (8); Wzmacnianie innych (5)	Bardzo wysoko potencjał większy niż u około 95% grupy porównawczej
Przyjmowanie podejść	<b>Przejawianie wytrzymałości</b> Okazywanie pewności siebie (7); Okazywanie spokoju (7); Rozwiązywanie konfliktów (3)	Średnio potencjał większy niż u około 60% grupy porównawczej
	<b>Dostosowywanie się do zmiany</b> Pozytywne myślenie (7); Radzenie sobie ze zmianą (6); Otwartość na inf. zwrotne (3)	Średnio potencjał większy niż u około 60% grupy porównawczej
	<b>Wspieranie innych</b> Rozumienie innych (3); Współpraca w zespole (2); Docenianie innych (3)	Bardzo nisko potencjał większy niż u około 5% grupy porównawczej

## Profil Potencjału Kompetencyjnego

Osiągnięcie rezultatów	Opis Kompetencji	Potencjał	
	<b>Przetwarzanie szczegółów</b> Respektowanie ram czasowych (2); Sprawdzanie szczegółów (3); Przestrzeganie procedur (1)		<b>Wyjątkowo nisko</b> potencjał większy niż u około 1% grupy porównawczej
	<b>Organizacja zadań</b> Zarządzanie zadaniami (1); Przestrzeganie standardów (2); Osiągnięcie rezultatów (4)		<b>Wyjątkowo nisko</b> potencjał większy niż u około 1% grupy porównawczej
<b>Nastawienie na sukces</b> Podejmowane działań (8); Wykorzystywanie szans (8); Dążenie do celu (9)		<b>Bardzo wysoko</b> potencjał większy niż u około 95% grupy porównawczej	

## Przewidywane Dopasowanie do Kultury Organizacyjnej

W oparciu o prowadzone przez Saville Assessment szeroko zakrojone badania wykazujące powiązania pomiędzy indywidualnymi stylami zawodowymi a kulturą organizacyjną raport ten wskazuje na te aspekty środowiska pracy, które mogą wzmacniać bądź osłabiać szansę osiągnięcia sukcesu, jaką ma Pan/Pani Jan Kowalski.

### Czynniki Sprzyjające

- ⊕ gdzie promuje się kreatywność i innowacyjność oraz wysoko ceni radykalne pomysły i rozwiązania
- ⊕ gdzie ceni się zamiłowanie do ożywionej dyskusji i gdzie zachęca się do kwestionowania koncepcji, oponowania i otwartego wyrażania obiekcji
- ⊕ gdzie promuje się przyjmowanie odpowiedzialności za ważne decyzje i gdzie umiejętność podejmowania takich decyzji jest ceniona
- ⊕ gdzie wysoko ceni się umiejętność szybkiego dotarcia do sedna sprawy i wskazania rozwiązań problemu
- ⊕ gdzie ceni się rozwijanie teoretycznych pomysłów i koncepcji
- ⊕ gdzie panuje atmosfera zorientowania na wynik, dąży się do sukcesu za wszelką cenę, a ludzie są nagradzani za osiągnięcie ponadprzeciętnych efektów
- ⊕ gdzie dużą wagę przywiązuje się do strategii, ważne jest posiadanie jasnej wizji na przyszłość i wysoko ceni się zdolność do myślenia strategicznego
- ⊕ gdzie ceni się wyczucie rynku i przedsiębiorczość i gdzie kładzie się nacisk na rozpoznawanie szans rynkowych i wyprzedzanie konkurencji

### Czynniki Niesprzyjające

- ⊖ gdzie przeważają postawy konwencjonalne, stosowane są tradycyjne metody działania i od nikogo nie oczekuje się świeżych pomysłów
- ⊖ gdzie źle postrzega się odmienność zdania, kwestionowanie przyjętych koncepcji i głośne wyrażanie sprzeciwu
- ⊖ gdzie podejmowanie ważnych decyzji spoczywa na innych, a możliwość wpływania na nie jest ograniczona
- ⊖ gdzie nie przywiązuje się dużej wagi do analizowania zagadnień pod innym kątem i szukania udoskonaleń
- ⊖ gdzie mało uwagi przykładana jest do stosowania koncepcji i modeli teoretycznych, a ludzie nie mają czasu na badanie innych opcji i możliwości
- ⊖ gdzie dążenie do osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników jest małe, a ludzie rzadko są wytrwali w obliczu trudności
- ⊖ gdzie działania planuje się tylko w krótkim terminie i na płaszczyźnie taktycznej, a nie strategicznej
- ⊖ gdzie panuje kultura niekomercyjna, bez atmosfery konkurencji i bez orientacji na zysk