



PROFIL POTENCJAŁU ZAWODOWEGO

Na podstawie wyników Kwestionariusza Potencjału Zawodowego
– Career Capital Questionnaire (CCQ)

Imię i nazwisko: Artur Siennicki

Data: październik 2012

SPIS TREŚCI

PODSTAWOWE INFORMACJE O METODZIE	3
UZYSKANE WYNIKI	6
WIADOMOŚCI OGÓLNE	7
POSZCZEGÓLNE PREDYSPOZYCJE	7
♦ Orientacja na ludzi	7
♦ Asertywność.....	7
♦ Rozwiązywanie konfliktów i predyspozycje negocjacyjne	8
♦ Zdolności analityczne	8
♦ Kreatywność	8
♦ Sposób uczenia się	9
♦ Inicjatywa i dynamizm	9
♦ Organizacja pracy.....	9
♦ Podejmowanie decyzji	10
CZYNNIKI MOTYWUJĄCE I DEMOTYWUJĄCE W ŚRODOWISKU PRACY.....	11
ZESTAWIENIE PROFILU POTENCJAŁU ZAWODOWEGO Z WYBRANYMI ZADANIAMI NA OBECNIE PIASTOWANYM STANOWISKU	12

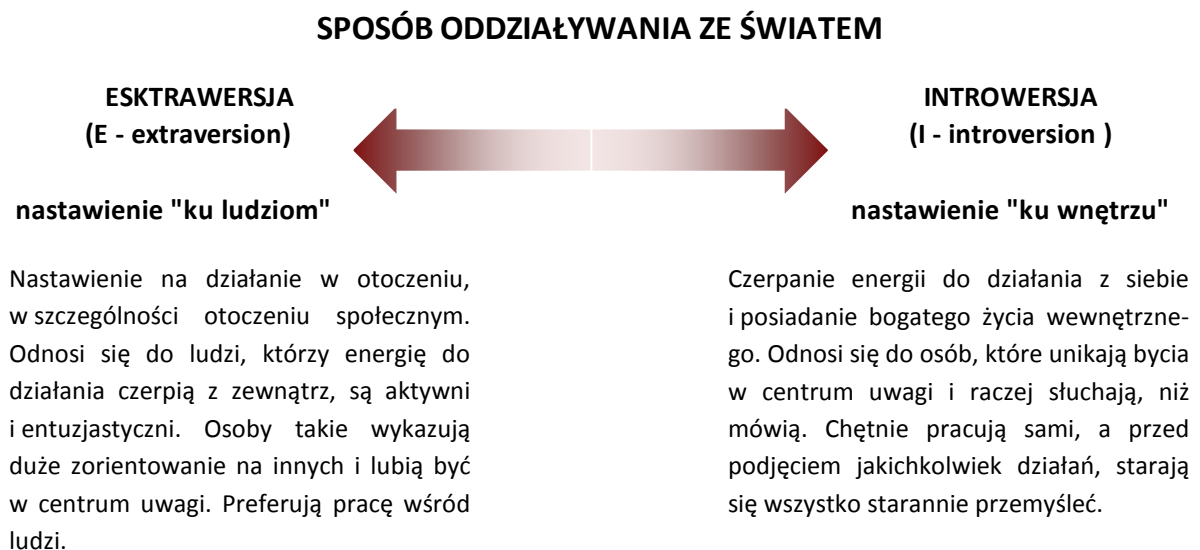
PODSTAWOWE INFORMACJE O METODZIE

Podczas tworzenia niniejszego profilu wykorzystano wyniki profesjonalnego narzędzia psychometrycznego – *Kwestionariusza Potencjału Zawodowego CCQ*. Jest to autorskie narzędzie firmy L.Grant HR Consulting, które odwołuje się do naukowo i praktycznie sprawdzonej koncepcji osobowości szwajcarskiego psychologa C.G. Junga. Historia tego podejścia sięga ponad pół wieku, kiedy to amerykańscy psycholodzy pod kierunkiem Katharine Cook Briggs oraz jej córki Izabeli Briggs Myers rozpoczęli badania nad czynnikami wpływającymi na sposób odbierania tych samych komunikatów przez różnych ludzi. Efektem ich działań jest tablica 16 typów osobowości tzw. MBTI (the Myers-Briggs Type Indicator), obecnie jeden z najbardziej znanych instrumentów umożliwiających poznanie i zrozumienie różnic indywidualnych.

Koncepcja typów osobowości, do której odwołuje się Kwestionariusz CCQ, zakłada, że ludzie różnią się w zakresie:

- ♦ sposobu oddziaływania ze światem (ekstrawertyk i introwertyk),
- ♦ sposobu zdobywania informacji (podejście doznaniowe i intuicyjne),
- ♦ sposobu podejmowania decyzji (poprzez analizę lub kierując się wartościami),
- ♦ stylu życia (ciągła ocena świata lub ciągła obserwacja świata).

Każdy z wyżej wymienionych obszarów (wymiarów osobowości) posiada dwa bieguny (dwa krańce). Osobowość danego człowieka można określić, porównując jego preferencje w każdym z tych wymiarów z ich biegunami – ich opis przedstawiono poniżej.



SPOSÓB ZDOBYWANIA INFORMACJI

Odbieranie świata poprzez zmysły. Dotyczy osób zorientowanych na teraźniejszość i akceptujących tylko praktyczne pomysły, które cenią realizm i zdrowy rozsądek, ufają temu, co pewne i konkretne. Bywają precyzyjne i dosłowne.

Postrzeganie świata intuicyjnie. Dotyczy osób, które cenią wyobraźnię i innowacje, myślą perspektywicznie i fascynuje ich wszystko, co nowe. Bywają ogólne i skłaniają się ku całościowemu oglądowi sytuacji. Są zorientowane na przyszłość.

SPOSÓB PODEJMOWANIA DECYZJI

Podejmowanie decyzji w sposób racjonalny, zgodny z tym, co celowe i rozsądne. Ludzie podejmujący decyzje w taki sposób stosują wobec problemu bezstronną analizę.

Podejmowanie decyzji zgodnie z osobistymi wartościami. Ludzie podejmujący decyzje w taki sposób cenią kontakt z innymi i zdolność empatii.

STYL ŻYCIA

Zorganizowanie i szybkie podejmowanie decyzji. Odnosi się do ludzi, którzy preferują uporządkowanie. Cechuje ich przywiązanie do tradycji. Lubią mieć kontrolę nad sytuacją i są zorientowani na ukończenie zadania.

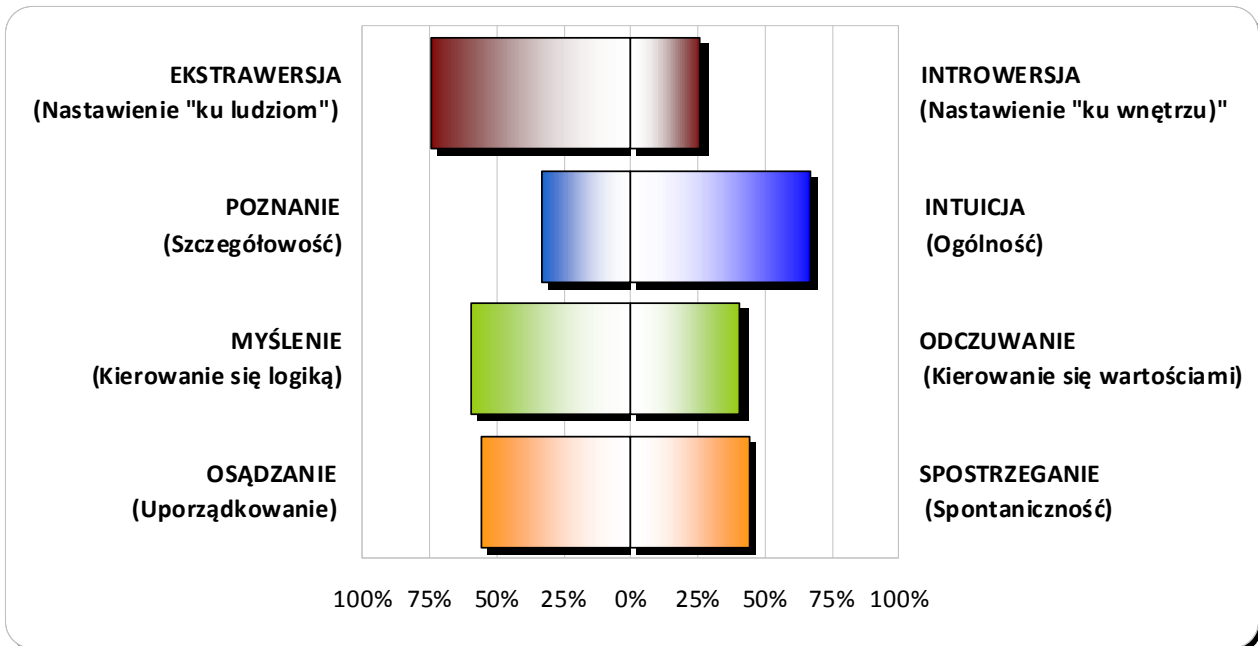
Otwartość na nowe idee. Odnosi się do osób, które starają się rozumieć różne nurty i trendy wokół nich. Ludzie tacy zorientowani są na proces realizacji zadania, a przed podjęciem decyzji porównują dostępne opcje.

Należy pamiętać, iż rozwój osobowości to trwający przez całe życie proces, który u każdego człowieka zachodzi w sposób naturalny. W trakcie tego rozwoju można uzyskać „dostęp” do wszystkich preferencji typów osobowości. Dobry rozwój osobowości to taki, który pozwala najlepiej wykorzystywać naturalne zdolności, a tym samym umożliwia podejmowanie właściwych decyzji i niweluje wpływ

wrodzonych słabości. Mimo ciągłego rozwoju, sam typ osobowości nie ulega zmianie. Możliwe jest natomiast doskonalenie i „wyrównywanie” osobowości, polegające na wykorzystywaniu zróżnicowanych zachowań adekwatnych do sytuacji, w jakiej znalazł się człowiek (nawet tych zachowań, których nie preferujemy).

U każdego człowieka opisane preferencje pojawiają się w różnym nasileniu. Kwestionariusz Potencjału Zawodowego ma na celu poznanie tych, które są dla badanej osoby bardziej naturalne. Dzięki temu uzyskuje się informacje, jakie sytuacje będą pozwalały na wykorzystanie w optymalny sposób możliwości badanej osoby w życiu zawodowym.

UZYSKANE WYNIKI



Wyniki Kwestionariusza wypełnionego przez Pana Artura Siennickiego wskazują, iż reprezentuje on typ osobowości określany jako **ekstrawertyczny, intuicyjny, myślący i osądzający (ENTJ)**.

Ekstrawersja (E – *extraversion*) odnosi się do osób, które energię do działania czerpią z otoczenia, są aktywne i entuzjastyczne. Wykazują duże zorientowanie na innych i lubią być w centrum uwagi.

Intuicja (N – *intuition*) dotyczy osób postrzegających świat intuicyjnie, które cenią wyobraźnię i innowacje. Myślą perspektywnie i fascynuje je wszystko co nowe. Bywają ogólne i skłaniają się ku całościowemu oglądowi sytuacji. Są zorientowane na przyszłość.

Myślenie (T – *thinking*) łączy się z podejmowaniem decyzji w sposób racjonalny, zgodny z tym, co celowe i rozsądne. Ludzie postępujący właśnie w taki sposób stosują wobec problemu bezstronną analizę.

Osądzanie (J – *judging*) odnosi się do ludzi zorganizowanych, potrafiących szybko podejmować decyzje. Ludzie tacy preferują uporządkowanie, cechuje ich przywiązanie do tradycji. Lubią mieć kontrolę nad sytuacją i są zorientowani na ukończenie zadania.

WIADOMOŚCI OGÓLNE

Ludzie o takim typie osobowości posiadają zwykle cechy naturalnych przywódców, bez trudu podejmujących decyzje. Z reguły są urodzonymi myślicielami i planistami. Najlepiej sprawdzają się w czynnościach, które wymagają rozsądku i zaangażowania intelektu. Zwykle dużo satysfakcji daje im praca nad skomplikowanymi problemami. Wysoko cenią prawdę i najczęściej przekonuje ich logiczne uzasadnienie. Chętnie poszerzają swoją wiedzę i badają nowe rzeczy. Bardziej interesują ich przyszłe konsekwencje działań, niż aktualny stan. Bywają motorem innowacji, potrafią przejmować kontrolę nad sytuacją, w której się znajdują. Żyją według surowych reguł i umieją stosować się do zasad i zwyczajów obowiązujących w organizacji, jeżeli są one zgodne z wyznawanymi przez nie normami.

W pracy wymagają od siebie wiele i spodziewają się od innych tego samego. Dążą do osiągnięcia kompetencji we wszystkim, co robią, co czyni z nich osoby niezawodne, a przede wszystkim odpowiedzialne. Cenią stabilność, porządek i konsekwencję w działaniu. Osoby takie zazwyczaj są sumienne, pracowite, praktyczne, zorganizowane i systematyczne. Mają dużą zdolność dostrzegania tego, co wymaga bieżącej uwagi i sprawiania, by dane zadanie było wykonane możliwie jak najefektywniej.

Dobrą pracą dla takich osób może być zajęcie wymagające stosunkowo wysokiego poziomu odpowiedzialności – dobrze czują się na stanowiskach kierowniczych. Doceniają potrzebę struktury i uporządkowania, bywają ostoją organizacji – czy to w kierownictwie, czy na stanowiskach pomocniczych. Interesują je zasady, na jakich oparta jest organizacja.

POSZCZEGÓLNE PREDYSPOZYCJE

♦ Orientacja na ludzi

Osoby takie posiadają zwykle naturalne predyspozycje społeczne w zakresie nawiązywania i podtrzymywania zawartych znajomości, a także wpływania na innych. Mogą mieć pewne trudności z motywowaniem i przekazywaniem pozytywnej informacji zwrotnej współpracownikom, gdyż wyrażanie zachęt i wyrazów zadowolenia nie jest dla nich czymś łatwym – wynika to z bariery, jaką sami posiadają w związku z przyjmowaniem pochwał. Może się zdarzyć, że zapomną przekazać pozytywną informację zwrotną, mimo szacunku i uznania, jakim darzą osobę i zadanie, które wykonała. Problemu nie stanowi dla nich za to podejmowanie trudnych decyzji; potrafią obiektywnie i krytycznie spojrzeć na sytuację, zaś negatywną informację zwrotną przekazują w sposób chłodny i zdecydowany. Ich umiejętność widzenia szerszej perspektywy i oddalonych celów, a także komunikatywność, sprzyjają kierowaniu ludźmi i dobrej organizacji ich pracy. Potrafią wyrażać się jasno i ściśle sięgnąć do sedna sprawy. Lubią otaczać się ukierunkowanymi na rezultat, niezależnymi, twórczymi, ambitnymi ludźmi, pracującymi bez nadmiernego nadzoru czy interwencji. Jeśli nie widzą logiki w potrzebach innych osób, mogą być na nie mało wrażliwi.

♦ Asertywność¹

Najczęściej potrafią zadbać o swoje interesy w środowisku społecznym i mają szacunek do samych siebie. Czasami jednak mogą być zbyt stanowcze w realizacji własnych celów, co w połączeniu z ich

¹ **Asertywność** – umiejętność wyrażania własnych uczuć, myśli i potrzeb, osiągania własnych celów oraz dbania o przestrzeganie należnych danej osobie praw – bez naruszania prawa innych osób. Osoba asertywna potrafi oprzeć się wpływowi innych, nie uciekając się do agresji i nie naruszając ich godności.

możliwym nastawieniem rywalizacyjnym i konfrontacyjnym podejściem, a także chłodną kalkulacją, logiką i krytycznym stanowiskiem, może powodować, iż będą odbierane jako osoby nieprzystępne. Mogą mieć pewne trudności z przyjmowaniem rad, nawet jeśli są one rozsądne, gdyż z jednej strony jednostki takie mogą być nastawione na rywalizację i współzawodniczenie z innymi, z drugiej zaś – mogą zakładać, że mają rację, chyba że ktoś im udowodni (w trakcie dyskusji), że jest inaczej. Często można je przekonać tylko logiką, zaś ich postępowanie jest pozbawione emocji, ale sprawiedliwe. Nie obawiają się polemiki i konfrontacji – traktują je jako naturalną drogę do osiągnięcia optymalnego rezultatu.

♦ Rozwiązywanie konfliktów i predyspozycje negocjacyjne

Dzięki umiejętności dostrzegania możliwości i spojrzenia na problem z różnych perspektyw oraz pewnemu sobie stylowi, osoby takie mogą okazać się skutecznymi negocjatorami. Są stanowcze i zorganizowane, mogą jednak przejawiać tendencję do pomijania koniecznych szczegółów. Wykorzystują długoterminowe myślenie przy opracowywaniu planów awaryjnych i wytyczaniu najlepszego trybu postępowania dla zrealizowania swoich celów. Potrafią bardzo dobrze odnaleźć się i funkcjonować w sytuacjach spornych i konfliktowych – problemy traktują jako stymulację i wyzwanie.

♦ Zdolności analityczne

Osoby reprezentujące opisywaną konstelację cech posiadają rozwinięte zdolności dostrzegania złożonych relacji między danymi symbolami. Interesuje je szersza perspektywa, dlatego w mniejszym stopniu skupiają się na szczegółach. Potrafią dostrzegać i analizować różne możliwości wynikające z sytuacji. Umieją sprawnie interpretować fakty i wyciągać wnioski, są przy tym sumienne i systematyczne, a ich konkluzje są najczęściej logiczne i bezstronne. Posiadają rozwinięte zdolności analityczne i intuicję, a ich analiza może mieć wartość prognostyczną. Łatwo dostrzegają nowe możliwości i sposoby działania. Potrafią myśleć długoterminowo, dzięki czemu dostrzegają możliwe rozwiązania, a także potencjalne skutki pomysłów i działań. Dzięki umiejętności krytycznego spojrzenia umieją bez trudu dostrzec wady i niedociągnięcia proponowanych rozwiązań.

♦ Kreatywność²

Osoby takie należą do twórców, generujących nowe pomysły i snujących dalekosiężne wizje. Mają bogatą wyobraźnię i posiadają zdolność dostrzegania możliwości – ich wewnętrzna ciekawość powoduje, iż są w stanie zobaczyć wiele stron tego samego argumentu lub sprawy. Potrafią spekulować, przewidywać wiele różnych możliwych scenariuszy i na ich podstawie podejmują decyzje. Preferują zajmowanie się problemami na poziomie strategicznym, globalnym. Zazwyczaj posiadają dużą zdolność przewidywania zdarzeń i rozwoju sytuacji. Potrafią spojrzeć krytycznie na problem oraz dostrzec wady pomysłu czy rozwiązania oraz sposoby ich naprawienia. Dążą do udoskonalania – trafnie dostrzegają dostępne zasoby, możliwości i informacje, i są w stanie innowacyjnie je zastosować. Lubią angażować się w długoterminowe planowanie, nie tracąc z oczu celów krótkoterminowych. Ogólnie rzecz ujmując, preferują raczej opracowywanie pomysłów, niż ich wdrażanie.

² **Kreatywność** – umiejętność generowania nowych pomysłów lub ulepszania istniejących rozwiązań.

♦ Sposób uczenia się

Interesują się ciągłym zdobywaniem wiedzy, zarówno na własny użytek, jak i dla celów strategicznych. Potrafią zrozumieć skomplikowane koncepcje teoretyczne i zwykle dobrze wyciągać wnioski, co do zasad, trendów i tendencji. Są nastawione na osiągnięcie doskonałości w tym, co je intryguje. Wyznaczają bardzo wysokie normy dla siebie i innych oraz potrafią ciężko pracować, by podnosić kompetencje własne i innych osób, gdyż liczy się dla nich jakość pracy. Lubią podejmowanie wyzwań, zadań ambitnych, stymulujących ich intelektualną ciekawość, dlatego cieszy je znajdowanie nowych rozwiązań dla złożonych i trudnych problemów. Potrafią uparcie szukać przyczyn i odpowiedzi na pytania „dlaczego coś się dzieje?”. Podczas uczenia się wolą samodzielnie wyciągać wnioski i znajdować zastosowanie dla przyswajanych treści. Często polemizują, konfrontując swoje poglądy z opiniami innych osób – traktują te spory jako proces uczenia i doskonalenia.

♦ Inicjatywa i dynamizm

Osoby takie są ukierunkowane na działanie zgodne z ich decyzjami oraz na szybkie i obiektywne podejmowanie decyzji, co z jednej strony budzi ogólny respekt zwłaszcza w sytuacji kryzysu czy podczas pracy pod presją nagłych zdarzeń, z drugiej zaś – może skutkować pomijaniem ważnych szczegółów lub faktów. Po podjęciu decyzji zwykle nie zatrzymują się, by jeszcze raz sprawdzić fakty i realia sytuacji. Chętnie podejmują wyzwania, są wymagające zarówno względem siebie jak i innych. Cechuje je pewność siebie i wysokie standardy pracy, dlatego mogą je niecierpliwie osoby, które uważają za mniej kompetentne od siebie, choć w rzeczywistości same mogą mieć mniejsze doświadczenie i kompetencje, niż wskazywałby na to ich pewny siebie styl. Potrafią się skupić, by osiągnąć wymagane wyniki – umiejętnie organizują i przygotowują ludzi do osiągnięcia nawet oddalonych w czasie celów. Mogą wydatkować wiele energii na proces twórczy, najważniejsze, aby wokoło panował porządek, a praca wykonywana była w dobrze zorganizowanym środowisku, w którym istnieją pewne ramy w postaci wyraźnych i określonych wskazówek oraz wytycznych. Przejawiają dużo inicjatywy w każdej dziedzinie życia, ale preferują zajęcia pozwalające na zaspokojenie ich „ducha przedsiębiorczości” w systemie długofalowych otwartych projektów.

♦ Organizacja pracy

Mottem pracy osób o takim temperamencie jest „bądź doskonały we wszystkim”. W swojej pracy skupiają się na przyszłości i określaniu sposobów poprawy obecnego stanu rzeczy. Lubią mieć możliwość wyznaczania i realizowania celów oraz osiągania założeń zgodnie z harmonogramem, terminowo i wydajnie, a także wykorzystywania zdolności organizatorskich do doskonalenia funkcjonowania systemów organizacji. Pewnych trudności może im nastroić realizacja szczegółów projektów oraz wykonywanie zadań o charakterze rutynowym, które mogą chętnie przekazywać innym osobom. Lubią snuć plany na przyszłość i nie mają większych problemów z planowaniem i organizowaniem swoich zajęć czy z zarządzaniem własnym czasem, niemniej może zdarzać im się podejmowanie większej liczby zadań, niż są w stanie zrealizować. Istotna jest dla nich autonomia, różnorodność, intelektualna stymulacja oraz możliwość tworzenia koncepcji. Odczuwają silną potrzebę kompetencji, chętnie generują innowacyjne i logiczne rozwiązania problemów. Są to osoby ambitne i pracowite, które potrafią zachować w perspektywie zarówno cele krótko jak i długoterminowe. Środowisko pracy, jakie tworzą, jest uporządkowane i ambitne.

♦ Podejmowanie decyzji

Jednostki o takim typie osobowości nie mają większych problemów z bezstronnym i logicznym podejmowaniem decyzji – zwykle trudno przekonać je czymś innym, niż logika. Najczęściej kierują się przy tym obiektywną analizą. Potrafią śledzić tok myślenia innych i odtworzyć sposób dojścia do konkluzji. Nawet w sytuacjach trudnych potrafią zachować obiektywizm, bezstronność i zdystansowanie. Ze względu na prawdopodobne małe poświęcanie uwagi szczegółom, mogą jednak nie dostrzegać istotnych faktów i okoliczności. Mogą także podejmować decyzje zbyt szybko, ze względu na pragnienie przejścia do następnego wyzwania lub celu.

CZYNNIKI MOTYWUJĄCE I DEMOTYWUJĄCE W ŚRODOWISKU PRACY

Czynniki motywujące

- ♦ praca w środowisku gwarantującym różnorodność, intelektualną stymulację oraz możliwość tworzenia koncepcji
- ♦ możliwość kierowania i organizowania różnorodnych przedsięwzięć
- ♦ współpraca z osobami, które uważają za logiczne i wydajne
- ♦ środowisko rywalizacyjne, w którym istnieje możliwość porównywania się do innych osób
- ♦ uznanie i uczciwe wynagrodzenie ich dokonań
- ♦ możliwość awansu w ramach organizacji oraz pogłębiania i udowadniania własnych kompetencji
- ♦ możliwość zajmowania się nowymi przedsięwzięciami oraz znajdowania nowych rozwiązań dla złożonych i trudnych problemów

Czynniki demotywujące/stresogenne

- ♦ rutyna, brak zadań wymagających wykorzystania wyobraźni i intuicji
- ♦ sytuacje trudne interpersonalnie
- ♦ rozwój spraw niezgodnie z ich założeniami i wyobrażeniami
- ♦ konieczność zagłębiania się w szczegóły

ZESTAWIENIE PROFILU POTENCJAŁU ZAWODOWEGO Z WYBRANYMI ZADANIAMI NA OBECNIE PIASTOWANYM STANOWISKU³

Pan Artur Siennicki zajmuje aktualnie stanowisko **Regionalnego Kierownika Sprzedaży**.

Biorąc pod uwagę zakres obowiązków na tym stanowisku, można wyróżnić mocne strony reprezentowanego przez niego typu osobowości – ENTJ, (które mogą wspierać go w realizacji zadań) oraz możliwe słabsze strony (które mogą utrudniać realizowanie niektórych zadań lub funkcjonowanie w niektórych sytuacjach zawodowych):

Mocne strony

Umiejętność dostrzegania szerszej perspektywy, całościowego ogarnięcia sytuacji i dostrzegania możliwych skutków działań, umiejętność osadzenia swoich działań w szerszym kontekście – będąca doskonałą podstawą do rozwijania kompetencji związanych z tworzeniem planów i prognoz średnio- i długoterminowych dotyczących rozwoju sprzedaży i dająca dobre podstawy do przyjmowania roli partnera strategicznego wspierającego rozwiązywanie różnych problemów na poziomie strategicznym, globalnym, jak również – w połączeniu z kompetencjami społecznymi – wspierająca rozwój umiejętności związanych z prowadzeniem lub aktywnym uczestnictwem w negocjacjach dotyczących strategicznych zagadnień (np. umów ramowych, ogólnych warunków współpracy, itp.).

Rozwinięta, bogata wyobraźnia, twórczość, umiejętność kreowania wizji – wspierająca generowanie nowych pomysłów, efektywnych rozwiązań czy usprawnień pomysłów istniejących np. w zakresie inicjowania działań wspierających sprzedaż w hurtowniach oraz PSD przez zgłaszanie projektów promocji sprzedażowych.

Zainteresowanie przyszłością i umiejętność prognozowania. Umiejętność zachowywania w pamięci celów długo- i krótko terminowych, wizjonerstwo – które mogą wspierać dążenie do doskonalenia rozwiązań z obszaru sprzedaży, a także przebiegu różnorodnych procesów wewnątrz organizacji.

Naturalne cechy przywódcze, przejmowanie kontroli nad sytuacją, będące podstawą do dobrego organizowania pracy innych osób (w przypadku sprawowania opieki nad zespołem) czy koordynowania pracy specjalistycznych zespołów projektowych np. odpowiedzialnych za tworzenie akcji promocyjnych.

Innowacyjne myślenie i podejście do zadań, nastawienie na zdobywanie wiedzy – wspierające poszukiwanie nowych metod rozwiązywania problemów, sposobów pozyskania i utrzymania klienta czy budowanie wizerunku odpowiednio przygotowanego merytorycznie handlowca.

Zdrowe poczucie własnej wartości, pewność siebie, dążenie do mistrzostwa, ambicja i pracowitość przyczyniające się do budowania wizerunku profesjonalnego handlowca, wspierające umiejętności wykonywania prezentacji handlowych nawet dla większej grupy zainteresowanych.

Przyjmowanie konstruktywnej krytyki bez brania jej do siebie – ułatwiające rozwój relacji i doskonalenie swoich kompetencji.

Komunikatywność, bezpośredniość, uczciwość, umiejętność nawiązywania i podtrzymywania relacji interpersonalnych, a także wpływania na innych – wspierające Badanego w nawiązywaniu oraz utrzymywaniu kontaktów z odbiorcami oferowanych przez firmę produktów, w budowaniu sieci kontaktów, a także w pozyskiwaniu

³ Zestawienia dokonano w oparciu o zakres obowiązków wynikający z *Karty Stanowiska Pracy* obowiązującej w Browar Namysłów Sp. z o.o.

Mocne strony

potrzebnych informacji w toku bezpośrednich spotkań lub rozmów telefonicznych istotnych z punktu widzenia dążenia do realizacji celów sprzedażowych.

Umiejętność krytycznego i obiektywnego spojrzenia na sytuację, umiejętność szybkiego podejmowania decyzji w oparciu o obiektywne, logiczne kryteria i wskaźniki – ułatwiająca wykonywanie zadań polegających na ocenianiu i opiniowaniu przydatności danych rozwiązań lub informacji dla firmy, a także udzielanie konstruktywnej, negatywnej informacji zwrotnej współpracownikom.

Dobre zorganizowanie i zarządzanie sobą w czasie – istotne w kontekście ustalania i realizowania harmonogramu wizyt u klientów firmy oraz ewentualnego organizowania pracy podległego zespołu, dopilnowywania sprawności pracy i terminów.

Zdolność dostrzegania różnych możliwości – ułatwiająca percepcję wielu stron tego samego argumentu lub sprawy np. związanej z poszerzaniem rynku sprzedaży, relacją biznesową z klientem i wspierająca umiejętności przewidywania różnych możliwych scenariuszy działania, a także opracowywania planów awaryjnych.

Możliwe słabsze strony

Tendencja do pomijania szczegółów w pośpiechu podejmowania decyzji – mogąca skutkować pominięciem/ nie dostrzeganiem niektórych bieżących realiów i faktów – większa skuteczność w konstruowaniu ogólnych analiz i przedsięwzięć strategicznych, niż konkretnych rozwiązań operacyjnych, słabsze umiejętności ich uszczegóławiania.

Krytycyzm i onieśmianie innych, zbyt wysokie wymagania. Trudności z podporządkowaniem się władzy, niechęć do przyjmowania rad – mogące przyczyniać się do kształtowania wizerunku osoby dominującej.

Niechęć do zajęć powtarzalnych i rutynowych – mogąca utrudniać realizację zadań np. związanych z koniecznością systematycznego sporządzania wymaganych analiz i zestawień sprzedażowych, miesięcznych raportów dotyczących rynku, produktów, konkurencji działań w PSD, czy załatwiania formalności np. związanych z procesami reklamacyjnymi albo nadzorowania ewidencji komputerowej klientów (prowadzenia bazy danych).

Tendencje rywalizacyjne. Brak zachęcania i przyzwolenia na udział i włączanie się innych – w połączeniu z mogącą występować nadmierną stanowczością w realizacji własnych celów i konfrontacyjnym podejściem oraz chłodną kalkulacją, logiką i krytycznym stanowiskiem, może powodować, iż Pan Artur będzie odbierany jako osoba nieprzystępna, zarówno przez klientów, jak i współpracowników.

Przedkładanie pracy ponad inne dziedziny życia, co w połączeniu z dużą ambicją i dążeniem do mistrzostwa może skutkować podejmowaniem się większej liczby zadań, niż jest się w stanie zrealizować, popadnięciem w pracoholizm i szybszym wypaleniem zawodowym.

Niechęć do wyrażania zachęt, pochwał i przekazywania pozytywnych informacji zwrotnych (mimo szacunku i uznania, jakim darzy osobę i zadanie, które wykonała), wynikająca z bariery, jaką sam może posiadać w związku z przyjmowaniem pochwał – może wpływać na osłabienie morale wśród współpracowników i osób ewentualnie podległych oraz na ich poziom motywacji, a tym samym obniżać efektywność realizowania obowiązku motywowania (ewentualnie podległych) Przedstawicieli Handlowych (w tym PH Dystrybutorów) do uzyskiwania jak najlepszych wyników sprzedażowych.

Brak cierpliwości, wrażliwości na potrzeby i uczucia innych, gdy nie widzi w nich logiki. Słabsze umiejętności

w zakresie aktywnego słuchania – mogące wpływać na efektywność prowadzonych rozmów handlowych, zwłaszcza z klientami, dla których charakterystyczna jest preferencja odczuwania nad myśleniem.

Podjęcie decyzji zbyt pośpiesznie, brak elastyczności w stosunku do raz podjętych decyzji – skutkujące możliwością podjęcia decyzji błędnej, albo sztywnością i dogmatyzmem decyzji oraz irytacją w przypadku konieczności zmiany ustalonego harmonogramu działań np. związanych z wizytami u klientów.

Na podstawie wyników Kwestionariusza można stwierdzić, że Pan Artur posiada predyspozycje do objęcia **stanowiska kierowniczego**, ku któremu może się skłaniać z uwagi na możliwość zajmowania się na nim złożonymi problemami, a także wykorzystywania swojej kreatywności i logiki w procesie tworzenia długoterminowych planów. Dysponuje całościowym oglądem sytuacji, który pozwalać mu będzie na ogólne planowanie i koordynację działań innych, przy wykorzystaniu obiektywnych i logicznych norm. Prawdopodobnie, w przypadku znalezienia się w nowej sytuacji, w sposób naturalny przejmie nad nią kontrolę, a w zarządzaniu będzie prowadził politykę polegającą na wykorzystaniu zalet każdej z osób, bez konieczności radzenia sobie na co dzień z konfliktami międzyludzkimi. Do skuteczności i efektywności kierowania może nie potrzebować bardzo dobrych stosunków z podwładnymi. Jego styl zarządzania może charakteryzować się wysokim poziomem autonomii i niezależności, a swoim podwładnym, od których może wymagać, by byli aktywni, twórczy i umieli bronić własnych poglądów, przekazywać może znaczne kompetencje i uprawnienia.

Wskazówki rozwojowe

Nie istnieją dobre i złe typy osobowości – każdy jest jedyny w swoim rodzaju, niemniej, aby w sposób bardziej pełny funkcjonować w świecie zawodowym, warto wykorzystywać zróżnicowane zachowania adekwatne do sytuacji, w jakiej się znajdujemy (nawet te zachowania, których nie preferujemy). Z tego względu warto, aby Pan Artur skupił się na rozwoju umiejętności takich, jak:

- ◆ koncentrowanie się na zadaniu do wykonania i ukierunkowywanie na jego realizację współpracowników;
- ◆ motywowanie innych do wykonania zadania na czas i z zachowaniem wysokiego poziomu jakości;
- ◆ wykorzystywanie swoich umiejętności analitycznych i obiektywnej krytyki do rozwiązywania problemu;
- ◆ podejmowanie ważnych decyzji z uwzględnieniem szczegółów danej sytuacji i nie unikanie tych informacji, które wydają się „nużące”;
- ◆ podejmowanie decyzji poprzedzonych choćby krótką chwilą zastanowienia;
- ◆ uwzględnianie opinii innych w procesie planowania kierunku działania i wpływu swoich opinii, poglądów na odczucia innych ludzi;
- ◆ podejmowanie decyzji w oparciu o wcześniej uzyskane szczegółowe informacje, które pozwalają na wybór trafniejszych działań;
- ◆ aktywne słuchanie podczas rozmów z różnymi ludźmi;
- ◆ powstrzymywanie się od automatycznego krytykowania i wyrażanie słownych zachęt lub pochwał w kontekście dobrych wyników osiąganych przez innych podczas wspólnego wykonywania zadań;

- ♦ realizowanie zadań z uwzględnieniem poszczególnych etapów oraz świadomością celu do osiągnięcia;
- ♦ rozwijanie hobby i pasji niezwiązanych ze sferą zawodową.