

# Narzędzia diagnostyczne wchodzące w skład aplikacji metodaplanet.pl

w ramach projektu „Skrzydła dla innowacji przyszłością dojrzałej edukacji”  
[numer projektu: WND-POWR.04.01.00-00-I030/1]  
realizowanego w ramach  
Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój  
Oś Priorytetowa IV Innowacje społeczne i współpraca ponadnarodowa

Innowator	<b>Agencja Analiz i Doradztwa Personalnego. Psychological Solutions Group. Remigiusz Koc</b>
Numer umowy o powierzenie grantu	<b>20/GRSin/ZGD/2017</b>
Tytuł wniosku	<b>Metoda Planet - inteligentny system diagnozy profilu kompetencyjnego w procesie wsparcia kształcenia ustawicznego osób dorosłych powyżej 25 roku życia, pracujących w mikro i małych przedsiębiorstwach</b>
ID wniosku (nr formularza)	<b>05/I/4.2/ZGD/SZCZECIN</b>

**SKALA 1. MOTYWACJA/AUTOMOTYWACJA**

**MOTUS**

**Pozycje podkreślone mają punktację odwróconą.**

**Wewnętrzna motywacja do pracy (1-10)**

**Zewnętrzna motywacja do pracy (11-20)**

1. Zazwyczaj odczuwam ekscytację płynącą z realizacji celów.	0 1 2 3 4 5 6
2. Zazwyczaj wykonuję zadania w sposób energiczny.	0 1 2 3 4 5 6
3. Lubię wykonywać ważne dla mnie zadania, ponieważ wtedy doświadczam wielu pozytywnych emocji.	0 1 2 3 4 5 6
<b>4. Jeśli wygrałbym na loterii siedmiocyfrową kwotę, na pewno zrezygnował(a)bym z pracy.</b>	0 1 2 3 4 5 6
5. Aktywność jest dla mnie źródłem przyjemności.	0 1 2 3 4 5 6
<b>6. Większość działań, które wykonuję na co dzień, kompletnie mnie nie interesuje.</b>	0 1 2 3 4 5 6
7. Uważam, że zadania mogą mieć wartość samą w sobie.	0 1 2 3 4 5 6
8. Kiedy robię postępy w jakiejś dziedzinie, czuję wzrost moich chęci do działania.	0 1 2 3 4 5 6
9. Bardzo lubię wykonywać zadania, które są zgodne z moimi wartościami.	0 1 2 3 4 5 6
10. Robienie postępów w pracy sprawia, że chcę dawać z siebie jeszcze więcej.	0 1 2 3 4 5 6
11. Mam ochotę wykonywać głównie takie zadania, które są dla mnie źródłem korzyści.	0 1 2 3 4 5 6
<b>12. Własny rozwój jest dla mnie ważniejszy od pieniędzy.</b>	0 1 2 3 4 5 6
13. Nabywanie nowych umiejętności ma sens tylko wtedy, gdy są one źródłem konkretnych korzyści.	0 1 2 3 4 5 6
14. Chęć zysku jest dla mnie bardzo ważnym powodem działania.	0 1 2 3 4 5 6
15. Pochwały, pozytywne opinie innych na mój temat bardzo skutecznie motywują mnie do działania.	0 1 2 3 4 5 6
16. Presja ze strony innych pobudza mnie do działania silniej, niż sama możliwość zmierzenia się z wyzwaniem.	0 1 2 3 4 5 6
17. Praca jest dla mnie przede wszystkim sposobem na zapewnienie bytu i pieniędzy na moje potrzeby.	0 1 2 3 4 5 6

18. Oceny ze strony innych decydują o tym, jak bardzo chce mi się pracować.	0 1 2 3 4 5 6
19. Bardzo lubię działać, gdy ktoś inny mi powie, co mam robić.	0 1 2 3 4 5 6
<b>20. Istnieje wiele innych sposobów zmotywowania mnie, niż wysoka premia lub nagroda finansowa.</b>	0 1 2 3 4 5 6

## SKALA 2. PODMIOTOWE I SYTUACYJNE UWARUNKOWANIA UCZENIA SIĘ

### SCIENTIA

#### Nastawienie na rozwój (1 – 10)

#### Odporność na czynniki rozprasające (11 – 20)

#### Ocena możliwości rozwojowych w firmie (21 – 30)

1. Jestem w stanie rozwijać swoje kompetencje, jeśli włożę w to odpowiednio dużo pracy.	0 1 2 3 4 5 6
2. Kiedy sprawy zawodowe idą nie po mojej myśli, koncentruję się na nowych wyzwaniach.	0 1 2 3 4 5 6
3. Bez względu na mój obecny poziom inteligencji, mogę stać się jeszcze mądrzejszą osobą.	0 1 2 3 4 5 6
<b>4. Niektórzy rodzą się geniuszami, a inni nie – sama praca nad sobą nie wystarczy.</b>	0 1 2 3 4 5 6
<b>5. Często bardzo chcę coś osiągnąć, ale niewiele robię w tym kierunku.</b>	0 1 2 3 4 5 6
6. Moje wysiłki mają sens nawet wtedy, gdy zostaną negatywnie ocenione.	0 1 2 3 4 5 6
7. Trening czyni mistrza także w sferze zawodowej.	0 1 2 3 4 5 6
8. Jestem osobą, która lubi pokonywać własne ograniczenia.	0 1 2 3 4 5 6
<b>9. Mam poczucie, że jeśli poniosę porażkę, inni zyskają nade mną przewagę.</b>	0 1 2 3 4 5 6
10. Chcę rozwijać swoje talenty.	0 1 2 3 4 5 6
11. Kiedy skupiam się na wykonaniu zadania, nie zwracam uwagi na otoczenie.	0 1 2 3 4 5 6
12. Bardzo trudno jest mnie rozproszyć.	0 1 2 3 4 5 6
<b>13. Zbyt często zwracam uwagę na nieistotne szczegóły.</b>	0 1 2 3 4 5 6
14. Unikam prowadzenia rozmów, które odciągają mnie od moich obowiązków.	0 1 2 3 4 5 6

<b>15. Hałas wyraźnie obniża jakość wykonywanych przeze mnie zadań.</b>	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
<b>16. Gdybym mógł (mogła) pracować w spokojnych warunkach, moja praca byłaby bardziej wydajna.</b>	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
<b>17. Bardzo się irytuję, gdy rozmowy współpracowników przeszkadzają mi w wykonywaniu zadań.</b>	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
<b>18. Nowe procedury utrudniają moją pracę.</b>	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
<b>19. Korzystanie z prywatnego telefonu obniża jakość mojej pracy.</b>	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
20. Bez względu na to, co dzieje się w otoczeniu, potrafię całkowicie skoncentrować się na wykonaniu zadania.	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
21. Moja firma stwarza realne możliwości awansu.	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
22. Mogę otwarcie rozmawiać z przełożonymi o moich aspiracjach zawodowych.	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
23. Firma robi wszystko, aby pracownicy mogli się rozwijać.	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
<b>24. Nie mam szans na awans w tej firmie, niezależnie od moich starań.</b>	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
25. Firma spełnia oczekiwania w kwestii wspierania mojego rozwoju zawodowego.	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
26. Firma umożliwi mi korzystanie ze wsparcia osób bardziej doświadczonych.	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
27. W mojej pracy mam możliwość udziału w szkoleniach.	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
<b>28. Uważam, że aktualna praca mnie nie rozwija.</b>	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
29. Dobrze oceniam politykę szkoleniową mojej firmy.	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>
30. Możliwości rozwojowe jakie daje mi firma, są dopasowane do moich potrzeb i aspiracji.	<b>0 1 2 3 4 5 6</b>

### SKALA 3. INTELIGENCJA SPOŁECZNA I EMOCJONALNA

#### COR

#### Samoświadomość 1 – 10

#### Samoregulacja 11 – 20

#### Umiejętności społeczne 21 - 30

1. Z łatwością potrafię dostrzec sposób, w jaki emocje wpływają na moją pracę.	0 1 2 3 4 5 6
2. Mam jasny obraz moich mocnych i słabych stron.	0 1 2 3 4 5 6
<b>3. Nie widzę konkretnych obszarów do pracy nad sobą.</b>	0 1 2 3 4 5 6
4. Uważam się za osobę, która potrafi wyciągać konstruktywne wnioski z dotychczasowych doświadczeń.	0 1 2 3 4 5 6
5. Doskonale wiem, na czym mi zależy w pracy.	0 1 2 3 4 5 6
6. Potrafię określić najważniejsze dla mnie wartości i postępować zgodnie z nimi.	0 1 2 3 4 5 6
<b>7. Często nie potrafię nazwać emocji, których doświadczam w pracy.</b>	0 1 2 3 4 5 6
8. Potrafię podejmować trudne decyzje, nawet jeśli nie spełniają oczekiwań innych.	0 1 2 3 4 5 6
9. Wykazuję otwartość na konstruktywną krytykę ze strony współpracowników.	0 1 2 3 4 5 6
10. Mam łatwość w żartowaniu z siebie.	0 1 2 3 4 5 6
11. Potrafię wzbudzać w sobie pożądane emocje.	0 1 2 3 4 5 6
<b>12. Jeśli doświadczam nieprzyjemnych odczuć, staram się zaprzeczyć ich istnieniu.</b>	0 1 2 3 4 5 6
13. Staram się traktować innych w taki sposób, w jaki chciał(a)bym być traktowany(a).	0 1 2 3 4 5 6
14. Potrafię szybko przystosować się do nagłej i niespodziewanej sytuacji.	0 1 2 3 4 5 6
15. Wykazuję otwartość na nowe pomysły i rozwiązania.	0 1 2 3 4 5 6
16. Potrafię odnaleźć w sobie siłę nawet w najtrudniejszych chwilach.	0 1 2 3 4 5 6
<b>17. Na co dzień mam trudności z utrzymaniem spokojnego nastroju.</b>	0 1 2 3 4 5 6
<b>18. Często nie radzę sobie z silnymi emocjami.</b>	0 1 2 3 4 5 6
19. Z reguły dobrze radzę sobie z braniem na siebie odpowiedzialności.	0 1 2 3 4 5 6
20. Na co dzień odczuwam spokój.	0 1 2 3 4 5 6

21. Potrafię pełnić rolę pośrednika w różnych sporach oraz pomagać w ich przezwyciężaniu.	0 1 2 3 4 5 6
22. Kiedy istnieje taka potrzeba potrafię skoordynować działania grupy.	0 1 2 3 4 5 6
<b>23. Nie potrafię inspirować innych ludzi do działania.</b>	0 1 2 3 4 5 6
24. Potrafię rozładować napiętą atmosferę.	0 1 2 3 4 5 6
25. Zachęcam innych do dyskusji i otwartej wymiany poglądów	0 1 2 3 4 5 6
26. Potrafię całkowicie zakwestionować istniejący stan rzeczy i zaproponować sposób jego zmiany.	0 1 2 3 4 5 6
27. Widzę w sobie osobę będącą orędownikiem zmian.	0 1 2 3 4 5 6
<b>28. Najczęściej nie mam ochoty rozmawiać z innymi ludźmi.</b>	0 1 2 3 4 5 6
29. Czasami brakuje mi elastyczności w kontaktach z innymi.	0 1 2 3 4 5 6
30 Nie jestem osobą, która chciałaby przewodzić grupie ludzi.	0 1 2 3 4 5 6

#### SKALA 4. RADZENIE SOBIE ZE STRESEM

##### *PAVOR*

1. Radzenie sobie skoncentrowane na zadaniu (1 – 10)
2. Radzenie sobie skoncentrowane na emocjach (11 – 20)
3. Radzenie sobie skoncentrowane na unikaniu (21 – 30)

1. Kiedy pojawia się problem, staram się zmienić mój sposób myślenia w celu rozwiązania go.	0 1 2 3 4 5 6
<b>2. Uważam, że każdy problem w końcu sam się jakoś rozwiąże.</b>	0 1 2 3 4 5 6
3. Pokonywanie kolejnych trudności zawodowych jest dla mnie źródłem satysfakcji.	0 1 2 3 4 5 6
4. Dokładnie analizuję problem, aby wybrać najlepsze strategie uporania się z nim.	0 1 2 3 4 5 6
5. Aktywnie poszukuję informacji przydatnych w pokonywaniu trudności.	0 1 2 3 4 5 6
6. Uważam, że jeśli nie zadbam o rozwiązanie problemu, to nikt nie zrobi tego za mnie.	0 1 2 3 4 5 6
7. Szczegółowo zastanawiam się nad sposobami rozwiązania napotkanych problemów.	0 1 2 3 4 5 6
8. Potrafię świadomie zmienić swoje zachowanie w celu pokonania trudności.	0 1 2 3 4 5 6

9. Nadaję kierunek moim działaniom, w celu poradzenia sobie z problemem.	0 1 2 3 4 5 6
<b>10. Najczęściej problemy działają na mnie tak silnie, że nawet nie mam siły myśleć o ich rozwiązywaniu.</b>	0 1 2 3 4 5 6
11. Czasami problemy mnie paraliżują.	0 1 2 3 4 5 6
12. Kiedy doświadczę czegoś przykrego, zastanawiam się, dlaczego musiało to spotkać akurat mnie.	0 1 2 3 4 5 6
13. Boję się, że w moim życiu pojawią się kolejne problemy.	0 1 2 3 4 5 6
14. Długo zastanawiam się nad tym, co mnie spotkało.	0 1 2 3 4 5 6
15. Sytuacje problemowe wywołują u mnie uczucie przygnębienia.	0 1 2 3 4 5 6
16. Często czuję złość, kiedy w pracy pojawiają się nieprzewidziane trudności.	0 1 2 3 4 5 6
<b>17. Unikam koncentrowania się na emocjach w sytuacji problemowej.</b>	0 1 2 3 4 5 6
<b>18. Staram się nie myśleć o tym jakie uczucia wywołał we mnie problem.</b>	0 1 2 3 4 5 6
19. Jeśli moja praca zostaje źle oceniona, zazwyczaj zamykam się w sobie.	0 1 2 3 4 5 6
20. Stres powoduje u mnie wielką niepewność siebie.	0 1 2 3 4 5 6
21. Kiedy pojawi się problem, zajmuję się czymś innym, aby o nim nie myśleć.	0 1 2 3 4 5 6
22. Kiedy sytuacja wywoła u mnie stres, wychodzę ze znajomymi żeby się zrelaksować.	0 1 2 3 4 5 6
<b>23. Nie podejmuję żadnych działań, dopóki nie przeanalizuję problemu.</b>	0 1 2 3 4 5 6
24. Jedzenie pozwala mi zredukować napięcie związane z problemami.	0 1 2 3 4 5 6
25. Wyobrażam sobie, że tak naprawdę ta sytuacja się nie wydarzyła.	0 1 2 3 4 5 6
26. Kiedy odczuwam stres, wchodzę do świata mojej wyobraźni.	0 1 2 3 4 5 6
27. Czasami problemy powodują, że organizuję sobie nieplanowany wypoczynek.	0 1 2 3 4 5 6
28. Odciągam od siebie myśli związane z tym, co mnie trapi.	0 1 2 3 4 5 6
29. Fantazjuję o pozytywnych scenariuszach rozwiązania problemu.	0 1 2 3 4 5 6
30. Wyobrażam sobie, że trudna sytuacja nie wydarzyła się naprawdę.	0 1 2 3 4 5 6

**SKALA 5. UMIEJĘTNOŚCI ORGANIZACJI PRACY WŁASNEJ I ZARZĄDZANIA  
PROJEKTAMI**

*NAZWA PLANETY: TEMPUS*

- 1. Zarządzanie sobą w czasie 1 - 10**
- 2. Ogólne predyspozycje do zarządzania projektami 11 - 20**

1. Planuję z wyprzedzeniem czynności do wykonania następnego dnia.	0 1 2 3 4 5 6
2. Efektywnie wyznaczam sobie krótko- i długoterminowe cele.	0 1 2 3 4 5 6
3. Jestem osobą mającą silną wolę.	0 1 2 3 4 5 6
<b>4. Często mam trudności z określeniem priorytetu zadań do wykonania.</b>	0 1 2 3 4 5 6
5. Jestem osobą świetnie zorganizowaną.	0 1 2 3 4 5 6
<b>6. Często nie udaje mi się zrealizować założonych celów.</b>	0 1 2 3 4 5 6
7. Dążę do wykonywania zadań przed nadejściem wyznaczonego terminu.	0 1 2 3 4 5 6
<b>8. Uważam, że marnuję zbyt wiele czasu na niepotrzebne czynności.</b>	0 1 2 3 4 5 6
9. Jeśli coś sobie postanowię, realizuję to w sposób zgodny z wcześniej założonym harmonogramem.	0 1 2 3 4 5 6
10. Potrafię bez trudu określić, ile czasu poświęcam na wykonywanie określonych czynności w ciągu dnia.	0 1 2 3 4 5 6
11. Bardzo łatwo znajduję wspólny język ze współpracownikami lub klientami.	0 1 2 3 4 5 6
12. Potrafię skutecznie motywować moich współpracowników.	0 1 2 3 4 5 6
13. Z łatwością dostosowuję się do nowych, nieprzewidzianych sytuacji.	0 1 2 3 4 5 6
14. Okazuję lojalność osobom, z którymi współpracuję.	0 1 2 3 4 5 6
15. Uważam, że współpraca jest zazwyczaj bardziej efektywna od rywalizacji.	0 1 2 3 4 5 6
16. Staram się skracać dystans z osobami, z którymi współpracuję.	0 1 2 3 4 5 6
<b>17. Nie lubię narzuconych z góry terminów.</b>	0 1 2 3 4 5 6
<b>18. Uważam, że ludzie z natury są leniwi i niechętni do współpracy.</b>	0 1 2 3 4 5 6
19. Posiadam doświadczenie w zarządzaniu projektami.	0 1 2 3 4 5 6
<b>20. Obawiam się odpowiedzialności związanej z podejmowaniem decyzji.</b>	0 1 2 3 4 5 6

## SKALA 6. TWÓRCZOŚĆ I INNOWACYJNOŚĆ

### NAZWA PLANETY – INGENIOSUS

#### 1. Otwartość 1 - 10

#### 2. Dogmatyzm 11 - 20

#### 3. Rozwiązywanie problemów 21 - 30

1. Posiadam łatwość w przyswajaniu nowych informacji.	0 1 2 3 4 5 6
<b>2. Nie chcę poznawać innych punktów widzenia w sprawach, które są dla mnie ważne.</b>	0 1 2 3 4 5 6
3. Potrafię przejawiać krytyczny stosunek do powszechnie przyjmowanych zasad i wartości.	0 1 2 3 4 5 6
4. Moje fantazje i emocje pomagają mi w podejmowaniu decyzji.	0 1 2 3 4 5 6
5. Mam wiele zainteresowań.	0 1 2 3 4 5 6
6. Często odczuwam potrzebę nowości w moim życiu.	0 1 2 3 4 5 6
7. Aktywnie poszukuję bodźców, które dają mi energię do działania.	0 1 2 3 4 5 6
8. Zwracam uwagę na estetykę otoczenia.	0 1 2 3 4 5 6
9. Lubię pozyskiwać informacje niezwiązane z moją branżą.	0 1 2 3 4 5 6
<b>10. Koncentruję się na rozwijaniu bardzo wąskich zainteresowań.</b>	0 1 2 3 4 5 6
11. Nie zastanawiam się nad tym, co już wiem.	0 1 2 3 4 5 6
12. Mam swoje poglądy i nie zamierzam ich zmieniać.	0 1 2 3 4 5 6
13. Uważam, że każda sytuacja jest czarno-biała.	0 1 2 3 4 5 6
14. Irytują mnie współpracownicy w sposób zawiły podchodzący do swoich zadań.	0 1 2 3 4 5 6
15. Uważam, że świat funkcjonuje na prostych i zrozumiałych zasadach.	0 1 2 3 4 5 6
16. Bezgranicznie ufam osobom, które traktuję jako autorytety.	0 1 2 3 4 5 6
<b>17. Lubię poznawać nawet takie opinie, z którymi się nie zgadzam.</b>	0 1 2 3 4 5 6
<b>18. Uważam, że człowiek uczy się przez całe życie.</b>	0 1 2 3 4 5 6
19. Pozyskuję jedynie takie informacje, które są przydatne dla mojego życia zawodowego.	0 1 2 3 4 5 6

20. Bardzo zależy mi na przekonywaniu innych do moich racji.	0 1 2 3 4 5 6
21. Potrafię wymyślić oryginalne rozwiązania różnych problemów.	0 1 2 3 4 5 6
22. Kiedy pojawia się problem, zaczynam od określenia jego wszystkich aspektów i wskazania tych najbardziej istotnych.	0 1 2 3 4 5 6
<b>23. W rozwiązywaniu problemów sięgam wyłącznie po sprawdzone metody.</b>	0 1 2 3 4 5 6
24. Aktywnie poszukuję informacji mających na celu głębsze zrozumienie sytuacji.	0 1 2 3 4 5 6
25. Spoglądam na sytuację problemową z różnych punktów widzenia.	0 1 2 3 4 5 6
26. Do każdego problemu podchodzę indywidualnie.	0 1 2 3 4 5 6
<b>27. Uważam, że każdy problem posiada jedno rozwiązanie, do którego trzeba dotrzeć w odpowiedni sposób.</b>	0 1 2 3 4 5 6
28. Tworzę wiele kombinacji elementów problemu w celu odnalezienia satysfakcjonujących rozwiązań.	0 1 2 3 4 5 6
29. Podczas rozwiązywania problemów staram się zadawać sobie jak najwięcej pytań z nimi związanych.	0 1 2 3 4 5 6
30. Z łatwością dostrzegam podobieństwa i różnice pomiędzy różnymi elementami związanymi z problemem.	0 1 2 3 4 5 6

## SKALA 7. PRACA ZESPOŁOWA

*NAZWA PLANETY – TURMA*

**Tendencje rywalizacyjne 1 – 10**

**Tendencje kooperacyjne 11 – 20**

**Afektywne przywiązanie do organizacji 21 - 30**

1. Porównuję moje wyniki z wynikami współpracowników.	0 1 2 3 4 5 6
2. Chcę być najlepszym pracownikiem w firmie.	0 1 2 3 4 5 6
3. Większość współpracowników chciałaby być lepsza ode mnie.	0 1 2 3 4 5 6
<b>4. Nie mam potrzeby udowadniania swoich kompetencji przed innymi.</b>	0 1 2 3 4 5 6
5. Moja kariera zawodowa jest ciągłą rywalizacją.	0 1 2 3 4 5 6
<b>6. Bycie lepszym od innych nie jest dla mnie celem.</b>	0 1 2 3 4 5 6
7. Ważne dla mnie jest, aby moje pomysły były realizowane częściej, niż pomysły współpracowników.	0 1 2 3 4 5 6
8. Uważam, że jeśli za bardzo zaufam moim współpracownikom, mogą to wykorzystać przeciwko mnie.	0 1 2 3 4 5 6

9. Osiągnięcie moich celów zawodowych jest dla mnie ważniejsze od budowania relacji ze współpracownikami.	0 1 2 3 4 5 6
10. Konflikty w pracy są dla mnie okazją do zbudowania swojej pozycji w firmie.	0 1 2 3 4 5 6
11. Współpraca jest dla mnie ważną wartością życiową.	0 1 2 3 4 5 6
<b>12. Wolę samodzielne wykonywanie zadań od pracy zespołowej.</b>	0 1 2 3 4 5 6
13. Konsultowanie różnych punktów widzenia prowadzi do generowania lepszych rozwiązań.	0 1 2 3 4 5 6
14. Wspólne omawianie rozwiązań pozwala na głębsze poznanie ograniczeń problemu.	0 1 2 3 4 5 6
15. Efektywna współpraca zespołowa przekłada się na lepszą atmosferę w firmie.	0 1 2 3 4 5 6
16. Uważam, że zespół jest w stanie wypracować większy efekt od sumy wkładów poszczególnych członków.	0 1 2 3 4 5 6
17. Cele zespołowe są dla mnie ważniejsze od indywidualnych.	0 1 2 3 4 5 6
18. Czuję się osobą odpowiedzialną za wyniki osiągnięte przez moją firmę.	0 1 2 3 4 5 6
19. Potrafię cieszyć się sukcesami współpracowników.	0 1 2 3 4 5 6
<b>20. Wspólne dyskusje spowalniają tworzenie rozwiązań.</b>	0 1 2 3 4 5 6
21. Aktualna praca spełnia moje aspiracje.	0 1 2 3 4 5 6
22. Firma pozwala mi realizować ważne dla mnie wartości	0 1 2 3 4 5 6
23. Czuję satysfakcję z wykonywanej pracy.	0 1 2 3 4 5 6
24. Doświadczenia zebrane w firmie podniosły jakość mojego życia zawodowego.	0 1 2 3 4 5 6
25. Silnie identyfikuję się z moją firmą.	0 1 2 3 4 5 6
26. Chcę być osobą zaangażowaną w omawianie bieżących spraw związanych z funkcjonowaniem firmy.	0 1 2 3 4 5 6
<b>27. Pracuję w tej firmie z przymusu.</b>	0 1 2 3 4 5 6
28. Zazwyczaj do pracy przychodzę z wielką chęcią.	0 1 2 3 4 5 6
29. Czuję, że doświadczam realnego wsparcia ze strony firmy.	0 1 2 3 4 5 6
30. Mam poczucie, że efekty mojej pracy są zauważane i doceniane.	0 1 2 3 4 5 6

## SKALA 8. PODEJMOWANIE DECYZJI

### NAZWA PLANETY – DECISIO

#### Refleksyjność w podejmowaniu decyzji 1 – 10

1. Ufam swojej intuicji, gdy chodzi o sprawy zawodowe.	0 1 2 3 4 5 6
2. Zwykle nie podejmuję błędnych decyzji.	0 1 2 3 4 5 6
3. Dokładna analiza sytuacji pozwala mi znacząco zmniejszyć prawdopodobieństwo popełnienia błędów w pracy.	0 1 2 3 4 5 6
4. Moje decyzje są głównie racjonalne.	0 1 2 3 4 5 6
5. Unikam pośpiesznego podejmowania decyzji dotyczących mojej pracy.	0 1 2 3 4 5 6
6. Emocje nie mają wpływu na decyzje, które podejmuję w pracy.	0 1 2 3 4 5 6
7. Nawet jeśli rozwiązanie problemu wydaje się oczywiste, lepiej jest się nad nim wnikliwie zastanowić.	0 1 2 3 4 5 6
8. Wstrzymywanie się z podjęciem decyzji wywołuje u mnie napięcie i niepotrzebny stres.	0 1 2 3 4 5 6
9. Uważam, że pierwsza decyzja jest zwykle najlepsza.	0 1 2 3 4 5 6
10. Im większa liczba potrzebnych danych, tym większa szansa na podjęcie właściwej decyzji.	0 1 2 3 4 5 6

## SKALA 9. REAGOWANIE NA SYTUACJE TRUDNE I KONFLIKTOWE

### NAZWA PLANETY – CONFLICTUS

1. Konkurencja 1 - 10

2. Unikanie 11 – 20

3. Kompromis 21 – 30

4. Łagodzenie 31 – 40

5. Kooperacja 41 - 50

1. Traktuję konflikty jako gry, których celem jest wygrywanie z innymi.	0 1 2 3 4 5 6
2. Moja przegrana w konflikcie oznacza wygraną innej osoby.	0 1 2 3 4 5 6

3. Jestem w stanie sięgnąć po wszystkie możliwe środki, aby być stroną wygraną.	0 1 2 3 4 5 6
<b>4. Nie traktuję konfliktu jako okazji do pokonania innych.</b>	0 1 2 3 4 5 6
5. Dzięki walce w konflikcie mogę chronić swoją samoocenę.	0 1 2 3 4 5 6
<b>6. Nie ma znaczenia kto jest stroną wygraną. Ważne jest rozwiązanie konfliktu.</b>	0 1 2 3 4 5 6
7. Konflikt jest dla mnie okazją do pokazania swojej siły.	0 1 2 3 4 5 6
8. Zrobię wszystko, aby udowodnić innym swoją rację.	0 1 2 3 4 5 6
9. Jeśli przyznam innym rację, mój autorytet osłabnie.	0 1 2 3 4 5 6
10. Chcę, aby to moje pomysły rozwiązania konfliktu były wybierane przez kierownictwo.	0 1 2 3 4 5 6
11. Konflikty powodują u mnie bardzo silne napięcie emocjonalne.	0 1 2 3 4 5 6
<b>12. Każda próba rozwiązania konfliktu jest lepsza od unikania go.</b>	0 1 2 3 4 5 6
13. Kiedy pojawia się konflikt robię wszystko, aby mnie nie dotyczył.	0 1 2 3 4 5 6
14. Szybko się wycofuję z sytuacji konfliktowych.	0 1 2 3 4 5 6
15. Uważam, że konflikty są z natury złe.	0 1 2 3 4 5 6
16. Czuję się źle, kiedy jestem jedną ze stron konfliktu.	0 1 2 3 4 5 6
17. Jeśli to możliwe, wychodzę z miejsca, w którym ma miejsce konflikt.	0 1 2 3 4 5 6
18. Wolę poczekać, aż konflikt sam się rozwiąże.	0 1 2 3 4 5 6
19. Wolę ignorowanie od bezpośredniej konfrontacji.	0 1 2 3 4 5 6
<b>20. Konflikty mogą być korzystne.</b>	0 1 2 3 4 5 6
21. Uważam, że nie wszystko może wyglądać tak, jakbyśmy tego chcieli.	0 1 2 3 4 5 6
22. W rozwiązywaniu konfliktów uwzględniam interesy wszystkich stron.	0 1 2 3 4 5 6
23. Uważam, że konflikty mogą być rozwiązywane efektywniej, kiedy ludzie wyrażą chęć rezygnacji z części swoich interesów.	0 1 2 3 4 5 6
24. Podczas konfliktu każda ze stron musi coś wygrać i coś stracić.	0 1 2 3 4 5 6
25. Podczas rozwiązywania konfliktów koncentruję się na realnych i wykonalnych rozwiązaniach.	0 1 2 3 4 5 6
26. Okazuję zrozumienie dla potrzeb pozostałych stron konfliktu.	0 1 2 3 4 5 6
<b>27. Nie chcę rezygnować z moich potrzeb na rzecz rozwiązania sytuacji konfliktowej.</b>	0 1 2 3 4 5 6
28. Rozwiązanie konfliktu powinno zawierać częściowe zaspokojenie interesów wszystkich stron.	0 1 2 3 4 5 6

29. Kiedy pojawia się konflikt, szukam wspólnej płaszczyzny porozumienia.	0 1 2 3 4 5 6
30. Przy rozwiązywaniu konfliktu najlepiej jest, gdy korzyści i straty są równe dla wszystkich stron.	0 1 2 3 4 5 6
31. Często przyjmuję żądania strony przeciwnej, aby rozwiązać konflikt.	0 1 2 3 4 5 6
32. Stosunki z innymi cenię wyżej od moich interesów w sytuacji konfliktu.	0 1 2 3 4 5 6
33. Obawiam się o to, że konflikt spowoduje moje osamotnienie.	0 1 2 3 4 5 6
34. Trudne sytuacje zawsze grożą utratą dobrych relacji z innymi.	0 1 2 3 4 5 6
35. W sytuacji konfliktu poddaję się nawet wtedy, gdy mam rację.	0 1 2 3 4 5 6
<b>36. Nie mam powodu do tłumienia moich potrzeb w sytuacji konfliktu.</b>	0 1 2 3 4 5 6
37. Zrobię wszystko, aby załagodzić konflikt.	0 1 2 3 4 5 6
38. Konflikt całkowicie psuje atmosferę zespołową.	0 1 2 3 4 5 6
39. Jestem osobą, która jest skłonna ulec, aby uratować dobry klimat w firmie.	0 1 2 3 4 5 6
<b>40. Rozwiązanie konfliktu jest ważniejsze od dbania o relacje z innymi.</b>	0 1 2 3 4 5 6
41. Zawsze wyrażam wolę zaakceptowania interesów wszystkich stron konfliktu, bez rezygnowania z własnych.	0 1 2 3 4 5 6
42. Uważam, że zawsze można znaleźć rozwiązanie satysfakcjonujące obie strony konfliktu.	0 1 2 3 4 5 6
43. Dokładnie analizuję wszystkie aspekty konfliktu, aby wypracować rozwiązanie sprawiedliwe dla wszystkich stron.	0 1 2 3 4 5 6
44. Otwarte komunikowanie się jest kluczem do wypracowania właściwego rozwiązania sporu.	0 1 2 3 4 5 6
45. Uważam, że wspólne wypracowanie rozwiązania wzmacnia więzi pomiędzy skłóconymi stronami.	0 1 2 3 4 5 6
<b>46. Współpraca podczas rozwiązywania konfliktów nie działa w praktyce.</b>	0 1 2 3 4 5 6
<b>47. Tylko ja mogę zadbać o swój interes.</b>	0 1 2 3 4 5 6
48. Uważam, że angażując wszystkie strony konfliktu, możemy głębiej poznać przyczyny problemu.	0 1 2 3 4 5 6
49. Czuję dumę, gdy skomplikowane konflikty w pracy są rozwiązywane z korzyścią dla wszystkich stron.	0 1 2 3 4 5 6
50. Nawet jeśli nie istnieje idealne rozwiązanie konfliktu, warto go poszukiwać.	0 1 2 3 4 5 6

## SKALA 10. KOMPETENCJE KOMUNIKACYJNE

### NAZWA PLANETY – COMMUNICATIO

#### 1. Asertywność

#### 2. Wywieranie wpływu

1. Potrafię okazywać stanowczość bez stosowania przemocy i gróźb.	0 1 2 3 4 5 6
2. Wyznaczam innym jasne granice w kontaktach ze mną.	0 1 2 3 4 5 6
3. Potrafię otwarcie mówić o moich odczuciach.	0 1 2 3 4 5 6
<b>4. Kiedy coś nie idzie po mojej myśli, często krzyczę na innych.</b>	0 1 2 3 4 5 6
5. Uważam, że komunikowanie się wymaga szacunku dla rozmówcy.	0 1 2 3 4 5 6
<b>6. Często nie potrafię otwarcie wyrazić swojego zdania.</b>	0 1 2 3 4 5 6
7. Każdy powinien mieć możliwość wypowiedzenia własnego zdania, o ile nie obraża innych.	0 1 2 3 4 5 6
8. Potrafię odmawiać innym w taki sposób, aby mimo wszystko czuli się docenieni.	0 1 2 3 4 5 6
9. Koncentruję uwagę na rozmówcy i odnoszę się do jego słów podczas rozmowy.	0 1 2 3 4 5 6
10. Otwarta konfrontacja różnych punktów widzenia jest świetną okazją do zwalczania mętnej atmosfery w firmie.	0 1 2 3 4 5 6
11. Interesuję się technikami wpływu społecznego.	0 1 2 3 4 5 6
<b>12. Nie myślę o wywieraniu wpływu na innych ludzi.</b>	0 1 2 3 4 5 6
13. Często przekonuję innych do moich racji.	0 1 2 3 4 5 6
14. Uważam, że sprawdził(a)bym się w roli firmowego negocjatora.	0 1 2 3 4 5 6
15. Zaangażowanie kogoś w rozmowę zwiększa szansę na przekonanie go do czegoś.	0 1 2 3 4 5 6
16. Mam łatwość w zaciekawianiu innych ludzi poprzez rozmowę.	0 1 2 3 4 5 6
17. Zazwyczaj dobrze sobie radzę z oporem rozmówcy.	0 1 2 3 4 5 6
18. Potrafię przekonać kierownictwo do moich inicjatyw.	0 1 2 3 4 5 6
19. Aktywnie pozyskuję informacje o innych ludziach, a następnie wykorzystuję je w celu przekonania ich do czegoś.	0 1 2 3 4 5 6
<b>20. Rzadko przekonuję innych, bo i tak każdy zrobi to, na co ma ochotę.</b>	0 1 2 3 4 5 6

## **SŁOWNE OPISY DO WYNIKÓW**

### **MOTYWACJA/AUTOMOTYWACJA**

#### **1. Motywacja wewnętrzna do pracy**

##### **1.1. Wynik wysoki**

Przejawiasz istotne tendencje do odczuwania przyjemności i satysfakcji z samego faktu wykonywania pracy. Spostrzegasz swoje zadania w kategoriach wyzwań i z łatwością mobilizujesz się do ich realizacji. Potrafisz wykorzystywać Twoje wewnętrzne zasoby do pobudzania się do działania. Oznacza to, że Twoja energia i chęci do pracy, mają swoje źródło głównie w Tobie. Jest to związane z faktem, że raczej lubisz swoją pracę i chcesz wykonywać ją w sposób aktywny, energiczny i profesjonalny. Przejawiasz wysokie zainteresowanie większością z wykonywanych zadań. Co ważne, ich realizacja prowadzi do otrzymywania wewnętrznych nagród, takich jak: uznanie dla efektów własnej pracy, wzrost samooceny i poczucia własnej skuteczności, duma, jak również rosnąca satysfakcja z pracy. Praca jest jedną z najważniejszych części Twojego życia i chętnie się w nią angażujesz.

Warto pamiętać, że motywacja wewnętrzna jest dyspozycją pożądaną w każdej pracy, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Zwiększa ona szansę na zaangażowanie pracownika i silniejszą identyfikację z zadaniami.

##### **1.2. Wynik średni**

Prawdopodobnie poziom Twojej motywacji wewnętrznej jest w dużej mierze zależny od czynności, jakie wykonujesz. W przypadku zadań, którymi jesteś zainteresowany(a), ujawnia się ona u Ciebie w większym stopniu, aniżeli w przypadku zadań, których sens jest dla Ciebie wątpliwy. W związku z tym, czasami

odczuwasz przyjemność z powodu wykonywania czynności związanych z pracą. Masz w pracy momenty, w których chcesz bardzo angażować się w wykonywane zadania. Z drugiej strony, czasami zupełnie nie masz ochoty na jakiegokolwiek myślenie o pracy. Czasami chciał(a)byś, aby czas w pracy płynął szybciej. Czasami natomiast zastanawiasz się, dlaczego upłynął tak szybko. Mimo wszystko, spostrzegasz pracę jako relatywnie ważną aktywność życiową.

Warto pamiętać, że motywacja wewnętrzna jest dyspozycją pożądaną w każdej pracy, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Zwiększa ona Twoje szanse na zaangażowanie się w czynności zawodowe i identyfikację z misją i celami firmy.

### **1.3. Wynik niski**

Praca jest dla Ciebie raczej przykrym obowiązkiem, aniżeli miejscem do realizacji Twoich potrzeb, marzeń i aspiracji. W związku z tym, rzadko odczuwasz przyjemność z samego faktu wykonywania czynności zawodowych. Masz wrażenie, że większość z Twoich zadań ma monotony charakter i nie chcesz wkładać w nie zbyt wiele wysiłku. Wykonanie zadania dostarcza Ci poczucia ulgi. Chcesz, aby czas w pracy płynął jak najszybciej. Gdyby wygrana na loterii zapewniła Ci dożywotnie bezpieczeństwo finansowe, zapewne nie czuł(a)byś potrzeby kontynuowania kariery zawodowej. Kiedy przychodzisz do pracy, chcesz po prostu „zrobić swoje”, a następnie jak najszybciej wrócić do domu. Traktujesz pracę jako jedną z wielu aktywności życiowych. Nie ma ona kluczowego znaczenia dla Twojego funkcjonowania.

Warto pamiętać, że motywacja wewnętrzna jest dyspozycją pożądaną w każdej pracy, niezależnie od zajmowanego stanowiska. Zwiększa ona szansę na zaangażowanie pracownika i silniejszą identyfikację z zadaniami.

## **2. Zewnętrzna motywacja do pracy**

### **2.1. Wynik wysoki**

Przejawiasz tendencje do silnego reagowania na bodźce płynące z otoczenia organizacyjnego (w ujęciu ogólnym – kary i nagrody). Mają one kluczowe znaczenie dla wzbudzania Twoich chęci do pracy. Wykonywane zadania oceniasz głównie przez

pryzmat osiągnięcia korzyści lub uniknięcia straty. Z reguły, spostrzegasz pracę w sposób instrumentalny, traktując ją jako życiową konieczność, zapewniającą jedynie stałe źródło dochodu. Istotne znaczenie dla poziomu Twojej motywacji do pracy mają takie czynniki jak: wynagrodzenie, pochwały, krytyka oraz dostęp do benefitów pozapłacowych, takich jak prywatna opieka medyczna, czy finansowanie kursów i szkoleń przez pracodawcę.

Pomimo wyższości motywacji wewnętrznej nad zewnętrzną, nie wypada umniejszać znaczeniu tej drugiej. Daje ona realne możliwości wpływania na myśli, emocje i zachowania pracownika. Jest to właściwość pożądana w przypadku większości zawodów. Do wyjątków zaliczyć można m.in. stanowiska związane z pracą o charakterze charytatywnym.

## **2.2 Wynik średni**

Przejawiasz umiarkowane tendencje do silnego reagowania na bodźce płynące z otoczenia organizacyjnego (mówiąc prościej – na kary i nagrody. Mają one umiarkowane znaczenie dla wzbudzania Twoich chęci do pracy. Część z wykonywanych zadań oceniasz głównie przez pryzmat osiągnięcia korzyści lub uniknięcia straty. Od czasu do czasu spostrzegasz pracę w sposób instrumentalny, traktując ją jako życiową konieczność, zapewniającą jedynie stałe źródło dochodu. Umiarkowane znaczenie dla poziomu Twojej motywacji do pracy mają takie czynniki jak: wynagrodzenie, pochwały, krytyka oraz dostęp do benefitów pozapłacowych, takich jak prywatna opieka medyczna, czy finansowanie kursów i szkoleń przez pracodawcę. Pomimo wyższości motywacji wewnętrznej nad zewnętrzną, nie wypada umniejszać znaczeniu tej drugiej. Daje ona realne możliwości wpływania na myśli, emocje i zachowania pracownika. Jest to właściwość pożądana w przypadku większości zawodów. Do wyjątków zaliczyć można m.in. stanowiska związane z pracą o charakterze charytatywnym.

## **2.3 Wynik niski**

Wszelkie oddziaływania pracodawców (przełożonych) mają niewielkie znaczenie w motywowaniu Cię do pracy. Oznacza to, że wzbudzanie Twojej motywacji do pracy za pomocą premii finansowych, pochwał i krytyki czy pakietu benefitów

pozapłacowych, może okazać się nieefektywne. Być może, jesteś bardziej skłonny(a) do poszukiwania wewnętrznych motywów do wykonywania pracy, takich jak chęć rozwoju, czy realizacja Twoich potrzeb, aspiracji i wartości.

Pomimo wyższości motywacji wewnętrznej nad zewnętrzną, nie wypada umniejszać znaczeniu tej drugiej. Daje ona realne możliwości wpływania na myśli, emocje i zachowania pracownika. Jest to właściwość pożądana w przypadku większości zawodów. Do wyjątków zaliczyć można m.in. stanowiska związane z pracą o charakterze charytatywnym.

## **PODMIOTOWE I SYTUACYJNE UWARUNKOWANIA UCZENIA SIĘ**

### **1. Nastawienie na rozwój**

#### **1.1. Wynik wysoki**

Twój stosunek do kariery zawodowej wyraża przekonanie, że poprzez pracę i naukę możesz rozwijać swoje cechy, talenty i kompetencje. Jesteś zwolennikiem wyzwań, cechujesz się wytrwałością i tolerancją na niepowodzenia. Twoja samoocena odzwierciedla realne kompetencje, umiejętności i kwalifikacje. Masz świadomość swoich mocnych i słabych stron oraz przejawiasz skłonność do rozwoju tych ostatnich. Zdecydowanie wolisz nadrabiać braki kompetencyjne zamiast ukrywania ich. Wiąże się z tym zdolność do odraczania gratyfikacji, opierająca się na wytrwałości i cierpliwości w dążeniu do rezultatów. Potrafisz wydajnie pracować pomimo świadomości, że nagroda nie pojawi się natychmiast. Traktujesz nagrody w pracy (awanse, podwyżki, pochwały) jako efekty uboczne Twoich wysiłków, a nie zaś cele same w sobie.

Nastawienie na rozwój jest postawą kluczową dla współczesnych pracowników, niezależnie od zajmowanych stanowisk. W społeczeństwie opartym na wiedzy, zadaniem pracowników jest stałe podnoszenie własnych kwalifikacji i nabywanie nowych umiejętności w ciągu życia. Bywa i tak, że wiedza przydatna przez wiele lat, przestaje być aktualna i użyteczna. Zmianom ulegają także wewnątrzfirmowe procedury i regulaminy. Sposób, w jaki pracownik dostosuje się do opisanych wymagań, jest w głównej mierze związany z siłą jego nastawienia na rozwój.

## 1.2 Wynik średni

Twój stosunek do kariery zawodowej jedynie w sposób umiarkowany opiera się na przekonaniu, że poprzez pracę i naukę możesz rozwijać swoje cechy, talenty i kompetencje. Czasami jesteś zwolennikiem (zwolenniczką) wyzwań. Cechujesz się umiarkowaną wytrwałością i tolerancją na niepowodzenia. Twoja samoocena nie zawsze odzwierciedla realne kompetencje, umiejętności i kwalifikacje. Masz sporą świadomość swoich mocnych i słabych stron, jednak nie w każdym obszarze. Zazwyczaj wolisz nadrabiać braki kompetencyjne zamiast ukrywania ich, jednak nie jest to regułą. Wiąże się z tym zdolność do odraczania gratyfikacji, opierająca się na wytrwałości i cierpliwości w dążeniu do rezultatów. Nie zawsze jest Ci jednak z nią po drodze. Czasami potrafisz wydajnie pracować pomimo świadomości, że nagroda nie pojawi się natychmiast.

Nastawienie na rozwój jest postawą kluczową dla współczesnych pracowników, niezależnie od zajmowanych stanowisk. W społeczeństwie opartym na wiedzy, zadaniem pracowników jest stałe podnoszenie własnych kwalifikacji i nabywanie nowych umiejętności w ciągu życia. Bywa i tak, że wiedza przydatna przez wiele lat, przestaje być aktualna i użyteczna. Zmianom ulegają także wewnętrzne procedury i regulaminy. Sposób, w jaki pracownik dostosuje się do opisanych wymagań, jest w głównej mierze związany z siłą jego nastawienia na rozwój.

## 1.3 Wynik niski

Jesteś zdania, że kompetencje ludzi są uzależnione od wewnętrznych talentów i dane raz na zawsze. Jeżeli czujesz, że nie posiadasz predyspozycji związanych z daną dziedziną, wszelkie wysiłki zmierzające do zmiany tego stanu uważasz za bezcelowe. Twoja samoocena może nie być spójna z realnymi kwalifikacjami, kompetencjami i umiejętnościami. Zazwyczaj starasz się maskować swoje słabe strony w obawie przed oceną ze strony innych. Dążysz do uzyskiwania natychmiastowych nagród i przejawiasz trudności w odraczaniu ich w czasie. Chciał(a)byś otrzymywać awanse, podwyżki i pochwały znacznie częściej i szybciej, niż dotychczas. Twoje aspiracje zawodowe są często wysokie, jednak niekiedy nie znajdują odzwierciedlenia w

działaniach, które podejmujesz. Oznacza to, że choć zazwyczaj mierzysz wysoko w kwestii celów zawodowych, rzadko podejmujesz działania, które przybliżą Cię do ich realizacji. Chciał(a)byś, aby Twoja praca była zawsze wykonywana w sposób perfekcyjny. Błędy spostrzegasz jako przykre porażki.

Nastawienie na rozwój jest postawą kluczową dla współczesnych pracowników, niezależnie od zajmowanych stanowisk. W społeczeństwie opartym na wiedzy, zadaniem pracowników jest stałe podnoszenie własnych kwalifikacji i nabywanie nowych umiejętności w ciągu życia. Bywa i tak, że wiedza przydatna przez wiele lat, przestaje być aktualna i użyteczna. Zmianom ulegają także wewnątrzfirmowe procedury i regulaminy. Sposób, w jaki pracownik dostosuje się do opisanych wymagań, jest w głównej mierze związany z siłą jego nastawienia na rozwój.

## **2. Odporność na czynniki rozprasające**

### **2.1 Wynik wysoki**

Uzyskany wynik wskazuje na dużą odporność na dystrakcję/czynniki rozprasające. Jesteś w stanie skupić uwagę na wykonywanej czynności, również w nie do końca sprzyjających warunkach (takich jak rozmowy współpracowników czy hałas). Potrafisz zignorować takie bodźce, dzięki czemu wydajność Twojej pracy jest lepsza. Zwracasz uwagę na detale, nie skupiając się na nieistotnych szczegółach. Raczej nie przejawiasz tendencji do rozpraszania się. Ta kompetencja jest przydatna w pracy, w której jest się otoczonym różnymi czynnikami, które mogą odwracać uwagę od wykonywanych zadań (np. wspólny gabinet ze współpracownikami, biuro przy ruchliwej ulicy).

### **2.2 Wynik średni**

Uzyskany wynik wskazuje na umiarkowaną odporność na dystrakcję/czynniki rozprasające. Zazwyczaj jesteś w stanie skupić uwagę na wykonywanej czynności, również w nie do końca sprzyjających warunkach (takich jak rozmowy współpracowników czy hałas), jednak nie jest to regułą. Czasami potrafisz ignorować niesprzyjające bodźce, dzięki czemu wydajność Twojej pracy jest lepsza. Twoja zdolność koncentrowania uwagi jest w dużej mierze zależna od sytuacji.

### **2.3. Wynik niski**

Uzyskany wynik wskazuje, że jesteś podatny na dystraktory/czynniki rozpraszające. Efektywniej pracujesz, gdy w otoczeniu panuje cisza. Hałas czy rozmowy współpracowników wpływają na obniżenie jakości wykonywanych przez Ciebie zadań. W przypadku nużących obowiązków, możesz starać się urozmaicać wykonywanie pracy (co „odrywa” Cię od powierzonego zadania). Może to skutkować obniżeniem wydajności i efektywności. Uzyskane wyniki mogą również sygnalizować potrzebę ogólnych zmian w organizacji warunków pracy, tak by były bardziej ergonomiczne.

## **3. Ocena możliwości rozwojowych w firmie**

### **3.1. Wynik wysoki**

Jesteś osobą, która pozytywnie ocenia swoje możliwości rozwoju w aktualnej firmie. Z reguły dostrzegasz realne przełożenie własnych wysiłków na podejmowanie przez kierownictwo działań, umożliwiających Ci dalsze kształcenie się. W Twoim mniemaniu, masz możliwość otwartego komunikowania własnych ambicji związanych z karierą zawodową. Zgadzasz się z polityką rozwojową firmy oraz uważasz ją za dopasowaną do własnych potrzeb. Masz poczucie, że każdego dnia w pracy uczysz się czegoś nowego. Uważasz, że dzięki charakterowi Twojej pracy, za kilka lat staniesz się specjalist(k)ą w swojej dziedzinie. Uważasz, że nabywasz wiedzę i umiejętności, które są cenne dla ogółu pracodawców. Posiadasz certyfikaty potwierdzające Twoje kwalifikacje, które nabyłeś(aś) w trakcie szkoleń organizowanych przez firmę.

Ocena możliwości rozwojowych jest dla firmy istotną informacją na temat tego, w jaki sposób pracownicy spostrzegają swoją przyszłość w niej. Uzasadnione jest stwierdzenie, że osoby oceniające możliwości rozwojowe w sposób pozytywny, będą bardziej skłonne związać się z firmą na dłużej (w przeciwieństwie do osób uważających, że ich kariera „stoi w miejscu”). Ponadto, taka ocena ze strony pracownika może skłonić firmę do refleksji nad dotychczasową polityką rozwojową i doprowadzić do zmian zgodnych z potrzebami zatrudnionych osób. Dzięki temu,

wzrostowi ulegnie zarówno konkurencyjność firmy, jak i motywacja do uczenia się wśród pracowników.

### **3.2 Wynik średni**

Jesteś osobą, która ma mieszane uczucia wobec spostrzeganych możliwości rozwoju w aktualnym miejscu pracy. Czasami dostrzegasz realne przełożenie własnych wysiłków na podejmowanie przez kierownictwo działań, umożliwiających Ci dalsze kształcenie się.

W Twoim mniemaniu, nie zawsze masz możliwość otwartego komunikowania własnych ambicji związanych z karierą zawodową. Nie w pełni zgadzasz się z polityką rozwojową firmy oraz uważasz ją za dopasowaną do własnych potrzeb jedynie w pewnym stopniu. Czasami masz poczucie, że każdego dnia w pracy uczysz się czegoś nowego. Niekiedy wyrażasz przekonanie, że dzięki charakterowi Twojej pracy, za kilka lat staniesz się specjalist(k)ą w swojej dziedzinie.

Ocena możliwości rozwojowych jest dla firmy istotną informacją na temat tego, w jaki sposób pracownicy spostrzegają swoją przyszłość w niej. Uzasadnione jest stwierdzenie, że osoby oceniające możliwości rozwojowe w sposób pozytywny, będą bardziej skłonne związać się z firmą na dłużej (w przeciwieństwie do osób uważających, że ich kariera „stoi w miejscu”). Ponadto, taka ocena ze strony pracownika może skłonić firmę do refleksji nad dotychczasową polityką rozwojową i doprowadzić do zmian zgodnych z potrzebami zatrudnionych osób. Dzięki temu, wzrostowi ulegnie zarówno konkurencyjność firmy, jak i motywacja do uczenia się wśród pracowników.

### **3.3 Wynik niski**

Jesteś osobą, która raczej negatywnie spostrzega możliwości rozwoju w aktualnej firmie. W Twojej ocenie, nie istnieje realne przełożenie Twoich wysiłków na podejmowanie przez firmę działań, umożliwiających Ci dalsze kształcenie się. Jesteś osobą, która uważa, że raczej nie może w sposób jawny komunikować własnych ambicji związanych z rozwojem w strukturach firmy. Politykę szkoleniowo-rozwojową firmy oceniasz raczej źle, akcentując jej niedopasowanie do swoich własnych potrzeb i aspiracji. Masz poczucie monotonii zadań w pracy. Uważasz, że nie masz możliwości poszerzania horyzontów zawodowych, a charakter Twoich zadań jest dosyć rutynowy. Wydaje Ci się, że taki stan rzeczy może negatywnie oddziaływać na Twoje zaangażowanie w pracę. Chciał(a)byś skorzystać z oferty szkoleń, które mogłyby być dla Ciebie pomocne w rozwiązywaniu problemów w pracy. Niestety, nie czujesz, abyś miał(a) takie możliwości.

Ocena możliwości rozwojowych jest dla firmy istotną informacją na temat tego, w jaki sposób pracownicy spostrzegają swoją przyszłość w niej. Uzasadnione jest stwierdzenie, że osoby oceniające możliwości rozwojowe w sposób pozytywny, będą bardziej skłonne związać się z firmą na dłużej (w przeciwieństwie do osób uważających, że ich kariera „stoi w miejscu”). Ponadto, taka ocena ze strony pracownika może skłonić firmę do refleksji nad dotychczasową polityką rozwojową i doprowadzić do zmian zgodnych z potrzebami zatrudnionych osób. Dzięki temu, wzrostowi ulegnie zarówno konkurencyjność firmy, jak i motywacja do uczenia się wśród pracowników.

## **INTELIGENCJA SPOŁECZNA I EMOCJONALNA**

### **1. Samoświadomość**

#### **1.1. Wynik wysoki**

Potrafisz dostrzec związek między swoimi uczuciami a tym, co myślisz, mówisz oraz robisz. Raczej z łatwością przychodzi Ci oddzielenie swoich osobistych pobudek (np. prywatnych korzyści dla Ciebie) od dobra ogółu, który można wypracować dzięki porozumieniu. Przejawiasz dość silny wgląd w siebie, czyli potrafisz trafnie analizować przyczyny swoich zachowań. Sprzyja to profesjonalnemu zachowaniu. Wykazujesz otwartość na konstruktywną krytykę ze strony współpracowników. Charakteryzujesz się również umiejętnością dostrzegania własnych błędów i wyciągania stosownych wniosków. Wpływa to korzystnie na atmosferę panującą w organizacji oraz na efektywność (zarówno Twoją, jak i firmy). Ponadto, raczej adekwatnie oceniasz swoje zdolności. Jesteś świadomy swoich mocnych stron, jednocześnie zauważasz obszary wymagające poprawy i podniesienia swoich kompetencji. Samoświadomość pozwala Ci ustalić, jakie działania rodzą Tobie pasję i generują energię do działania. Zwiększa również szansę na projektowanie pracy (ang. *job crafting*), co niesie pozytywne skutki w zakresie silniejszej motywacji do pracy, przywiązania do organizacji i satysfakcji z pracy. Obszarem, w którym ta kompetencja może się przydać jest praca związana ze sprzedażą, doradztwem, negocjacjami czy osiągnięciem celów (np. jako menedżer czy handlowiec).

## **1.2 Wynik średni**

Nie zawsze potrafisz dostrzec związek między swoimi uczuciami a tym, co myślisz, mówisz oraz robisz. Nie zawsze z łatwością przychodzi Ci oddzielenie swoich osobistych pobudek (np. prywatnych korzyści dla Ciebie) od dobra ogółu, który można wypracować dzięki porozumieniu. Przejawiasz umiarkowany wgląd w siebie, czyli nie zawsze potrafisz trafnie analizować przyczyny swoich zachowań.. Wykazujesz umiarkowaną otwartość na krytykę ze strony współpracowników. Charakteryzujesz się również względną umiejętnością dostrzegania własnych błędów i wyciągania stosownych wniosków. Ponadto, nie zawsze adekwatnie oceniasz swoje zdolności. Jesteś świadomy swoich mocnych stron, lecz jednocześnie nie zawsze zauważasz obszary wymagające poprawy. Samoświadomość pozwala Ci ustalić, jakie działania rodzą Tobie pasję i generują energię do działania. Zwiększa również szansę na projektowanie pracy (ang. *job crafting*), co niesie pozytywne skutki w zakresie silniejszej motywacji do pracy, przywiązania do organizacji i satysfakcji z pracy. Obszarem, w którym ta kompetencja może się przydać jest praca związana ze sprzedażą, doradztwem, negocjacjami czy osiągnięciem celów (np. jako menedżer czy handlowiec).

## **1.3 Wynik niski**

Możesz mieć trudność z nazywaniem doświadczanych emocji, a także oceną tego, jak wpływają one na efektywność wykonywanych przez Ciebie zadań. Kłopotliwe może być dla Ciebie także dostrzeganie związku między swoimi uczuciami a tym, co myślisz, mówisz i robisz. Prawdopodobnie masz niejasny obraz swoich mocnych i słabych stron. Możesz nie dostrzegać konkretnych obszarów pracy nad sobą. Trudne może być dla Ciebie dostrzeganie własnych błędów i wyciąganiem z nich wniosków. Takie zachowania mogą niekorzystnie wpływać na relacje między pracownikami, a w konsekwencji - rzutować na atmosferę w pracy. Wysoki poziom tej kompetencji jest przydatny w pracy związanej ze sprzedażą, doradztwem, negocjacjami lub osiągnięciem celów (np. jako menedżer czy handlowiec).

## **2. Samoregulacja**

### **2.1. Wynik wysoki**

Uzyskany wynik wskazuje na Twoją umiejętność panowania nad swoimi emocjami. Potrafisz kontrolować swoje stany wewnętrzne oraz pojawiające się impulsy. Jesteś w

stanie szybko dostosować się do nagłej sytuacji. Raczej wykazujesz otwartość na nowe pomysły i rozwiązania. W przypadku pojawienia się trudności (np. z realizacją powierzonych zadań służbowych) jesteś w stanie poprawić swój nastrój. Natomiast w sytuacjach wymagających zachowania spokoju i dystansu, potrafisz pohamować swoją radość lub inne silne stany emocjonalne. Taka umiejętność jest przydatna w pracy wymagającej częstego kontaktu z ludźmi (np. w bezpośredniej obsłudze klienta).

## **2.2 Wynik średni**

Uzyskany wynik wskazuje na Twoją umiarkowaną umiejętność panowania nad swoimi emocjami. Czasami potrafisz kontrolować swoje stany wewnętrzne oraz pojawiające się impulsy. Czasem jesteś w stanie szybko dostosować się do nagłej sytuacji. Nierzadko wykazujesz otwartość na nowe pomysły i rozwiązania. W przypadku pojawienia się trudności (np. z realizacją powierzonych zadań służbowych) niekiedy jesteś w stanie poprawić swój nastrój. Natomiast w sytuacjach wymagających zachowania spokoju i dystansu, potrafisz pohamować swoją radość lub inne silne stany emocjonalne. Taka umiejętność jest przydatna w pracy wymagającej częstego kontaktu z ludźmi (np. w bezpośredniej obsłudze klienta).

## **2.3 Wynik niski**

Uzyskany wynik wskazuje, że możesz mieć trudności w kontrolowaniu swoich stanów emocjonalnych. Problematiczne może być dla Ciebie utrzymanie spokojnego nastroju, a także radzeniem sobie z silnymi emocjami. W sytuacji doznawania nieprzyjemnych odczuć - zaprzeczasz im. W wielu sytuacjach wolisz sprawdzone rozwiązania, jesteś raczej zamknięty na nowe pomysły. Takie zachowanie może spowalniać Twój rozwój zawodowy. W przypadku wykonywania zawodu wymagającego częstego kontaktu z innymi ludźmi, możesz okazać się mniej efektywny i skuteczny niż osoby z wyższym poziomem tej kompetencji. Wysoki poziom samoregulacji jest przydatny w pracy związanej z kontaktem z innymi (np. w bezpośredniej obsłudze klienta).

# **3. Umiejętności społeczne**

## **3.1. Wynik wysoki**

Uzyskany przez Ciebie wynik wskazuje na wysokie kompetencje społeczne. Sprawnie kontrolujesz swoje emocje w relacjach interpersonalnych, a także dobrze sobie radzisz

z prowadzeniem rozmów mających na celu rozwiązanie trudnych i kłopotliwych sytuacji. Odnajdujesz się w roli pośrednika w różnych sporach. Cenisz otwartą wymianę poglądów i zachęcasz innych (np. współpracowników) do dyskusji. Ważne są dla Ciebie cele zespołowe. Jesteś w stanie sprawnie skoordynować działanie grupy. Możesz być uważany przez osoby ze swojego otoczenia za inspiratora. Wysokorozwinięte kompetencje społeczne są cenione w obszarach związanych z zarządzaniem zasobami pracowniczymi.

### **3.2 Wynik średni**

Uzyskany przez Ciebie wynik wskazuje na umiarkowany poziom umiejętności społecznych. Czasami sprawnie kontrolujesz swoje emocje w relacjach interpersonalnych, a także dobrze sobie radzisz z prowadzeniem rozmów mających na celu rozwiązanie trudnych i kłopotliwych sytuacji. Niekiedy odnajdujesz się w roli pośrednika w różnych sporach. Często cenisz otwartą wymianę poglądów i zachęcasz innych (np. współpracowników) do dyskusji. Prawdopodobnie w pewnym stopniu ważne są dla Ciebie cele zespołowe. Czasami jesteś w stanie sprawnie skoordynować działanie grupy. Możesz być uważany przez osoby ze swojego otoczenia za inspiratora, ale tylko w wyjątkowych okolicznościach. Wysoko rozwinięte kompetencje społeczne są cenione w obszarach związanych z zarządzaniem zasobami pracowniczymi.

### **3.3 Wynik niski**

Uzyskany przez Ciebie wynik może sygnalizować pewne trudności w kontrolowaniu emocji w relacjach interpersonalnych. Niekiedy może Ci brakować elastyczności w kontaktach z innymi osobami (m. in. ze współpracownikami lub przełożonymi). Raczej nie przepadasz za otwartą wymianą poglądów czy dyskusjami. W pracy wolisz koncentrować się na wykonywaniu swoich obowiązków niż na rozmowach ze współpracownikami. Zazwyczaj ważniejsze są dla Ciebie cele indywidualne niż zespołowe. Raczej nie widzisz siebie w roli lidera lub inspiratora dla grupy. Odpowiednim obszarem pracy dla Ciebie mogą być stanowiska nie wymagające częstych kontaktów z innymi osobami, np. analityk danych, programista czy kierowca ciężarówki. Wysoki poziom kompetencji społecznych jest ceniony w obszarach związanych z zarządzaniem zasobami pracowniczymi.

## **RADZENIE SOBIE ZE STRESEM**

### **1. Radzenie sobie skoncentrowane na zadaniu**

#### **1.1 Wynik wysoki**

Przejawiasz stałą tendencję do koncentrowania się na rozwiązaniach w sytuacjach stresowych. Posiadasz predyspozycje do realizowania zadań pomimo funkcjonowania w stanie przykrego napięcia. Ponadto, potrafisz wykorzystać energię płynącą z pobudzenia fizjologicznego i wykorzystywać ją do jeszcze bardziej efektywnego wykonywania zadań. Kiedy spostrzegasz sytuację jako przekraczającą dostępne Ci zasoby, potrafisz przeformułować ją w taki sposób, aby nie paraliżowała Twoich działań w pracy. Zazwyczaj świetnie funkcjonujesz działając pod presją.

Każdy pracownik odczuwa stres, niezależnie od miejsca i rodzaju wykonywanej pracy. Jego siła jest odbierana subiektywnie; każdy z nas przeżywa go w inny sposób. W większości sytuacji zawodowych, najbardziej pożądanym stylem radzenia sobie ze stresem, jest ten zakładający skupienie na rozwiązaniu problemu, pomimo niesprzyjających okoliczności. Dotyczy to szczególnie zawodów związanych ze sprzedażą i obsługą klienta (doradca, przedstawiciel handlowy).

#### **1.2 Wynik średni**

Przejawiasz umiarkowaną tendencję do koncentrowania się na rozwiązaniach w sytuacjach stresowych. Posiadasz predyspozycje do realizowania zadań pomimo funkcjonowania w stanie przykrego napięcia, jednak nie zawsze się one ujawniają. Ponadto, czasami potrafisz wykorzystać energię płynącą z pobudzenia fizjologicznego i wykorzystywać ją do jeszcze bardziej efektywnego wykonywania zadań. Niekiedy, gdy spostrzegasz sytuację jako przekraczającą dostępne Ci zasoby, potrafisz przeformułować ją w taki sposób, aby nie paraliżowała Twoich działań w pracy. Umiarkowanie dobrze radzisz sobie w sytuacjach, w których funkcjonujesz działając pod presją.

Każdy pracownik odczuwa stres, niezależnie od miejsca i rodzaju wykonywanej pracy. Jego siła jest odbierana subiektywnie; każdy z nas przeżywa go w inny sposób. W większości sytuacji zawodowych, najbardziej pożądanym stylem radzenia sobie ze stresem, jest ten zakładający skupienie na rozwiązaniu problemu, pomimo

niesprzyjających okoliczności. Dotyczy to szczególnie zawodów związanych ze sprzedażą i obsługą klienta (doradca, przedstawiciel handlowy).

### **1.3 Wynik niski**

Przejawiasz pewne trudności w koncentrowaniu się na zadaniach, kiedy wymagania (w Twojej ocenie) przekraczają Twoje możliwości i środki jakimi dysponujesz. W centrum Twojej uwagi znajduje się odczuwane napięcie, które w sposób znaczący utrudnia Ci skupienie się na priorytetach. Spostrzegasz stres jako wroga, który uniemożliwia Ci pożądane funkcjonowanie w miejscu pracy. Zapewne pracował(a)byś bardziej efektywnie, gdyby mógł(mogła) całkowicie wyeliminować stres ze swojego życia zawodowego.

Każdy pracownik odczuwa stres, niezależnie od miejsca i rodzaju wykonywanej pracy. Jego siła jest subiektywna; każdy z nas przeżywa go w inny sposób. W większości sytuacji zawodowych, najbardziej pożądanym stylem radzenia sobie ze stresem, jest ten zakładający skupienie na rozwiązaniu problemu, pomimo niesprzyjających okoliczności. Dotyczy to szczególnie zawodów związanych ze sprzedażą i obsługą klienta (doradca, przedstawiciel handlowy).

## **2. Radzenie sobie skoncentrowane na emocjach**

### **2.1 Wynik wysoki**

Przejawiasz wyraźne tendencje do skupiania się na swoich stanach emocjonalnych w konfrontacji z sytuacjami stresowymi. Zazwyczaj nie jesteś w stanie skoncentrować się na problemie, dopóki się nie rozluźnisz. Masz skłonność do przeżywania w pracy emocji takich jak złość i poczucie winy. Odczuwany stres może powodować u Ciebie silne pobudzenie emocjonalne, które niekiedy paraliżuje działanie. Może to niekorzystnie wpływać na Twoją efektywność.

Każdy pracownik odczuwa stres, niezależnie od miejsca i rodzaju wykonywanej pracy. Jego siła jest subiektywna; każdy z nas przeżywa go w inny sposób. W większości sytuacji zawodowych, styl skoncentrowany na emocjach nie jest najbardziej skutecznym sposobem radzenia sobie. Nadmierna siła emocji może odciągać nas od spełnienia oczekiwań położonych. Dotyczy to szczególnie zawodów związanych ze sprzedażą i obsługą klienta (doradca, przedstawiciel handlowy).

## **2.2 Wynik średni**

Przejawiasz umiarkowane tendencje do skupiania się na swoich stanach emocjonalnych w konfrontacji z sytuacjami stresowymi. Czasami nie jesteś w stanie skoncentrować się na problemie, dopóki się nie rozluźnisz. Niekiedy masz skłonność do przeżywania w pracy emocji takich jak złość i poczucie winy. Czasami odczuwany stres może powodować u Ciebie silne pobudzenie emocjonalne, które czasami paraliżuje Twoje działanie. Może to niekorzystnie wpływać na Twoją efektywność.

Każdy pracownik odczuwa stres, niezależnie od miejsca i rodzaju wykonywanej pracy. Jego siła jest subiektywna; każdy z nas przeżywa go w inny sposób. W większości sytuacji zawodowych, styl skoncentrowany na emocjach nie jest najbardziej skutecznym sposobem radzenia sobie. Nadmierna siła emocji może odciągać nas od spełnienia oczekiwań przełożonych. Dotyczy to szczególnie zawodów związanych ze sprzedażą i obsługą klienta (doradca, przedstawiciel handlowy).

## **2.3 Wynik niski**

Jesteś osobą, która w sytuacji stresowej nie koncentruje się na doświadczanych emocjach. Ich poziom oceniasz jako optymalny do właściwego funkcjonowania i z łatwością jesteś w stanie przestać o nich myśleć. Emocje towarzyszące sytuacji stresowej zazwyczaj nie pobudzają Cię w tak silny sposób, aby paraliżowały Twoje działanie. Kiedy konfrontujesz się z sytuacją stresową, nie masz skłonności do myślenia życzeniowego i fantazjowania na temat tego, że problem jakoś sam się rozwiąże.

Każdy pracownik odczuwa stres, niezależnie od miejsca i rodzaju wykonywanej pracy. Jego siła jest subiektywna; każdy z nas przeżywa go w inny sposób. W większości sytuacji zawodowych, styl skoncentrowany na emocjach nie jest najbardziej skutecznym sposobem radzenia sobie. Nadmierna siła emocji może odciągać nas od spełnienia oczekiwań przełożonych. Dotyczy to szczególnie zawodów związanych ze sprzedażą i obsługą klienta (doradca, przedstawiciel handlowy).

## **3. Radzenie sobie skoncentrowane na unikaniu**

### **3.1 Wynik wysoki**

Wykazujesz tendencję do ignorowania sytuacji wywołujących napięcie. Możesz wkładać wiele wysiłku, aby nie dopuszczać do siebie myśli związanych

z wydarzeniem będącym źródłem stresu. Zdarza Ci się uciekać od niepomyślnej sytuacji poprzez angażowanie się w inne czynności, które nie pomogą Ci w uporaniu się z problemem. W sytuacjach stresowych najczęściej koncentrujesz się na działaniach związanych z osiągnięciem szybkiej, doraźnej przyjemności, takich jak oglądanie telewizji, czy poszukiwanie kontaktów towarzyskich. Jesteś w stanie podjąć wysiłki mające na celu niedopuszczanie do siebie myśli traktujących o problemie.

Każdy pracownik odczuwa stres, niezależnie od miejsca i rodzaju wykonywanej pracy. Jego siła jest subiektywna; każdy z nas przeżywa go w inny sposób. W większości sytuacji zawodowych, styl skoncentrowany na unikaniu nie jest najbardziej skutecznym sposobem radzenia sobie. Świadome unikanie myślenia o problemie prowadzi do opóźnienia terminu uporania się z nim. Z punktu widzenia pracodawcy, jest to proces niekorzystny. Dotyczy to szczególnie zawodów związanych ze sprzedażą i obsługą klienta (doradca, przedstawiciel handlowy).

### **3.2 Wynik średni**

Wykazujesz umiarkowaną tendencję do ignorowania sytuacji wywołujących napięcie. Możesz wkładać wiele wysiłku, aby nie dopuszczać do siebie myśli związanych z wydarzeniem będącym źródłem stresu, jednak tylko w niektórych sytuacjach. Zdarza Ci się uciekać od niepomyślnej sytuacji poprzez angażowanie się w inne czynności, które nie pomogą Ci w uporaniu się z problemem. W sytuacjach stresowych czasami koncentrujesz się na działaniach związanych z osiągnięciem szybkiej, doraźnej przyjemności, takich jak oglądanie telewizji, czy poszukiwanie kontaktów towarzyskich. Czasami jesteś w stanie podjąć wysiłki mające na celu niedopuszczanie do siebie myśli traktujących o problemie.

Każdy pracownik odczuwa stres, niezależnie od miejsca i rodzaju wykonywanej pracy. Jego siła jest subiektywna; każdy z nas przeżywa go w inny sposób. W większości sytuacji zawodowych, styl skoncentrowany na unikaniu nie jest najbardziej skutecznym sposobem radzenia sobie. Świadome unikanie myślenia o problemie prowadzi do opóźnienia terminu uporania się z nim. Z punktu widzenia pracodawcy, jest to proces niekorzystny. Dotyczy to szczególnie zawodów związanych ze sprzedażą i obsługą klienta (doradca, przedstawiciel handlowy).

### **3.3 Wynik niski**

Zazwyczaj nie masz skłonności do odciągania od siebie myśli przypominających Ci o istnieniu sytuacji stresowej. Preferujesz raczej analizę problemu i działania umożliwiające Ci bliższe zapoznanie się z nim. Uważasz, że zaprzeczanie istnieniu problemu nie przybliży Cię do jego rozwiązania. Traktujesz to jako nieefektywną strategię. Nie masz skłonności do poszukiwania doraźnych przyjemności, kiedy okoliczności stają się dla Ciebie niesprzyjające.

Każdy pracownik odczuwa stres, niezależnie od miejsca i rodzaju wykonywanej pracy. Jego siła jest subiektywna; każdy z nas przeżywa go w inny sposób. W większości sytuacji zawodowych, styl skoncentrowany na unikaniu nie jest najbardziej skutecznym sposobem radzenia sobie. Świadome unikanie myślenia o problemie prowadzi do opóźnienia terminu uporania się z nim. Z punktu widzenia pracodawcy, jest to proces niekorzystny. Dotyczy to szczególnie zawodów związanych ze sprzedażą i obsługą klienta (doradca, przedstawiciel handlowy).

## **UMIEJĘTNOŚCI ORGANIZACJI PRACY WŁASNEJ I ZARZĄDZANIA PROJEKTAMI**

### **1. Zarządzanie sobą w czasie**

#### **1.1 Wynik wysoki**

Uzyskany wynik wskazuje, że masz rozwiniętą umiejętność efektywnego zarządzania sobą w czasie. Jesteś w stanie skutecznie wyznaczyć cele i dążyć do ich realizacji. Potrafisz dostrzec i ustalić priorytety, dzięki czemu działasz efektywniej i skuteczniej. Twoje działania charakteryzują się wytrwałością. Zazwyczaj wywiązujesz się z zadań zgodnie z ustalonymi terminami. Masz świadomość czasu, który poświęcasz w pracy na czynności konstruktywne oraz niekonstruktywne. Pozwala Ci to na podejmowanie działań mających na celu eliminowanie tych zachowań, które obniżają Twoją efektywność w miejscu pracy.

Zarządzanie sobą w czasie jest kompetencją szczególnie istotną dla pracowników na stanowiskach menedżerskich. Ma niebagatelne znaczenie dla osób pracujących w

zespołach projektowych, w których kładzie się silny nacisk na terminowość wykonywanych zadań.

### **1.2 Wynik średni**

Uzyskany wynik wskazuje na umiarkowany stopień rozwoju umiejętności efektywnego zarządzania sobą w czasie. Czasami jesteś w stanie skutecznie wyznaczyć cele i dążyć do ich realizacji. Niekiedy potrafisz dostrzec i ustalić priorytety, dzięki czemu działasz efektywniej i skuteczniej. Twoje działania charakteryzują się wytrwałością, jednak tylko w niektórych sytuacjach.. Czasami wywiązujesz się z zadań zgodnie z ustalonymi terminami. Zwykle masz świadomość czasu, który poświęcasz w pracy na czynności konstruktywne oraz niekonstruktywne. Pozwala Ci to na podejmowanie działań mających na celu eliminowanie tych zachowań, które obniżają Twoją efektywność w miejscu pracy.

Zarządzanie sobą w czasie jest kompetencją szczególnie istotną dla pracowników na stanowiskach menedżerskich. Ma niebagatelne znaczenie dla osób pracujących w zespołach projektowych, w których kładzie się silny nacisk na terminowość wykonywanych zadań.

### **1.3 Wynik niski**

Masz pewne trudności w efektywnym zarządzaniu sobą w czasie. W niektórych sytuacjach brakuje Ci konsekwencji i wytrwałości w działaniu. Od czasu do czasu pojawiają się u Ciebie trudności z przestrzeganiem ustalonych terminów. Być może jest to związane z brakiem świadomości, ile czasu wydatkujesz na czynności niekonstruktywne i zbędne. Ustalanie priorytetów oraz wyznaczanie i realizacja celów, są dla Ciebie czynnościami kłopotliwymi. Rzutuje to na efektywność Twoich działań, a w konsekwencji – na rezultaty uzyskiwane przez Twoją firmę.

Zarządzanie sobą w czasie jest kompetencją szczególnie istotną dla pracowników na stanowiskach menedżerskich. Ma niebagatelne znaczenie dla osób pracujących w zespołach projektowych, w których kładzie się silny nacisk na terminowość wykonywanych zadań.

## **2. Ogólne predyspozycje do zarządzania projektami**

### **2.1. Wynik wysoki**

Posiadasz predyspozycje do objęcia stanowiska kierownika/koordynatora projektu. Z reguły dobrze radzisz sobie z komunikowaniem się ze współpracownikami, jesteś osobą asertywną i potrafisz motywować innych do działania. Jesteś nastawiony(a) na współpracę, co ma niebagatelne znaczenie dla efektywności zespołu projektowego. Masz tendencję do ścisłego przestrzegania terminów, jednocześnie zachowując elastyczność, pozwalającą Ci na sprawne przystosowywanie się do nieprzewidzianych i nagłych sytuacji.

Ogólne predyspozycje do zarządzania projektami są szczególnie ważne dla osób pełniących funkcje związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, zarządzaniem innowacjami oraz wprowadzaniem zmian w organizacji.

### **2.2 Wynik średni**

Posiadasz umiarkowane predyspozycje do objęcia stanowiska kierownika/koordynatora projektu. Czasami dobrze radzisz sobie z komunikowaniem się ze współpracownikami, jesteś osobą asertywną i potrafisz motywować innych do działania. W niektórych sytuacjach jesteś nastawiony(a) na współpracę, co ma niebagatelne znaczenie dla efektywności zespołu projektowego. Masz umiarkowaną tendencję do ścisłego przestrzegania terminów, jednocześnie zachowując elastyczność, pozwalającą Ci na sprawne przystosowywanie się do nieprzewidzianych i nagłych sytuacji.

Ogólne predyspozycje do zarządzania projektami są szczególnie ważne dla osób pełniących funkcje związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, zarządzaniem innowacjami oraz wprowadzaniem zmian w organizacji.

### **2.3. Wynik niski**

Na ten moment, posiadasz niewielkie predyspozycje do kierowania zespołem projektowym. Komunikowanie się z innymi może być dla Ciebie czynnością problematyczną. Raczej nie spostrzegasz siebie jako osoby zdolnej inspirować innych ludzi do działania. Nie lubisz sztywno narzuconych terminów; uważasz, że są one źródłem presji, która w praktyce opóźnia realizację zadań.

Ogólne predyspozycje do zarządzania projektami są szczególnie ważne dla osób pełniących funkcje związane z zarządzaniem zasobami ludzkimi, zarządzaniem innowacjami oraz zarządzaniem zmianą w organizacji.

## **TWÓRCZOŚĆ I INNOWACYJNOŚĆ**

### **1. Otwartość**

#### **1.1. Wynik wysoki**

Uzyskany przez Ciebie wynik wskazuje, że charakteryzujesz się ciekawością intelektualną. Twoje zainteresowania wykraczają poza branżę związaną z wykonywanym zawodem. Raczej z łatwością przyswajasz nowe informacje. Lubisz nowości, dlatego praca, w której zachodzą zmiany i charakteryzuje się dużą różnorodnością zadań powinna być dla Ciebie odpowiednia. Przejawiasz elastyczność, związaną z gotowością do modyfikacji własnych poglądów, jeżeli okażą się one błędne. Często aktywnie poszukujesz bodźców stymulujących do działania. W podejmowaniu decyzji przejawiasz tendencję do kierowania się emocjami i wyobraźnią. Ta kompetencja może być przydatna na wielu stanowiskach wymagających otwartości i elastyczności, np. związanych z dziennikarstwem.

#### **1.2 Wynik średni**

Uzyskany przez Ciebie wynik wskazuje, że charakteryzujesz się umiarkowaną ciekawością intelektualną. Twoje zainteresowania niekiedy wykraczają poza branżę związaną z wykonywanym zawodem. Czasami z łatwością przyswajasz nowe informacje. Lubisz nowości, dlatego praca, w której zachodzą zmiany i charakteryzuje się dużą różnorodnością zadań powinna być dla Ciebie odpowiednia. Przejawiasz pewien poziom elastyczności związanej z gotowością do modyfikacji własnych poglądów, jeżeli okażą się one błędne. Czasami aktywnie poszukujesz bodźców stymulujących do działania. W podejmowaniu decyzji przejawiasz raczej tendencję do kierowania się emocjami i wyobraźnią. Ta kompetencja może być przydatna na wielu stanowiskach wymagających otwartości i elastyczności, np. związanych z dziennikarstwem.

### **1.3 Wynik niski**

Otrzymany wynik mówi, że jesteś skoncentrowany na rozwijaniu swoich zainteresowań, często dość wąskich, związanych z branżą, w której pracujesz. Ograniczasz swój rozwój do sfery, w której funkcjonujesz na co dzień. Zazwyczaj przyjmujesz ogólnie panujące zasady i wartości. Raczej nie podejmujesz decyzji pod wpływem emocji. W swoim zachowaniu charakteryzujesz się pewną sztywnością dotyczącą swoich poglądów – nie jesteś skory do ich modyfikacji, nawet jeśli okażą się one błędne. Może to się przekładać negatywnie na relacje ze współpracownikami oraz wyniki uzyskiwane przez Twoją firmę. Dużą wartością jest dla Ciebie stałość, także w obszarze zawodowym. Wysoki poziom otwartości może być przydatny na wielu stanowiskach, np. związanych z dziennikarstwem.

## **2. Dogmatyzm**

### **2.1. Wynik wysoki**

Uzyskany wynik wskazuje, że spostrzegasz otaczający Cię świat w kategoriach czarno-białych. Często nie zważasz na subtelne sygnały czy złożone zależności, co w pewnym stopniu ogranicza Twoje możliwości rozwoju w wielu sferach (również dotyczących pracy). Dążysz do pozyskiwania informacji, które są przydatne z punktu widzenia życia zawodowego. Raczej nie skupiasz się na nowych formach działania lub rozwiązaniach. Zazwyczaj szybko reagujesz, wykorzystując sprawdzone, dobrze Ci znane sposoby czy metody. Często wyznajesz radykalne sądy, do których starasz przekonać także innych (np. współpracowników lub przełożonych). Ważną rolę odgrywają w Twoim życiu autorytety, którym ufasz bezgranicznie. Raczej przejawiasz niechęć do zmian organizacyjnych w firmie. Może to utrudniać funkcjonowanie we współczesnych przedsiębiorstwach, gdzie niejako wymogiem utrzymania się na rynku jest konieczność ciągłych zmian i doskonalenia. W kontaktach ze współpracownikami cenisz sobie jasne i konkretne sytuacje. Gdy dzieje się inaczej – może to prowadzić do Twojej frustracji i pogorszenia atmosfery panującej w przedsiębiorstwie.

### **2.2 Wynik średni**

Uzyskany wynik wskazuje, że w pewnym stopniu spostrzegasz otaczający Cię świat w kategoriach czarno-białych. Czasami nie zważasz na subtelne sygnały czy złożone zależności, co w pewnym stopniu ogranicza Twoje możliwości rozwoju w wielu sferach

(również dotyczących pracy). Niekiedy dążysz do pozyskiwania informacji, które są przydatne z punktu widzenia życia zawodowego. Raczej nie skupiasz się na nowych formach działania lub rozwiązań. Czasami szybko reagujesz, wykorzystując sprawdzone, dobrze Ci znane sposoby czy metody. Niekiedy wyznajesz radykalne sądy, do których starasz przekonać także innych (np. współpracowników lub przełożonych). Ważną rolę odgrywają w Twoim życiu autorytety, którym niekiedy ufasz bezgranicznie. Możesz przejawiać niechęć do zmian organizacyjnych w firmie. W kontaktach ze współpracownikami niekiedy cenisz sobie jasne i konkretne sytuacje. Gdy dzieje się inaczej – może to prowadzić do Twojej frustracji i pogorszenia atmosfery panującej w przedsiębiorstwie.

### **2.3 Wynik niski**

Jesteś dość elastyczny w swoim myśleniu. Lubisz poznawać opinie innych osób, nawet jeśli są sprzeczne z Twoimi poglądami. Przekonywanie innych do swoich racji nie jest Twoim priorytetem. Potrafisz także krytycznie podejść do autorytetów, którym ufasz. Dzięki temu masz szerszy ogląd na wiele spraw, co pozwala wypracować Tobie własne zdanie. Takie zachowanie może korzystnie rzutować na funkcjonowanie w miejscu pracy oraz relacje ze współpracownikami. Wychodzisz z założenia, że człowiek uczy się przez całe życie. Twoje podejście przyczynia się to do rozwoju samego siebie, jak i całej firmy. Nie zamykasz się na to, co znasz, tylko szukasz nowych rozwiązań. Takie kompetencje są przydatne w większości współczesnych miejsc pracy.

## **3. Rozwiązywanie problemów**

### **3.1. Wynik wysoki**

Wykazujesz potencjał do konstruktywnego rozwiązywania problemów zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Zazwyczaj dążysz do wszechstronnego poznania i opisu problemu. Charakteryzujesz się w tym zakresie elastycznością i indywidualnym podejściem do sytuacji problemowych. W sposób aktywny poszukujesz informacji dotyczących danej sytuacji, aby lepiej ją zrozumieć i w najbardziej efektywny sposób osiągnąć zamierzony cel. Cechuje Cię pewna spostrzegawczość, wyrażająca się w szybkim i efektywnym dostrzeganiu różnic i analogii w dużych zbiorach informacji. Wysoki poziom tej kompetencji jest szczególnie pożądanym w zawodach, w których ma się do czynienia z wieloma informacjami i gdzie konieczne jest wyciąganie trafnych

wniosków oraz poszukiwanie adekwatnych rozwiązań (np. analityk danych, organizator różnych imprez).

### **3.2 Wynik średni**

Wykazujesz potencjał do konstruktywnego rozwiązywania problemów zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Czasami dążysz do wszechstronnego poznania i opisu problemu. Charakteryzujesz się w tym zakresie pewną elastycznością i indywidualnym podejściem do sytuacji problemowych. Niekiedy w sposób aktywny poszukujesz informacji dotyczących danej sytuacji, aby lepiej ją zrozumieć i w najbardziej efektywny sposób osiągnąć zamierzony cel. Cechuje Cię umiarkowana spostrzegawczość, wyrażająca się w szybkim i efektywnym dostrzeganiu różnic i analogii w dużych zbiorach informacji. Wysoki poziom tej kompetencji jest szczególnie pożądanym w zawodach, w których ma się do czynienia z wieloma informacjami i gdzie konieczne jest wyciągnięcie trafnych wniosków oraz poszukiwanie adekwatnych rozwiązań (np. analityk danych, organizator różnych imprez).

### **3.3 Wynik niski**

Uzyskany wynik wskazuje na pewną sztywność w Twoim myśleniu i działaniu. Dostrzeganie różnic i analogii w dużych zbiorach informacji może sprawiać Ci trudność. Zazwyczaj podchodzisz do rozwiązywania problemów w sposób szablonowy, raczej nie poszukujesz nowych możliwości rozwiązań. Z punktu widzenia obszaru zawodowego, może to utrudniać Twoje funkcjonowanie w firmie. Preferujesz sprawdzone sposoby rozwiązywania sytuacji konfliktowych. Prawdopodobnie zakładasz, że problem ma tylko jedno właściwe rozwiązanie i należy do niego w odpowiedni sposób. Takie podejście negatywnie wpływa na relacje interpersonalne w firmie i utrudnia możliwości rozwoju. Sztywne, niezmiennie podejście do wielu spraw blokuje rozwój przedsiębiorstwa i może prowadzić do spadku atrakcyjności przedsiębiorstwa na rynku.

Wysoki poziom tej kompetencji jest szczególnie przydatny w zawodach, w których ma się do czynienia z wieloma informacjami i gdzie konieczne jest wyciągnięcie trafnych wniosków oraz poszukiwanie adekwatnych rozwiązań (np. analityk danych, organizator różnych imprez).

## UWARUNKOWANIA PRACY ZESPOŁOWEJ

### 1. Tendencje rywalizacyjne

#### 1.1. Wynik wysoki

W pracy przejawiasz tendencję do rywalizacji ze współpracownikami. Cele indywidualne zazwyczaj stawiasz nad zespołowymi. Często porównujesz się z innymi i jest to dla Ciebie ważny element funkcjonowania w sferze zawodowej. Możliwość zaprezentowania się gorzej od innych, np. przed przełożonymi, sprawia, że odczuwasz lęk. Dążysz do bycia najlepszym pracownikiem i uzyskania przewagi nad innymi. Jest to dla Ciebie priorytet w pracy. Może się to dziać kosztem dobra firmy: chcesz być lepszy od innych, zapominając, że razem z innymi pracownikami można zrobić więcej. Silna tendencja rywalizacyjna jest niekorzystna z punktu widzenia funkcjonowania przedsiębiorstwa i raczej negatywnie oceniana w większości zawodów (w szczególności tam, gdzie nieunikniona jest praca zespołowa, np. przy realizacji projektów).

#### 1.2 Wynik średni

W pracy przejawiasz umiarkowaną tendencję do rywalizacji ze współpracownikami. Cele indywidualne niekiedy stawiasz nad zespołowymi. Często porównujesz się z innymi i jest to dla Ciebie ważny element funkcjonowania w sferze zawodowej. Możliwość zaprezentowania się gorzej od innych, np. przed przełożonymi, może w pewnym stopniu skłaniać Cię do odczuwania lęku. Czasami dążysz do bycia najlepszym pracownikiem i uzyskania przewagi nad innymi. Może się to dziać kosztem dobra firmy: chcesz być lepszy od innych, zapominając, że razem z innymi pracownikami można zrobić więcej. Silna tendencja rywalizacyjna jest niekorzystna z punktu widzenia funkcjonowania przedsiębiorstwa i raczej negatywnie oceniana w większości zawodów (w szczególności tam, gdzie nieunikniona jest praca zespołowa, np. przy realizacji projektów).

### **1.3 Wynik niski**

Z uzyskanych wyników można wnioskować, że Twoim priorytetem w sferze zawodowej nie jest bycie najlepszym pracownikiem. Nie odczuwasz silnej potrzeby udowodnienia przed innymi swoich kompetencji. Nie porównujesz się nadmiernie ze współpracownikami. W pracy, cele zespołowe są dla Ciebie ważniejsze niż osobiste korzyści. Prawdopodobnie wyznajesz zasadę, że razem można więcej zyskać niż kierując się tylko swoim dobrem. Dzięki takiemu podejściu firma może uzyskiwać lepsze rezultaty. Nie odczuwasz lęku przed sytuacją, w której możesz gorzej wypaść niż inni pracownicy. Być może wyciągasz z takich sytuacji wnioski dla siebie, które wykorzystujesz w dalszej pracy. Słabe nasilenie tendencji rywalizacyjnych jest raczej pozytywnie oceniane i pożądane w większości zawodów (przede wszystkim w zawodach, w których konieczna jest praca zespołowa, np. przy realizacji projektów).

## **2. Tendencje kooperacyjne**

### **2.1. Wynik wysoki**

Jako pracownik cenisz sobie współpracę. Prawdopodobnie uważasz ją za cenne narzędzie, pozwalające na osiągnięcie przez zespół pracowników lepszych efektów, niż suma wkładów poszczególnych osób. Koncentrujesz się na efektach pracy zespołu, unikając jednocześnie porównań z innymi pracownikami. Jesteś skłonny docenić pomysły innych i analizować je w sposób merytoryczny i uczciwy. Wykazujesz zaufanie do współpracowników, a także chęć budowania przyjaznego klimatu organizacyjnego poprzez podejmowanie wspólnych wysiłków. Wysoki poziom tej kompetencji jest przydatny w większości zawodów, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru, gdzie konieczne jest działanie zespołowe, np. grupy realizujące jakiś projekt.

### **2.2 Wynik średni**

Jako pracownik cenisz sobie współpracę, ale tylko w niektórych sytuacjach. Prawdopodobnie uważasz ją wtedy za cenne narzędzie, pozwalające na osiągnięcie przez zespół pracowników lepszych efektów, niż suma wkładów poszczególnych osób. Czasami koncentrujesz się na efektach pracy zespołu, unikając jednocześnie porównań z innymi pracownikami. Bywasz skłonny(a) docenić pomysły innych i analizować je w sposób merytoryczny i uczciwy. Czasami wykazujesz zaufanie do współpracowników, a także chęć budowania przyjaznego klimatu organizacyjnego poprzez podejmowanie

wspólnych wysiłków. Wysoki poziom tej kompetencji jest przydatny w większości zawodów, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru, gdzie konieczne jest działanie zespołowe, np. grupy realizujące jakiś projekt.

### **2.3 Wynik niski**

Jako pracownik wolisz samodzielne wykonywanie zadań od pracy zespołowej. Stawiasz swoje cele indywidualne nad zespołowymi i głównie na nich się skupiasz. Prawdopodobnie uważasz, że dyskusje między pracownikami spowalniają i utrudniają znalezienie dobrego rozwiązania. Wolisz samodzielnie uporać się z problemem. Często takie rozwiązanie jest mniej efektywne z perspektywy funkcjonowania przedsiębiorstwa. W wielu sytuacjach związanych z pracą brakuje Ci poczucia, że jesteś odpowiedzialny za wynik uzyskiwany przez cały zespół pracowników. Możesz nie dostrzegać związku między efektywną współpracą ze współpracownikami a atmosferą w zespole. Wpływa to na stopień, w jakim przykładasz się do wykonania powierzonych zadań. Wysokorozwinięte tendencje kooperacyjne są przydatne w większości zawodów, ze szczególnym uwzględnieniem obszaru, gdzie konieczne jest działanie zespołowe, np. grupy realizujące jakiś projekt.

## **3. Afektywne przywiązanie do organizacji**

### **3.1. Wynik wysoki**

Uzyskany wynik wskazuje, że jesteś związany emocjonalnie z firmą, w której pracujesz. Wywołuje ona w Tobie raczej pozytywne emocje. Prawdopodobnie spełniasz w niej swoje aspiracje, a praca jest zgodna z Twoimi wartościami. Dzięki temu identyfikujesz się ze swoją organizacją, przez co chcesz się angażować w różnorodne sprawy, które dotyczą jej funkcjonowania. Obecna praca przynosi Tobie satysfakcję. Przekłada się to wszystko na stopień zaangażowania w powierzone zadania, co z kolei ma swoje odzwierciedlenie w wynikach uzyskiwanych przez przedsiębiorstwo (im większe Twoje zaangażowanie, tym lepsze rezultaty firmy). Silne przywiązanie do organizacji jest ważnym aspektem w każdej pracy, jednak szczególnie przydatne wydaje się być w przypadku długoterminowej współpracy.

### **3.2 Wynik średni**

Uzyskany wynik wskazuje, że jesteś w umiarkowanym stopniu związany(a) emocjonalnie z firmą, w której pracujesz. Czasami wywołuje ona w Tobie pozytywne emocje. Prawdopodobnie spełniasz w niej swoje aspiracje, a praca jest zgodna z Twoimi wartościami. Dzięki temu w pewnym stopniu identyfikujesz się ze swoją organizacją, przez co chcesz się angażować w różnorodne sprawy, które dotyczą jej funkcjonowania (jednak nie jest to regułą). Praca jest dla Ciebie pewnym źródłem satysfakcji, choć nie jest to regułą. Przekłada się to na stopień zaangażowania w powierzone zadania, co z kolei ma swoje odzwierciedlenie w wynikach, które uzyskujesz w pracy. Silne przywiązanie do organizacji jest ważnym aspektem w każdej pracy, jednak szczególnie przydatne wydaje się być w przypadku długoterminowej współpracy.

### **3.3 Wynik niski**

Jako pracownik raczej nie odczuwasz silnej więzi emocjonalnej z miejscem pracy. Nie do końca czujesz się integralną częścią firmy, co ma swoje przełożenie w stopniu zaangażowania w zlecone Ci zadania: prawdopodobnie nie dajesz z siebie 100% swoich możliwości, co z kolei ma swoje odzwierciedlenie w wynikach uzyskiwanych przez przedsiębiorstwo. Masz poczucie, że efekty Twojej pracy nie są w sposób adekwatny doceniane. Aktualna praca może nie spełniać Twoich aspiracji. Być może praca w obecnej firmie jest dla Ciebie przymusem. W takiej sytuacji ciężko jest być efektywnym i skutecznym w zadowalającym stopniu. Niskie przywiązanie emocjonalne do firmy praktycznie zawsze negatywnie rzutuje na jakość wykonywanych zadań.

## **PODEJMOWANIE DECYZJI**

### **1. Refleksyjność w podejmowaniu decyzji**

#### **1.1. Wynik wysoki**

Masz skłonność do dokładnego analizowania sytuacji w pracy, które wymagają od Ciebie wyboru właściwego działania. Decyzje podejmujesz w oparciu o jej wyniki, unikając rozwiązań intuicyjnych, które oceniasz jako pochopne. Jesteś osobą, którą

cehuje wysoki stopień kontroli w procesach podejmowania decyzji. Oznacza to wnikliwość w analizowaniu wszystkich dostępnych danych i przesłanek związanych z sytuacją. Procesy podejmowania przez Ciebie decyzji mogą wydawać się powolne, jednak w sposób znaczący zmniejszasz ryzyko popełniania błędów. Z reguły dążysz do osiągnięcia możliwie najbardziej korzystnych rezultatów, nawet jeżeli wiąże się to ze sporym odroczeniem ich w czasie. W celu podjęcia właściwej decyzji, poszukujesz informacji w sposób systematyczny i uporządkowany.

Refleksyjność w podejmowaniu decyzji ma kluczowe znaczenie dla osób, których praca wiąże się z dużym stopniem autonomii (niezależności) oraz przyjmowaniem na siebie odpowiedzialności za dokonywane wybory. Są to m.in. osoby pracujące w sektorze bankowym, menedżerowie wyższego, średniego i niższego szczebla, jak również nauczyciele i przedsiębiorcy.

## **1.2 Wynik średni**

Czasami masz skłonność do dokładnego analizowania sytuacji w pracy, które wymagają od Ciebie wyboru właściwego działania. Niekiedy podejmujesz decyzje w oparciu o jej wyniki, unikając rozwiązań intuicyjnych, które oceniasz jako pochopne. Jesteś osobą, którą cechuje umiarkowany stopień kontroli w procesach podejmowania decyzji. Oznacza to pewną wnikliwość w analizowaniu wszystkich dostępnych danych i przesłanek związanych z sytuacją. Procesy podejmowania przez Ciebie decyzji mogą czasami wydawać się powolne, jednak w sposób znaczący zmniejszasz ryzyko popełniania błędów. Zdarza się, że dążysz do osiągnięcia możliwie najbardziej korzystnych rezultatów, nawet jeżeli wiąże się to ze sporym odroczeniem ich w czasie. W celu podjęcia właściwej decyzji, niekiedy poszukujesz informacji w sposób systematyczny i uporządkowany.

Refleksyjność w podejmowaniu decyzji ma kluczowe znaczenie dla osób, których praca wiąże się z dużym stopniem autonomii (niezależności) oraz przyjmowaniem na siebie odpowiedzialności za dokonywane wybory. Są to m.in. osoby pracujące w sektorze bankowym, menedżerowie wyższego, średniego i niższego szczebla, jak również nauczyciele i przedsiębiorcy.

## **1.3 Wynik niski**

Przejawiasz skłonności do podejmowania decyzji w sposób intuicyjny. Dokładne analizy traktujesz jako stratę czasu. Jesteś skłonny(a) popełnić większą liczbę błędów licząc, że któryś z wyborów przyniesie pożądane rozwiązanie. Zdarza się, że pierwsze

skojarzenie uznajesz za najbardziej właściwe. Decyzje podejmowane przez Ciebie są szybkie, co wiąże się z większym prawdopodobieństwem popełnienia błędu. Dążysz do jak najszybszego osiągnięcia rezultatów, nawet jeżeli odbywa się to kosztem rezygnacji z większych efektów. Masz tendencję do podejmowania decyzji o wysokim poziomie ryzyka. Twój styl poszukiwania informacji jest zazwyczaj chaotyczny i nieuporządkowany.

Refleksyjność w podejmowaniu decyzji ma kluczowe znaczenie dla osób, których praca wiąże się z dużym stopniem autonomii (niezależności) oraz przyjmowaniem na siebie odpowiedzialności za dokonywane wybory. Są to m.in. osoby pracujące w sektorze bankowym, menedżerowie wyższego, średniego i niższego szczebla, jak również nauczyciele i przedsiębiorcy.

## **REAGOWANIE NA SYTUACJE TRUDNE I KONFLIKTOWE**

### **1. Konkurencja**

#### **1.1. Wynik wysoki**

Uzyskany wynik wskazuje, że jako pracownik silnie jesteś nastawiony na osiągnięcie sukcesu. Przejawiasz tendencję do podejmowania działań, które mają na celu zdominowanie innych, np. współpracowników. Możesz sięgać po różne środki (również nieuczciwe), by osiągnąć postawiony sobie cel. W pracy głównie koncentrujesz się na swoich celach i dążysz do wypracowania jak najlepszej pozycji dla siebie. Sytuacje konfliktowe możesz traktować jako okazję do pokazania swojej siły i zaprezentowanie się przed kierownictwem. Takie zachowania najczęściej niekorzystnie wpływają na atmosferę panującą w pracy. Ważne jest dla Ciebie, aby mieć rację. Z kolei przyznanie innym osobom (np. współpracownikom) racji możesz traktować jako swoją porażkę, która obniża samoocenę.

#### **1.2 Wynik średni**

Uzyskany wynik wskazuje, że jako pracownik jesteś umiarkowanie nastawiony(a) na osiągnięcie sukcesu w konfrontacji z innymi. Czasami przejawiasz tendencję do podejmowania działań, które mają na celu zdominowanie innych, np. współpracowników. Niekiedy możesz sięgać po różne środki (również nieuczciwe), by osiągnąć postawiony sobie cel. W pracy czasami koncentrujesz się na swoich celach i dążysz do wypracowania jak najlepszej pozycji dla siebie. Sytuacje konfliktowe możesz

traktować jako okazję do pokazania swojej siły i zaprezentowanie się przed kierownictwem. Takie zachowania najczęściej niekorzystnie wpływają na atmosferę panującą w pracy. Ważne jest dla Ciebie, aby mieć rację, ale tylko w niektórych sytuacjach.

### **1.3 Wynik niski**

Uzyskany wynik wskazuje, że w sytuacjach konfliktowych (również w pracy) konstruktywne rozwiązanie problemu stawiasz ponad pokazanie swojej dominacji. Nie dążysz za wszelką cenę, by zaprezentować się jak najlepiej przed swoimi zwierzchnikami. Sytuacje problemowe nie są przez Ciebie rozpatrywane jak gra, w której możesz kogoś pokonać (np. współpracownika). Nie wykorzystujesz ich jako okazji do pokazania swojej siły, z jednoczesnym pomniejszeniem roli swoich kolegów z pracy. W realizacji zadań zleconych przez przełożonego, raczej nie sięgasz po nieuczciwe środki. Takie kompetencje są cenione w środowisku pracy. Korzystnie wpływają na relację panujące wewnątrz firmy. Przedsiębiorstwo jest traktowane jako wspólne dobro, o które należy dbać i dążyć do jego rozwoju razem z innymi pracownikami.

## **2. Unikanie**

### **2.1. Wynik wysoki**

Jako pracownik wykazujesz tendencję do pomijania czy też unieważniania istniejącego problemu. Raczej umniejszasz istotność pojawiających się trudności. W sytuacji konfliktowej —szybko się z niej wycofujesz, bądź też czekasz, aż sama się rozwiąże. Gdy dochodzi do konfrontacji, raczej nie jesteś otwarty na przyjmowanie argumentów przedstawianych przez drugą stronę sporu, unikając prób jej zrozumienia. Jako jedna ze stron konfliktu możesz czuć poniżenie lub inne negatywne uczucia. Pojawienie się konfliktu czy trudności wywołuje w Tobie silne stany emocjonalne.

### **2.2 Wynik średni**

Jako pracownik wykazujesz umiarkowaną tendencję do pomijania czy też unieważniania istniejącego problemu. Czasami umniejszasz istotność pojawiających się trudności. W sytuacji konfliktowej niekiedy szybko się z niej wycofujesz, bądź też czekasz, aż sama się rozwiąże. Gdy dochodzi do konfrontacji, czasami nie jesteś otwarty(a) na przyjmowanie argumentów przedstawianych przez drugą stronę sporu,

unikając prób jej zrozumienia. Jako jedna ze stron konfliktu możesz czuć poniżenie lub inne negatywne uczucia. Pojawienie się konfliktu czy trudności wywołuje w Tobie silne stany emocjonalne, ale tylko w niektórych sytuacjach.

### **2.3 Wynik niski**

Uważasz, że pojawiające się konflikty czy sytuacje problemowe mogą być korzystne. Potrafisz dostrzec takie sytuacje i starasz się im zaradzić. Wychodzisz z założenia, że każda próba rozwiązania sporu jest lepsza niż unikanie go. Raczej jesteś otwarty na argumenty drugiej strony konfliktu, starasz się je zrozumieć i dojść do porozumienia. Z perspektywy funkcjonowania w firmie jest to korzystna kompetencja, która ułatwia rozwiązanie pojawiających się problemów na bieżąco.

## **3. Kompromis**

### **3.1. Wynik wysoki**

Uzyskany wynik mówi o Twojej gotowości do ustępstw podczas procesu rozwiązywania konfliktu. Potrafisz skoncentrować się na realnych i wykonalnych drogach pokonania sytuacji problemowej. Zazwyczaj szukasz wspólnej płaszczyzny porozumienia. Przejawiasz przekonanie, iż rozwiązanie konfliktu powinno opierać się na dialogu i częściowo zaspokajając postulatory i interesy każdej ze stron. Jesteś w stanie okazać zrozumienia dla pozostałych uczestników sporu. Kompetencja ta pomaga wypracować optymalne rozwiązania w sytuacjach problemowych, które pojawiają się w firmie.

### **3.2 Wynik średni**

Uzyskany wynik mówi o umiarkowanym stopniu gotowości do ustępstw podczas procesu rozwiązywania konfliktu. Czasami potrafisz skoncentrować się na realnych i wykonalnych drogach pokonania sytuacji problemowej. Niekiedy szukasz wspólnej płaszczyzny porozumienia. Czasami przejawiasz przekonanie, iż rozwiązanie konfliktu powinno opierać się na dialogu i częściowo zaspokajając postulatory i interesy każdej ze stron. Czasem jesteś w stanie okazać zrozumienia dla pozostałych uczestników sporu. Kompetencja ta pomaga wypracować optymalne rozwiązania w sytuacjach problemowych, które pojawiają się w firmie.

### **3.3 Wynik niski**

Uzyskany wynik wskazuje na pewną sztywność dotyczącą rozwiązywania sytuacji konfliktowej. Zazwyczaj nie przejawiasz chęci rezygnacji ze swoich potrzeb na rzecz rozwiązania sporu. W takich sytuacjach głównie koncentrujesz się na swoich interesach, nie uwzględniając potrzeb i argumentów współpracowników. Możesz przyjmować postawę roszczeniową, co niekorzystnie wpływa na relacje między Tobą a innymi pracownikami oraz przełożonymi. Bezkompromisowe trzymanie się swoich racji i koncentracja na własnych interesach, bez uwzględniania potrzeb innych (współpracowników czy klientów) utrudnia rozwój firmy i obniża jakość świadczonych przez nią usług (dotyczy to większości obszarów, szczególne znaczenie ma to jednak w pracy związanej z obsługą klienta).

## **4. Łagodzenie**

### **4.1. Wynik wysoki**

W sytuacji konfliktowej przejawiasz tendencję do umniejszania wartości własnego interesu, z jednoczesnym akceptowaniem większości żądań strony przeciwnej. Pojawiające się spory budzą w Tobie silne obawy w sferze emocjonalnej. Traktujesz takie sytuacja jako zagrażające dla swoich relacji ze współpracownikami (np. lęk przed utratą dobrych relacji i osamotnieniem). Jesteś w stanie wyrzec się własnych korzyści na rzecz podtrzymania dobrej atmosfery w firmie. Przejawiasz również gotowość do poddawania się w sytuacjach, kiedy racja leży po Twojej stronie.

### **4.2 Wynik średni**

W sytuacji konfliktowej przejawiasz umiarkowaną tendencję do umniejszania wartości własnego interesu, z jednoczesnym akceptowaniem większości żądań strony przeciwnej. Pojawiające się spory czasami budzą w Tobie silne obawy w sferze emocjonalnej. Traktujesz takie sytuacje jako zagrażające dla swoich relacji ze współpracownikami (np. lęk przed utratą dobrych relacji i osamotnieniem), ale tylko w niektórych sytuacjach. Czasami jesteś w stanie wyrzec się własnych korzyści na rzecz podtrzymania dobrej atmosfery w firmie. Czasami przejawiasz również gotowość do poddawania się w sytuacjach, kiedy racja leży po Twojej stronie.

### **4.3 Wynik niski**

Zazwyczaj stawiasz rozwiązanie konfliktu nad relacje z innymi pracownikami. W sytuacji problemowej nie widzisz powodu, dla którego miałbyś tłumić swoje potrzeby i ukrywać swoje racje. Raczej nie umniejszasz wartości własnego interesu. Sytuacji trudnych w pracy nie odczytujesz jako zagrażających dla swoich relacji ze współpracownikami (nawet jeśli mają odmienne zdanie w danej kwestii).

## **5. Kooperacja**

### **5.1. Wynik wysoki**

Jako pracownik cenisz sobie współpracę w procesie rozwiązywania konfliktu. W sposób otwarty komunikujesz swoje potrzeby. W sytuacji spornej starasz się zaspokoić interesy wszystkich stron konfliktu, nie pomijając siebie. Żywisz przekonanie, że wszystkie strony sporu mogą dążyć do wspólnego zadbania o dobro każdej z nich, a najlepszą drogą do porozumienia jest dialog. Twoim zdaniem, wspólna praca nad znalezieniem rozwiązania problemu wzmacnia więzi w grupie i pozwala głębiej poznać przyczynę sporu.

### **5.2 Wynik średni**

Jako pracownik umiarkowanie cenisz sobie współpracę w procesie rozwiązywania konfliktu. Zdarza Ci się w sposób otwarty komunikować swoje potrzeby. W sytuacji spornej starasz się zaspokoić interesy wszystkich stron konfliktu, nie pomijając siebie (choć nie jest to regułą). Czasami przejawiasz przekonanie, że wszystkie strony sporu mogą dążyć do wspólnego zadbania o dobro każdej z nich, a najlepszą drogą do porozumienia jest dialog. Twoim zdaniem, wspólna praca nad znalezieniem rozwiązania problemu, niekiedy wzmacnia więzi w grupie i pozwala głębiej poznać przyczynę sporu.

### **5.3 Wynik niski**

Uważasz, że przy rozwiązywaniu konfliktów w firmie, współpraca raczej nie działa, a znalezienie rozwiązania satysfakcjonującego wszystkie strony sporu nie jest możliwe.

Prawdopodobnie żywisz przekonanie, że jedynie Ty sam możesz zadbać o swoje interesy.

## KOMPETENCJE KOMUNIKACYJNE

### 1. Asertywność

#### 1.1. Wynik wysoki

Jako pracownik preferujesz zachowania asertywne. W komunikacji z innymi osobami z firmy gotów jesteś wyrażać swoje zdanie i odmówić współpracownikom, z jednoczesnym poszanowaniem praw swoich rozmówców. Potrafisz w sposób otwarty mówić o swoich odczuciach. Zazwyczaj dążysz do budowania relacji (również w obszarze zawodowym) opartych na zaufaniu i prawdomówności. Umiejętnie potrafisz wyznaczać granicę pomiędzy sobą a otoczeniem. Raczej jesteś pewny siebie i zadowolony ze swoich kontaktów z innymi. Jesteś zwolennikiem otwartej konfrontacji różnych punktów widzenia, co pomaga „oczyszczyć” atmosferę panującą w firmie.

Posiadane kompetencje odgrywają istotną rolę w każdej pracy, która wymaga komunikowania się z innymi ludźmi, w szczególności na stanowiskach kierowniczych. Wysokorozwinięta asertywność pomaga w prowadzeniu skutecznych negocjacji z kontrahentami i współpracownikami. Pozwala na osiągnięcie zamierzonych celów z poszanowaniem praw innych, co jest niezwykle ważne z perspektywy pracy w obszarze związanym z handlem.

#### 1.2 Wynik średni

Jako pracownik, czasami preferujesz zachowania asertywne. W komunikacji z innymi osobami z firmy gotów jesteś wyrażać swoje zdanie i odmówić współpracownikom, z jednoczesnym poszanowaniem praw swoich rozmówców, jednak tylko w niektórych sytuacjach. Czasami potrafisz w sposób otwarty mówić o swoich odczuciach. Niekiedy dążysz do budowania relacji (również w obszarze zawodowym) opartych na zaufaniu i prawdomówności. Czasami umiejętnie potrafisz wyznaczać granicę pomiędzy sobą a otoczeniem. Bywa, że jesteś pewny(a) siebie i zadowolony(a) ze swoich kontaktów z innymi. Jesteś niekiedy zwolennikiem(zwolenniczką) otwartej konfrontacji różnych punktów widzenia, co pomaga „oczyszczyć” atmosferę panującą w firmie.

Posiadane kompetencje odgrywają istotną rolę w każdej pracy, która wymaga komunikowania się z innymi ludźmi, w szczególności na stanowiskach kierowniczych. Wysokorozwinięta asertywność pomaga w prowadzeniu skutecznych negocjacji z kontrahentami i współpracownikami. Pozwala na osiągnięcie zamierzonych celów z poszanowaniem praw innych, co jest niezwykle ważne z perspektywy pracy w obszarze związanym z handlem.

### **1.3 Wynik niski**

Uzyskany wynik wskazuje, że przejawiasz zachowania raczej uległe, agresywne i manipulacyjne aniżeli asertywne. Gdy sprawy nie idą po Twojej myśli, możesz reagować krzykiem na innych (np. na współpracowników). Kłopotliwe może być dla Ciebie otwarte wyrażanie swojego zdania. Może brakować Tobie pewności siebie oraz umiejętności wyznaczania granic pomiędzy sobą a otoczeniem (np. w środowisku pracy). Może to skutkować obarczaniem Ciebie zbyt dużą ilością obowiązków (zarówno przez przełożonych, jak i współpracowników) bądź też przydzielaniem zadań nieadekwatnych dla Ciebie. Twój poziom zadowolenia z relacji interpersonalnych w życiu prywatnym i zawodowym prawdopodobnie jest niski.

## **2. Wywieranie wpływu**

### **2.1. Wynik wysoki**

Wykazujesz zainteresowanie tematyką związaną z wywieraniem wpływu. Potrafisz przekonać innych do swoich racji, także kierownictwo. Z łatwością przychodzi Ci zaciekawienie swoich rozmówców. Twoją mocną stroną jest także aktywny sposób słuchania, umiejętność spójnej i przekonującej prezentacji własnych argumentów oraz efektywne radzenie sobie z oporem przekonywanych osób. Charakteryzując się takimi kompetencjami, jako pracownik sprawdzisz się w obszarach zajmujących się pracą kreatywną, negocjacjami, mediacjami, marketingiem, rozwiązywaniem konfliktów, a także na stanowiskach kierowniczych.

## **2.2 Wynik średni**

Wykazujesz umiarkowane zainteresowanie tematyką związaną z wywieraniem wpływu. Zdarzają się sytuacje, w których potrafisz przekonać innych do swoich racji. Czasami z łatwością przychodzi Ci zaciekawienie swoich rozmówców. Twoimi mocnymi stronami w przyszłości mogą być: aktywny sposób słuchania, umiejętność spójnej i przekonującej prezentacji własnych argumentów oraz efektywne radzenie sobie z oporem przekonywanych osób. Charakteryzując się takimi kompetencjami, jako pracownik sprawdzisz się w obszarach zajmujących się pracą kreatywną, negocjacjami, mediacjami, marketingiem, rozwiązywaniem konfliktów, a także na stanowiskach kierowniczych.

## **2.3 Wynik niski**

Uzyskany wynik wskazuje, że raczej nie interesujesz się technikami wywierania wpływu na innych ani nie myślisz, aby wpływać na inne osoby. Raczej nie starasz się przekonywać innych do swoich racji i inicjatyw (także kierownictwa i współpracowników). Prawdopodobnie wychodzisz z założenia, że każdy robi to, co chce. W sferze zawodowej możesz przez to uchodzić za pracownika nieatrakcyjnego, który nie wychodzi z inicjatywą i pomysłami, ponieważ nie zależy mu na pracy i rozwoju firmy.