



Competence Navigator

advisio

advisio

Competence Navigator™ - Raport indywidualny

Justyna Kwiecińska

28.07.2016



Dystrybucja wszystkich odpowiedzi

Liczba respondentów: 12, Liczba wskazań: 384 / 384

W procesie diagnozy Twoich kompetencji metodą 360 stopni wypowiedziało się łącznie 12 osób, w tym również Ty sam/a. Od wszystkich tych osób zgromadzonych zostało łącznie 384 odpowiedzi, dotyczących stopni, w jakim (zdaniem każdej wypowiadającej się osoby) przejawiasz poszczególne kompetencje zawarte w kwestionariuszach.

Przedstawiony obok obraz pokazuje syntezę wszystkich odpowiedzi, które pojawiły się w toku diagnozy Twoich kompetencji. Uwzględnione zostały również odpowiedzi pojawiające się w Twojej samoocenie.



Grupa kompetencji: **Samoprywództwo**



Grupa kompetencji: **Adaptacyjność**



Grupa kompetencji: **Innowacyjność**



Grupa kompetencji: **Przedsiębiorczość**



Ogólny obraz w podziale na grupy kompetencji

Liczba respondentów: 12, w tym samoocena

Przedstawione obok wyniki dają bardzo ogólny obraz tego, jak Twoje kompetencje postrzegane są przez wszystkich respondentów badania (z uwzględnieniem Twojej własnej samooceny).

Kompetencje zostały tu pogrupowane na kluczowe obszary, do których odnosiła się diagnoza. W dalszej części Raportu znajdziesz bardziej szczegółową analizę dotyczącą poszczególnych kompetencji i zachowań.

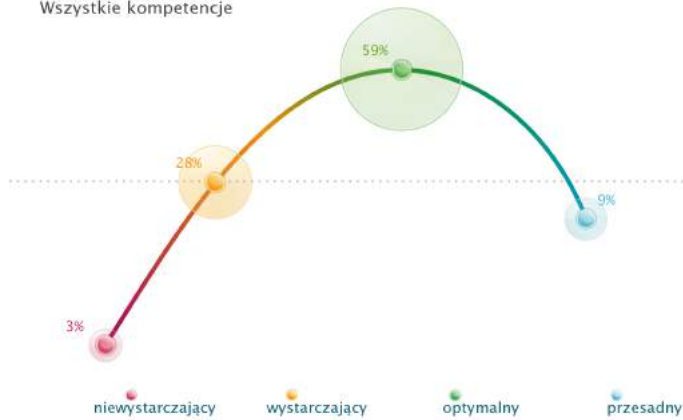
Niniejszy Raport prezentuje wyniki diagnozy za pomocą trzech miar:

- **Skala Kontekstowa®** (niewystarczający / wystarczający / optymalny / przesyadny) przedstawia jakościową ocenę badanego zachowania w kontekście wymagań konkretnego miejsca pracy.
- **Spektrum Dopasowania™** (od nieodpowiedni do odpowiedni) stanowi graficzną interpretację odpowiedzi udzielonych na Skali Kontekstowej®. Zachowania przejawiane w stopniu *wystarczającym* lub *optymalnym* świadczą o odpowiednim poziomie kompetencji. Zachowania przejawiane w stopniu *niewystarczającym* lub *przesadnym* świadczą natomiast o poziomie kompetencji nieodpowiednim do potrzeb i/lub oczekiwań. O ostatecznej diagnozie kompetencji na Spektrum Dopasowania™ decyduje Indeks CN™.
- **Indeks CN™** (od -100 do +100) to miara punktowa, stanowiąca liczbową interpretację odpowiedzi udzielonych na Skali Kontekstowej®. Ostateczna wartość Indeksu CN™ stanowi bilans wszystkich pozytywnych (*wystarczający* = +75 / *optymalny* = +100) oraz negatywnych (*niewystarczający* = -100 / *przesadny* = -75) wskazań dotyczących badanej kompetencji, zgromadzonych od otoczenia osoby diagnozowanej (w tym samoocena).

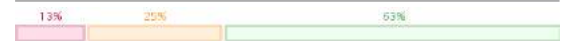
Perspektywa: Samoocena

Liczba uczestników: 1, Liczba wskazań: 32 / 32

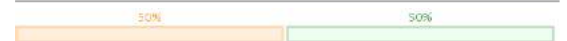
Wszystkie kompetencje



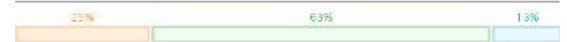
Grupa kompetencji: **Samoprzywództwo**



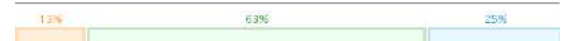
Grupa kompetencji: **Adaptacyjność**



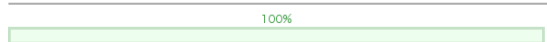
Grupa kompetencji: **Innowacyjność**



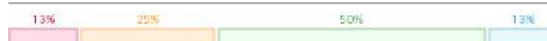
Grupa kompetencji: **Przedsiębiorczość**



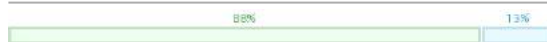
Grupa kompetencji: **Samoprzywództwo**



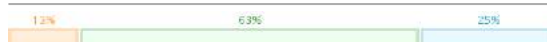
Grupa kompetencji: **Adaptacyjność**



Grupa kompetencji: **Innowacyjność**



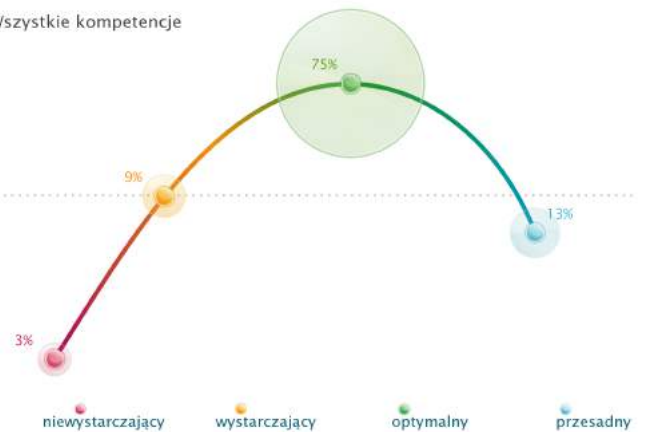
Grupa kompetencji: **Przedsiębiorczość**



Perspektywa: Przełożony

Liczba uczestników: 1, Liczba wskazań: 32 / 32

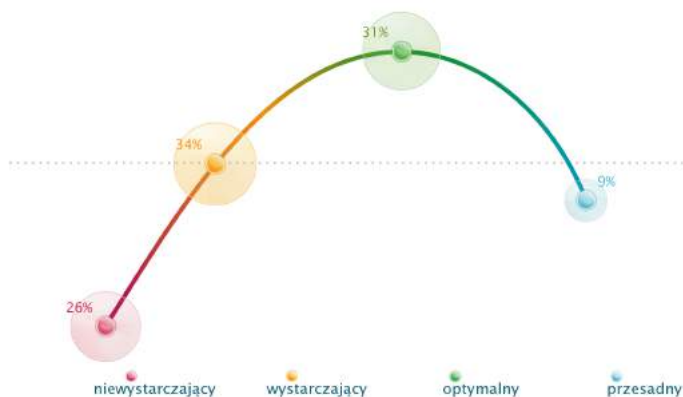
Wszystkie kompetencje



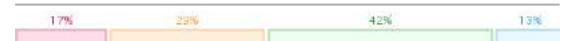
Perspektywa: Podwładny

Liczba uczestników: 6, Liczba wskazań: 192 / 192

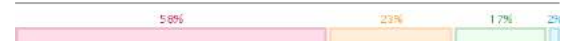
Wszystkie kompetencje



Grupa kompetencji: **Samoprzywództwo**



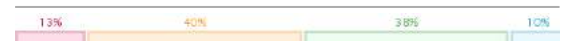
Grupa kompetencji: **Adaptacyjność**



Grupa kompetencji: **Innowacyjność**



Grupa kompetencji: **Przedsiębiorczość**



Grupa kompetencji: **Samoprywództwo**



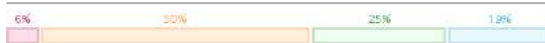
Grupa kompetencji: **Adaptacyjność**



Grupa kompetencji: **Innowacyjność**



Grupa kompetencji: **Przedsiębiorczość**



Perspektywa: Współpracownik

Liczba uczestników: 2, Liczba wskazań: 64 / 64

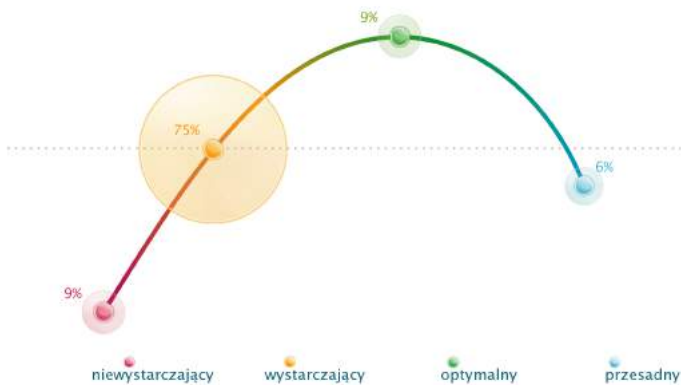
Wszystkie kompetencje



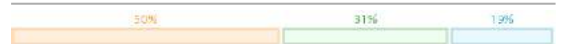
Perspektywa: Klient/partner wewnętrzny

Liczba uczestników: 2, Liczba wskazań: 64 / 64

Wszystkie kompetencje



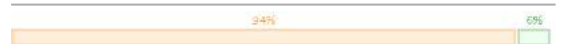
Grupa kompetencji: **Samoprywództwo**



Grupa kompetencji: **Adaptacyjność**



Grupa kompetencji: **Innowacyjność**



































Grupa kompetencji: **Przedsiębiorczość**



Ranking kompetencji

Liczba respondentów: 12, w tym samoocena

KOMPETENCJA	nieodpowiedni	odpowiedni	Indeks CN™
Rzetelność Grupa kompetencji: Samoprzywództwo			77
Skuteczność Grupa kompetencji: Przedsiębiorczość			66
Samorozwój Grupa kompetencji: Samoprzywództwo			66
Tworzenie rozwiązań Grupa kompetencji: Innowacyjność			58
Szukanie informacji i inspiracji Grupa kompetencji: Innowacyjność			57
Inicjatywa Grupa kompetencji: Przedsiębiorczość			50
Twórcze kwestionowanie Grupa kompetencji: Innowacyjność			47
Tolerancja niepewności Grupa kompetencji: Przedsiębiorczość			46
Kreatywność Grupa kompetencji: Innowacyjność			42
Wywieranie wpływu Grupa kompetencji: Przedsiębiorczość			39
Samodzielność Grupa kompetencji: Samoprzywództwo			39
Asertywność Grupa kompetencji: Samoprzywództwo			33
Budowanie relacji Grupa kompetencji: Adaptacyjność			25
Elastyczność Grupa kompetencji: Adaptacyjność			24
Współpraca Grupa kompetencji: Adaptacyjność			-2
Komunikacja Grupa kompetencji: Adaptacyjność			-39

Kompetencja: Samodzielność

Grupa: Samoprzywództwo



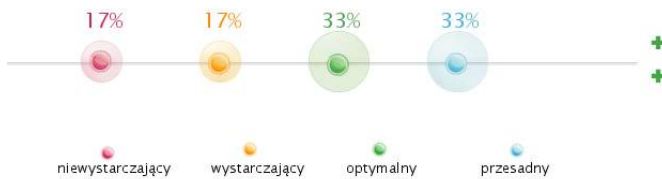
Samooceana



WSKAŹNIKI

Samodzielne podejmowanie decyzji

Liczba wskazań: 12 / 12

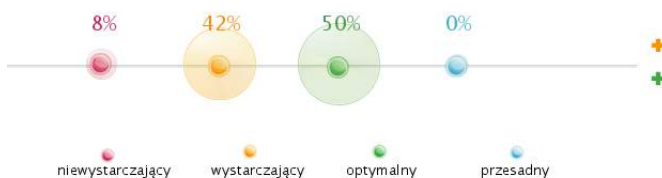


- Niektóre sprawy uważam, że powinny być negocjowane ze mną, zanim zostaną przedstawione jako propozycje do Zarządu.
- Byłoby super gdybyśmy wszyscy byli od czasu do czasu wciągani w proces podejmowania ważnych decyzji, a przynajmniej informowani o tym co się będzie działo.
- Decyzje podejmuje szybko i najczęściej są dobre.
- Powinna więcej zwracać uwagi na potrzeby zespołu i go słuchać, może wtedy udałoby się jej podjąć decyzję.

- jej bałagan na biurku mówi sam za siebie. uważam, że można zacząć od układania spotkań z wykorzystania kalendarza papierowego lub Outlook-owego

Organizowanie własnej pracy

Liczba wskazań: 12 / 12



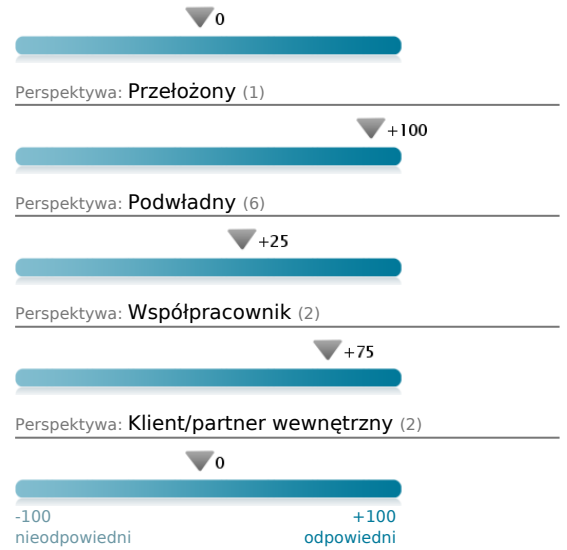
- Jestem pełen podziwu :)
- Wszystkie zadania, które ma do zrobienia, wykonane są na czas.
- Justyna jest bardzo zorganizowana, pomimo licznych obowiązków.

Kompetencja: Asertywność

Grupa: Samoprywództwo



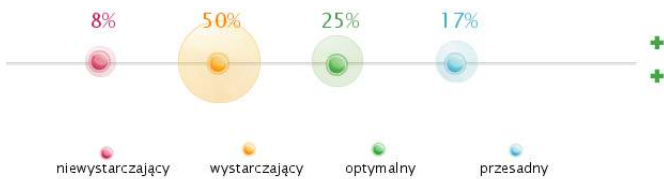
Samoocena



WSKAŹNIKI

Otwarte wyrażanie swojego zdania

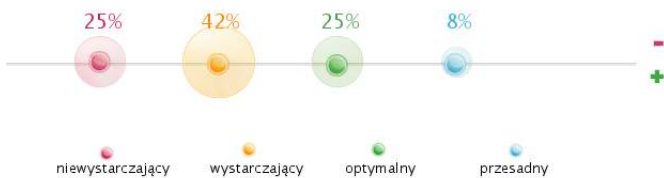
Liczba wskazań: 12 / 12



- Nie zawsze to zdanie interesuje Zarząd - bo nie zawsze temat leży w jej obszarze
- Czasem muszę się domyślać co Justyna ma na myśli, bo nie wiem co jest jej zdaniem, a co zdaniem lub oczekiwaniem "góry".
- Jeśli ma coś komuś do powiedzenia, to to robi.

Prośenie o pomoc i wsparcie

Liczba wskazań: 12 / 12



- Zaznaczyłam "przesadnie", bo to jest takie jednostronne. Tzn. prośenia o pomoc jest dużo, ale udzielania jej - już mniej.
- Jest samodzielna i radzi sobie. Rzadko prosi o pomoc, ale najwyraźniej dlatego, że jej nie potrzebuje.
- Justyna raczej nie prosi o pomoc - jest zbyt ambitna.

Kompetencja: Rzetelność

Grupa: Samoprzywództwo



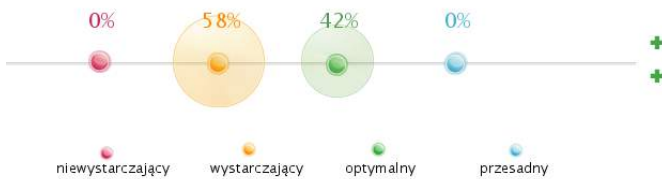
Samooceena



WSKAŹNIKI

Rzetelne wykonywanie własnych zadań i obowiązków

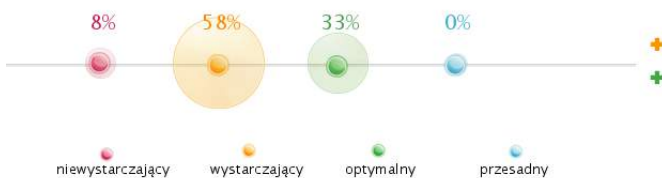
Liczba wskazań: 12 / 12



- Faktycznie - optymalnie! Nawet lepiej - idealnie!
- Uważam, że Justyna wszystkie zadania wykonuje rzetelnie - ja ze swojej strony otrzymuję to, do czego Justyna się zobowiąże.
- Justyna jest bardzo pracowita, bardzo poważnie podchodzi do wykonywania własnych zadań i obowiązków.

Korygowanie i uzupełnianie rezultatów własnej pracy

Liczba wskazań: 12 / 12



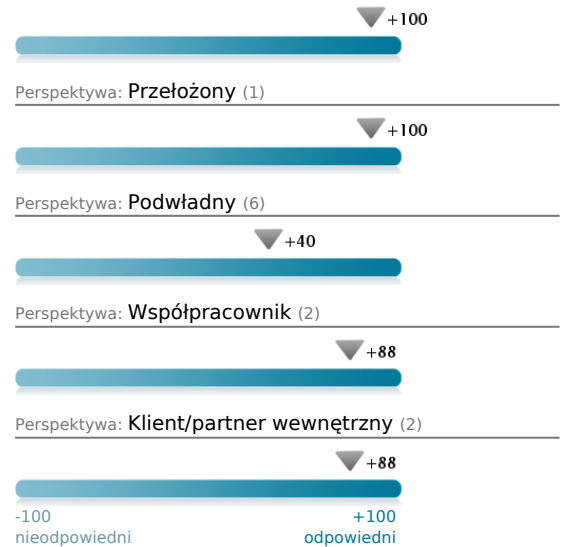
- Podoba mi się gotowość do wprowadzania poprawek w projektach, tak żeby lepiej pozwalały realizować wszystkie cele strategiczne.
- Bardzo podoba mi się sposób w jaki Justyna potrafi skorygować swoją ścieżkę i nie trzyma się uparcie tego co wcześniej ustaliła. To świadczy o jej wielkiej umiejętności adaptowania się do sytuacji.
- Oceniam to u niej dobrze. Jedynie mogłaby się częściej konsultować ze specjalistami w danym obszarze przy podejmowaniu pewnych decyzji.

Kompetencja: Samorozwój

Grupa: Samoprzywództwo



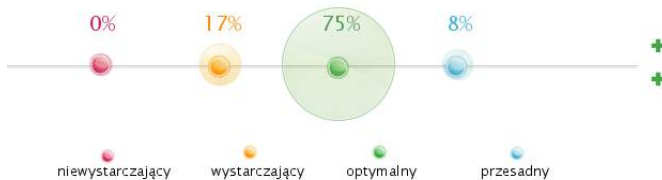
Samoocena



WSKAŹNIKI

Podejmowanie się zadań umożliwiających uczenie się i rozwój

Liczba wskazań: 12 / 12



- Chyba każdy dzień to jest nauka dla niej.
- Uczy się i podnosi swoje kompetencje, gdy tylko jest to możliwe.
- Zbyt wiele dzieje się w naszym dziale - nie nadążamy, ale szefowej nie ma żeby jej to powiedzieć.

Rozwijanie własnych kompetencji

Liczba wskazań: 12 / 12



- Uczy się i podnosi swoje kompetencje, gdy tylko jest to możliwe.
- Justyna bardzo chciałaby awansować, dlatego ciągle kładzie nacisk na swój rozwój.
- Szefowa rozwija własne kompetencje kosztem czasu, który mogłaby poświęcić nam.

Kompetencja: Budowanie relacji

Grupa: Adaptacyjność



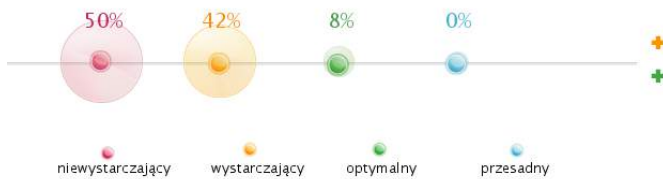
Samooceana



WSKAŹNIKI

Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami

Liczba wskazań: 12 / 12



- Jest OK, ale zwykle jest zbyt zabiegana, żeby się zatrzymać i porozmawiać.
- Stara się nie przeszkadzać swoim ludziom w pracy.
- Niestety, Justyna nie przepada za współpracownikami i da się to odczuć :-)
- Z chęcią porozmawiałabym z Justyną o wielu sprawach zawodowych, ale ciągle jej nie ma.

Budowanie sieci kontaktów zawodowych

Liczba wskazań: 12 / 12



- Profesjonalistka :)
- Justyna stara się jak najlepiej prowadzić swój zespół. Mogłaby postarać się mieć więcej czasu na rozmowy z członkami zespołu.
- Jako Kierownik Działu Projektów sama chce uczestniczyć w najważniejszych konferencjach, spotkaniach. Przez to pozyskuje sieć nowych kontaktów zawodowych.
- Wydaje mi się, że inaczej niż wewnątrz działu, na zewnątrz szefowa lubi i umie rozmawiać z ludźmi.

Kompetencja: Komunikacja

Grupa: Adaptacyjność



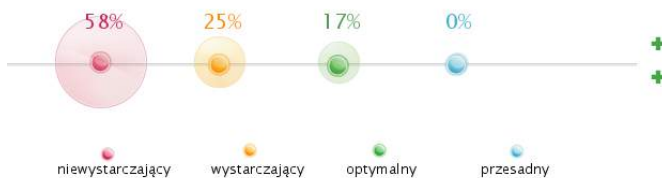
Samoocena



WSKAŹNIKI

Informowanie otoczenia o przebiegu i efektach własnych działań

Liczba wskazań: 12 / 12



- Dobrze byłoby częściej wiedzieć co się dzieje, ale co się święci. Zwykle dowiadujemy się już po faktach.
- Więcej konsultacji ze specjalistami przed podjęciem decyzji.
- Nie zawsze wiemy nad czym pracuje szefowa, a to przecież my mamy to potem realizować.

Przyjmowanie informacji, opinii i sugestii od innych ludzi

Liczba wskazań: 12 / 12



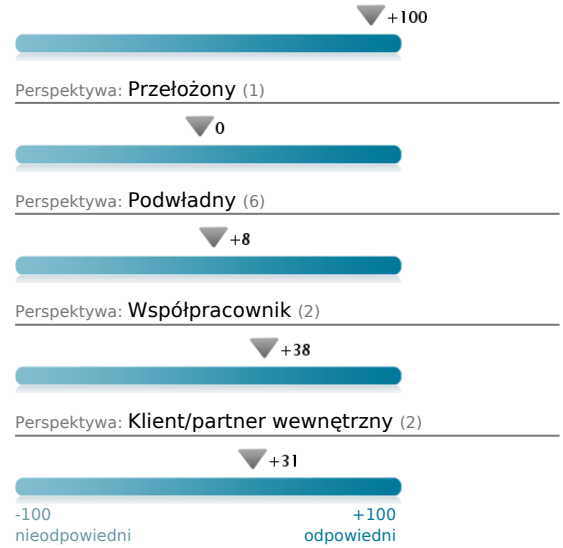
- Wygląda na to, że Justyna przyjmuje i słucha naszych uwag. Ale co się z tym potem dzieje? Nie ma kontynuacji zwykle...
- Uważam, że dobrze zrobiłoby całemu zespołowi, gdyby Justyna poświęciła nieco więcej czasu na rozmowy z członkami zespołu, ale nie ma ona problemów z przyjmowaniem informacji zwrotnej.
- Justyna nie przywiązuje wagi do opinii innych, chyba nie ma na to czasu. Raczej nie ze złej woli.

Kompetencja: Elastyczność

Grupa: Adaptacyjność



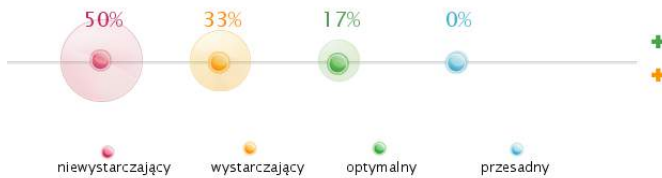
Samoocena



WSKAŹNIKI

Znajdowanie płaszczyzny porozumienia z różnymi ludźmi

Liczba wskazań: 12 / 12

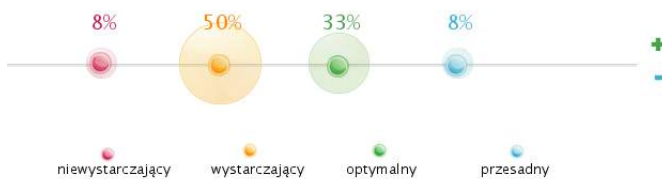


- Mimo iż czasem nie wiem czy słucha, Justyna potrafi świetnie "stworzyć" zespół który działa, więc porozumiewać się to ona potrafi.
- Nie słyszałam, żeby ktoś się skarżył.
- Justyna powinna wprowadzić na trwale do swojego kalendarza cotygodniowe spotkania ze współpracownikami.
- Więcej rozmawiać na tematy zawodowe. Dział księgowości jak miał spadek formy pojechał na spotkanie teambuildingowe - wiem, że teraz im się lepiej pracuje.
- Dzieli nas różnica wieku i to widać na każdym kroku, na pewno sugerowałbym więcej szacunku względem mojej osoby i zrozumienia sytuacji.

- Nie jestem w stanie ocenić, ale skoro nie ma "wybuchów" to jest chyba dobrze.
- Wszystkie najważniejsze procesy przebiegają dobrze.
- Jest dobrym managerem jeśli chodzi o własną organizację pracy.

Rozdzielanie energii pomiędzy wszystkie aktualnie toczące się ważne sprawy

Liczba wskazań: 12 / 12



- Justyna ma na wszystko czas. Zawsze jak potrzebuję się spotkać, od razu jest do dyspozycji.

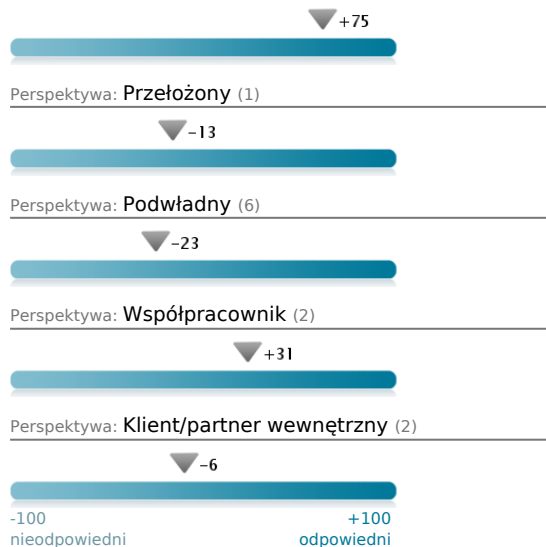


Kompetencja: Współpraca

Grupa: Adaptacyjność



Samooceena



WSKAŹNIKI

Dzielenie się zadaniami i odpowiedzialnością z innymi ludźmi

Liczba wskazań: 12 / 12

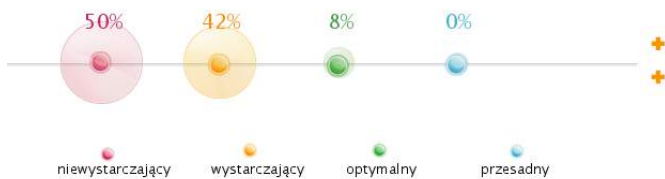


- Jak trzeba pomocy to Justyna przychodzi i prosi. Potrafi też delegować i dzielić się odpowiedzialnością z nami. Mogłaby to jeszcze więcej robić.
- Ludzie wiedzą, co mają robić. Nie przeszkadza im w samodzielności.
- Szefowa raczej zleca nam zadania niż dyskutuje jak najlepiej je wykonać. Moim zdaniem powinniśmy razem generować rozwiązania a potem rozdzielać obowiązki - może przy każdym projekcie można użyć Star Tracksa i dać się wypowiedzieć organizacji na temat kompetencji osób w projekcie?

• Ma dużą wiedzę ale nie możemy z niej skorzystać ponieważ nie ma czasu się z nami spotykać. Może powinniśmy wprowadzić spotkania wewnętrzne działu? Szefowa ma wiedzę z ciekawych konferencji, z której moglibyśmy korzystać. W dziale marketingu odbywają się "kreatywne spotkania"- może u nas też można to wprowadzić?

Dzielenie się wiedzą i informacjami

Liczba wskazań: 12 / 12



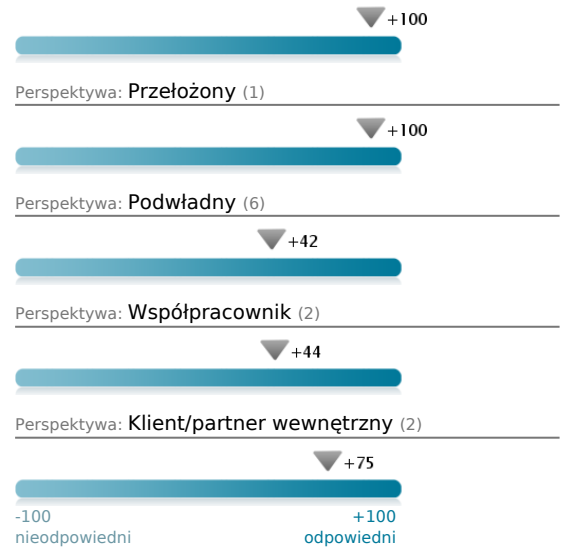
- Justyna dzieli się wiedzą, ale mogłaby robić to częściej.

Kompetencja: Szukanie informacji i inspiracji

Grupa: Innowacyjność



Samoocena



WSKAŹNIKI

Poszukiwanie nowych pomysłów, idei i inspiracji

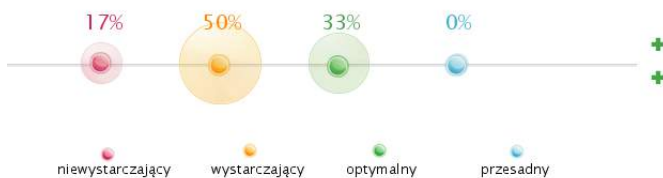
Liczba wskazań: 12 / 12



- Jest otwarta na nowe rozwiązania.
- Justyna bardzo chce awansować, robi wszystko, aby została zauważona. Dlatego dużo korzysta z nowych idei i inspiracji.

Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności

Liczba wskazań: 12 / 12



- Nowe pomysły konsultuje z zarządem.
- Jak przychodzimy z problemem najczęściej szefowa ma dla nas mało czasu. Musimy szukać rozwiązań sami.

Kompetencja: Twórcze kwestionowanie

Grupa: Innowacyjność



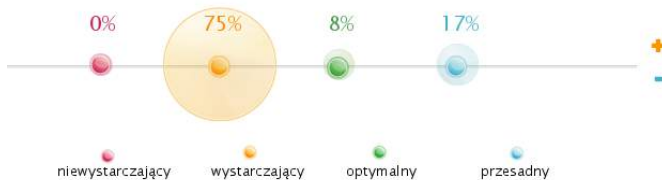
Samoocena



WSKAŹNIKI

Podważanie zasadności nieskutecznych procesów i projektów

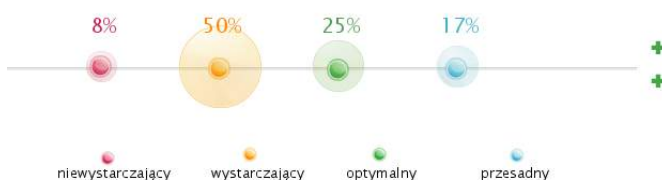
Liczba wskazań: 12 / 12



- Czasem trzeba zaakceptować to co jest. Za dużo rewolucji nie da się robić w jednym czasie.
- Dzięki Justynie pozbyliśmy się paru "zardzewiałych" procesów (i rzeczy ;) z naszej firmy. Chałwa jej za to!
- Jeśli coś trzeba zakwestionować, to robi to.

Zwracanie uwagi na nieefektywność, niegospodarność i marnotrawstwo

Liczba wskazań: 12 / 12



- Przy Justynie nawet myszy w zbożu muszą prowadzić politykę efektywności...
- Jeśli coś zauważy, to reaguje odpowiednio.

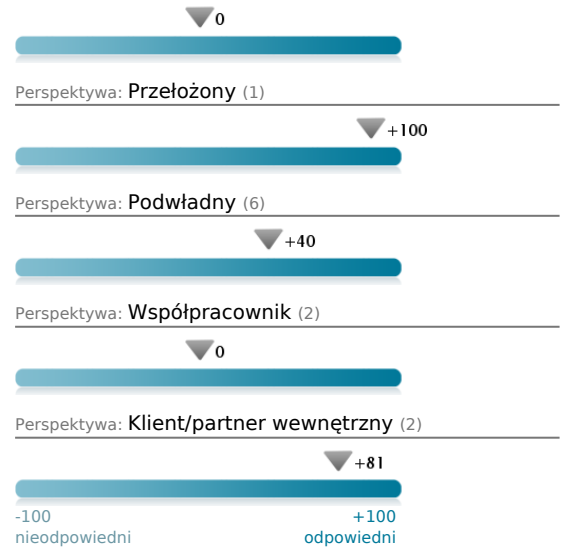
- Zarządzanie ludźmi w naszym dziale jest mało profesjonalne - nie ma prawdziwie rozliczanych i zarządzanych projektów przez co wiele pomysłów kosztuje projekt zbyt wiele, przekraczamy budżety (np. jeśli kupilibyśmy aplikację do zarządzania projektem nawet szefowa, która ma b. mało czasu wiedziałaby co się aktualnie dzieje w projekcie i z czym mamy problem). Brakuje nam podstawowych narzędzi żeby profesjonalnie wykonywać pracę.

Kompetencja: Kreatywność

Grupa: Innowacyjność



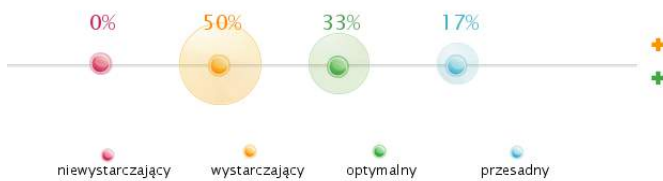
Samoocena



WSKAŹNIKI

Generowanie licznych innowacyjnych pomysłów

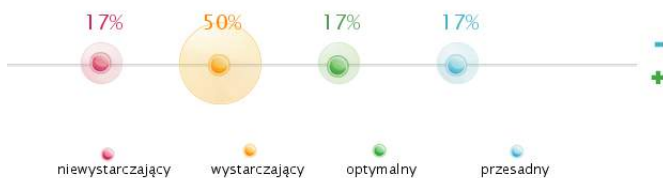
Liczba wskazań: 12 / 12



- Może nawet trochę w kierunku "przesadnie" ;-)
- Ciągle coś nowego wprowadza. Ale jakoś naszych pomysłów nie za bardzo słucha, albo raczej nie wdraża...
- Justyna wymyśla rozwiązania, jeśli jest to konieczne. Najczęściej polega na pracy swojego zespołu.

Eksperymentowanie z nowymi pomysłami i ideami

Liczba wskazań: 12 / 12



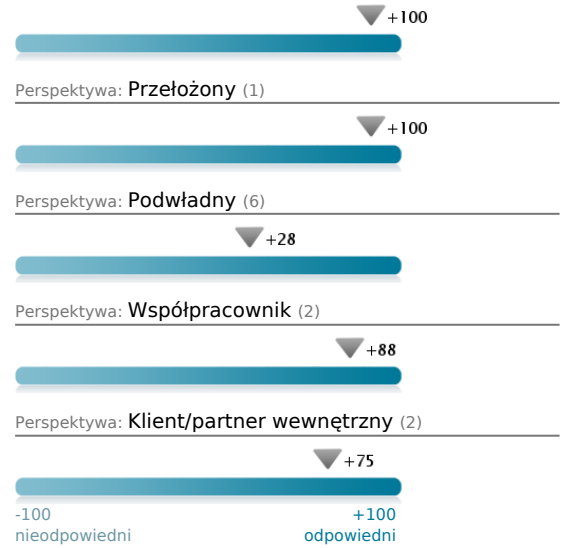
- Tyle ile trzeba.
- Robi w tym zakresie tyle, ile akurat potrzeba.

Kompetencja: Tworzenie rozwiązań

Grupa: Innowacyjność



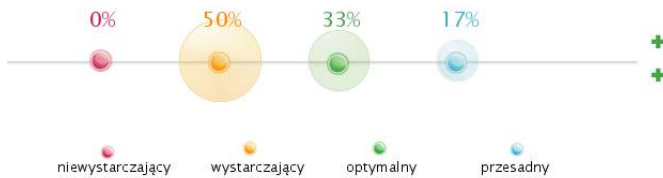
Samoocena



WSKAŹNIKI

Rozwiązywanie problemów poprzez wdrażanie nowych pomysłów

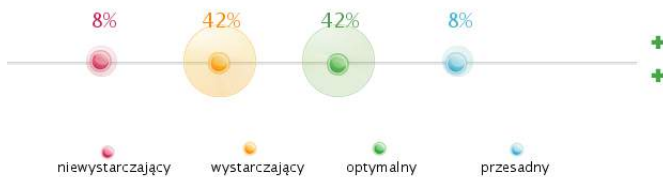
Liczba wskazań: 12 / 12



- Nie jestem w stanie za dużo powiedzieć na ten temat.
- Nie należy poprawiać procesów, które idą dobrze. Czasami nie wychodzi to na dobre projektowi.

Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi

Liczba wskazań: 12 / 12



- Wcześniej komentowałem na ten temat. Super, że Justyna przewietrzyła i odnowiła dużo rzeczy u nas.
- Jeśli coś jest przestarzałe i nieefektywne, zmienia to.

Kompetencja: Inicjatywa

Grupa: Przedsiębiorczość



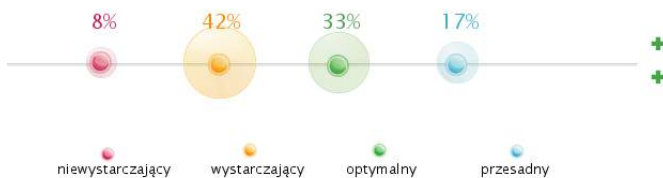
Samooceena



WSKAŹNIKI

Dostrzeganie nowych możliwości i inicjowanie działań mających na celu wykorzystanie ich

Liczba wskazań: 12 / 12

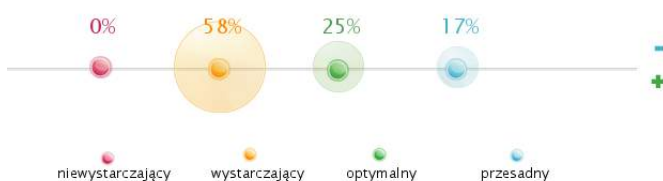


- Inicjatywa to ogromna zaleta p. Justyny. Bardzo ją doceniam.
- Jeszcze raz: my też mamy dobre pomysły. Chcielibyśmy, żeby one też były czasem wdrażane.
- Jeśli trzeba, to dostrzega nowe możliwości. Czasami konsultacje z zarządem mogłyby trwać krócej.
- Dałabym odpowiedź "optymalnie" gdyby szefowa zauważała na czas nowe możliwości. Bylibyśmy dużo bardziej efektywni w pracy gdyby rozwiązania nie pojawiały się za 5 dwunasta np., kiedy okazało się, że przeszacowaliśmy jedną pozycję w budżecie i była szansa że nie znajdzie się inwestor to przez 6 godzin przed terminem złożenia wniosku 4 osoby liczyły od nowa projekt w excelu. Jakby zrobić sprawdzanie budżetu na każdym kamieniu milowym projektu to wyszłoby to wcześniej,

- Za dużo inicjatyw a za mało obecności w dziale.

Dobrowolne angażowanie się w nowe działania i inicjatywy

Liczba wskazań: 12 / 12



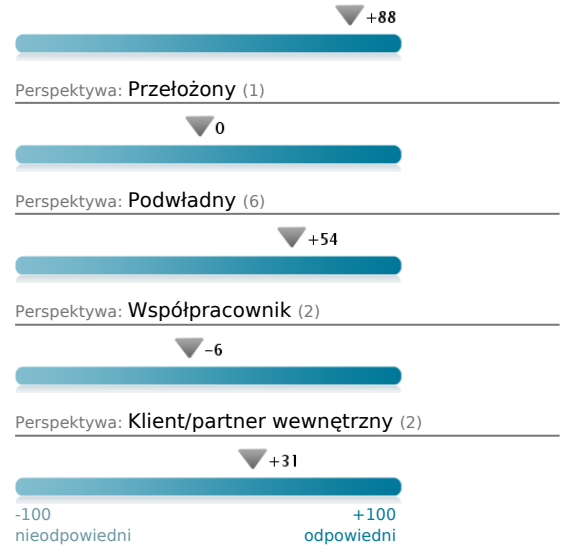
- Jeśli trzeba, Justyna angażuje się w nowe pomysły.

Kompetencja: Wywieranie wpływu

Grupa: Przedsiębiorczość



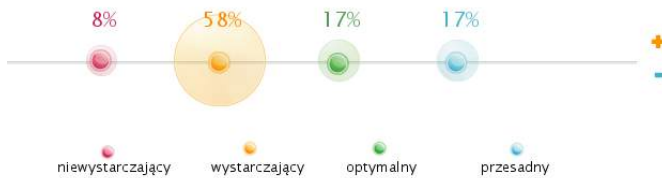
Samooceena



WSKAŹNIKI

Negocjowanie warunków umożliwiających skuteczną pracę

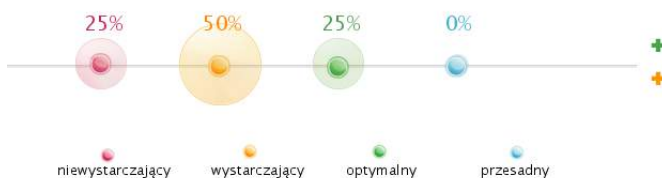
Liczba wskazań: 12 / 12



- Nie wszystko da się zrobić tak, jak p. Justyna uważa, że być powinno.
- Justyna potrafi wynegocjować to co aktualnie potrzeba. Jest w tym najlepsza.
- Jeśli potrzeba, to Justyna negocjuje warunki.
- Justyna jest bardzo ambitna, pracowita, doskonale wie co chce osiągnąć. A negocjowanie warunków umożliwiających skuteczną pracę tylko zbliża ją do celu.

Pozyskiwanie współpracowników i sojuszników

Liczba wskazań: 12 / 12



- Obserwuję, że nie ze wszystkimi Pani po drodze. Mnie to osobiście nie przeszkadza, ale nie wiem czy wszystkim.
- Mogłoby być jeszcze lepiej, gdyby nas słuchała.
- Być może w niektórych sytuacjach mogłaby radzić sobie lepiej, lecz zazwyczaj, jeśli jej zależy, to potrafi pozyskać współpracownika.

Kompetencja: Tolerancja niepewności

Grupa: Przedsiębiorczość



Samoocena



WSKAŹNIKI

Działanie pod presją czasu

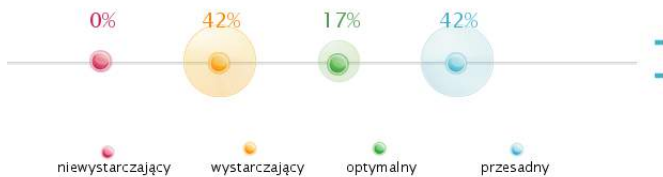
Liczba wskazań: 12 / 12



- W tym temacie Justyna jest genialna, bo nigdy nie widać, żeby była pod presją czasu.
- Radzi sobie z presją czasu.

Podejmowanie ryzyka w celu osiągnięcia zamierzonego rezultatu

Liczba wskazań: 12 / 12



- Nie wszyscy z nas cieszą się, gdy bez naszej wiedzy Justyna podejmuje się dużego ryzyka, za które wszyscy razem później będziemy odpowiadać. Mogłaby nas wcześniej informować i angażować. Bo potem poganianie nas rodzi opór...
- W odpowiednich sytuacjach potrafi podjąć ryzyko.
- Ryzykowne działania często podejmowane są przez szefową dlatego, że ktoś czegoś nie dopilnował i trzeba znaleźć rozwiązanie. Nie wiem co poprawić.

Kompetencja: Skuteczność

Grupa: Przedsiębiorczość



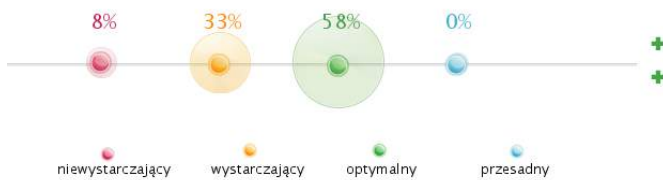
Samoocena



WSKAŹNIKI

Skuteczne radzenie sobie z przeciwnościami i utrudnieniami

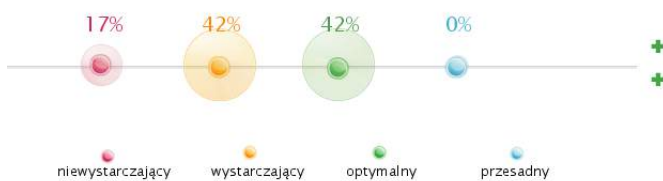
Liczba wskazań: 12 / 12



- Zespół realizuje zadania.
- Aby osiągnąć zamierzony cel - nie ma dla niej żadnych granic.

Doprowadzanie rozpoczętych zadań do końca

Liczba wskazań: 12 / 12



- Nie bylibyśmy tu gdzie jesteśmy, gdyby Justyna nie potrafiła doprowadzać rzeczy do końca.
- Jeśli coś wydaje jej się ważne, to doprowadza to do końca. Jeśli jednak nie przywiązuje do czegoś wagi, to niekiedy zadanie się rozciąga w czasie.
- Justyna zaczyna, zleca wykonanie, a potem mało się interesuje realizacją do momentu wyniku. Z chęcią korzystałabym z jej dużych umiejętności menedżerskich jeśli zaangażowałaby się w projekt jak prawdziwy project manager.

Luki krytyczne

Poniżej umieszczone zostały zachowania, dla których najczęściej pojawiającym się wskazaniem respondentów było wskazanie **niewystarczający**

ZACHOWANIE	liczba wskazań niewystarczający	wskazanie przełożonego
Przyjmowanie informacji, opinii i sugestii od innych ludzi	9 wskazań	
Informowanie otoczenia o przebiegu i efektach własnych działań	7 wskazań	

- Jak rozumiesz te opinie?
- Co możesz zrobić, aby w Twojej codziennej pracy znalazło się więcej miejsca na to zachowanie?
- Jak możesz rozwijać tę umiejętność?

Szansa na mistrzostwo

Poniżej umieszczone zostały zachowania, dla których najczęściej pojawiającym się wskazaniem respondentów było wskazanie **wystarczający**






ZACHOWANIE	liczba wskazań wystarczający	wskazanie przełożonego
Podważanie zasadności nieskutecznych procesów i projektów	9 wskazań	
Dobrowolne angażowanie się w nowe działania i inicjatywy	7 wskazań	
Dzielenie się zadaniami i odpowiedzialnością z innymi ludźmi	7 wskazań	
Negocjowanie warunków umożliwiających skuteczną pracę	7 wskazań	
Korygowanie i uzupełnianie rezultatów własnej pracy	7 wskazań	
Rzetelne wykonywanie własnych zadań i obowiązków	7 wskazań	
Rozwiązywanie problemów poprzez wdrażanie nowych pomysłów	6 wskazań	
Pozyskiwanie współpracowników i sojuszników	6 wskazań	
Eksperymentowanie z nowymi pomysłami i ideami	6 wskazań	
Zwracanie uwagi na nieefektywność, niegospodarność i marnotrawstwo	6 wskazań	

Generowanie licznych innowacyjnych pomysłów	6 wskazań
Rozdzielanie energii pomiędzy wszystkie aktualnie toczące się ważne sprawy	6 wskazań
Otwarte wyrażanie swojego zdania	6 wskazań
Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności	6 wskazań
Doprowadzanie rozpoczętych zadań do końca	5 wskazań
Prośzenie o pomoc i wsparcie	5 wskazań
Dostrzeganie nowych możliwości i inicjowanie działań mających na celu wykorzystanie ich	5 wskazań
Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi	5 wskazań

- Jak rozumiesz te opinie?
- Jak udało Ci się osiągnąć ten poziom kompetencji?
- Co zmieniłoby się, gdy udało Ci się zachowywać się w ten sposób w jeszcze większym stopniu?
- Jak możesz rozwijać tę umiejętność?

Mistrzostwo

Poniżej umieszczone zostały zachowania, dla których najczęściej pojawiającym się wskazaniem respondentów było wskazanie **optymalny**

ZACHOWANIE	liczba wskazań optymalny	wskazanie przełożonego
Podejmowanie się zadań umożliwiających uczenie się i rozwój	9 wskazań	
Skuteczne radzenie sobie z przeciwnościami i utrudnieniami	7 wskazań	
Rozwijanie własnych kompetencji	7 wskazań	
Działanie pod presją czasu	6 wskazań	
Poszukiwanie nowych pomysłów, idei i inspiracji	6 wskazań	

Budowanie sieci kontaktów zawodowych	6 wskazań	
Organizowanie własnej pracy	6 wskazań	
Doprowadzanie rozpoczętych zadań do końca	5 wskazań	
Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi	5 wskazań	

- Jak rozumiesz te opinie?
- Jak udało Ci się osiągnąć ten poziom mistrzostwa?
- Które kompetencje mógłbyś/mogłabyś rozwijać w analogiczny sposób?

Ryzyko zastoju

Poniżej umieszczone zostały zachowania, dla których najczęściej pojawiającym się wskazaniem respondentów było wskazanie **przesadny**

ZACHOWANIE

liczba wskazań **przesadnie**

wskazanie przełożonego

Brak wskazań.

Ślepe punkty

Poniżej umieszczone zostały zachowania, w których Twoja samoocena jest znacznie bardziej pozytywna od oceny Twojego otoczenia. Większość z nas ma takie "ślepe punkty".

ZACHOWANIE

wskazanie przełożonego

Utrzymywanie dobrych relacji ze współpracownikami

Dzielenie się wiedzą i informacjami

Znajdowanie płaszczyzny porozumienia z różnymi ludźmi

Informowanie otoczenia o przebiegu i efektach własnych działań

Przyjmowanie informacji, opinii i sugestii od innych ludzi



- Jak rozumiesz te różnice?
- Czego nie dostrzegają Twoi współpracownicy?
- A czego Ty nie dostrzegasz?
- Kto może wyjaśnić Ci potrzeby i oczekiwania Twojego otoczenia w kontekście powyższych zachowań?

Osobisty plan rozwoju kompetencji

1. Które z Twoich mocnych stron w największym stopniu przyczyniają się do sukcesu Twojej organizacji? Dlaczego?

.....

.....

2. Co możesz zmienić, żeby Twoje mocne strony jeszcze bardziej wspierały sukces Twojej organizacji?

.....

.....

3. Które z Twoich słabszych stron, gdyby nad nimi nieco popracować, mogłyby przyczynić się do sukcesu Twojej organizacji? Dlaczego?

.....

.....

4. Które z Twoich słabszych stron, gdyby nad nimi nieco popracować, umożliwiłyby dalszy rozwój Twojej kariery zawodowej? Dlaczego?

.....

.....

5. Jakie inne ważne w Twojej pracy kompetencje nie zostały uwzględnione w badaniu i raporcie?

Kompetencja 1:

Kompetencja 2:

6. Jak oceniłbyś/oceniłabyś poziom Twoich kompetencji, które nie zostały uwzględnione w badaniu? Jak myślisz, jaka byłaby ocena Twojego najbliższego otoczenia?

Kompetencja 1:

Kompetencja 2:



7. Które kompetencje chcesz rozwijać w najbliższym czasie? Dlaczego?

.....

.....

8. Jak chcesz je rozwijać? Jaki sposób rozwoju tych kompetencji pozwoli Ci osiągnąć najlepszy rezultat?

SZKOLENIA	ROZWÓJ OSOBISTY	ZMIANY DO WPROWADZENIA WSPÓLNIE Z PRZEŁOŻONYM

Inne:

.....

.....

.....

.....

9. Co i kiedy musisz zrobić, aby to się stało?

Działanie główne 1:

Działanie 1:	Termin:
Działanie 2:	Termin:
Działanie 3:	Termin:
Działanie 4:	Termin:
Działanie 5:	Termin:

Działanie główne 2:

Działanie 1:	Termin:
Działanie 2:	Termin:
Działanie 3:	Termin:
Działanie 4:	Termin:
Działanie 5:	Termin:

Działanie główne 3:

Działanie 1:	Termin:
Działanie 2:	Termin:
Działanie 3:	Termin:
Działanie 4:	Termin:
Działanie 5:	Termin:

Działanie główne 4:

Działanie 1:	Termin:
Działanie 2:	Termin:
Działanie 3:	Termin:
Działanie 4:	Termin:
Działanie 5:	Termin:

10. Co stanie się dla Ciebie możliwe, gdy zrealizujesz powyższe postanowienia?

.....
.....

Powodzenia!