



Raport *PRISM* 'Professional'

POUFNE

Osoba, dla której przygotowano raport:

Sample Professional

26-11-2015

Wykorzystywanie odkryć neurologii do osiągnięcia wybitnych rezultatów w sferze osobistej i zawodowej

Informacje zawarte w tym dokumencie są objęte prawami autorskimi Centrum Neurologii Stosowanej i nie mogą być edytowane, modyfikowane czy powielane w żadnej innej formie bez pisemnego zezwolenia jego wydawców.

POUFNE

Treść raportu *PRISM*:

Rozdział 1. Wprowadzenie

- W jaki sposób PRISM może mnie wesprzeć?
- Dlaczego PRISM jest wyjątkowy?
- Interpretacja Twojego raportu PRISM

Rozdział 2. Profil Personalny

- Twoja 8-wymiarowa Mapa PRISM
- Kluczowe cechy poszczególnych wymiarów

Rozdział 3. Pełny opis Twojego Profilu PRISM

Rozdział 5. Profil preferencji środowiska pracy

- Profil preferencji środowiska pracy
- Przegląd uzdolnień zawodowych
- Środowisko pracy - przewidywane rezultaty

Rozdział 6. Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów PRISM

Rozdział 7. Analiza rozwoju kariery PRISM

Rozdział 8. Raport Inteligencji Emocjonalnej

Rozdział 9. Raport 'Wielkiej Piątki'

Rozdział 10. Raport Odporności Psychiczej



W jaki sposób PRISM może mnie wesprzeć?

Witaj,

Wypełniony przez Ciebie kwestionariusz *PRISM* związany jest z Twoimi preferencjami behawioralnymi. Otrzymany przez Ciebie raport zawiera informację zwrotną opartą o analizę udzielonych przez Ciebie w tym kwestionariuszu odpowiedzi. Warto podkreślić, że raport *PRISM* stanowi opis i podsumowanie tego, w jaki sposób Ty postrzegasz siebie, a nie tego, jak widzą Cię inni.

Należy pamiętać, że żadne narzędzie służące do generowania profili nie jest całkowicie nieomylne. Tak, jak w przypadku wszelkich innych tego typu narzędzi, trafność niniejszego raportu zależy od stopnia szczerości i dokładności w dokonywaniu wyborów i formułowaniu odpowiedzi w kwestionariuszu.

Nadrzędnym celem tego raportu jest pomoc Tobie w lepszym zrozumieniu siebie i Twoich preferencji behawioralnych, po to byś jak najlepiej mógł wykorzystać swoje silne strony oraz zminimalizować ich negatywny wpływ, w przypadku, gdy będą zbyt nasilone. Im lepiej zrozumiesz, w jaki sposób podchodzisz do różnych sytuacji, tym bardziej efektywnie będziesz wykorzystywać swój potencjał i tym częściej będziesz podejmować decyzje prowadzące do lepszych rezultatów. Dzięki lepszym poznawaniu siebie krok po kroku będziesz wiedzieć więcej o sobie, o swoich silnych stronach i obszarach wymagających rozwoju.

Na początek dobrze jest zarezerwować sobie trochę czasu na dokładne zapoznanie się z raportem. Zwróć uwagę na to, w jaki sposób raport opisuje Ciebie. Przejrzyj go kilkakrotnie i zakresł te stwierdzenia, które według Ciebie są najbardziej trafne.

W następnej kolejności możesz zaznaczyć te stwierdzenia lub fragmenty, które Cię zaskoczyły i te, które wskazują na obszary wymagające poprawy lub rozwoju. Możesz także przedyskutować te fragmenty raportu z osobami, które Cię znają i zapytać, czy w ich opinii trafnie opisują one Ciebie. Należy wziąć pod uwagę, że żadne narzędzie nie zna Ciebie lepiej, niż Ty sam. Jednak jeżeli pewne fragmenty raportu wydadzą Ci się niezgodne z prawdą, omów je z bliską osobą, która bardzo dobrze Cię zna, gdyż istnieje możliwość, że dotąd nie dostrzegałeś niektórych aspektów swojego zachowania.

Po uważnym przestudiowaniu raportu istotne jest sporządzenie listy tych obszarów, na których warto się skoncentrować aby móc podnieść efektywność swojej pracy, a także wprowadzić zmiany w życiu prywatnym. Przyjrzyj się dokładnie swojej obecnej sytuacji i ustal kilka realnych celów, dzięki którym zwiększysz swoją efektywność. W szczególności zaplanuj, jakie działania zamierzasz podjąć, aby zapobiec albo ustrzec się przed tymi zachowaniami, które mogą negatywnie wpłynąć na wyniki Twojej pracy w przyszłości.

Mam nadzieję, że uznasz ten raport za pouczający i satysfakcjonujący.



PRISM Brain Mapping

Dlaczego PRISM jest wyjątkowy?

PRISM jest opartym na osiągnięciach neurologii narzędziem przeznaczonym do identyfikacji preferencji behawioralnych, które są bezpośrednio powiązane z relacjami interpersonalnymi i wynikami osiąganymi w pracy.

Neurolodzy - których największe odkrycia przypadają na ostatnie 10-15 lat - udowodnili, że mózg jest niesamowicie elastyczny, jeżeli chodzi o możliwość dostosowania się i zmiany. Narzędzie *PRISM* koncentruje się nie tylko na budowie funkcjonalnej mózgu, ale także na tym, w jaki sposób sieci połączeń nerwowych oddziałują wzajemnie poprzez substancje chemiczne, takie jak dopamina, glutaminian, serotonina, noradrenalina, testosteron i estrogen, w celu wykreowania konkretnego zachowania. Nowoczesna neurologia opiera się na założeniu, że nasze myśli, odczucia, percepcje i zachowania stanowią efekt procesów komunikacji pomiędzy komórkami mózgu, odbywającej się za pomocą impulsów elektrycznych i substancji chemicznych. Dzięki tym odkryciom możliwe było stworzenie narzędzia *PRISM*, które opiera się na tych właśnie założeniach.

Narzędzie *PRISM*, w przeciwieństwie do wielu tradycyjnych testów, nie opiera się na żadnym modelu teoretycznym, lecz bada to, co ludzie lubią robić i następnie dopasowuje adekwatne cechy zachowań, które tym czynnościom odpowiadają. Wyniki badań wskazują na to, że ludzie którzy w środowisku pracy pełnią role oraz wykonują zadania odpowiadające ich zainteresowaniom, odnajdują większą satysfakcję z pracy, a także są bardziej efektywni i zmotywowani od osób, które nie mają możliwości wykorzystania swojego potencjału. Powierzając ludziom role i zadania zgodne z ich zainteresowaniami można zatem zwiększyć poziom osiąganych przez nich wyników i zwiększyć ich szanse na zawodowy sukces. Potwierdzają to wyniki badań przeprowadzone przez zespół Harvard Business Review, które mówią że fluktuacja pracowników zwiększa się niemal dwukrotnie w przypadku, gdy stopień dopasowania pracownika do roli nie był brany pod uwagę w momencie zatrudnienia. Wyniki wspomnianych badań wskazują także na to, że 80% rotacji pracowników wynika z błędów popełnianych w trakcie procesów rekrutacji i selekcji.

Aby zwiększyć czytelność narzędzia i ułatwić interpretację wyników, zastosowano kolory ilustrujące preferencje behawioralne. Chociaż model *PRISM* stanowi jedynie metaforę funkcjonowania mózgu, mapy *PRISM* reprezentują dynamiczne interakcje zachodzące w mózgu i oparte są o zasadę mówiącą, że żadna z części mózgu nie odpowiada tylko i wyłącznie za jedną czynność i żadna z części mózgu nie funkcjonuje samodzielnie. Wszystkie nasze myśli, emocje i działania są wynikiem współpracy różnych jego obszarów.



Dlaczego PRISM jest wyjątkowy? [Kontynuacja]

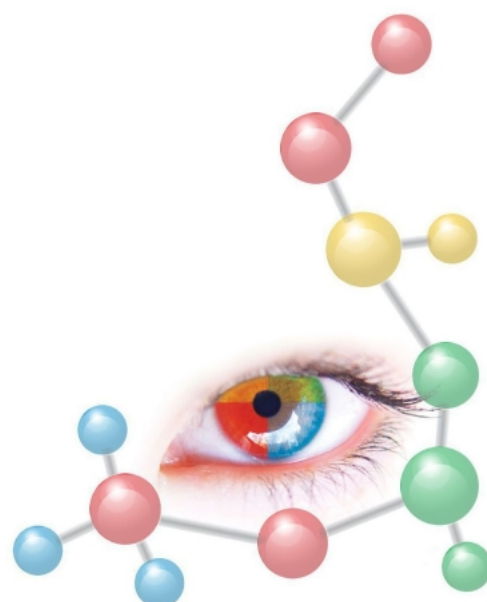
Diagram (koło) *PRISM* obrazuje relację pomiędzy prawą (kolor zielony i niebieski) a lewą (kolor złoty i czerwony) półkulą mózgu, jak również pomiędzy przednią częścią mózgu - korą motoryczną (kolor złoty i zielony) a tylną częścią mózgu - korą sensoryczną (kolor czerwony i niebieski). Obszar czerwony i złoty wskazuje na to, w jaki sposób badana osoba będzie się zachowywać, gdy zostanie zaangażowana w zadania wymagające osiągnięcia wymiernych rezultatów lub gdy znajdzie się pod presją. Obszar zielony i niebieski wskazuje na to, jakie tendencje w zachowaniach badana osoba będzie wykazywać w sytuacjach społecznych, które będą wymagały nawiązania relacji z innymi. W przypadku, gdy dana osoba „przełącza się” z obszaru decyzyjnego na obszar społeczny, może prezentować różne, a wręcz przeciwstawne zachowania.

Wiele testów osobowości lub testów oceny bazuje na „dwubiegunowym” systemie (ktoś jest taki LUB taki). Na przykład określają one człowieka jako introwertyka lub ekstrawertyka. *PRISM* różni się od takich narzędzi metodą gromadzenia danych i pozwala na uwzględnienie niuansów, zamiast „szufladkowania”, jakie ma miejsce w przypadku „dwubiegunowych” metod.

Oprócz identyfikacji 8 wymiarów behawioralnych, raport ‘Profesjonalny’ oraz ‘Personalny’ *PRISM* identyfikuje i mierzy 26 kluczowych preferencji badanych osób w środowisku pracy. Otrzymane dzięki *PRISM* informacje pozwalają zatem na ustalenie wielu wzajemnych zależności pomiędzy zachowaniami naturalnymi, a tymi prezentowanymi w sytuacjach zawodowych.

Raport *PRISM* umożliwia również wgląd i rozważenie Twoich preferencji behawioralnych z różnych punktów widzenia. Jako dodatek do podstawowego raportu *PRISM* możesz otrzymać także wyniki Testu Inteligencji Emocjonalnej oraz ‘Testu Wielkiej Piątki’, opartego o jeden z najszerzej stosowany i akceptowany model osobowości.

‘Profesjonalny’ raport *PRISM* posiada kilka dodatkowych udogodnień. Na przykład umożliwia przeprowadzenie procesu oceny 360o z możliwością włączenia ogólnych i kluczowych kompetencji. Umożliwia także stworzenie map dla zespołów i przeprowadzenie benchmarkingu zespołowego. Istnieje także możliwość przeprowadzenia diagnozy zespołu, dzięki czemu można dokonać pomiaru efektywności działania zespołu oraz jakości relacji interpersonalnych wewnątrz niego. Aby uzyskać więcej informacji na temat wspomnianych możliwości, proszę skontaktować się z Praktykiem *PRISM*.



Interpretacja Twojego raportu PRISM

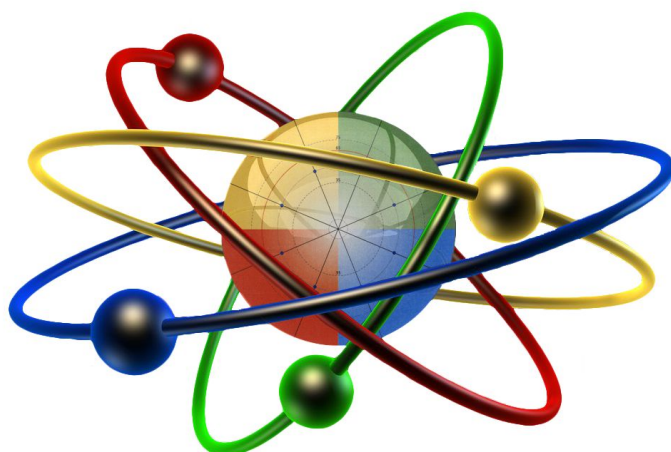
Raport 'Profesjonalny' oraz 'Personalny' PRISM umożliwia wygenerowanie trzech 'map' indywidualnych preferencji behawioralnych. Wspomniane mapy to mapa: 'Bazowa', 'Adaptacyjna' i 'Zgodności'.

Mapa 'Bazowa' może być opisana jako 'prawdziwy Ty'; pokazuje Twoje naturalne zachowania, lub też zachowania, które prezentujesz gdy znajdujesz się pod presją. Innymi słowy mapa ta obrazuje jak zachowujesz się gdy jesteś albo zrelaksowany i możesz zachowywać się swobodnie, lub w sytuacji w której jesteś zestresowany i nie zadajesz sobie trudu, by kontrolować swoje zachowanie na tyle, aby było jak najbardziej poprawne. Mapa ta bierze także pod uwagę stopień, w jakim czujesz się komfortowo w stosunku do określonych zachowań. Jakkolwiek mapa ta pokazuje najbardziej odpowiadający Tobie wzorzec zachowań, z pewnością dostrzegasz konieczność ich adaptacji w pewnych sytuacjach do wymogów codziennego funkcjonowania.

Mapa 'Adaptacyjna' prezentuje wzorce zachowań wypracowane przez Ciebie na przestrzeni lat podczas interakcji ze światem zewnętrznym. Mapa ta obrazuje, w jaki sposób uważasz, że powinienieś zmodyfikować swoje naturalne zachowanie, aby osiągnąć sukces w danym środowisku, na przykład: to, co uważasz, że inni oczekują od Ciebie, lub jak uważasz że powinienieś się względem nich zachować. Innymi słowy, jest to zestaw wzorców zachowań, które „pożyczasz sobie” czasami, gdy chcesz osiągnąć cel, na przykład w środowisku pracy. Mapa „'Adaptacyjna' pokazuje także na ile Twoje zachowanie w takich sytuacjach odbiega od naturalnie preferowanego, zatem mapa ta może znajdować się zarówno w środku, jak i poza granicami

mapy 'Bazowej'. W przypadku, gdy znacznie odbiega ona od granicy mapy 'Bazowej' w kierunku do środka diagramu (koła), oznacza to, że możesz niekiedy odczuwać frustrację nie mogąc w pełni wykorzystać swojego potencjału w środowisku, w którym się znajdujesz. Z drugiej strony, jeżeli mapa 'Adaptacyjna' wykracza poza granice mapy 'Bazowej' w kierunku na zewnątrz diagramu, oznacza to, że możesz czasem odczuwać stres, zwłaszcza kiedy musisz dostosowywać swoje zachowanie przez długi czas.

Tak, jak w przypadku innych osób, Twoje zachowanie nie jest w całości odzwierciedleniem ani 'Bazowej', ani też 'Adaptacyjnej' mapy, które są wykorzystywane przez Ciebie w relatywnie niewielkiej proporcji czasu. Dlatego też Twój raport uwzględnia także trzecią mapę 'Zgodności', która bierze pod uwagę takie Twoje zachowania, które są zgodne zarówno z mapą 'Bazową', jak i 'Adaptacyjną.' Mapa 'Zgodności' obrazuje więc to, w jaki sposób zachowujesz się przez większość czasu - tym samym jest to obraz Twojego zachowania, jaki prawdopodobnie widzą inni.



Interpretacja Twojego raportu PRISM [Kontynuacja]

W trakcie analizowania map Twojego profilu przestudiuj każdą kolorową ćwiartkę koła, aby sprawdzić czy Twoja 'Adaptacyjna' mapa wychodzi niejako „na zewnątrz”, poza mapę 'Bazową', czy też przesuwają się do środka koła, względem mapy 'Bazowej'.

Jeżeli mapa 'Adaptacyjna' wykracza poza 'Bazową' w 'zielonej' ćwiartce - otoczenie może postrzegać Cię jako bardziej pewnego siebie i towarzyskiego.

Jeżeli mapa 'Adaptacyjna' znajduje się bliżej środka, niż 'Bazowa' w 'zielonej' ćwiartce - otoczenie może postrzegać Cię jako mniej towarzyskiego i bardziej ostrożnego.

Jeżeli mapa 'Adaptacyjna' wykracza poza 'Bazową' w 'niebieskiej' ćwiartce - otoczenie może postrzegać Cię jako bardziej powolnego i rozluźnionego.

Jeżeli mapa 'Adaptacyjna' znajduje się bliżej środka, niż 'Bazowa' w 'niebieskiej' ćwiartce - otoczenie może postrzegać Cię jako bardziej dynamicznego i asertywnego.

Jeżeli mapa 'Adaptacyjna' wykracza poza 'Bazową' w 'czerwonej' ćwiartce - otoczenie może postrzegać Cię jako bardziej wpływowego i skoncentrowanego na wynikach.

Jeżeli mapa 'Adaptacyjna' znajduje się bliżej środka, niż 'Bazowa' w 'czerwonej' ćwiartce - otoczenie może postrzegać Cię jako mniej skupionego na celu, a bardziej zorientowanego na ludzi.

Jeżeli mapa 'Adaptacyjna' wykracza poza 'Bazową' w 'żółtej' ćwiartce - otoczenie może postrzegać Cię jako osobę w większym stopniu polegającą na zasadach i procedurach oraz dbającą o szczegóły.

Jeżeli mapa 'Adaptacyjna' znajduje się bliżej środka, niż 'Bazowa' w 'żółtej' ćwiartce - otoczenie może postrzegać Cię jako osobę w większym stopniu zorientowaną na kontakty międzyludzkie i mniej skoncentrowaną na szczegółach.



Nazwa: Sample Profession...

Stanowisko:

Data kwestionariusza: 23/10/2008

Data raportu: 2015-11-26

ANALIZA

Rozważny, Systematyczny, Skrupulatny
Dokładny, Analityczny, Przenikliwy

PRISM

BRAIN MAPPING

Adaptacyjna

Bazowa

Zgodności

Benchmark

	Adaptacyjna	Bazowa	Zgodności	Benchmark
Ino	12	11	10	
Ini	12	10	10	
Wsp	42	92	65	
Ko	26	92	56	
Sk	14	46	33	
Wyk	36	95	56	
Sz	95	96	95	
Oc	92	91	92	

DYNAMIZM

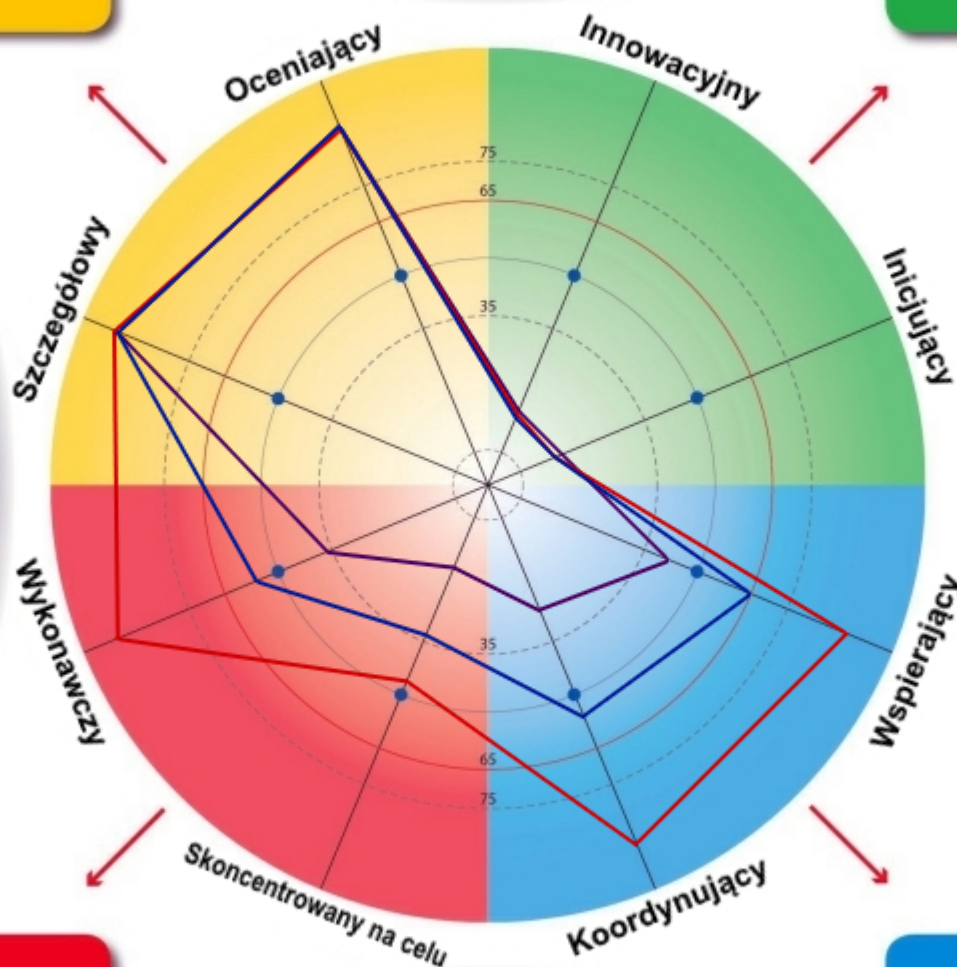
Energiczny, Konkurencyjny, Ambitny,
Stanowczy, Wymagający,
Rzucający wyzwania

DECYZYJNY**EKSPRESJA**

Inspirujący, Kreatywny, Obdarzony
wyobraźnią, Przekonywujący,
Optymistyczny, Żywoćny

REALISTYCZNY

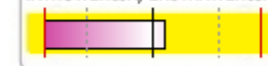
IDEALISTYCZNY



WARTOŚCI KWADRANTÓW

Adaptacyjna	Bazowa	Zgodności	Benchmark
12	10	10	
34	92	60	
25	70	44	
94	94	94	

INTROWERSJA/EKSTRAWERSJA

**STABILNOŚĆ**

Wspierający, Cierpliwy, Opiekuńczy,
Współpracujący, Rzetelny, Uprzejmy

PRZETWARZAJĄCY DANE

Ważne: Żadne narzędzie służące do generowania profili, w tym również PRISM, nie powinno być wykorzystywane do podejmowania decyzji dotyczących zatrudnienia lub wyboru ścieżki rozwoju pracownika, bez wsparcia innych technik. Prawa Autorskie do tego dokumentu, począwszy od 2002 roku, posiada Centrum Neurologii Stosowanej. Powielanie możliwe tylko na prawach licencji. www.prismbrainmapping.com info@prismbrainmapping.com

SKEW: 6,1%

Kluczowe cechy poszczególnych wymiarów

Wymiar	Cechy	
	Silne strony	Potencjalne słabości, jeżeli mocne strony będą zbyt nasilone
Innowacyjny	Ma bogatą wyobraźnię i myśli innowacyjnie. Generuje pomysły i koncepcje. Wizualizuje rezultaty. Kreuje oryginalne rozwiązania. Nieortodoksyjny, bogaty w pomysły i radykalny.	Rzadko przykłada wagę do szczegółów. Ma trudności w objaśnieniu swoich pomysłów. Nieobecny i zapominalski. Nie lubi krytyki i postępowania według narzuconych zasad. Może być kapryśny i samowolny.
Inicjujący	Towarzyski, żywotny i zabawny. Dosadny i przekonujący. Łatwo nawiązuje relacje. Pogodny, radosny i dowcipny. Dobry w prowadzeniu negocjacji typu 'wygrana-wygrana'.	Zbyt optymistyczny i nierealistyczny. Nie doprowadza zadań do końca lub nie osiąga założonych rezultatów. Łatwo się nudzi i rozprasza. Gwałtownie i impulsywnie podejmuje decyzje.
Wspierający	Życzliwy, zgodny i opiekuńczy. Wspiera innych. Dobrze radzi sobie z rutynową pracą. Pogodny i przychylny. Taktowny, uprzejmy i współczujący.	Nie lubi konfliktów i agresywnych osób. Nieasertywny i nadwrażliwy. Czuje się niekomfortowo podejmując trudne decyzje. Nie lubi presji lub szybkiego tempa. Niezbyt komfortowo czuje się w obliczu zmian.
Koordynujący	Potrafi dobrze wykorzystać umiejętności innych osób. Zachęca do dzielenia się opiniami i partycypacji. Ma szerokie horyzonty myślowe i ceni współpracę. Spokojny pod presją. Konsultatywny i z otwartym umysłem.	Brakuje mu energii i niezależności w myśleniu. Zbyt polega na osiągnięciu porozumienia. Swobodny i nieformalny. Może wydawać się nazbyt rozluźniony. Zbyt tolerancyjny w stosunku do nieodpowiedniego zachowania.
Skoncentrowany na celu	Dosadny, bezpośredni, dynamiczny i dominujący. Autorytatywny, stanowczy i rzucający wyzwania. Dobrze radzi sobie w niekorzystnych warunkach. Motywuje go dążenie do zwycięstwa i osiągnięcie wysokiego statusu. Posiada umiejętności twardego negocjowania.	Porywczy, łatwo się denerwuje. Prowokujący i skory do kłótni. Kiepski słuchacz, gdy znajduje się pod presją. Nieufny wobec innych ludzi. Szybko się denerwuje i wybucha.
Wykonawczy	Samodzielny i przedsiębiorczy. Niezależny i zmotywowany. Praktyczny, zdecydowany i autokratyczny. Dobrze pracuje pod presją. Lubi strukturę i dobrą organizację.	Może zbyt konkurować o status czy pozycję. Nieelastyczny i zdeterminowany. Czuje się niekomfortowo w obliczu nagłej zmiany. Frustruje go brak zaangażowania u współpracowników. Niewrażliwy na potrzeby emocjonalne innych.
Szczegółowy	Przykłada dużą uwagę do szczegółów i dokładności. Sumienny i skrupulatny, staranny i systematyczny. Dobry w prezentowaniu skomplikowanych danych.	Pedantyczny i powolny. Nie lubi delegować pracy. Trudno nawiązać mu kontakt z nieznanymi. Nietolerancyjny względem błędów lub dezorganizacji. Sklonny do nadmiernego niepokojenia się lub obawy.
Oceniający	Weryfikuje prawdziwość danych. Rozważa za i przeciw wszystkich możliwych rozwiązań. Nie akceptuje rzeczy „od ręki”. Podejmuje decyzje po wnikliwej analizie faktów. Bezstronny i nie poddający się emocjom.	Może wydawać się sceptyczny i cyniczny. Może być zniechęcający i negatywny. Wydaje się być obojętny na uczucia innych. Powolny i ostrożny w decyzjach. Niechętny w stosunku do nowych, niewypróbowanych pomysłów.

Pełny opis Twojego Profilu PRISM

Wprowadzenie

Na pierwszy rzut oka niektóre z preferowanych zachowań składających się na profil badanej osoby mogą wydawać się zupełnie sprzeczne. Dzieje się tak dlatego, że zachowania te reprezentują tak odmienne zbiory wartości i motywatorów, że ciężko jest sobie wyobrazić, iż mogą współistnieć w tym samym profilu. Jednak osiągnięcia współczesnej neuronauki wskazują na to, że każda osoba posiada różne preferowane zachowania, które czasem stoją w konflikcie pomiędzy sobą, a nie jednoznaczną, niezmienną osobowość. To właśnie wyróżnia PRISM od innych narzędzi i dlatego PRISM jest o wiele bardziej trafną metodą identyfikowania zachowań! Wszyscy ludzie zmieniają swoje zachowania aby sprostać wymogom różnych życiowych sytuacji i przejawiają niekiedy zachowania całkowicie odmienne: czasem bardzo otwarte, czasem wycofane, czasem opiekuńcze, czasem agresywne, czasem luźne, nieformalne, a czasem niespokojne.

Pojawianie się różnorodnych zachowań ludzkich ma swoje źródło w sposobie funkcjonowaniu naszego mózgu. Obie jego półkule, lewa i prawa, w odmienny sposób przetwarzają informacje, gdy reagują na to, co dzieje się wokół nich. Prawa półkula mózgu (kolor Zielony i Niebieski PRISM) koncentruje się na ludziach, jako na jednostkach, a zatem na samoświadomości, empatii, wyrażaniu i rozumieniu uczuć, intuicji, oryginalności i elastyczności w myśleniu, zachowaniach społecznych i doświadczaniu różnych rodzajów emocji. Lewa półkula (kolor Żółty i Czerwony PRISM) nie przychyli się ku empatii, a raczej troszczy się o to, by uzyskać jak najwięcej korzyści dla siebie, zatem jej główne motywacje to osiągnięcia, władza i kontrola. Lewa półkula jest odpowiedzialna za koncentrowanie uwagi na faktach, danych, zadaniach i systemach. Więcej ją łączy z tym co bezosobowe i mechaniczne, niż z relacjami osobistymi i najbardziej sprawdza się w rutynowych, przewidywalnych sytuacjach.

Co więcej, nasz mózg dzieli się także na przednią i tylną część. Przednia część mózgu (kolor Żółty i Zielony PRISM) jest to część odpowiedzialna za podejmowanie decyzji i inicjowanie działania, natomiast tylna część mózgu to ta, w której przetwarzane są informacje sensoryczne. Innymi słowy, tylna część mózgu koncentruje się na teraźniejszości, a przednia - na przyszłości.

Mapa PRISM pokazuje stopień w jakim dana osoba preferuje korzystanie z każdej z wspomnianych części swojego mózgu. Jakkolwiek wszystkie części naszego mózgu pracują cały czas, to jedna z nich zwykle ma rolę dominującą w zależności od naszych preferencji oraz sytuacji, w której się znajdujemy.

Rozważmy jako przykład osobę, która wykazuje silną preferencję zarówno do Czerwonego, jak i Niebieskiego typu zachowań. Z jednej strony kolor Czerwony reprezentuje kontrolę i ostrożność, a także unikanie udzielania zbyt wielu osobistych informacji innym osobom, ale z drugiej strony kolor Niebieski związany jest z preferencją do bycia wspierającym i otwartym, a także z tworzeniem i podtrzymywaniem sympatycznych i harmonijnych relacji z innymi ludźmi. Osoby, które wykazują silne preferencje zarówno w obszarze Niebieskim, jak i Czerwonym będą dostosowywać swoje zachowanie w sytuacjach społecznych i towarzyskich poprzez okazywanie 'Niebieskiej' - wspierającej i uczynnej strony swojej natury, gdy będą się czuli swobodnie i gdy będą pewni, że mogą zaufać osobom znajdującym się wokół nich. Inaczej będzie w środowisku pracy, zwłaszcza gdy znajdą się pod presją. W takiej sytuacji Ci sami ludzie będą skłonni ujawniać więcej swoich 'Czerwonych' preferencji i przez to okażą większy poziom bezpośredniości, siły i energii. Te dwa przeciwstawne zachowania są właśnie spowodowane

[Kontynuacja]

Pełny opis Twojego Profilu PRISM [Kontynuacja]

przez odmienne reakcje naszego mózgu na wymogi zaistniałych sytuacji i środowiska, w którym się znajdujemy.

Opis Twojego Profilu

Poniższy opis opiera się na odpowiedziach, jakich udzieliłeś w kwestionariuszu PRISM. Zgodnie z tymi odpowiedziami, wskazałeś następujące wyrażenia jako te najbardziej trafnie opisujące preferowane przez Ciebie zachowania, czyli te z którymi czujesz się najbardziej komfortowo.

"Analityczny, Cierpliwy, Dobrze zorganizowany, Dokładny, Harmonijny, Kategoryczny, Konkurencyjny, Kwestionujący, Metodyczny, Ocenia dane, Perfekcjonista, Pewny siebie, Precyzyjny, Przezorny, Pyta innych o zdanie, Roztropny, Rozważa za i przeciw, Samowystarczalny, Skrupulatny, Staranny, Staranny i schludny, Sumienny, Szczegółowy, Uporządkowany, Uważny, Zorientowany na jakość"

Wskazałeś także następujące wyrażenia jako te, które najbardziej trafnie określają zachowania, z którymi nie czujesz się komfortowo i których będziesz starać się unikać, gdy tylko to będzie możliwe:

"Agresywny, Asertywny, Błyskotliwy, Budujący wizję, Bystry, Dobroduszny, Dominujący, Eksperymentujący, Energiczny, Entuzjastyczny, Generuje pomysły, Innowacyjny, Jowialny, Lubiący zabawę, Myślący niestandardowo, Myślący radykalnie, Natarczywy, Nowatorski, Obdarzony wyobraźnią, Oryginalny, Pełen energii, Pełen życia, Pomysłowy, Popiera współdziałanie, Rozrywkowy, Towarzyski, Twórczy, Żywiołowy, Żywotny"

Poniższy opis będzie adekwatny tylko w przypadku udzielenia przez Ciebie rzetelnych i szczerych odpowiedzi w kwestionariuszu PRISM.

Warte podkreślenia jest to, że sposób w jaki wchodzisz w codzienne interakcje z innymi ludźmi ściśle zależy od sposobu, w jaki w danej chwili postrzegasz swoje otoczenie. W otwartej, luźnej sytuacji towarzyskiej, w której czujesz się komfortowo i swobodnie wśród tych, którzy Cię otaczają, będziesz ten stan odwzajemniać poprzez prezentowanie któregoś z preferowanych zachowań z obszaru Zielonego lub Niebieskiego, ale w sytuacji zawodowej, w której masz do wykonania jakieś ważne zadanie zwykle będziesz 'przełączać się' i używać w większym stopniu Twoich preferowanych zachowań z obszaru Czerwonego lub Żółtego. Chociaż posiadasz różne poziomy ośmiu preferencji behawioralnych, nie będziesz prezentować ich wszystkich w tym samym czasie.

Twój profil wskazuje na to, że:

- Lubisz przyjmować na siebie odpowiedzialność.
- Jesteś kompetentny, pracowity i rzetelny.
- Potrafisz pracować samodzielnie, przy minimalnym nadzorze.
- Przykładasz wagę do jakości swojej pracy i zawsze dajesz z siebie wszystko.
- Chętnie i efektywnie pracujesz w zespole.
- Lubisz być doceniany za wsparcie okazywane innym.
- Dobrze dogadujesz się z większością osób.
- Dostrzegasz, co ma być zrobione i robisz to.

[Kontynuacja]

Pełny opis Twojego Profilu PRISM [Kontynuacja]

- Dobrze radzisz sobie z presją i trudnymi warunkami
- Posiadasz motywację i determinację do przezwycięzania przeszkód.

Rozważ także to, że Twój profil wskazuje na to, że będziesz:

- Podejrzliwie traktować nowe lub niekonwencjonalne pomysły
- Mieć trudności w nawiązywaniu kontaktu z nieznanymi
- Mieć trudności z radzeniem sobie z nagłymi lub częstymi zmianami
- Wydawać się być wycofanym i nadmiernie ostrożnym
- Czuć się niekomfortowo w sytuacji, w której trzeba poradzić sobie z abstrakcyjnymi pomysłami lub koncepcjami
- Preferować stosowanie już ustalonych i sprawdzonych metod pracy od próbowania czegoś nowego

Biorąc pod uwagę Twoje najsilniejsze preferencje behawioralne, powinieneś także mieć świadomość potencjalnych problemów, które mogą pojawić się, w przypadku gdy te zachowania zbyt często się nasilą, zwłaszcza gdy znajdziesz się pod znaczną presją, zestresujesz się, albo znajdziesz się w sytuacji konfliktu. W takich warunkach istnieje możliwość, że będziesz demonstrować niektóre z poniższych cech:

- Pesymistyczny
- Zaborczy
- Surowo osądza innych
- Kapryśny
- Wycofany emocjonalnie
- Staje się małomówny
- Nadmiernie racjonalny
- Nietolerancyjny
- Sarkastyczny
- Kurczowo trzyma się reguł

Aby poprawić efektywność Twojego działania i osiągnięte rezultaty powinieneś rozważyć następujące sugestie:

- Nie być zbyt krytycznym lub surowym, gdy inni powierzają Ci swoje problemy.
- Spróbować nabrać trochę dystansu do spraw i nieco się rozluźnić.
- Być bardziej tolerancyjnym, w obliczu popełnionego przez kogoś błędu.
- Uważać na to, aby nie przemawiać do ludzi zbyt skomplikowanym językiem. Próbować stosować słownictwo, które jest odpowiednie do sytuacji.
- Uczyć się wyrażać swoje emocje i odkrywać swoje uczucia przed osobami, którym ufasz.
- Być mniej wrażliwym na komentarze i uwagi wygłaszane przez innych.
- Podejmować decyzje na podstawie tego, czy wyjdą one Tobie na dobre.
- Starać się być bardziej cierpliwym i mniej gwałtownym.

Opisy Profili

Jesteś osobą solidną i konkretną, wykonujesz swoją pracę dokładnie i rzetelnie. Zwykle koncentrujesz się na swoich zadaniach i unikasz niepotrzebnego ryzyka lub kłopotów. Zdajesz

[Kontynuacja]

Pełny opis Twojego Profilu PRISM [Kontynuacja]

sobie sprawę z tego, że droga na skróty czasami może być bardzo kosztowna w dłuższej perspektywie, więc trzymasz się ściśle swoich wysokich standardów. Wolisz pracować w małym zespole, niż występować przed wielką widownią. Czasami trudno zwrócić Twoją uwagę, gdy skupiasz się na zadaniu, które wykonujesz. Jesteś osobą przyjazną i ugodową, ale czasem Twoja analityczna natura może zniechęcać innych. Masz silną potrzebę osiągnięcia sukcesu i demotywuje Cię brak możliwości osiągnięcia osobistych celów. Budujesz relacje powoli, gdyż posiadasz badawczą i nieco nieufną naturę. Generalnie, najważniejszą cechą Twojego zachowania jest koncentracja na kwestiach skuteczności i wydajności. Masz tendencję do kładzenia większego nacisku na kwestie praktyczne, niż społeczne i Twoje działania są zwykle oparte o racjonalne przemyślenia niż o emocje, chociaż posiadasz także naturalną zdolność do koncentrowania się na kwestiach związanych z ludźmi. Polegasz w dużej mierze na sobie i podchodzisz do problemów trzeźwo i obiektywnie. Nie tylko w pracy, ale również w sytuacjach towarzyskich jesteś raczej spokojną i opanowaną osobą, dlatego czasami drażnią Cię emocjonalne wynurzenia i nadmierna wylewność ze strony innych. Preferujesz pracę w ramach dobrze zorganizowanego systemu, ale będziesz także dążyć do pewnego rodzaju wolności i niezależności w działaniu.

Twój profil wskazuje na to, że wykazujesz wyraźne tendencje do zachowań introwertycznych i w związku z tym zwykle wolisz pracować sam i kontrolować swoje emocje, przetwarzać swoje pomysły i opinie w myślach, zanim podzielisz się nimi z innymi, rozważać różne opcje samodzielnie, unikać zainteresowania ze strony nieznanym, wolisz najpierw pomyśleć, zanim coś powiesz lub zrobisz, lubisz przemyśleć rzeczy na spokojnie i jesteś skupiony na sobie, rozważnie dobierasz partnerów, z którymi nawiązujesz głębokie relacje. Z natury jesteś wyciszony, poważny, ceniący sobie prywatność, wolisz pisać, niż mówić i lubisz pracować nad indywidualnymi zadaniami bez zakłóceń i przerw.

Twoje główne preferencje behawioralne wskazują na to, że w większości przypadków będziesz okazywać, że:

Jesteś uporządkowaną, systematyczną i sumienną osobą, która wykona dokładnie to, co obieca. Przykładasz nadzwyczajną wagę do szczegółów i jakości, jesteś bardzo obowiązkowy i dotrzymujesz ustalonych terminów. Potrafisz zapewnić, że szczegółowe aspekty projektu, takie jak testowanie, prowadzenie badań, czy sprawy administracyjne, będą odpowiednio zaplanowane i prowadzone. Chociaż nie jesteś osobą szczególnie stanowczą, jesteś niecierpliwy i nietolerancyjny względem osób, które nie spełniają Twoich wysokich standardów. Masz wysoki poziom samokontroli i siłę charakteru i jesteś szczery i konsekwentny we wszystkim co robisz. Chociaż możesz się wydawać opanowany i chłodny, często martwisz się, jeżeli coś idzie nie tak. Z natury ostrożny, zazwyczaj trzymasz uczucia i emocje w sobie. Posiadasz znaczny stopień samodyscypliny i nie lubisz delegować zadań innym, niechętnie też przyznajesz się do porażki. Istotne jest to, abyś miał świadomość, że możesz obniżyć morale swoich współpracowników poprzez bycie nadmiernie krytycznym i tracić z oczu nadrzędny cel poprzez koncentrowanie się na drobnych szczegółach.

Jesteś niezależną, zdeterminowaną osobą, która wymaga od innych osiągnięcia konkretnych rezultatów i potrafi to egzekwować. Ściśle dotrzymujesz ustalonych terminów i jesteś, metodyczny i systematyczny, chociaż czasami mało elastyczny i potrafisz zapewnić, że wszystko działa jak należy, a praca przebiega prawidłowo. Świetnie radzisz sobie z sytuacjami kryzysowymi i koncentrujesz się na realiach, strukturze i wydajności. Jakkolwiek przede wszystkim polegasz na sobie, jesteś również skłonny do wspierania innych, jeżeli pomoże to w

[Kontynuacja]

Pełny opis Twojego Profilu PRISM [Kontynuacja]

osiągnięciu założonych celów. Jesteś uzdolnionym manualnie praktycznym organizatorem, który potrafi skutecznie kierować innymi i ma tendencje do stosowania dyscypliny i procedur. Przede wszystkim jesteś skoncentrowany na tym, co jest możliwe do wykonania i świetnie radzisz sobie w przekładaniu pomysłów na konkretny plan działania. Efektywny i stanowczy możesz równie dobrze pracować samodzielnie, jak i w grupie i przyjmujesz ustrukturyzowane i uporządkowane podejście do wszystkiego, co robisz. Nie zniechęcasz się łatwo niepowodzeniami, demonstrujesz szczerość i spójność w działaniu, ale potrafisz też egzekwować swój status. Czasem możesz być pogardliwy i lekceważący względem spekulacyjnych, zagmatwanych pomysłów nie mających bezpośredniego przełożenia na zadania, nad którymi pracujesz.

Jesteś spokojny, łagodny i skromny i zawsze bierzesz pod uwagę uczucia innych. Masz tendencję do tworzenia głębokich i długotrwałych przyjaźni z niewielką liczbą osób, a także cenisz sobie te przyjaźnie, okazując dużo ciepła i zaangażowania. Generalnie lubisz planować rzeczy z góry i pracować zgodnie z procedurami i systemami. Masz silne poczucie obowiązku i odpowiedzialności, angażujesz się w sprawy swoich kolegów i przyjaciół, a także jesteś względem nich lojalny. Kiedy się już w coś zaangażujesz, jesteś bardzo cierpliwy, i jesteś skłonny pracować przez długie godziny nad zadaniami ważnymi dla Ciebie. Masz tendencję do przedkładania celów i potrzeb innych osób przed Twoimi osobistymi ambicjami. Spostrzegawczy i taktowny masz tendencję do zapobiegania problemom powstającym pomiędzy ludźmi i przez to umożliwiasz innym bardziej efektywną pracę. Twój brak chęci do konkurowania i niechęć do sporów mogą czasami powodować, że inni postrzegają Cię jako ustępliwego i niezdecydowanego. Ufny, wrażliwy i opiekuńczy nie będziesz postrzegany przez innych jako konkurencja czy zagrożenie.

Jesteś dojrzały w poglądach i przyjmujesz postawę konsultatywną wobec innych, dążąc do zaangażowania ich w projekty i zadania. Jesteś tolerancyjny, swobodny i pełen uroku. Doskonale wiesz, co motywuje innych ludzi. Bardzo dobrze sprawdzasz się w sytuacjach, które wymagają wrażliwości na relacje międzyludzkie. Ponieważ Twoje umiejętności pracy z ludźmi są na bardzo wysokim poziomie, zazwyczaj jesteś zdolny do przekonania innych to tego, aby zrobili to, czego od nich oczekujesz. Spokojny i opanowany masz tendencję do bycia praktycznym realistą, który przyjmuje zdyscyplinowane ale jednocześnie otwarte podejście do życia. Twój entuzjazm zwykle skierowany jest na osiągnięcie celu. Myślisz pozytywnie i, co chyba najważniejsze, potrafisz wskazywać silne strony i umiejętności, jakie inni mają do zaoferowania i doprowadzasz do tego, aby wykorzystywali je w środowisku pracy. Potrafisz trafnie przydzielać role i zadania innym, a także identyfikować luki kompetencyjne i wypełniać je.

Masz naturalną tendencję do dokonywania trafnych ocen niezakłóconych przez emocje. Twoja siła leży raczej w przemyślanej i obiektywnej analizie faktów, niż w abstrakcyjnych i hipotetycznych rozwiązaniach. Jednym z Twoich najcenniejszych atutów jest zdolność przyswajania, interpretacji i oceny dużych zbiorów skomplikowanych danych i zdolność oceny wkładu pracy oraz opinii innych osób. W szczególności jesteś dobry w wazieniu faktów i dochodzenia do dobrze przemyślanych decyzji. Jesteś nieco wolniejszy niż inni ludzie w podejmowaniu decyzji, ponieważ musisz mieć wystarczającą ilość czasu na obmyślenie spraw. Istotne dla Ciebie jest to, abyś był bardziej tolerancyjny i skłonny do akceptowania zmian, w przeciwnym razie istnieje ryzyko, że staniesz się wycofany i pozwolisz na to, by Twoje tendencje analityczne wzięły górę nad otwartością na nowe pomysły. Chociaż jesteś sprawiedliwy, rzetelny i niezawodny, czasami możesz być postrzegany jako osoba cyniczna, beznamiętna, pozbawiona osobistego ciepła, empatii i motywacji.

[Kontynuacja]

Pełny opis Twojego Profilu PRISM [Kontynuacja]

W odniesieniu do niższych poziomów preferencji Twój profil wskazuje na to, że:

Zazwyczaj nie można zaobserwować abyś był osobą, która jest silnie nakierowana na osiągnięcie osobistych celów kosztem innych. Nie jesteś szczególnie pewny siebie, niezależny czy wymagający i raczej nie będziesz reagować agresywnie jeżeli Twoja wolność osobista lub wolność wyboru będzie zagrożona, albo pojawiają się na Twojej drodze jakieś przeszkody. Masz niewielką lub też nie masz wcale potrzeby kontrolowania innych i nie okazujesz wielu emocji w sytuacji rozczarowania lub frustracji. Nie czujesz silnej potrzeby do osiągnięcia swoich celów wszelkimi dostępnymi metodami, jak choćby poprzez łamanie reguł. W normalnych okolicznościach starasz się unikać konfrontacji czy sporów.

Najmniej preferowane zachowania - Twoje najmniej preferowane zachowania wskazują na to, że:

Starasz się unikać sytuacji, które wymagają od Ciebie radykalnego postępowania i bycia kreatywnym. Z natury raczej mało elastyczny, innowacyjny, skłonny do zmian, czy niekonwencjonalny w postępowaniu, nie okazujesz silnej potrzeby poszukiwania nowych wyzwań. W związku z tym w swojej codziennej pracy nie koncentrujesz się na tworzeniu niekonwencjonalnych strategii i raczej nie będziesz skłonny do poświęcania zbyt wiele swojej energii na odnajdywanie radykalnych metod działania. Raczej nie będziesz dobrze czuć się w rolach, którym brakuje struktury lub jasnych wytycznych.

Starasz się unikać sytuacji, które wymagają od Ciebie wchodzenia w interakcje z nieznanymi. Z natury mało towarzyski i wylewny, raczej nie potrafisz elastycznie reagować na potrzeby sytuacji i błyskawicznie odnajdywać radykalnego rozwiązania niezbędnego, aby zrealizować powierzone Ci zadania. Nie lubisz być w centrum uwagi i zazwyczaj nie jesteś beztroski, niefrasobliwy, czy nazbyt swobodny. Nie reagujesz impulsywnie na zaistniałe sytuacje i najczęściej analizujesz dokładnie konsekwencje działania, które zamierzasz podjąć. Raczej nie będziesz dobrze sprawdzać się w sytuacjach, w których trzeba szybko podchwycić i realizować nowe pomysły albo 'sprzedawać' je innym.

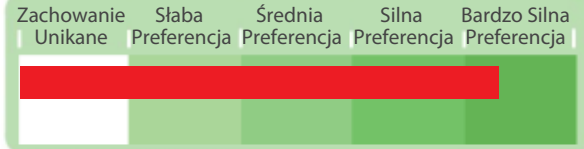
Profil preferencji środowiska pracy

Niniejszy raport podsumowuje Twoje naturalne preferencje zawodowe i umieszcza je na skali poczynając od 'Unikanego Zachowania', to znaczy zachowania, z którym nie będziesz się czuć komfortowo w środowisku pracy, aż do 'Bardzo silnej preferencji', to znaczy zachowania które prezentujesz przez większość czasu, ale które może zbyt często się nasilić w sytuacji konfliktu lub pozostawania pod dużą presją i wówczas może negatywnie wpływać na produktywność. Ten raport odzwierciedla ujawnione przez Ciebie preferencje. To, czy będziesz świadomie prezentować określone zachowania, zależy także od różnych czynników, takich jak kultura organizacyjna oraz sposób, w jaki kierujesz nimi na co dzień. Istotne jest także, aby pamiętać, że ludzie zmieniają swoje zachowania w sytuacjach społecznych i zawodowych. Dana osoba prywatnie może być 'towarzyska' i 'rozmowna', ale może być także 'wymagająca' i 'bezpośrednia', w sytuacji zaangażowania w ważny zawodowy projekt.



Profil preferencji środowiska pracy [Kontynuacja]

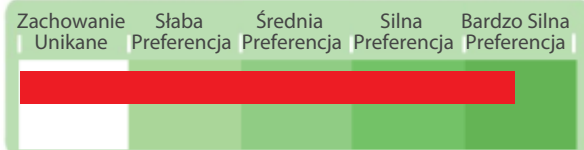
Jest osobą ostrożną, ale nie tchórzliwą, podejmuje dobrze przemyślane, wnikliwe decyzje.



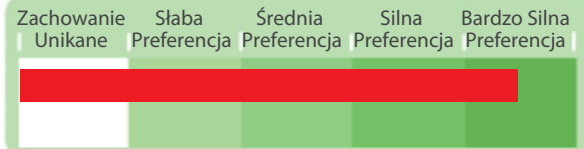
Jest osobą opanowaną, stabilną i spokojną postępuje racjonalnie i posiada wysoki stopień odporności na stres i presję środowiska.



Komfortowo czuje się samodzielnie pracując, aby osiągać trudne cele albo dotrzymywać krótkich terminów wykonania zadań. Lubi pracować w dynamicznym, wymagającym środowisku nastawionym na rezultaty.



Ma zdolność do koncentrowania się przez długi czas na dużych ilościach złożonych informacji, czy danych. Przykłada dużą uwagę do reguł, instrukcji i szczegółowych specyfikacji.



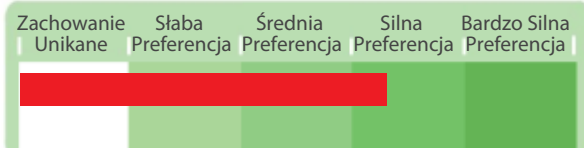
Potrafi budować konsensus w grupie i robić dobry użytek z umiejętności innych ludzi. Konsultuje się z innymi i umożliwia im branie udziału w procesie decyzyjnym.



Tworzy innowacyjne i kreatywne pomysły i rozwiązania, potrafi wizualizować wyniki lub efekty projektów.



Potrafi adaptować się do rozmaitych sytuacji i toleruje krytykę oraz przyjmuje wyzwania. Potrafi utrzymać stały poziom osiąganych wyników w trudnych warunkach oraz kiedy znajduje się pod znaczną presją.



Profil preferencji środowiska pracy [Kontynuacja]

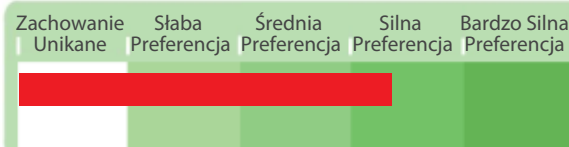
Jest osobą pogodną, rozmowną i towarzyską w stosunku do nieznajomych. Posiada silną potrzebę interakcji międzyludzkich przez większość czasu.



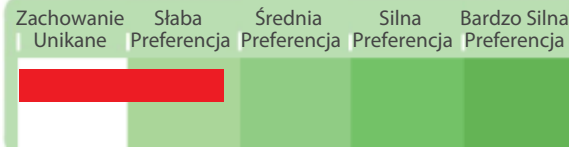
Podjmuje i wdraża niepopularne decyzje, pomimo silnej opozycji. Konfrontuje lub rzuca wyzwania innym w bezpośredni lub prowokatorski sposób.



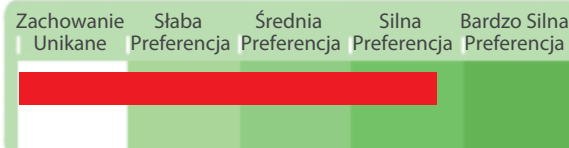
Jest osobą współczującą, współpracującą i taktowną, posiada silną preferencję do brania pod uwagę innych i odnoszenia się do nich w tolerancyjny i uprzejmy sposób.



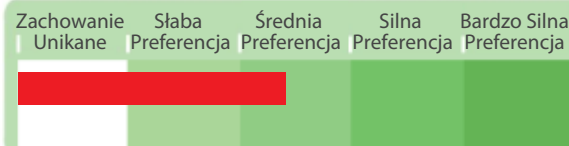
Jest osobą niezależną, bezpośrednią i wymagającą i posiada silną preferencję do odnoszenia się do innych w sposób zdecydowany, chłodny i konkretny.



Posiada wysoki poziom motywacji i okazuje wysoki stopień zaangażowania do osiągania długoterminowych celów, do których dąży, pomimo przeszkód lub niepowodzeń.

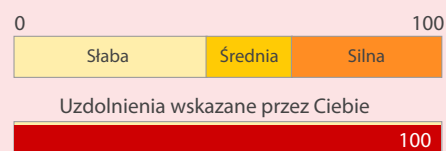


Posiada umiejętność do przekonywania innych do zmiany ich punktu widzenia, przystosowania się do nowej sytuacji, albo zachęcania do podejmowania działania.

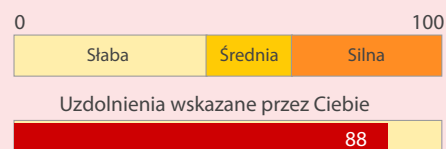


Przegląd uzdolnień zawodowych

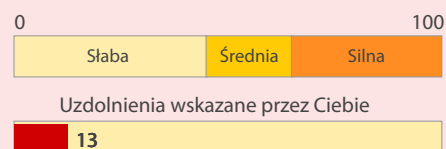
Praktyczny i Techniczny: Lubi wykonywać praktyczne czynności i preferuje środowisko pracy, w którym można wykorzystać nie tylko techniczne i specjalistyczne kompetencje, ale również wykonywać taką pracę, dzięki której powstają namacalne rezultaty, jak na przykład konstruowanie lub naprawianie rzeczy. Posiada uzdolnienia do pracy z narzędziami i do obsługi maszyn i preferuje pracę nad zadaniami wymagającymi zdolności manualnych. Lubi odkrywać jak działają różne rzeczy i rozwiązywać problemy w praktyce.



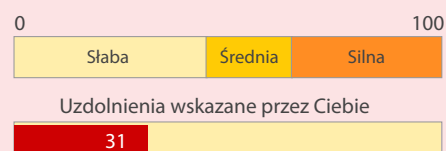
Badawczy i Analityczny: Lubi badać różne zagadnienia i rozwiązywać złożone problemy. Woli pracować samodzielnie i czuje się z tym komfortowo. Woli analizować dane i formułować koncepcje, niż brać udział w zadaniach, które wymagają przewodzenia, sprzedawania, lub przekonywania innych do czegoś. Interesują go realia świata fizycznego, ale woli myśleć, niż działać. Najchętniej unika uczestnictwa w sytuacjach społecznych z udziałem obcych osób.



Kreatywny i Artystyczny: Lubi pracować w dziedzinach związanych z kreatywnością, takich jak muzyka, literatura i sztuka, czy projektowanie graficzne i woli przebywać w środowisku wolnym od sztywnych procedur postępowania i ustrukturyzowanych działań. Czuje się komfortowo pracując samodzielnie i odczuwa potrzebę wyrażania siebie, zwłaszcza w odniesieniu do kwestii emocjonalnych. Lubi gdy ktoś zauważa i docenia jego artystyczne i kreatywne dokonania.



Towarzyski i Empatyczny: Lubi przebywać i pracować z ludźmi i nawiązywać bliskie relacje interpersonalne. Dbą o dobro innych i motywuje go praca, w której istnieje możliwość pomagania innym w przewyżczeniu ich osobistych problemów oraz mediowania w sporach. Posiada wysoki poziom umiejętności społecznych i interpersonalnych, niezbędnych do nauczania, coachingu i rozwiązywania problemów społecznych. Jest skromny i skłonny do przedkładania potrzeby innych ponad swoje.

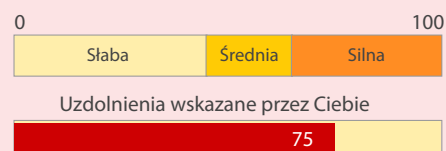


Przegląd uzdolnień zawodowych [Kontynuacja]

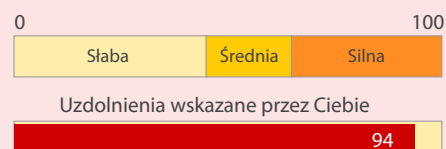
Konkurujący i Przedsiębiorczy: Lubi wpływać na innych, przekonywać lub motywować ich do działania i przykładą dużą wagę do statusu, pieniędzy, władzy i dóbr materialnych. Lubi współzawodniczyć, jest ambitny, lubi podejmować decyzje i jest skłonny do podejmowania ryzyka. Stosuje spontaniczne podejście do wyzwań i lubi zadania, które wiążą się z rozpoczynaniem i prowadzeniem projektów, a w szczególności przedsiębiorstw biznesowych.



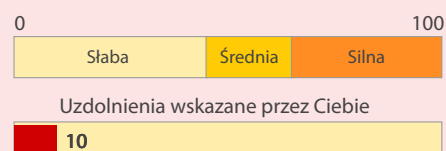
Uporządkowany i Skuteczny: Jest systematyczny, logiczny, uporządkowany i efektywny i lubi postępować według jasno określonych procedur, które zapewniają, że praca przebiega bez zakłóceń. Woli strukturę i porządek, niż niepewność i lubi pracować z dokumentami lub komputerem, w obszarach takich, jak księgowość, ewidencjonowanie i przetwarzanie danych. Najbardziej komfortowo czuje się pracując w takim środowisku i realizując takie zadania, w przypadku których obowiązki są jasno zdefiniowane.



Matematyczny i Logiczny: Lubi analizować i prowadzić wywody liczbowe i potrafi skupić uwagę na dużych zbiorach danych nawet przez długi czas. Czuje się komfortowo wykonując obliczenia matematyczne i stosując metody obliczeniowe i posiada wysoki poziom umiejętności i dokładności w wykonywaniu obliczeń. Wykorzystuje logiczne rozumowanie, aby określić silne i słabe strony alternatywnych rozwiązań, wniosków lub podejść do danego problemu.



Wylewny i Ekspresyjny: Lubi wchodzić w interakcje z różnymi osobami i otwarcie wyrażać własne odczucia i opinie. Posiada wysoki poziom samooceny oraz pozytywne i entuzjastyczne nastawienie do życia, a także szybko nawiązuje kontakt z nieznanymi. Jest pewny siebie i rozmowny, z natury towarzyski i przekonujący. Lubi różnorodność i możliwość przebywania z ludźmi, jak również lubi wpływać na nich lub przekonywać ich do podążania w konkretnym kierunku.



Środowisko pracy - przewidywane rezultaty

Niezależnie od tego, czy dana osoba posiada odpowiednie kwalifikacje do pełnienia danej roli, jej sukces w dużej mierze zależy od dopasowania pomiędzy nią, a środowiskiem pracy.

Dobre dopasowanie pracownika do środowiska zawodowego jest niezmiernie korzystne dla organizacji na wielu płaszczyznach. Istotne korzyści to między innymi wysoki poziom osiągniętych wyników i zatrzymywanie w firmie najlepszych pracowników.

Im lepsze jest dopasowanie pomiędzy ludźmi a ich środowiskiem zawodowym, tym większą satysfakcję będą oni czerpać z pracy i tym bardziej będą ją cenić. W związku z tym pracownikom powinno się powierzać takie role lub zadania, które są zgodne z ich silnymi stronami i zainteresowaniami, a także powinno się im zapewniać możliwości dalszego kształcenia się i rozwoju, w celu wzmocnienia i rozwinięcia ich atutów. Należy mieć na względzie, że niektóre typy otoczenia zawodowego mogą zwiększyć możliwości osiągnięcia ponadprzeciętnych wyników przez ludzi o danych preferencjach i zainteresowaniach, inne zaś mogą je znacząco zmniejszyć.

Niniejszy raport określa wpływ różnych czynników środowiska zawodowego na efekty pracy badanej osoby. Przedstawione w nim wyniki wskazują na to, że wymienione poniżej typy środowisk zawodowych będą w następujący sposób wpływać na osiągnięte przez tę osobę rezultaty:

Dodatni wpływ



Brak wpływu



Ujemny wpływ



Środowisko pracy - przewidywane rezultaty [Kontynuacja]

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że - jak opisano poniżej - na wyniki pracy badanej osoby będzie wpływać środowisko pracy, w którym:

Istnieje możliwość posiadania pewnego stopnia samodzielności w decydowaniu o kierunkach działania, czy politykach, jak również przyjmowania na siebie odpowiedzialności za kierowanie ludźmi i gospodarowanie zasobami.	YES! ✓
Istnieje potrzeba wywierania wpływu, przekonywania lub negocjowania rozwiązań typu 'wygrany-wygrany', a nie wyłącznie wykonywania służbowych poleceń przełożonych lub innych osób.	NO! ✗
Praca przebiega w wolnym, systematycznym tempie, a wykonywanie zadań na wysokim poziomie jest ważniejsze niż dotrzymywanie terminów.	YES! ✓
Osobiste osiągnięcia są zauważane i doceniane w bardzo widoczny sposób.	NEUTRAL? ?
Promuje się i wspiera kreatywność, wyobraźnię, innowacyjność i nieszablonowe myślenie i w którym nie wymaga się postępowania według wzorców ustalonych wcześniej przez innych.	NO! ✗
Ceni się motywację i zdolność do identyfikowania nowych możliwości biznesowych i w którym silny nacisk kładzie się na ambicję i sukces rynkowy.	YES! ✓
Niezwykle istotne jest dokładne analizowanie, klasyfikowanie i przechowywanie złożonych danych i w którym istnieje niewielka tolerancja dla błędów.	YES! ✓
Istnieje wiele sposobności do angażowania się w zadania związane z kreatywnością w różnych formach artystycznych, prezentowania pomysłów w formie graficznej lub konceptualizacji nowych podejść do istniejących problemów.	NO! ✗
Ludzie są zachęceni do przyjmowania na siebie odpowiedzialności za swoje zadania i wyniki, a także do polegania na swoich możliwościach.	YES! ✓
Ludzie są nagradzani za osiąganie wysokiego poziomu wyników i okazywanie silnej potrzeby dążenia do sukcesu, pomimo trudnych warunków, przeciwności lub porażek.	YES! ✓
Skuteczny networking jest postrzegany jako klucz do sukcesu i w którym wiele możliwości biznesowych tworzy się poprzez nawiązywanie nowych kontaktów lub budowanie pozytywnych relacji.	NO! ✗
Istnieją częste sposobności do publicznych wystąpień, jak również wygłaszania oficjalnych prezentacji, a także do motywowania lub przekonywania innych, aby podążali obraną ścieżką działania, albo zmienili swój sposób załatwiania na nową kwestię.	NO! ✗
Tempo pracy jest szybkie i dynamiczne i w którym ludzie są zachęceni do przejmowania inicjatywy, okazywania optymizmu i motywacji do działania.	NO! ✗

Klucz

Dodatni wpływ



Brak wpływu



Ujemny wpływ



Środowisko pracy - przewidywane rezultaty [Kontynuacja]

Istnieje duże prawdopodobieństwo, że - jak opisano poniżej - na wyniki pracy badanej osoby będzie wpływać środowisko pracy, w którym:

Istnieje niewielka potrzeba, aby pracować w wysoce ustrukturyzowany sposób, albo stosować się ściśle do wyznaczonych zasad, regulacji lub procedur działania.	
Istnieje silny nacisk na wykorzystywanie matematycznych kalkulacji lub wzorów i w którym zdolności analityczne, logiczne myślenie i koncentracja na szczegółach jest kluczowa dla osiągnięcia sukcesu.	
Bardzo wysoko ceni się strategiczne myślenie i w którym posiadanie jasno sprecyzowanej wizji przyszłości uznawane jest za bardzo ważne.	
Rutyna pracy i wykonywane zadania są w znacznym stopniu przewidywalne i raczej nie ulegają zmianom przez długi czas.	
Zdolności manualne, a także kompetencje techniczne i mechaniczne są kluczowe dla osiągnięcia sukcesu i w którym wyzwania są codziennością.	
Istnieje wiele sposobności, by angażować się w pomaganie innym ludziom w bezpośredni sposób - albo indywidualnie, albo też małych grupach oraz do tworzenia i rozwoju bliskich osobistych relacji.	
Dużą część codziennej pracy stanowią interakcje z ludźmi, przede wszystkim z nieznanymi, jak również częste zmiany i różnorodność wykonywanych zadań.	
Istnieją sposobności do rozpoczynania nowych projektów i możliwości decydowania o kierunkach działania, bez znacznej częstotliwości kontaktu z innymi osobami lub przyjmowania od nich wskazówek.	
Istnieje potrzeba konkurowania i rzucania wyzwań, a także bycia dynamicznym, ambitnym i zdecydowanym i w którym prowadzi się grę typu 'wygrany-przeegrany'.	
Często zmienia się treść wykonywanych zadań, jak również tempo i warunki działania, co tworzy nieustanne poczucie nowości, oryginalności i wysoki poziom emocji.	
Istnieje ciągła potrzeba analizowania i oceniania danych w celu dokonywania wyważonych decyzji, biorąc pod uwagę zalety i wady dostępnych opcji i wydając zalecenia w nawiązaniu do podjętych decyzji.	
Wspomaganie tworzenia i wspieranie pozytywnych relacji różnych osób na potrzeby realizacji założonych zadań i jak najlepsze wykorzystywanie ich silnych stron stanowi podstawę sukcesu.	
Okazywanie wysokiego poziomu ambicji, motywacji i determinacji połączone z ścisłym trzymaniem się ustalonych reguł i zdolnością pozostawania zrównoważonym pod presją są cechami niezbędnymi do osiągnięcia sukcesu.	

Klucz

Dodatni wpływ



Brak wpływu



Ujemny wpływ



Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów PRISM - Czerwoni



Charakterystyka Czerwonych: Kontrolujący, niezależny; Stanowczy, autorytatywny; Szybki w działaniu, energiczny; Stanowczy, samodzielny; Skoncentrowany na celu, zdeterminowany; Zorientowany na zadania, skuteczny; Konkurencyjny, ambitny; Bezpośredni, szczery; Pracowity, odpowiedzialny; Zmotywowany, śmiały.

Negatywne zachowania Czerwonych: Władczy, wymagający; Agresywny, natrętny; Nadmiernie kontrolujący, przewrażliwiony; Niecierpliwy, zmienny; Autokratyczny, kłótniwy; Szorstki, porywczy; Dyktatorski, surowy w osądach; Srogi, żądny władzy; Kiepski słuchacz, egocentryczny; Niewrażliwy, apodyktyczny.

Co inspiruje Czerwonych: Czerwoni uwielbiają podejmować wyzwania, inicjować działania i osiągać wyniki. Motywuje ich przewyższanie przeciwności na drodze do osiągnięcia celu. Szybko korzystają z możliwości, które pozwalają im objąć kontrolę nad ich otoczeniem. Jeżeli mają świadomość, że na tych, którzy osiągną najlepsze rezultaty czekają nagrody i uznanie, będą na pewno wśród osób o najlepszych wynikach. W dążeniu do swoich celów Czerwoni czasami uznają opinie innych za przeszkodę, nie zaś za pomocne sugestie. Posiadają nadzwyczajną zdolność do osiągnięcia wybitnych efektów w trudnym i wymagającym otoczeniu.

Czerwoni uwielbiają: Mieć autorytet; Wciąż działać; Być najlepszymi; Wyzwania; Podejmowanie decyzji; Krótkie terminy; Cele; Uznanie publiczne; Odpowiedzialność; Rywalizację; Niezależność; Ważne zadania; Negocjowanie; Możliwości by zawalczyć o status; Praktyczność; Władzę i możliwości kontroli; Produktywność; Szybkość; Przejmowanie dowodzenia; Zwyciężanie; Role liderские; Ciężką pracę; Podejmowanie trudnych decyzji.

Co zniechęca Czerwonych: Czerwonych irytuje wszystko, co postrzegają jako stratę ich czasu. Nie tolerują długich, powtarzalnych dyskusji, zwłaszcza gdy wiążące decyzje nie zostały podjęte, a zadania nie mogą być od razu wykonane. Najlepiej jest nie wspominać Czerwonym o niczym, co ma być rozpoczęte lub wydarzyć się w dalszej przyszłości, ponieważ będą sfrustrowani, jeżeli nie będą mogli zacząć działać od razu. Zaplanuj wcześniej, jakie informacje chcesz przekazać Czerwonym i zrób to tak krótko i rzeczowo, jak to tylko możliwe. Unikaj podawania Czerwonym większej ilości szczegółów, niż chcą lub potrzebują wiedzieć - frustruje ich jak muszą przekopywać się przez nieistotne dla nich informacje, aby dotrzeć do sedna przekazu.

Czerwoni nie znoszą: Braku decyzyjności; Biurokracji; Wolnego tempa; Wymówek; Pogawędek; Nieodpowiedzialności; Podległości; Braku inicjatywy; Nadwrażliwych ludzi; Apatii; Nieistotnych informacji; Długich wyjaśnień; Braku działania; Opóźniania podejmowania decyzji; Wykonywania czyichś poleceń; Bezpośredniego i bliskiego nadzoru; Przeszkadzania; Użalania się nad sobą.

Czerwonych motywuje: Rywalizowanie; Istotne cele, które należy osiągnąć w terminie; Role, dzięki którym podejmują wyzwania i mają pełne ręce roboty; Posiadanie uprawnień do negocjowania i podejmowania przynajmniej niektórych decyzji; Niezależność, swoboda działania; Trudne zadania; Role liderów formalnych lub nieformalnych; Możliwości zawalczenia o wyższy status; Publiczne uznanie za ich osiągnięcia; Produktywność i inicjatywa wykazywana przez innych.

Czerwoni lubią: Rywalizować, aby zwyciężać bądź osiągać cele; Mieć władzę by podejmować decyzje niezbędne dla osiągnięcia celów; Rozwiązywać problemy; Bycie niezależnym i samodzielnym; Podejmować decyzje, które oszczędzają czas; Stawiać czoła silnej presji; Dotrzymywać krótkich terminów; Przechodzić od razu do sedna; Otrzymywać jasne instrukcje; Negocjować warunki; Łamać zasady, gdy to konieczne; Żyć i pracować w środowisku, które pozwoli im na przejmowanie kontroli i osiągnięcie wyników.

Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów PRISM - Zieloni



11

Charakterystyka Zielonych: Elastyczny, wszechstronnie uzdolniony; Oportunistyczny, śmiały; Działa szybko, energetyczny; Potrafi wizualizować, niekonwencjonalny; Nowatorski, kreatywny; Wielozadaniowy, szybko się dostosowuje; Spontaniczny, otwarty; Entuzjastyczny, z dużym poczuciem humoru; Otwarty, wszechstronny; Wynalazczy, nieszablonowy.

Negatywne zachowania Zielonych: Chaotyczny, nazbyt swobodny; Niedbały, impulsywny; Zdekoncentrowany, roztrzepany; Nie doprowadza zadań do końca, zapominalski; Niezdyscyplinowany, ignoruje zasady; Spóźnialski, nieodpowiedzialny; Lekkomyslny, nierealistyczny; Niedokładny, wyolbrzymia sprawy; Powierzchnowy, pobieżny; Nadmierny optymistą.

Co inspiruje Zielonych: Zieloni uwielbiają nawiązywać kontakty z innymi ludźmi w pozytywnym i przyjacielskim środowisku. Potrzebują mieć możliwość wyrażania swoich pomysłów i opinii. To pomaga im osiągnąć uznanie społeczne. Jeżeli będą mieli możliwość tworzenia radykalnych rozwiązań, dostarczą nieograniczonej wprost ilości różnych propozycji i to z taką energią i entuzjazmem, że inni zarażą się ich optymizmem. Osiągają wybitne rezultaty, jeżeli mają możliwość wprowadzania innowacji i działania po swojemu.

Zieloni uwielbiają: Wolność; Nieszablonowe myślenie; Entuzjazm; Elastyczność; Brak ścisłej struktury; Kreatywność; Niezbyt wiele zasad; Innowacje; Indywidualizm; Wyobraźnię; Otwartość intelektualną; Wizjonerstwo; Nieprzewidywalność; Zabawę; Adaptacyjność; Swobodę działania; Dynamiczną atmosferę; Spontaniczność; Spotykane ludzi; Eksperymentowanie; Ekscytację; Ciągłą zmianę; Podejmowanie ryzyka; Zapewnianie rozrywki innym.

Co zniechęca Zielonych: Zielonych zniechęca wszystko to, co nudne lub zwyczajne. Mają niski poziom tolerancji dla nużących detali lub status quo, zwłaszcza gdy spowalnia to albo powstrzymuje działanie, rozwój lub proces kreowania czegoś. Najlepiej jest nie hamować Zielonych zbyt wieloma ograniczeniami, ponieważ się zbuntują i - tak, czy inaczej - złamią narzucone im zasady. Zieloni osiągają wybitne rezultaty, gdy mają dużo swobody działania oraz szerokie możliwości do wykorzystywania ich wynalazczej natury. Najlepiej jest unikać mówienia Zielonym, że istnieje tylko jedna odpowiedź, jedna opcja, czy jeden punkt widzenia - ich umysł działa nieszablonowo i rzadko będzie zdolny do ograniczenia się tylko do jednego rozwiązania.

Zieloni nie znoszą: Rutyny; Nudy; Wąskich horyzontów myślowych; Ograniczeń; Nadmiernej szczegółowości; Struktury; Dokładnych oczekiwań; Malkontenctwa; Zasad; Harmonogramów; Monotonii; Bezruchu; Ograniczeń; Bycia niepopularnym; Wykazów; Tabeli; Detali; Powtarzania się; Wolnego tempa; Protokołów; Formalności.

Zielonych motywuje: Kreatywne i innowacyjne myślenie; Swoboda do robienia rzeczy wtedy, gdy mają na to ochotę; Nowe pomysły i metody działania; Interesujący ludzie, którzy lubią niespodzianki; Różnorodność w codziennych zadaniach i projektach; Możliwość by odkrywać różnorodne opcje; Wyzwania i emocje, które wystawiają na próbę ich możliwości; Robienie wielu rzeczy na raz; Spontaniczność i elastyczność; Zmienne, aktywne nieuporządkowane, burzliwe, a nawet głośne otoczenie.

Zieloni lubią: Wykorzystywanie swojej wyobraźni do tworzenia nowatorskich pomysłów; Poszukiwanie nowych sposobów rozwiązywania problemów; Raczej rozpoczynać projekty, niż prowadzić je do końca; Pracować szybko i nie przejmować się zbyt perfekcyjnym wykonaniem; Ignorować zasady i reguły, z którymi się nie zgadzają; Unikać decyzji i zobowiązań, kiedy to możliwe; Rzucać wyzwanie uzgodnionym standardom i procedurom; Zaskakiwać ludzi niespodziankami; Być kreatywnym, nowatorskim, raczej niż praktycznym; Życie i pracować w środowisku wolnym od struktur.

Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów PRISM - Niebiescy



Charakterystyka Niebieskich: Wspierający, wrażliwy; Przyjacielski, sympatyczny; Preferuje wolniejsze tempo pracy; Dobry słuchacz, współodczuwający; Ceniący harmonię, miły; Pomocny, gościnny; Opiekuńczy; Wyrozumiały, cierpliwy; Hojny, dzielący się z innymi; Uprzejmy; Cierpliwy, bezpretensjonalny

Negatywne zachowania Niebieskich: Zależny od innych, nieśmiały; Prokrastynator, rozmarzony; Nazbyt skromny i potulny; Użalający się, nadwrażliwy; Niepewny siebie, zamartwiający się; Łatwo go zranić, wycofany; Delikatny; Trudno go usatysfakcjonować, wybredny; Łatwo go zastraszyć; Strapiony; Zaborczy.

Co inspiruje niebieskich: Niebiescy to 'gracze zespołowi', którzy pragną aby wszyscy byli usatysfakcjonowani, a w grupie panowała harmonia i stabilność, nawet jeżeli oznacza to konieczność poświęcenia swoich celów na tę rzecz. Motywuje ich zgoda i lojalność. Wolą jeżeli ich otoczenie nie zmienia się zbyt często i mają na nie stabilizujący wpływ poprzez systematykę i konsekwencję w swojej codziennej pracy. Dobrze radzą sobie z rutynowymi zadaniami. Osiągają wybitne rezultaty, jeżeli działają w niestresującym, swobodnym środowisku i mogą pozwolić sobie na wolne tempo pracy. W takich warunkach będą niewątpliwie usatysfakcjonowanymi, zaangażowanymi i pomocnymi pracownikami.

Niebiescy uwielbiają: Stabilność; Współpracę; Pracę zespołową; Uprzejmych ludzi; Pomaganie innym; Koleżeństwo; Lojalność i zaufanie; Wsparcie emocjonalne; Harmonię; Brak presji; Przyjaźnie; Wolne tempo pracy; Uprzejmość; Nauczanie i doradzanie; Bycie potrzebnym; Rozwiązywanie konfliktów; Nawijanie porozumienia; Rutynę; Przyjacielskość; Bycie docenianym; Zachęty i wsparcie; Niski poziom stresu.

Co zniechęca Niebieskich: Niebieskich zniechęca wszystko, co postrzegają jako niegrzeczne lub grubiańskie. Mają niski poziom tolerancji dla agresywnego, samolubnego zachowania, zwłaszcza gdy może ono zakłócić lub zranić inną osobę. Niebiescy potrzebują akceptacji i asekuracji. Ciężko jest im zmagać się z konfliktem albo strachem i/lub utratą stabilnego środowiska. W sytuacji konfliktu mają tendencję do zamartwiania się i niepokoju. Najlepiej jest nie poganiać Niebieskich. Najbardziej efektywnie funkcjonują oni w swobodnym, spokojnym otoczeniu, w którym mogą poświęcić wystarczającą ilość czasu na podjęcie decyzji. Zwykle dążą do kompromisu lub unikają podejmowania trudnych decyzji. Ich priorytetem są ludzie, więc istotne jest to, aby porozumiewać się z nimi w ciepły i przyjacielski sposób.

Niebiescy nie znoszą: Zmiany; Agresywnego zachowania; Poczucia wykluczenia; Braku współpracy; Konfliktów; Zbyt szybkiego tempa; Negatywnego nastawienia; Rywalizacji; Izolacji; Niecierpliwości; Dużej odpowiedzialności; Sztucznych terminów; Podejmowania decyzji; Występowania w świetle reflektorów; Braku wrażliwości; Presji; Grubiaństwa; Kontrowersji; Przeciążenia pracą.

Niebieskich motywuje: Bycie docenianym; Wspólne wartości; Sprzedawanie czegoś, w co wierzą; Demokratyczne zarządzanie; Bycie częścią zgranego zespołu; Efektywna praca zespołowa; Możliwości do bycia prawdziwie pomocnym; Przebywanie z ludźmi o pozytywnym nastawieniu; Ludzie którzy ich potrzebują i doceniają; Wspieranie innych; Pomaganie w rozwiązywaniu konfliktów.

Niebiescy lubią: Czuć się swobodnie i bezpiecznie; Bycie spokojnym, przyjaznym i odpowiedzialnym; Ofiarowywać swoją pomoc; Rozwiązywać problemy innych; Rozmawiać z bliskimi przyjaciółmi; Sprawiać innym przyjemność; Sprawiać, że inni dobrze się czują; Obdarzać zaufaniem tych, którzy na to zasługują; Być wspierającym i hojnym; Pracować w stałym tempie i bez pośpiechu; Być lojalnym i godnym zaufania; Żyć i pracować w środowisku, które jest stabilne i bezpieczne i w którym nie będą musieli podejmować trudnych decyzji.

Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów PRISM - Żłoci

94



Charakterystyka Żłotych: Skoncentrowany na jakości; Staranny, szczegółowy; Rzetelny, skrupulatny; Powolny, rozważny; Skupiony, dokładny; Świetnie zorganizowany; Logiczny, analityczny; Punktualny, uczciwy; Pracowity, odpowiedzialny; Konserwatywny, ceniący tradycję; Poważny, z rezerwą; Ostrożny, powściągliwy.

Negatywne zachowania Żłotych: Perfekcjonista, pedant; Trzyma dystans, Nieznoszący sprzeciwu, uparty; Bez poczucia humoru, nieelastyczny; Natrętny, czepialski; Aspołeczny, służbista; Krytyczny, negujący; Dokuczliwy, kwestionujący; Nieobecny, niewrażliwy; Kategoryczny, o wąskich horyzontach.

Co inspiruje Żłotych: Żłotych motywują nie tylko osiągnięte rezultaty, ale muszą to być rezultaty o wysokiej jakości. Lubią operować na faktach i być niesamowicie dokładnymi. Są to najlepsze osoby do wykonania pracy wymagającej precyzji. Ustalają wysokie standardy dla siebie i innych i oczekują, że wszyscy będą się do nich stosować. Ich dążenie do jakości, dokładności i uporządkowania w pewnej mierze wywodzi się z ich silnego pragnienia do działania w ustrukturyzowanym otoczeniu. Żłoci preferują logiczne i systematyczne podejście do zadań. Dla nich nawet życie samo w sobie powinno toczyć się zgodnie z ich przewidywaniami. Wierzą w siebie, swoje kompetencje i zdolności intelektualne. Są dumni ze swojej zdolności do rozwiązywania skomplikowanych problemów.

Żłoci uwielbiają: Jakość; Bycie systematycznym; Szczegółowe planowanie; Logiczną analizę; Dokładną dokumentację; Brak presji czasu; Koncentrację na faktach; Wyszukiwanie błędów; Pracę w odosobnieniu; Kompetentnych pracowników; Narzędzia do pomiaru; Dowodzenie swoich racji; Sprostanie wymaganiom; Profesjonalizm; Trzymanie się reguł; Perfekcję; Jasne oczekiwania; Produktywność; Klarowne instrukcje.

Co zniechęca Żłotych: Żłotych zniechęca dezorganizacja, a także brak jasności i dokładności. Mają potrzebę zadawania wielu pytań i zwykle porządnie się zastanowią i rozważą wszystkie opcje, zanim zaakceptują propozycję albo plan zmiany. Nie lubią niczego, co ma niską jakość oraz nierzetelnych danych i informacji. Nie tolerują niskich standardów lub niekompetencji, zwłaszcza gdy może to wpłynąć na jakość, wydajność lub zyski. Zanim zaczniesz rozmowę z osobą Żłotą przygotuj wszystkie dostępne fakty oraz dane i udzielaj informacji krok po kroku w logiczny i uporządkowany sposób. Troska Żłotych o szczegóły prowadzi do tego, że nie lubią nieuporządkowanego otoczenia, w którym panuje chaos. Czują się raczej niekomfortowo radząc sobie z kwestiami emocjonalnymi oraz relacjami międzyludzkimi.

Żłoci nie znoszą: Niskich standardów; Bycia poganianym; Zmian; Nieschludności; Lekceważenia kwestii jakości; Braku precyzji; Nieistotnych zadań; Niedokładnych informacji; Nierzetelności; Braku dostępu do faktów; Niekompetencji; Drogi 'na skróty' przynoszącej straty; Wyolbrzymiania; Niedokładnej dokumentacji; Braku koncentracji; Poblażania sobie; Rozmów o sprawach osobistych; Okazywania emocji.

Żłotych motywuje: Wystarczająca ilość czasu aby zakończyć to, co zaczęli i zweryfikować to; Prywatność, cisza i spokój bez przerywania i przeszkadzania; Możliwość szczegółowego planowania; Role związane z poszukiwaniem nieścisłości i błędów lub kontrolowaniem; Uprawnienia do kontroli jakości; Zorganizowane systemy, które zapewniają produktywność i dokładność; Kompetentnych współpracowników; Dążenie do doskonałości we wszystkim; Przekraczanie oczekiwanych standardów.

Żłoci lubią: Pracę z przetestowanymi systemami i procedurami; Sprawdzanie i ponowne sprawdzanie danych; Samodzielną pracę; Prowadzenie kontroli jakości; Dostarczanie rzetelnych, dokładnych raportów; Koncentrację na instrukcjach i trzymanie się reguł; Tworzenie i trzymanie się harmonogramów; Pomiary postępu, wydajności i jakości; Analizowanie wszystkich opcji przed podjęciem decyzji; Perswazję za pomocą logicznych argumentów; Życie i pracę w uporządkowanym otoczeniu, w którym ceni się jakość.

Analiza rozwoju kariery PRISM

Na poprzednich stronach raportu zaprezentowano analizę opartą wyłącznie na 8 kluczowych wymiarach zachowań preferowanych przez ludzi.

Odpowiedzi, które zostały wprowadzone do kwestionariusza **PRISM** pozwoliły nam również na rozszerzenie tej analizy do 26 obszarów powiązanych ze środowiskiem biznesowym, w przypadku których wszyscy wykazujemy zróżnicowane zdolności i umiejętności.

Trójkątny wskaźnik oznacza Twoje wyniki w poszczególnych obszarach, zgodnie z odpowiedziami udzielonymi w kwestionariuszu.

Zielone pasmo oznacza optymalny zakres w przypadku wybranego benchmarku.

Dobre dopasowanie w stosunku do większości obszarów uwzględnionych w benchmarku będzie prowadzić do harmonizowania pomiędzy Twoimi preferencjami i tą rolą.

UWAGA: Im bliżej skrajności na skali benchmarku znajduje się dana cecha, tym jest ona istotniejsza. Dopasowanie w obszarach, które znajdują się bliżej skrajności po prawej stronie - w przypadku gdy dana cecha jest uznawana za 'kluczową' dla osiągnięcia sukcesu w danej roli - oraz bliżej skrajności po lewej stronie - w przypadku gdy dana cecha jest uznawana za potencjalnie przeciwdziałającą osiągnięciu wysokiego poziomu rezultatów i w związku z tym niepożądana dla danej roli - są bardziej istotne niż te, umieszczone bliżej środka skali.



Analiza rozwoju kariery PRISM [Kontynuacja]

Klucz: ▲ Osoba badana (Bazowa)

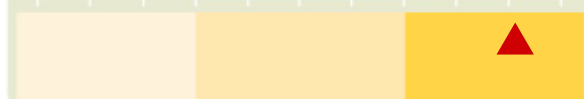
Praca z ludźmi

Niska preferencja

Oficjalny i powściągliwy, woli pracować sam bez zakłócania i przerywania swoich zadań.

Praca zespołowa

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

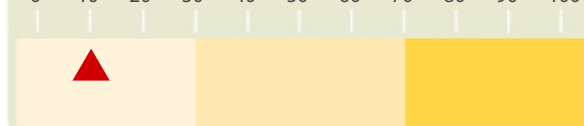
Preferuje zadania wymagające interakcji społecznych, lubi wspierać innych i włączać ich do wspólnej pracy.

Niska preferencja

Unika bycia w centrum zainteresowania, jest raczej powściągliwy i nie czuje się komfortowo w kontaktach z nieznanymi.

Uznanie

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

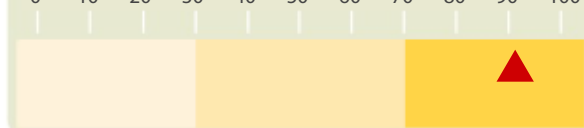
Wykazuje silną potrzebę bycia zauważanym i popularnym, jest przyjazny i komunikatywny, nie lubi odrzucenia lub braku wsparcia.

Niska preferencja

Nieświadomy uczuć innych osób, niechętnie angażuje się w problemy osobiste i emocjonalne innych.

Troska o innych

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

Opiekuńczy i wyrozumiały, okazuje empatię i jest taktowny, sympatyczny i przystępny.

Niska preferencja

Podejmuje decyzje niezależnie od innych, rzadko prosi o poradę lub opinię.

Osiąganie porozumienia

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

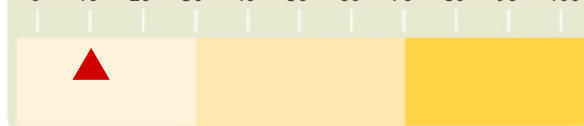
Podejmuje decyzje na drodze konsensusu, aktywnie poszukuje opinii i zaangażowania innych.

Niska preferencja

Spokojny i ostrożny, preferuje małe grupy, rzadko poszukuje towarzystwa i unika bycia w centrum zainteresowania.

Umiejętności społeczne

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

Rozmowny, optymistyczny, ekspresyjny i wesoły, lubi sytuacje towarzyskie i poznanie nowych ludzi.

Niska preferencja

Mniej wrażliwy na innych, kontroluje własne emocje i uczucia, bardziej ceni konkretne rezultaty, niż harmonię.

Orientacja na ludzi

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

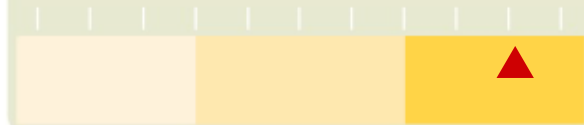
Wrażliwy na innych i zorientowany na relacje, nie boi się otwarcie okazywać lub rozmawiać o uczuciach i emocjach.

Niska preferencja

Konkurujący i bezkompromisowy, nie boi się podejmowania trudnych decyzji i zaryzykowania niepopularności aby osiągnąć rezultaty.

Stabilność

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

Ma silną potrzebę dążenia do harmonii i bycia akceptowanym, a także pomagania innym i bycia docenianym. Preferuje przewidywalne, bezpieczne środowisko.

Analiza rozwoju kariery PRISM [Kontynuacja]

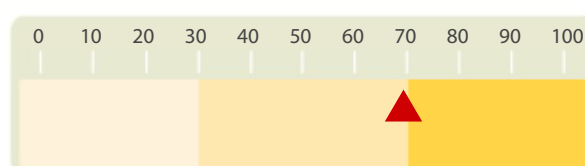
Klucz: ▲ Osoba badana (Bazowa)

Orientacja na wyniki

Niska preferencja

Preferuje utrzymywanie ustalonego porządku i podejmuje nowe zadania tylko po skonsultowaniu się z kimś lub gdy ktoś mu każe to robić.

Inicjatywa



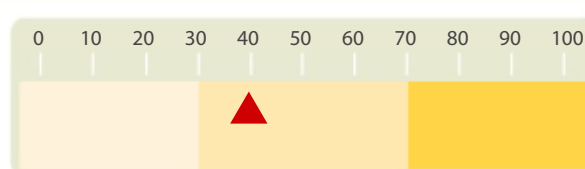
Wysoka preferencja

Posiada wysoki poziom automotywacji. Wykorzystuje dostrzeżone możliwości, inicjuje działania, lubi poszukiwać i podejmować nowe wyzwania.

Niska preferencja

Lubi pracować w stałym tempie, nie lubi być poganiany lub pod presją.

Poziom energii



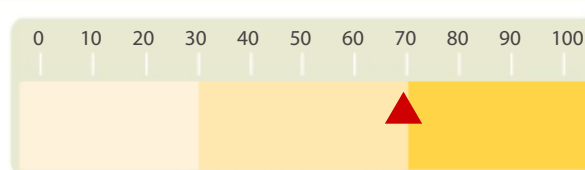
Wysoka preferencja

Bardzo dynamiczny, dobrze pracuje pod presją, ma tendencję do angażowania się w różne działania w tym samym czasie.

Niska preferencja

Swobodny, skromny, nie lubiący konkurencji, skupia się na osiągalnych, mało wymagających celach.

Ambicja



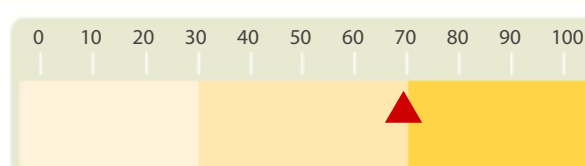
Wysoka preferencja

Lubi podejmować trudne zadania, ma duże aspiracje, lubi konkurować i napędza go sukces.

Niska preferencja

Nie lubi podejmować trudnych decyzji, ani mówić innym co mają robić, jest skromny i chętnie pozwala innym przewodzić.

Kontrola



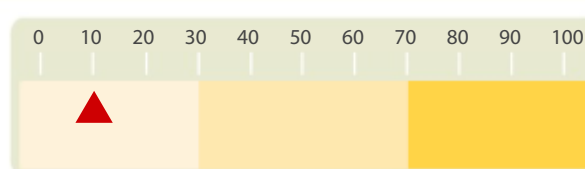
Wysoka preferencja

Przejmuje kontrolę nad sytuacją, jest dominujący decyzyjny i energiczny, lubi dowodzić i ma silną potrzebę sukcesu.

Niska preferencja

Lubi porządek i przewidywalność, woli stosować to, co już wypróbowane i sprawdzone, niż eksperymentować z czymś nowym.

Zdolność do adaptacji



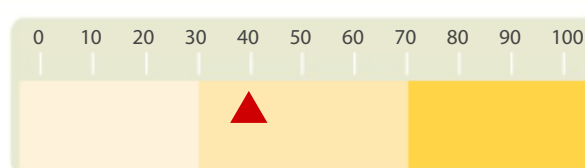
Wysoka preferencja

Lubi różnorodność i nowości, szybko dostosowuje się do zmiany i adaptuje do nowych okoliczności, nie lubi rutyny i ograniczeń, szybko się nudzi.

Niska preferencja

Preferuje wolniejsze tempo działania, sprawdza fakty, zadaje pytania, postępuje według zasad i unika ryzyka lub popełniania błędów.

Podejmowanie ryzyka



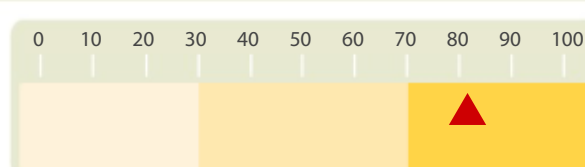
Wysoka preferencja

Woli szybkie tempo pracy i jest niecierpliwy, ma silną potrzebę szybkiego osiągnięcia wyników. Jest skłonny do podejmowania ryzyka i łamania zasad by osiągnąć sukces.

Niska preferencja

Skoncentrowany na relacjach, lubi pracować z ludźmi i kształtować otwarte, harmonijne środowisko pracy.

Orientacja na zadania



Wysoka preferencja

Jest samowystarczalny i preferuje koncentrowanie się na wykonywanych zadaniach i osiągniętych rezultatach, niż na sferze kontaktów międzyludzkich. Nie czuje się komfortowo rozmawiając o uczuciach i emocjach.

Analiza rozwoju kariery PRISM [Kontynuacja]

Klucz: ▲ Osoba badana (Bazowa)

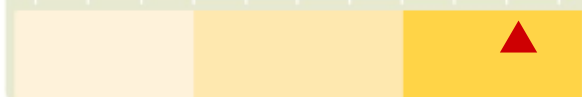
Skrupulatność

Niska preferencja

Koncentruje się na całości zadania, nie jest zaabsorbowany szczegółami, łatwo się rozprasza i jest niesystematyczny.

Dokładność

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

Dokładny, systematyczny, lubi drobiazgową pracę, która wymaga dbałości o szczegóły. Dotrzymuje zobowiązań.

Niska preferencja

Nie lubi być ograniczany przez sztywne zasady, preferuje ogólne wskazania, od szczegółowych regulacji. Ceni osobistą wolność.

Respektowanie zasad

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

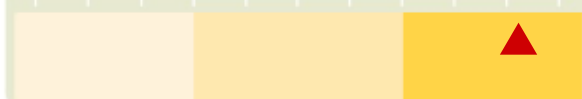
Postępuje ściśle według zasad i regulacji, nawet gdy jest to dla niego niedogodne, lubi jasne wskazówki i podział odpowiedzialności. Ceni dokładność i uporządkowanie.

Niska preferencja

Bywa roztargniony i kładzie mniejszy nacisk na dotrzymywanie ustalonych terminów, swobodnie podchodzi do zobowiązań.

Rzetelność

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

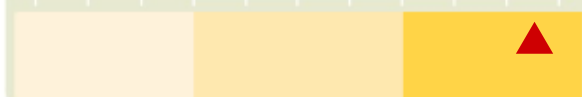
Słowny, wiarygodny i konsekwentny, dotrzymuje zobowiązań i obietnic przy minimalnym nadzorze.

Niska preferencja

Woli podejmować zadania, które można szybko zrealizować, nie lubi koncentrować się na czymś przez dłuższy okres.

Determinacja

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

Lubi przezwycięzać przeszkody, bardzo zdeterminowany i zaangażowany, pracuje dopóki zadanie nie zostanie zrealizowane.

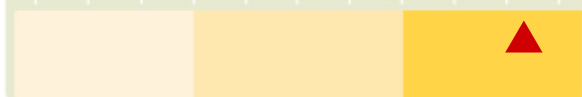
Elastyczność

Niska preferencja

Nie lubi pracy pod dużą presją, ciężko mu się zrelaksować, szybko staje się napięty i poirytowany, ma trudności z uporaniem się z niepowodzeniami.

Zarządzanie stresem

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

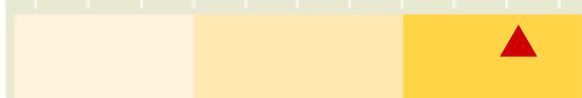
Pracuje wydajnie, gdy jest pod silną presją, potrafi poradzić sobie z wielorakimi wymaganiami bez bycia pod nadmiernym wpływem własnych emocji.

Niska preferencja

Otwarcie wyraża frustrację, może być niecierpliwy i łatwo się irytuje, ma tendencję do mówienia rzeczy, których potem żałuje.

Zarządzanie sobą

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Wysoka preferencja

Spokojny, opanowany, trzyma nerwy na wodzy, rzadko okazuje gniew. Ma łagodzący wpływ na innych.

Analiza rozwoju kariery PRISM [Kontynuacja]

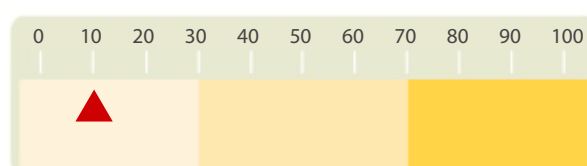
Klucz: ▲ Osoba badana (Bazowa)

Umiejętności koncepcyjne

Niska preferencja

Woli wykorzystywać i opierać się na sprawdzonych metodach, unika niekonwencjonalnych lub abstrakcyjnych pomysłów.

Myślenie abstrakcyjne



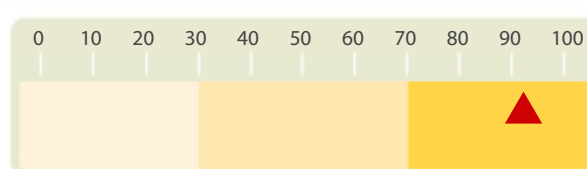
Wysoka preferencja

Kreatywny, z wyobraźnią, oryginalny, lubi rozwiązywać problemy wykorzystując myślenie lateralne, nie lubi narzuconych zasad.

Niska preferencja

Impulsywny, szybko podejmuje decyzje, dokonując wyborów w większym stopniu polega na instynkcie, niż na logice.

Myślenie analityczne



Wysoka preferencja

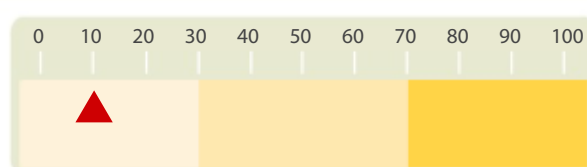
Analityczny, rozważny i wnikliwy, przyjmuje logiczne podejście do rozwiązywania problemów, wykorzystując wszystkie dostępne dane.

Idealne otoczenie społeczne

Niska preferencja

Potrzuje otoczenia, w którym istnieje niewielka potrzeba interakcji z osobami innymi niż bliscy przyjaciele i które zapewnia zarówno czas, jak i prywatną przestrzeń na rozważanie istotnych kwestii.

Potrzeba kontaktów międzyludzkich



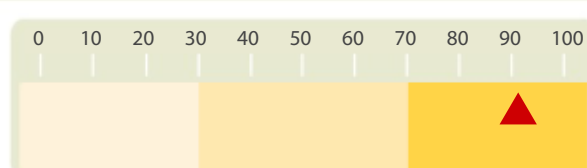
Wysoka preferencja

Potrzuje środowiska, które zapewnią znaczną możliwość bezpośrednich interakcji z innymi ludźmi w celu budowania pozytywnych relacji i osiągnięcia społecznej akceptacji.

Niska preferencja

Potrzuje otoczenia, które ceni zaangażowanie i efektywność bardziej niż harmonię i w którym osobiste osiągnięcia i pozycja mogą być zauważone i nagrodzone.

Potrzeba stabilności



Wysoka preferencja

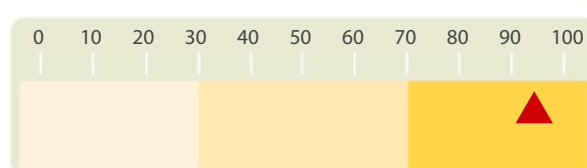
Potrzuje środowiska, które jest przewidywalne, o stałym tempie pracy i harmonii i które umożliwia pomaganie innym i bycie docenianym za tego typu pomoc.

Idealne środowisko pracy

Niska preferencja

Potrzuje środowiska pracy, które jest silnie skoncentrowane na budowaniu efektywnych relacji i w którym podejmowanie trudnych decyzji i dotrzymywanie sztywnych terminów jest relatywnie nieistotne.

Potrzeba osiągnięć



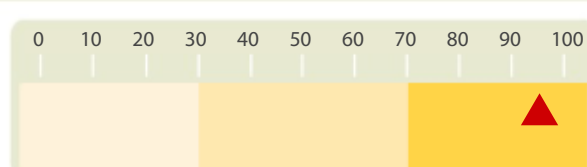
Wysoka preferencja

Potrzuje środowiska pracy, w którym bycie zmotywowanym, przyjmowanie na siebie odpowiedzialności i osiągnięcie ambitnych celów jest ważne i które daje możliwość decydowania.

Niska preferencja

Potrzuje środowiska pracy, które jest elastyczne, spontaniczne i nieustrukturyzowane i w którym koncentrowanie się na detalach lub zasadach jest relatywnie nieistotne.

Potrzeba słuszności



Wysoka preferencja

Potrzuje środowiska pracy, w którym osiągnięcie wysokiego poziomu standardów dokładności i ścisłe postępowanie według reguł jest istotne i w którym istnieje niewielka potrzeba interakcji społecznych.

Raport Inteligencji Emocjonalnej

Niniejszy raport, oparty na odpowiedziach udzielonych przez Ciebie w kwestionariuszu *PRISM*, określa Twoje preferencje dla każdego z wymiarów Inteligencji Emocjonalnej (IE), wskazanych poniżej. Pomocne w odczytywaniu Twoich wyników będzie zapoznanie się z definicją każdego z zaprezentowanych w raporcie wymiarów IE. Osiągnięty rezultat poniżej średniej sugeruje, że dany obszar może wymagać dalszego rozwoju, natomiast każdy wynik powyżej średniej będzie oznaczać Twoją silną stronę, którą możesz w większym stopniu wykorzystać w różnych dziedzinach życia.

Niniejszy raport pokazuje także na ile Twoje preferencje korelują z pięcioma wymiarami osobowości, tak zwaną „Wielką Piątką”: otwartością na doświadczenia, ekstrawersją, sumiennością, ugodowością i stabilnością emocjonalną. Te pięć wymiarów uznawane jest powszechnie za całościowy opis osobowości człowieka.

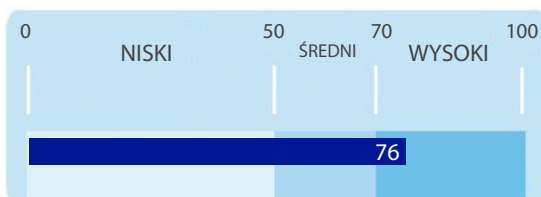
Wykresy dotyczące kandydata są oznaczone na niebiesko, zaś wykresy obserwatora na pomarańczowo (jeżeli znajdują zastosowanie w tym raporcie).



Raport Inteligencji Emocjonalnej [Kontynuacja]

Samoświadomość

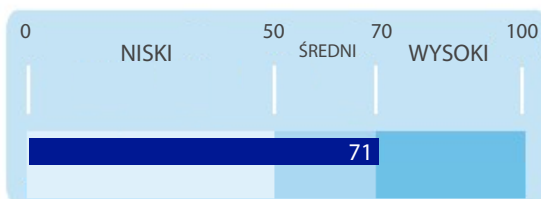
Możesz nie zawsze być świadomy/świadoma własnych odczuć i emocji w sytuacjach zawodowych i możesz nie być zdolny/zdolna do kontrolowania wpływu tych odczuć i emocji na swoje zachowanie.



Można stwierdzić, że jesteś świadomy/świadoma własnych odczuć w różnorodnych sytuacjach zawodowych i potrafisz kontrolować te emocje i odczucia, tym samym utrzymując pozytywny pogląd na świat.

Zarządzanie Sobą

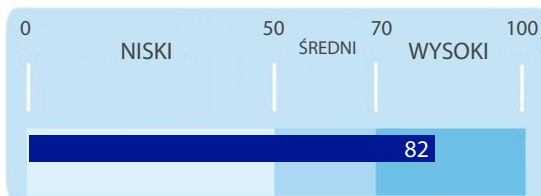
Możesz mieć problem z osiąganiem wyników na stałym poziomie, gdy znajdujesz się pod presją. Możesz także stać się sfrustrowany/sfrustrowana w obliczu wyzwania lub krytyki i w związku z tym mieć trudności z efektywną pracą w takich okolicznościach.



Można stwierdzić, że jesteś zdolny/zdolna do adaptowania się do różnych sytuacji i potrafisz stawić czoła wyzwaniu lub przyjąć krytykę. Jesteś także zdolny/zdolna do osiągania wyników pracy na stałym poziomie w różnorodnych sytuacjach, również kiedy znajdujesz się pod znaczną presją.

Świadomość potrzeb Innych

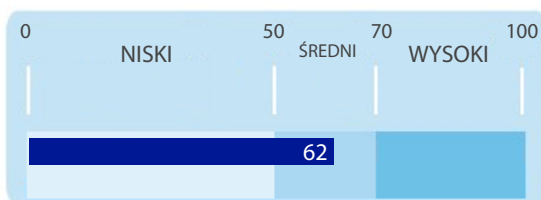
Nie zawsze poświęcasz wystarczającą ilość czasu na wysłuchanie innych, możesz nie być świadomy/świadoma ich potrzeb i opinii, masz także tendencję do narzucania własnych rozwiązań innym.



Można stwierdzić, że jesteś empatyczny/empatyczna w stosunku do innych ludzi i angażujesz ich do wspólnego rozwiązywania problemów oraz włączasz w proces decyzyjny. Dostrzegasz ich potrzeby, opinie i poglądy.

Zarządzanie Relacjami

Masz tendencję to bycia osobą niezależną, polegającą na sobie, preferujesz podejmowanie decyzji bez potrzeby angażowania innych. Masz także tendencję do skupiania się na sobie i nie jesteś szczególnie zainteresowany/zainteresowana problemami innych.

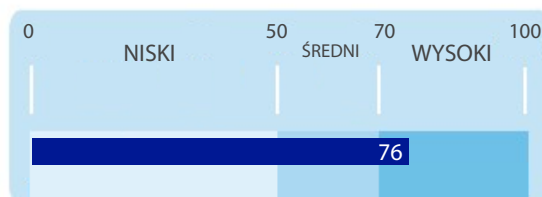


Posiadasz silnie demokratyczny styl i zwracasz uwagę na emocjonalne potrzeby innych poprzez okazywanie zainteresowania nimi i tym, co ich dotyczy. Skutecznie zarządzasz relacjami z innymi, tak aby czuli się zaangażowani, docenieni i zmotywowani.

Raport Inteligencji Emocjonalnej [Kontynuacja]

Automotywacja

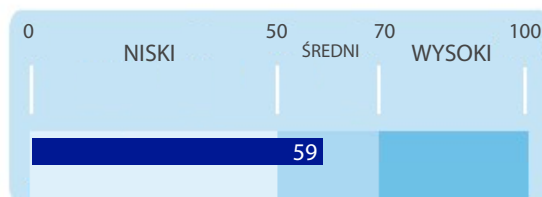
Możesz wykazywać tendencję do koncentrowania się na krótkoterminowych celach i działaniach kosztem długoterminowych celów lub aspiracji.



Można stwierdzić, że posiadasz wysoki poziom automotywacji i okazujesz wysoki stopień zaangażowania w długoterminowe cele i rezultaty, do których jesteś skłonny/skłonna dążyć pomimo przeszkód i niepowodzeń.

Wpływanie na Innych

Możesz mieć trudności w przekonaniu innych do swojej opinii lub pomysłu i możesz być sfrustrowany/sfrustrowana przez brak sukcesu w perswadowaniu innym, aby zmienili swój punkt widzenia lub opinię w danej kwestii.



Można stwierdzić, że jesteś skuteczny/skuteczna w perswadowaniu innym, aby zmienili swój punkt widzenia albo interpretację zaistniałej sytuacji, lub przekonywaniu innych do podjęcia działania.

Decyzyjność

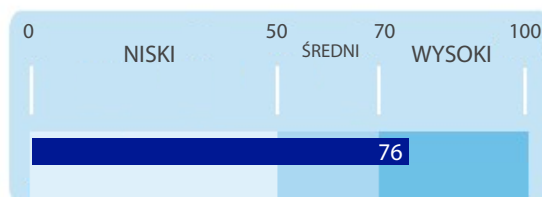
Możesz czuć się niekomfortowo podejmując decyzje, chyba że posiadasz wszystkie dostępne dane, a także możesz wykazywać brak pewności siebie w wykorzystywaniu własnego doświadczenia czy instynktu.



Można stwierdzić, że jesteś zdolny/zdolna do podejmowania decyzji w trudnych sytuacjach, kiedy dysponujesz niekompletnymi lub niejednoznacznymi informacjami oraz do wykorzystywania wcześniejszego doświadczenia jako podstawy do intuicyjnej oceny danej decyzji.

Spójność

Możesz okazywać niespójność pomiędzy słowami i czynami i jesteś skłonny/skłonna do naganiania reguł, aby wypełnić zadanie lub osiągnąć założony cel.



Prezentujesz zgodność w słowach i czynach na przestrzeni czasu i trzymasz się ściśle ustalonych reguł, zachowujesz wysokie standardy etyczne.

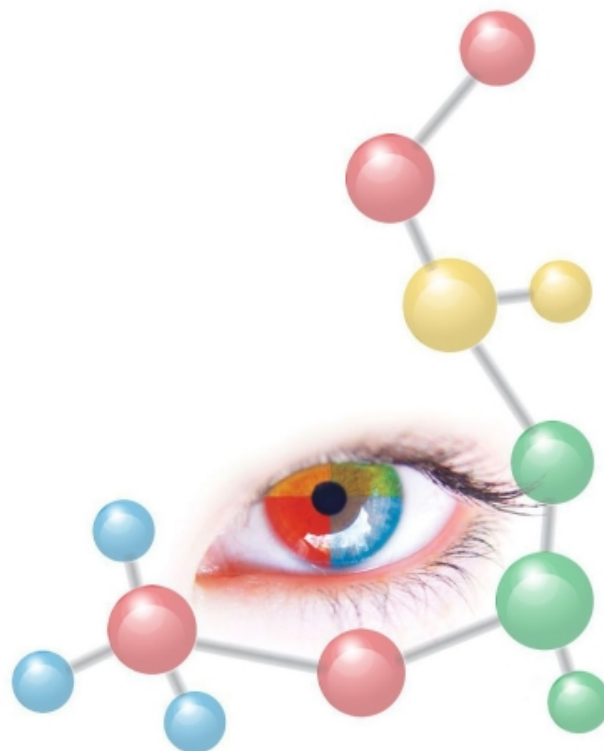
Raport Inteligencji Emocjonalnej [Kontynuacja]

Wyniki najnowszych badań wskazują na to, że Inteligencja Emocjonalna (IE) wpływa na zachowanie w różnych sferach, takich jak szkoła, grupa społeczna, czy praca. Na poziomie indywidualnym uważa się, że ma ona wpływ na osiągnięcia naukowe, wyniki w pracy, zdolność skutecznego komunikowania się, rozwiązywanie codziennych problemów, tworzenie znaczących relacji międzyludzkich, a nawet zdolność do podejmowania moralnych decyzji. Biorąc to pod uwagę, inteligencja emocjonalna może zwiększyć nasze rozumienie tego, w jaki sposób ludzie zachowują się i dostosowują do swojego otoczenia społecznego i stanowi bardzo ważny obszar badawczy.

Kompetencje emocjonalne odnoszą się do osobistych i społecznych umiejętności, wskazując na to na ile skutecznie dana osoba dostrzega, rozumie i zarządza własnymi odczuciami i emocjami, jak również odczuciami i emocjami innych. Te umiejętności są bardzo ważne w środowisku pracy, ponieważ emocje są nieodzowną częścią działań podejmowanych w miejscu pracy na wszystkich szczeblach. Znaczna liczba współczesnych badań wskazuje na to, że zdolność osoby do dostrzegania, identyfikowania i zarządzania emocjami stanowi bazę dla takiego rodzaju społecznych i emocjonalnych kompetencji, które są istotne dla osiągania sukcesu w niemal każdym zawodzie. Dla przykładu, wyniki badań wskazały na to, że u podłoża niepowodzeń w karierze menedżerskiej

leżą deficyty kompetencji emocjonalnych. Trzy podstawowe przyczyny to trudność w radzeniu sobie w sytuacji zmiany, brak zdolności do pracy zespołowej oraz słabe relacje interpersonalne.

Niniejszy raport podsumowuje Twoje preferencje dla każdego z ośmiu elementów, które łącznie tworzą model Inteligencji Emocjonalnej PRISM i jest oparty wyłącznie na Twojej własnej percepcji Twoich silnych stron w obszarze Inteligencji Emocjonalnej. Ażeby uzyskać bardziej wszechstronny obraz Twojej Inteligencji Emocjonalnej niezbędne jest uzyskanie informacji zwrotnej od osób które dobrze Cię znają, poprzez proces oceny 360 stopni.



Raport Inteligencji Emocjonalnej [Kontynuacja]

Twoje odpowiedzi udzielone w kwestionariuszu PRISM wskazują na to, że wynik badania Inteligencji Emocjonalnej znajduje się w ramach średniego zakresu w porównaniu do rozkładu wyników uzyskanych z próby badawczej 2.000 osób i odpowiada 40% osób z tej grupy.

Jednakże, przydatne dla Ciebie może być przeanalizowanie każdego z wymiarów Inteligencji Emocjonalnej z osobna, aby zidentyfikować, które z wymiarów IE mógłbyś rozwinąć, albo korzystać z nich w szerszym zakresie, aby zwiększyć poziom osiągniętych rezultatów.

WYSOKI

Zarządzanie Sobą - Możesz zauważyć, że posiadasz zdolności do dostosowywania się do rozmaitych sytuacji i przyjmować na siebie wyzwania i krytykę. Potrafisz utrzymywać stały poziom wyników pracy w różnych sytuacjach, nawet gdy znajdujesz się pod znaczną presją. Odczuwasz także, że posiadasz zdolność do rozpoznawania zarówno pozytywnego, jak i negatywnego wpływu Twoich odczuć i emocji w środowisku pracy i potrafisz kontrolować je w taki sposób, by zapewnić, że zarówno zawodowe, jak prywatne cele będą osiągnięte.

Automotywacja - Możesz zauważyć, że posiadasz wysoki poziom automotywacji, aby inicjować działania i jesteś bardzo skoncentrowany na osiąganiu założonych rezultatów i celów. Okazujesz wysoki stopień zaangażowania i koncentrujesz się na długoterminowych celach i rezultatach i dążysz do nich z determinacją, pomimo przeszkód, czy niepowodzeń. Możesz także zauważyć, że okazujesz fizyczną i mentalną motywację, energię i chęć działania, wywierania wpływu i dążenia do ambitnych celów.

Świadomość potrzeb Innych - Jesteś osobą wrażliwą i empatyczną w stosunku do innych ludzi. W wyniku tego możesz zaobserwować, że angażujesz innych i włączasz ich w rozwiązywanie problemów i proces decyzyjny. W kontaktach z ludźmi często uważnie słuchasz ich problemów, wątpliwości, poglądów i opinii. W szczególności, czujesz, że posiadasz zdolność do rozpoznawania i rozumienia potrzeb, motywacji i odczuć innych, odpowiadania na nie i jesteś zdolny do rozwiązywania konfliktów pomiędzy potrzebami jednostek, grup i całej organizacji.

Spójność - Masz przekonanie, że ściśle trzymasz się zasad, instrukcji i wskazań. Okazujesz wysoki poziom osobistego zaangażowania w obszarze celów i zachowań. Postępujesz zgodnie ze standardami etycznymi i osiągasz wysoki poziom wyników bez potrzeby uciekania się do oportunistycznych zachowań. To dotyczy także zdolności do przyjmowania na siebie osobistej odpowiedzialności za Twoje działania i decyzje, jak również bycie otwartym i transparentnym w relacjach z innymi. Te zachowania są istotne w budowaniu zaufania, podczas pracy z innymi, poprzez zdolność do dotrzymywania zobowiązań, które na siebie przyjmujesz.

Samoświadomość - Czujesz, że jesteś w dużym stopniu świadomy własnych odczuć i emocji w różnych rodzajach sytuacji związanych z pracą i czujesz się pewny, że potrafisz kontrolować te emocje i odczucia, tym samym zapobiegając ich wpływowi na podejmowane przez Ciebie decyzje. W wyniku tego czujesz, że posiadasz realistyczne spojrzenie na swoje naturalne silne strony i w związku z tym potrafisz wykorzystać je jak najlepiej i utrzymać pozytywny/optimistyczny pogląd na świat.

ŚREDNI

Wpływanie na Innych - Czasem uważasz, że niezbędne jest przekonanie innych osób do Twojego punktu widzenia i odczuwasz frustrację, gdy nie udaje Ci się przekonać współpracowników do zmiany ich punktu widzenia lub opinii w ważnych kwestiach.

Zarządzanie Relacjami - Możesz zaobserwować, że chociaż potrafisz przyjąć podejście demokratyczne lub partycypacyjne, możesz czasem nie dostrzegać emocjonalnych potrzeb innych osób i z tego powodu niedostatecznie koncentrować się na tym, jak postrzegają oni lub odczuwają daną sytuację. W wyniku tego czasami możesz zauważyć, że podchodzisz do ludzi w niezbyt przyjazny sposób i dlatego nie udaje Ci się ich dostatecznie zmotywować. Gdy znajdujesz się pod presją, możesz nie zawsze zwracać dostateczną uwagę na innych, nie poświęcając wystarczającej ilości czasu, aby wysłuchać ich opinii. W takich sytuacjach nie zawsze dostrzegasz, że niezbędne jest włączanie w działanie innych oraz proszenie ich o opinię.

NISKI

Decyzyjność - Możesz zauważyć, że nie czujesz się komfortowo, jeżeli masz podjąć jakąś decyzję, chyba że dysponujesz pełnymi i rzetelnymi danymi. Odczuwasz, że czasami brak Ci pewności siebie, aby wykorzystać swoje doświadczenie do wypełnienia luk informacyjnych, lub uważasz, że zachowania intuicyjne mogą prowadzić do błędnej decyzji.

Raport 'Wielkiej Piątki'

Cechy osobowości 'Wielkiej Piątki'

Model Pięcioczynnikowy, zwany także jako 'Wielka Piątka' jest prawdopodobnie najszerzej akceptowanym i stosowanym modelem osobowości na świecie. Istnieje silna korelacja pomiędzy wymiarami *PRISM* i odpowiadającymi im cechami 'Wielkiej Piątki'.

Cechy 'Wielkiej Piątki' to:

Ekstrawersja
Ugodowość
Sumienność
Stabilność Emocjonalna (przeciwieństwo Neurotyzmu)
Otwartość na doświadczenia

Wspomniane cechy wskazują na różnice w osobowościach poszczególnych jednostek, opisując pięć uniwersalnych wymiarów. Niniejszy raport opisuje Twoje preferencje dla tych właśnie wymiarów na trzech poziomach: silna preferencja, średnia preferencja i słaba preferencja. Silna preferencja to taka, której natężenie przekracza 65%. Średnia preferencja kształtuje się pomiędzy 36% a 64%, zaś słaba preferencja, to taka której natężenie nie przekracza 35%. Twoje preferencje dostrzeżone przez Ciebie samego oznaczone są na poniższym diagramie jako niebiesko-szary prostokąt. Jeżeli system *PRISM* został zastosowany jako element Twojej oceny 360 stopni, Twoje preferencje dostrzeżone przez osoby oceniające Ciebie dla każdej z badanych cech będą oznaczone jako pomarańczowo-brązowy prostokąt. Ważne: poziom Twojej preferencji dla cechy przeciwnej do badanej, na przykład 'Introwersji' w przypadku 'Ekstrawersji', będzie pokazany po lewej stronie od punktu '0' znajdującego się pośrodku każdej ze skal przyporządkowanej kolejnym cechom.

1. **Ekstrawersja** odnosi się do stopnia, w którym dana osoba czerpie energię z kontaktu z innymi ludźmi, a także stopnia, w jakim jest w stanie tolerować ich obecność wokół siebie. Osoby z silną preferencją do ekstrawersji są postrzegane jako przyjacielskie, otwarte i pełne energii. Poszukują możliwości wpływania na ludzi i otwarcie oraz z łatwością przedstawiają swoje pomysły i opinie. Osoby z niską preferencją do ekstrawersji (introwertycy) wolą raczej pracować w odosobnieniu i nie odczuwają potrzeby bycia otaczanym przez innych.

Silna preferencja: Preferujesz przebywanie wśród ludzi i jesteś osobą rozmowną, entuzjastyczną, towarzyską i lubiącą dobrą zabawę. Często jesteś formalnym lub nieformalnym liderem

zespołu. Możesz nie być zbyt dobrym słuchaczem, ponieważ masz tendencję do bycia stroną dominującą w rozmowie.

Średnia preferencja: Jeżeli znajdujesz się mniej więcej pośrodku skali mierzącej poziom ekstrawersji, posiadasz zdolność do łatwego przełączania się z pracy samodzielnej na pracę w zespole i odwrotnie. Posiadasz umiarkowany próg stymulacji sensorycznej i silne bodźce otoczenia mogą być czasem dla Ciebie męczące.

Słaba preferencja: Jeżeli posiadasz słabą preferencję do ekstrawersji (co oznacza preferencję do introwersji), wolisz pracować w odosobnieniu. Zazwyczaj jesteś osobą opanowaną, spokojną, poważną, ceniącą prywatność, która preferuje raczej pisać maile, niż rozmawiać z innymi. Osoby z Twojego otoczenia mogą Cię postrzegać czasami jako 'zimnego' lub nie dbającego o innych.

2. **Ugodowość** odnosi się do preferencji danej osoby do pochylania się nad problemami i potrzebami innych osób. Osoba, która posiada słabą preferencję do ugodowości, ma tendencję do koncentrowania się raczej na własnych celach.

Silna preferencja: Masz tendencję do odnoszenia się do przełożonych i innych osób w Twoim otoczeniu w sposób tolerancyjny, empatyczny i wyrozumiały. Możesz być postrzegany jako osoba pomocna, opiekuńcza, unikająca konfliktu, a nawet 'mięka', ponieważ masz tendencję do ustępowania innym.

Średnia preferencja: Posiadasz zdolność do przełączania się pomiędzy sytuacjami wymagającymi konkurencji i kooperacji, zazwyczaj dążysz do realizacji strategii typu 'wygrany-wygrany'.

Słaba preferencja: Odnosisz się do przełożonych i innych osób w Twoim otoczeniu w sposób bezpośredni, stanowczy, władczy i konkurujący. Czasami możesz być postrzegany przez innych jako osoba nieprzyjazna lub egocentryczna.

Raport 'Wielkiej Piątki' [Kontynuacja]

3. **Sumiennosc** odnosi się do preferencji danej osoby do koncentrowania się na szczegółach i przestrzegania zasad. Osoba, która posiada silną preferencję do sumiennosci jest dokładna i systematyczna w dążeniu do celu, lub też kilku celów. Osoba, która posiada słabą preferencję do sumiennosci woli różnorodne zadania i bardziej spontaniczne podejście do pracy.

Silna preferencja: Koncentrujesz się na założonych celach i pracujesz w sposób zdyscyplinowany i rzetelny, aby je osiągnąć. Posiadasz silną motywację do osiągania wysokiej jakości efektów pracy, wolnych od błędów. Potrafisz dobrze wykorzystać swój czas, energię i zasoby w dążeniu do celów.

Średnia preferencja: Masz tendencję do zachowywania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Potrafisz przełączać się z koncentracji na danym zadaniu do spontanicznych działań, bez większego wysiłku lub stresu.

Słaba preferencja: Masz tendencję do podchodzenia do wyznaczonych celów w spontaniczny, otwarty i niezobowiązujący sposób. Twój umysł jest zdolny do przełączania się z zadania na zadanie w trakcie działania. Możesz mieć tendencję do odwlekania spraw i być postrzeganym jako osoba niezorganizowana, swobodnie traktująca zobowiązania.

4. **Stabilność emocjonalna** odnosi się do zdolności danej osoby do radzenia sobie ze stresującymi sytuacjami w spokojny, racjonalny i systematyczny sposób. Osoba z silną preferencją do stabilności emocjonalnej jest bardzo spokojna i relatywnie odporna na stres, który często stanowi obciążenie dla innych. Osoba ze słabą preferencją do stabilności emocjonalnej preferuje środowisko pracy wolne od stresu i źle go znosi.

Silna preferencja: Masz tendencję do reagowania na stresujące sytuacje w spokojny, zrównoważony i racjonalny sposób. Zazwyczaj jesteś wolny od stresu. Jednakże, oprócz sytuacji, w których jesteś wyjątkowo skoncentrowany, możesz być postrzegany przez innych jak osoba zbyt swobodna i rozluźniona. Czasami inni

ludzie mogą Cię postrzegać nawet jako osobę niedbałą lub nieświadomą istniejących problemów. Powinieneś wziąć to pod uwagę, jeżeli masz na celu budowanie pozytywnych relacji ze współpracownikami.

Średnia preferencja: Jesteś osobą dość wrażliwą i w normalnych warunkach masz tendencję do bycia spokojnym, racjonalnym i systematycznym. Posiadasz umiarkowaną zdolność do radzenia sobie w sytuacjach stresowych.

Słaba preferencja: Możesz szybciej reagować emocjami, niż inni ludzie i nie radzisz sobie dobrze w sytuacjach stresowych. W takim przypadku możesz wydawać się drażliwy, napięty, przygnębiony i zniechęcony, wybuchowy i niespokojny. W trudnych chwilach potrzebujesz czasu by dać ujście swoim frustracjom lub złagodzić swoje obawy zanim będziesz gotowy do podjęcia się kolejnego zawodowego wyzwania.

5. **Otwartość na doświadczenia** odnosi się do oryginalności w myśleniu danej osoby lub też otwartości na nowe wyzwania. Osoba z silną preferencją do otwartości na doświadczenia ma apetyt na nowe pomysły i działania i łatwo się nudzi. Osoby ze słabą preferencją do otwartości na doświadczenia wolą znajome terytoria i mają tendencję do bycia bardziej praktycznymi.

Silna preferencja: Posiadasz tendencję do wielu różnorodnych zainteresowań i jesteś osobą bardzo nowoczesną. Jesteś ciekawy świata, wnikliwy i refleksyjny, poszukujesz nowych doświadczeń i myślisz o przyszłości. Możesz łatwo się nudzić. Inni mogą postrzegać Cię jako osobę niepraktyczną lub oderwaną od rzeczywistości.

Średnia preferencja: Posiadasz tendencję do bycia praktycznym i w pewien sposób 'przyziemnym', ale rozważasz nowe metody działania, gdy ktoś Ciebie do tego przekona. Nie jesteś może znany ze swojej kreatywności czy ciekawości świata, ale doceniasz innowacje i usprawnienia.

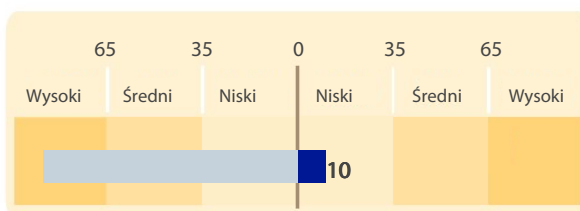
Raport 'Wielkiej Piątki' [Kontynuacja]

Słaba preferencja: Jeżeli Twoje preferencje do otwartości na doświadczenia znajdują się w dolnym zakresie skali, jesteś osobą praktyczną i twardo stąpasz po ziemi. Podchodzisz do pracy w sposób wydajny i systematyczny i czujesz się dobrze wykonując powtarzalne czynności. Inni mogą Cię postrzegać jako osobę konserwatywną, nietolerancyjną, twardo osadzoną w swoich poglądach, lub nawet nieugiętą.

Raport 'Wielkiej Piątki' [Kontynuacja]

Intrawersja

Tendencja do bycia osobą spokojną, powściągliwą i skromną, a także posiadanie silnej preferencji do pracy w odosobnieniu i kontrolowania swoich własnych emocji.

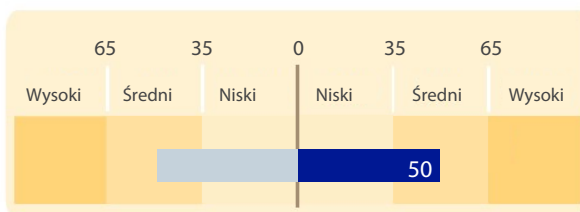


Ekstrawersja

Tendencja do bycia osobą towarzyską, energetyczną i stanowczą, a także posiadanie preferencji do przebywania wśród ludzi i angażowania się w ich działania.

Niski poziom ugodowości

Tendencja do bycia osobą niezależną, bezpośrednią i wymagającą, a także posiadanie silnej preferencji do odnoszenia się do innych w sposób zdecydowany, zdystansowany i władczy.

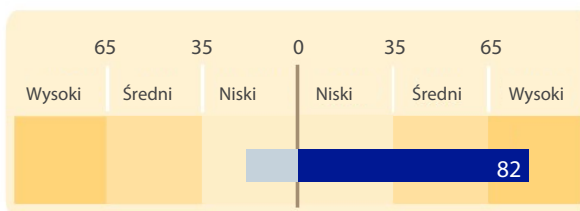


Wysoki poziom ugodowości

Tendencja do bycia osobą sympatyczną, uczynną i taktowną, a także posiadanie silnej preferencji do okazywania innym tolerancyjnej i uczynnej postawy.

Niski poziom sumienności

Tendencja do bycia osobą elastyczną, ale także impulsywną i roztargnioną. Posiadanie silnej preferencji do podchodzenia do powierzonych zadań w sposób swobodny, spontaniczny i niezobowiązujący.

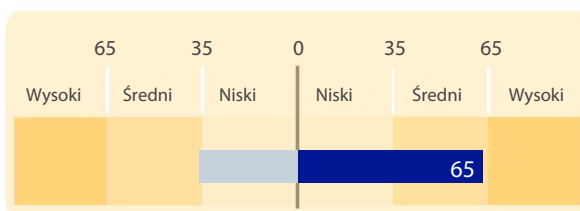


Wysoki poziom sumienności

Tendencja do bycia osobą rzetelną, konsekwentną, dokładną i zdyscyplinowaną, a także posiadanie silnej preferencji do koncentrowania się na celach i realizowania ich w systematyczny sposób.

Niski poziom stabilności emocjonalnej

Tendencja do bycia osobą kapryśną, niespokojną i nastawioną pesymistycznie. Tendencja do posiadania większego zasobu negatywnych emocji, zwątpienia we własne siły i niższego poziomu satysfakcji z życia, niż większość ludzi.

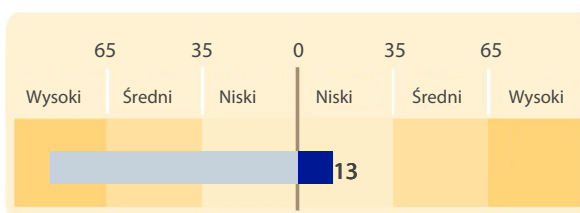


Wysoki poziom stabilności emocjonalnej

Tendencja do bycia osobą zrównoważoną, opanowaną i spokojną. Posiadanie silnej preferencji do bycia racjonalnym/racjonalną i pozostawania odpornym/odporną na stres lub presję środowiska.

Niski stopień otwartości na nowe doświadczenia

Tendencja do bycia osobą ostrożną, konwencjonalną i do postępowania według przyjętych zasad, a także posiadanie preferencji do racjonalnego i rzeczowego podejścia do codziennych spraw.



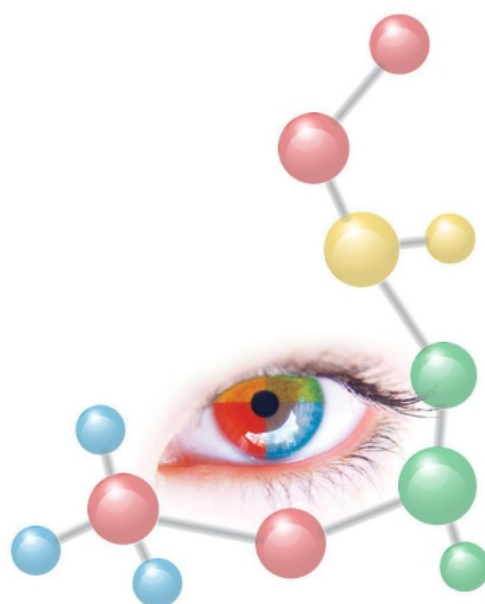
Wysoki stopień otwartości na nowe doświadczenia

Tendencja do bycia osobą spontaniczną i elastyczną, a także posiadanie bogatej wyobraźni i silnej chęci do poszukiwania nowych doświadczeń albo odkrywania nowych sposobów podejścia do wykonywanych zadań.

Raport Odporności Psychiczej

Obecnie istnieje wciąż rosnące zainteresowanie wpływem preferowanych przez ludzi zachowań, a ich sukcesem w biznesie. W wyniku przeprowadzonych w tym obszarze badań zidentyfikowano zestaw dziewięciu preferencji behawioralnych, które są powiązane zarówno z odpornością psychiczną, jak również z wybitnymi osiągnięciami liderów. *Kwestionariusz Odporności Psychiczej PRISM* mierzy preferencje osoby badanej do każdego z tych zachowań. Wśród nich znajdują się: wiara w siebie, ambicja, elastyczność, zarządzanie sobą, optymizm, determinacja, niezależność, skłonność do rywalizacji i zdolność do adaptacji. *Kwestionariusz Odporności Psychiczej PRISM* jest ciekawym i fascynującym narzędziem, umożliwiającym zmierzenie skłonności ludzi do zachowań, które - zgodnie z wynikami badań naukowych - są związane z sukcesem biznesowym.

Należy mieć na uwadze, że oprócz silnych stron związanych z odpornością psychiczną, liderzy osiągający wybitne wyniki są także niezwykle efektywni w budowaniu relacji i zarządzaniu relacjami oraz doskonali w rozwijaniu i motywowaniu tych, którzy pomagają im osiągać wybitne rezultaty.



Raport Odporności Psychiczej [Kontynuacja]

Kompetencje związane z odpornością psychiczną, które obejmuje niniejszy raport to:

Wiara w siebie

Posiadanie i wyrażanie niewzruszonej wiary we własne umiejętności, zdolności i talenty oraz dążenie do jak najlepszych rezultatów pomimo przeciwności.

Ambicja

Posiadanie wysokich aspiracji do ustalania własnych standardów doskonałości oraz do osiągnięcia statusu, uznania lub nagrody dzięki silnej wewnętrznej motywacji do sukcesu.

Elastyczność

Posiadanie zdolności do szybkiego 'otrząśnięcia się' z porażki i postrzegania trudności bądź niepowodzeń jako mało istotne przeszkody na drodze do końcowego sukcesu.

Zarządzanie sobą

Posiadanie zdolności do kierowania swoimi impulsami i emocjami, a także do utrzymywania stałego poziomu dobrych wyników, nawet w sytuacji presji.

Optymizm

Posiadanie szerokiej perspektywy myślowej, zdolności identyfikowania możliwości i pozostawania w pozytywnym nastroju pomimo niepowodzeń, komplikacji czy trudności.

Determinacja

Posiadanie zdolności do podtrzymywania silnej motywacji oraz koncentracji na celu i unikania rozpraszania się, które może negatywnie wpłynąć na osiąganе wyniki, niezależnie od tego, co dzieje się wokół.

Niezależność

Posiadanie zdolności do samodzielnej pracy przy minimalnym nadzorze lub bez konieczności proszenia o radę czy opinię innych, a także bycie odpowiedzialnym za własne działania.

Rywalizowanie

Posiadanie silnej potrzeby do rywalizacji i dążenia do sukcesu, ale przede wszystkim koncentrowanie się na rzucaniu wyzwań samemu sobie w celu osiągnięcia optymalnych wyników.

Zdolność do adaptacji

Posiadanie zdolności do zmiany podejścia do zmieniającej się sytuacji i podejmowania skalkulowanego ryzyka w celu osiągnięcia sukcesu albo przewagi konkurencyjnej.

Raport Odporności Psychiczej [Kontynuacja]

Niniejszy raport został stworzony po to, aby umożliwić Ci przegląd Twoich preferencji behawioralnych niezbędnych do stawiania czoła wyzwaniom współczesnego środowiska biznesu. Zawiera on wyniki pomiaru Twoich preferencji behawioralnych, opartych na odpowiedziach udzielonych przez Ciebie w Kwestionariuszu Profesjonalnym *PRISM*.

Każdy wynik pomiaru Twojej preferencji zawarty w niniejszym Raporcie może znajdować się na jednym z czterech poziomów:

Potrzeba rozwoju:

Twój poziom odporności psychicznej w zakresie tej kompetencji jest niski i prawdopodobnie będzie obniżać poziom efektywności Twojego działania. Twój raport wskazuje na to, że będziesz czuć się niekomfortowo prezentując zachowania związane z tą kompetencją i będziesz unikać ich na tyle, na ile to możliwe. Rozwijanie umiejętności w obszarze tej kompetencji będzie kluczowe dla Twojego rozwoju i sukcesu w dłuższej perspektywie.

Możliwość dalszego rozwoju:

Twój poziom odporności psychicznej w zakresie tej kompetencji jest niewystarczający i stanowi obszar wymagający dalszego rozwoju. W związku z tym powinieneś wykorzystać możliwość do rozwoju tej kompetencji w kierunku swojej naturalnej przewagi.

Naturalna Przewaga:

Posiadasz wrodzoną skłonność do odporności psychicznej w zakresie tej kompetencji. Warto jednakże wciąż ją rozwijać, a także rozważyć wszelkie dodatkowe strategie działania, aby ją bardziej efektywnie wykorzystać.

Potencjalnie zbyt nasilona cecha:

Twój wynik wskazuje na to, że w zakresie tej kompetencji Twoja odporność psychiczna jest powyżej przeciętnej, ale powinieneś uważać aby nie nasilić zbyt wielu związanych z nią zachowań, gdyż może to negatywnie wpłynąć na osiągnięte przez Ciebie rezultaty. Dla przykładu, skłonność do rywalizacji jest silną stroną, ale może też negatywnie wpłynąć na wyniki pracy, gdy jest wykorzystywana do niepotrzebnego konkurowania ze współpracownikami.



Raport Odporności Psychiczej [Kontynuacja]

Jak najlepiej wykorzystać ten Raport

Aby wykorzystać ten Raport w jak największym stopniu ważne jest aby go dokładnie przestudiować, a następnie postępować zgodnie z pięcioma wskazanymi poniżej krokami. Warto także podzielić się treścią tego Raportu z tymi osobami, które dobrze Cię znają i poprosić je o informację zwrotną.

Krok pierwszy

Wypisz naturalne zdolności wskazane w Twoim Raporcie, które dostrzegasz i uznajesz za Twoje kluczowe przewagi i rozważ w jaki sposób wpływają one dodatkowo na osiągnięte przez Ciebie wyniki. Następnie zidentyfikuj kilka możliwych strategii działania, które możesz wdrożyć od razu aby jeszcze zwiększyć pozytywny wpływ tych przewag na Twoje rezultaty.

Krok Drugi

Wypisz wszystkie kluczowe obszary, które zostały zidentyfikowane w raporcie jako te wymagające rozwoju i zdecyduj, jakie działania podejmiesz aby je wzmocnić. Możesz uznać za przydatne przedyskutowanie ich z Praktykiem *PRISM* albo Twoim przełożonym.

Krok trzeci

Wypisz wszystkie obszary, które zostały zidentyfikowane w raporcie jako te wymagające rozwoju, które Cię zaskoczyły. Daj sobie czas na przemyślenie ich potencjalnego wpływu na Twoje wyniki. Te obszary mogą stanowić Twoje słabe punkty. Możesz rozważyć poproszenie o informację zwrotną w tym zakresie osoby, które dobrze Cię znają i które mają możliwość obserwacji Twojej codziennej pracy.

Krok czwarty

Zidentyfikuj kluczowe wyzwania, jakim obecnie stawiasz czoła w swojej pracy i rozważ w jaki sposób możesz wykorzystać swoje silne strony zidentyfikowane w raporcie bardziej efektywnie, aby poprawić swoje rezultaty. Przedyskutuj raport ze swoim Praktykiem *PRISM* lub przełożonym i poświęć szczególną uwagę tym zachowaniom które wymagają dalszego rozwoju. Rozważ jakie opcje rozwojowe są dla Ciebie dostępne.

Krok piąty

Zidentyfikuj te zachowania, które mogą być zbytnio

nasilone, kiedy znajdziesz się pod presją lub w sytuacji konfliktu z innymi i rozważ, jakie działania możesz podjąć aby zapobiec ich negatywnemu wpływowi na wyniki Twojej pracy w takich warunkach.

Wreszcie, pomyśl o możliwościach, które zidentyfikowałeś na podstawie tego raportu aby ustalić kilka nowych celów w obszarze osobistego rozwoju. Pamiętaj, że stawianie sobie jasnych celów i osiąganie ich to droga do Twojego sukcesu. Jasno i wyraźnie określ 3-4 istotne cele w obszarze osobistego rozwoju i ustal termin do kiedy masz zamiar osiągnąć każdy z nich.

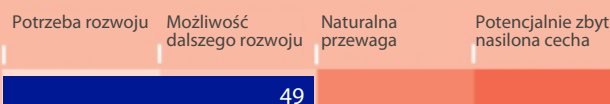
Niniejszy raport umożliwia przeprowadzenie przemyślanej analizy Twoich silnych i słabych stron w obszarze odporności psychicznej, a także rozważenie ich wpływu na wyniki Twojej pracy. W związku z tym powinien on służyć za przewodnik do autorefleksji i własnej oceny. Wyższy poziom otrzymanych wyników jest powiązany z wyższym poziomem odporności psychicznej i przez to z osiąganiem lepszych rezultatów, ale ostatecznie Twój sukces będzie zależał od tego, w jakim stopniu zdecydujesz się wykorzystać zawarte w tym raporcie informacje do osobistego rozwoju.



Raport Odporności Psychiczej [Kontynuacja]

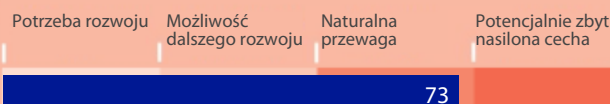
Wiara w siebie

Posiadanie i wyrażanie niewzruszonej wiary we własne umiejętności, zdolności i talenty oraz dążenie do jak najlepszych rezultatów pomimo przeciwności.



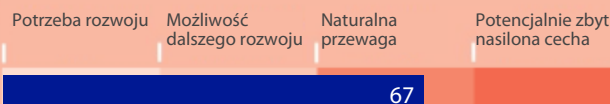
Ambicja

Posiadanie wysokich aspiracji do ustalania własnych standardów doskonałości oraz do osiągnięcia statusu, uznania lub nagrody dzięki silnej wewnętrznej motywacji do sukcesu.



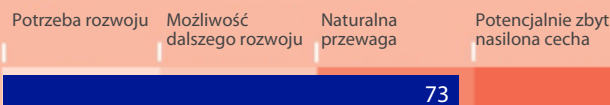
Elastyczność

Posiadanie zdolności do szybkiego 'otrząśnięcia się' z porażki i postrzegania trudności bądź niepowodzeń jako mało istotne przeszkody na drodze do końcowego sukcesu.



Zarządzanie sobą

Posiadanie zdolności do kierowania swoimi impulsami i emocjami, a także do utrzymywania stałego poziomu dobrych wyników, nawet w sytuacji presji.



Optymizm

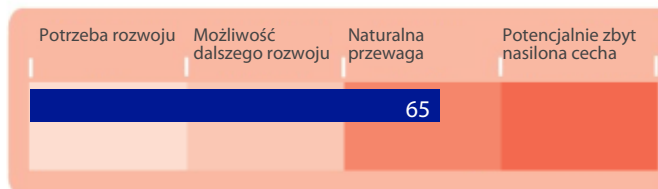
Posiadanie szerokiej perspektywy myślowej, zdolności identyfikowania możliwości i pozostawania w pozytywnym nastroju pomimo niepowodzeń, komplikacji czy trudności.



Raport Odporności Psychiczej [Kontynuacja]

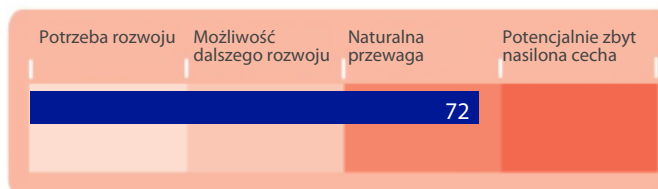
Determinacja

Posiadanie zdolności do podtrzymywania silnej motywacji oraz koncentracji na celu i unikania rozpraszania się, które może negatywnie wpłynąć na osiągnięte wyniki, niezależnie od tego, co dzieje się wokół.



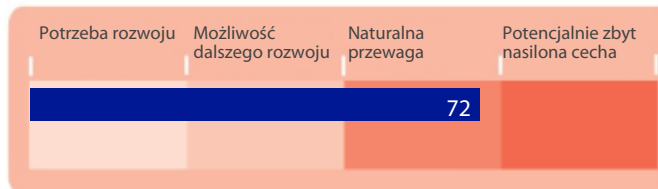
Niezależność

Posiadanie zdolności do samodzielnej pracy przy minimalnym nadzorze lub bez konieczności proszenia o radę czy opinię innych, a także bycie odpowiedzialnym za własne działania.



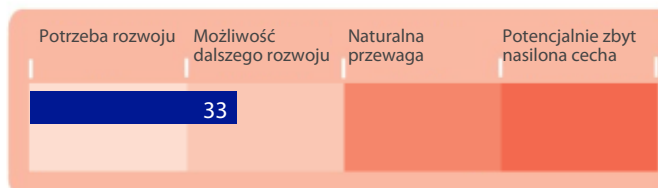
Rywalizowanie

Posiadanie silnej potrzeby do rywalizacji i dążenia do sukcesu, ale przede wszystkim koncentrowanie się na rzucaniu wyzwań samemu sobie w celu osiągnięcia optymalnych wyników.



Zdolność do adaptacji

Posiadanie zdolności do zmiany podejścia do zmieniającej się sytuacji i podejmowania skalkulowanego ryzyka w celu osiągnięcia sukcesu albo przewagi konkurencyjnej.



Ogólny Poziom Odporności Psychiczej

Ten ogólny wynik bierze pod uwagę wszystkie wyniki cząstkowe, osiągnięte w poprzednich dziewięciu wymiarach.

