



PRISM

Raport 'Foundation'

Osoba, dla której przygotowano raport:
Sample Foundation

20.04.2021

POUFNE

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

Informacje zawarte w tym dokumencie są objęte prawami autorskimi Centre for Applied Neuroscience 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. Opis Twojego Profilu *PRISM* [Nie wymagane]

ROZDZIAŁ 4. Porównanie aktualnego profilu oraz profilu benchmarku stanowiska/roli [Nie wymagane]

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*

Załączniki

W jaki sposób *PRISM* może mnie wesprzeć?

Witaj,

Wypełniony przez Ciebie kwestionariusz *PRISM* związany jest z Twoimi preferencjami behawioralnymi. Niniejszy 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 nieomyślne. 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 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 wykorzystywał 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.

Zarezerwuj sobie czas na dokładne zapoznanie się z raportem. Zwróć uwagę na to, w jaki sposób raport opisuje Ciebie. Przejrzyj go kilkakrotnie i zakreśl te stwierdzenia, które według Ciebie są najbardziej trafne.

Następnie 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. Weź pod uwagę, że żaden kwestionariusz "nie zna" Ciebie lepiej, niż Ty sam. Jeśli pewne fragmenty raportu wydadzą Ci się niezgodne z Twoją wiedzą o sobie, omów je z osobą, która zna Cię bardzo dobrze. Być może nie dostrzegałeś niektórych aspektów swojego zachowania.

Po uważnym przestudiowaniu raportu istotne jest, abyś sporządził listę tych obszarów, na których warto się skoncentrować, aby wprowadzić zmiany i podnieść swoją efektywność. Przyjrzyj się dokładnie swojej sytuacji i ustal kilka realnych celów. W szczególności zaplanuj, jakie działania zamierzasz podjąć, aby 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.

A handwritten signature in blue ink that reads "Coli Wamur". The signature is written in a cursive style and is underlined with a single blue stroke.

PRISM Brain Mapping

Dlaczego *PRISM* jest wyjątkowy?

PRISM bada to, co ludzie lubią robić i następnie dopasowuje adekwatne cechy zachowań, które tym czynnościom odpowiadają. Tak powstaje Mapa Bazowa określająca stopień, w którym badana osoba będzie prezentować dane zachowania bez odczuwania stresu lub zachowania instynktowne, w sytuacji silnej presji. *PRISM* obrazuje też zakres, w jakim osoba badana modyfikuje swoje naturalne zachowania, gdy sytuacja tego wymaga oraz pokazuje stopień oddalenia się od preferowanych przez nią naturalnie zachowań (Mapa Adaptacyjna). Określa, w jaki sposób najprawdopodobniej badana osoba będzie się zachowywać przez większość swojego czasu (około 70%) w otoczeniu innych ludzi oraz jak jest widziana oczami innych (Mapa Zgodności).

Wyniki i porównania tych 3 Map *PRISM* można wykorzystać do dobierania zespołów do projektów, awansowania, rekrutacji z wewnątrz i zewnątrz firmy oraz budowania ścieżki kariery dla pracowników, jak również diagnozy potrzeb szkoleniowych, rozwojowych, a także do delegowania określonych zadań. Uniwersalność *PRISM* Brain Mapping pozwala na jego szerokie zastosowanie w obszarze HR.

PRISM identyfikuje 8 wymiarów behawioralnych oraz mierzy aż 26 kluczowych preferencji badanych osób w środowisku pracy. Na diagramie *PRISM* każda ćwiartka jest podzielona jeszcze na dwa wymiary: posiadają one pewne wspólne charakterystyki, ale także mają między sobą znaczące różnice. Dokładne rozumienie różnic pomiędzy wymiarami znajdującymi się w każdej z ćwiartek jest niezmiernie istotne, bo właśnie te subtelności powodują, że *PRISM* jest narzędziem tak precyzyjnym. Wpływ na interpretację głównego wyniku będą miały również dodatkowe informacje, które otrzymamy z *PRISM* Brain Mapping: poziom inteligencji emocjonalnej, odporności psychicznej oraz raportu cech "Wielkiej Piątki".

Dla zwiększenia czytelności narzędzia i ułatwienia interpretacji 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 wyłącznie za jedną czynność i żadna z części mózgu nie funkcjonuje samodzielnie. Zastosowane kolory mają zmieniającą się intensywność: na diagramie (kole) *PRISM*, mniej intensywne lub blade kolory (niska intensywność) reprezentują niską preferencję dla danego zachowania, a nasilone barwy (o wysokiej intensywności) przedstawiają silną preferencję dla danego zachowania.

Model pokazuje również relacje pomiędzy półkulami: prawą

(zielony i niebieski) i lewą (złoty i czerwony) oraz przednią częścią mózgu (złoty i zielony) i tylną częścią mózgu (czerwony i niebieski). Wyniki zobrazowane są na 3 różnych mapach, które nałożone na siebie ułatwiają interpretację, wyciąganie wniosków i planowanie dalszych działań. W szybki sposób (przez nałożenie kolejnej Mapy Benchmarkingu) możemy porównać profil kandydata z wymaganym profilem (Benchmarkiem) stanowiskowym - uniwersalnym lub stworzonym przy pomocy Planera Benchmarkingu. Wyniki badań wskazują, że ludzie którzy w środowisku pracy pełnią rolę oraz wykonują zadania odpowiadające ich potencjałowi, odnajdują większą satysfakcję z pracy, a także są bardziej efektywni i zmotywowani. Kluczowe jest więc, aby poznać predyspozycje i preferowane środowisko pracy już na etapie zatrudniania.

PRISM spełnia bardzo wysokie kryteria w zakresie trafności i rzetelności psychometrycznej, dzięki czemu mamy pewność, że uzyskane informacje są zgodne z rzeczywistością. *PRISM* ma bardzo wysoki stopień zgodności wewnętrznej (Alpha Cronbacha > 0,90, przy czym przyjmuje się, że wartości powyżej 0,7 oznaczają prawidłową rzetelność skali). *PRISM* ma również wyniki spójne w czasie: stosując technikę test-retest osiągnięto wynik 0,78-0,94 (dla różnych wymiarów). *PRISM* jest spójny z powszechnie znanymi metodami pomiaru (MBTI, NEO-PI-R, 16 PF). *PRISM* jest narzędziem o zasięgu globalnym. Przeszedł trzy studia walidacyjne na bardzo dużych próbach badawczych (2003, 2006-2007, 2014). Ostatnia walidacja była przeprowadzona na próbie ponad 4,5 tys. osób z różnych grup etnicznych.

PRISM jest narzędziem opartym na osiągnięciach nowoczesnej neurologii. Bazuje na fakcie naukowym, mówiącym że nasze myśli, odczucia, percepcje i zachowania stanowią efekt komunikacji komórek mózgu, za pomocą impulsów elektrycznych i substancji chemicznych. Uwzględnia on neuroplastyczność mózgu, jeśli chodzi o możliwość dostosowywania się do zmian w naszym środowisku i wymogów otoczenia. *PRISM* określa także niuanse w naszym zachowaniu i jest daleki od "kategoryzowania" ludzi.

'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: 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 kontrolujesz całkowicie swojego zachowania. 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 powinieneś zmodyfikować swoje naturalne zachowanie, aby osiągnąć sukces w danym środowisku, na przykład: to, co uważasz, że inni oczekują od Ciebie, lub jak uważasz że powinieneś 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, czyli od 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.

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.



ANALIZA

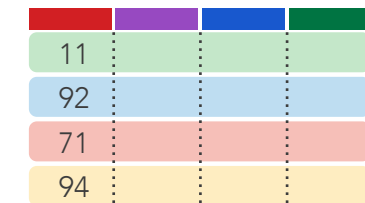
DECYZYJNY

EKSPRESJA

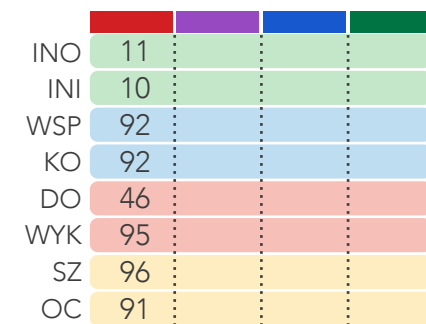
LEGENDA



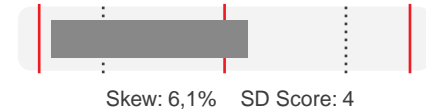
WARTOŚCI KWADRANTÓW



WARTOŚCI WYMIARÓW



INTROWERSJA/EKSTRAWERSJA



REALISTYCZNY

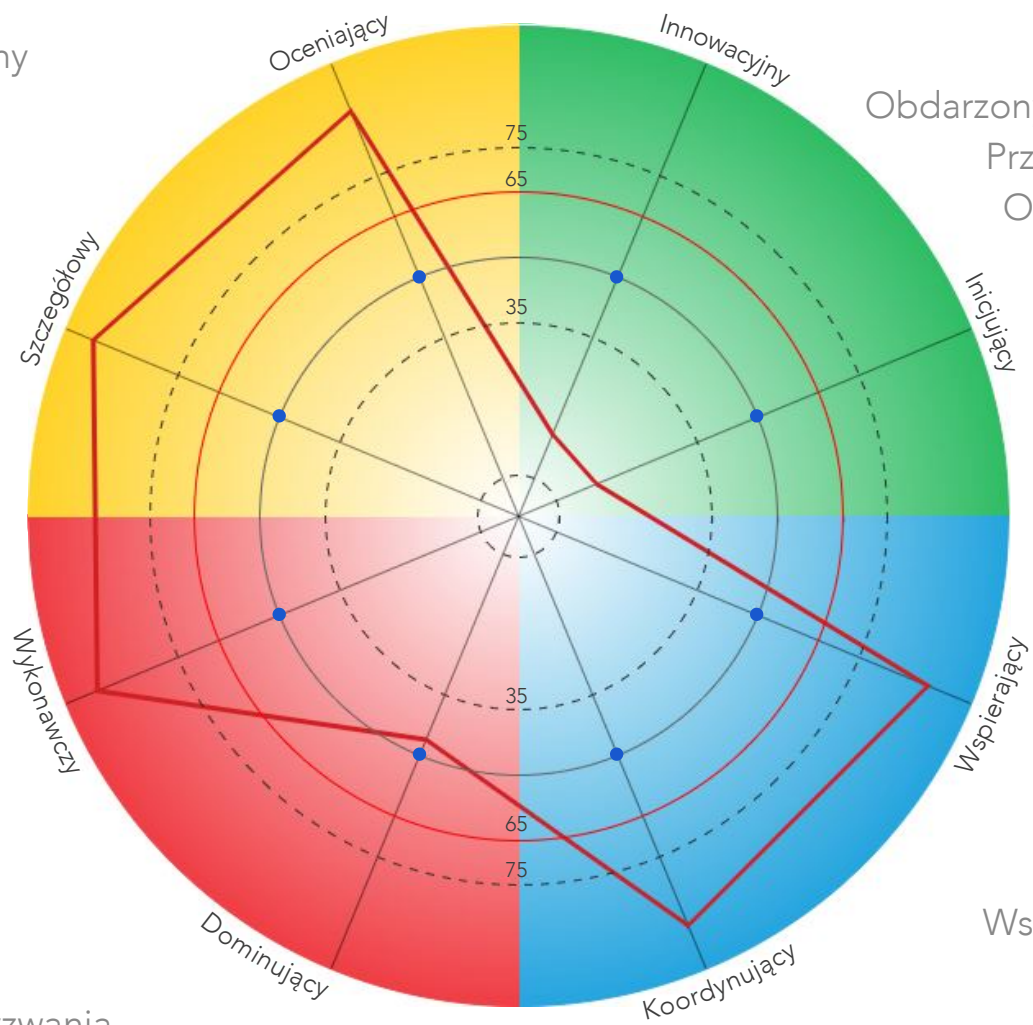
IDEALISTYCZNY

Rozważny
Systematyczny
Skrupulatny
Dokładny
Analityczny
Przenikliwy

Energiczny
Konkurujący
Ambitny
Stanowczy
Wymagający
Rzucający wyzwania

Inspirujący
Kreatywny
Obdarzony wyobraźnią
Przekonywujący
Optymistyczny
Żywy

Wspierający
Cierpliwy
Opiekuńczy
Współpracujący
Rzetelny
Uprzejmy



DYNAMIZM

PRZETWARZAJĄCY DANE

STABILNOŚĆ

2

Kluczowe cechy poszczególnych wymiarów

	CECHY	
WYMIAR	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	Towarzystki, 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. Niezbyst 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.
Dominujący	Dosadny, bezpośredni, dynamiczny i skoncentrowany na celu. Autorytatywny, stanowczy i konfrontujący. Dobrze radzi sobie w trudnych 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. Skłonny do nadmiernego niepokoju 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.

5

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 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, zależeć będzie 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 'bepośrednia', w sytuacji zaangażowania w ważny zawodowy projekt. Twoje wyniki w tej części raportu oparte są na Twoich naturalnych, instynktownych zachowaniach i odzwierciedlają idealny poziom komfortu, jaki odczuwasz w odniesieniu do wskazanych zadań. W codziennym funkcjonowaniu czasami będziesz modyfikować swoje zachowania w odpowiedzi na potrzebę sytuacji.

LEGENDA: ■ Osoba badana (Profil Bazowy)

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

Zachowanie Unikane | Słaba Preferencja | Średnia Preferencja | Silna Preferencja | Bardzo Silna Preferencja



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

Zachowanie Unikane | Słaba Preferencja | Średnia Preferencja | Silna Preferencja | Bardzo Silna Preferencja



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

Zachowanie Unikane | Słaba Preferencja | Średnia Preferencja | Silna Preferencja | Bardzo Silna Preferencja



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

Zachowanie Unikane | Słaba Preferencja | Średnia Preferencja | Silna Preferencja | Bardzo Silna Preferencja



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

Zachowanie Unikane | Słaba Preferencja | Średnia Preferencja | Silna Preferencja | Bardzo Silna Preferencja



5

Profil preferencji środowiska pracy [Kontynuacja]

LEGENDA: ■ Osoba badana (Profil Bazowy)

	Zachowanie Unikane	Słaba Preferencja	Średnia Preferencja	Silna Preferencja	Bardzo Silna Preferencja
Tworzy innowacyjne i kreatywne pomysły i rozwiązania, potrafi wizualizować wyniki lub efekty projektów.					
Potrafi adaptować się do różnych sytuacji i toleruje krytykę oraz przyjmuje wyzwania. Potrafi utrzymać stały poziom osiąganych wyników w trudnych warunkach oraz kiedy znajduje się pod znaczną presją.					
Jest osobą pogodną, rozmowną i towarzyską w stosunku do nieznanym. Posiada silną potrzebę interakcji międzyludzkich przez większość czasu.					
Podejmuje 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 osiągnięcia 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

Uzdolnienia to wrodzone talenty umysłowe lub fizyczne – szczególne zdolności do robienia albo uczenia się konkretnych rzeczy szybko i łatwo. Pomiar uzdolnień zawodowych ma na celu stwierdzenie, czy dana osoba będzie czerpać radość z wykonywania przypisanych jej zadań. Jest to szczególnie ważne w przypadku, kiedy chcemy stwierdzić, jak szybko badana osoba będzie w stanie opanować lub wyćwiczyć wykonywanie danych czynności. Dysponując wystarczającym poziomem inteligencji oraz motywacji człowiek może nabyć kompetencje do wykonywania wszelkich zadań, jakie tylko przyjdą mu na myśl. Jednakże, jeżeli nie będzie posiadać wrodzonych uzdolnień do wybranej pracy, jest bardzo prawdopodobne, że nie będzie w niej szczęśliwy. Twoje wyniki pomiaru uzdolnień zawodowych są oparte na odpowiedziach na odrębny zestaw pytań, niż te dotyczące trzech map zachowań. Z tego względu kolor znacznika pomiaru jest inny, niż kolory określające mapę Bazową, Adaptacyjną i Zgodności.

Praktyczny i Techniczny

Lubię wykonywać praktyczne czynności i preferuję środowisko pracy, w którym można wykorzystać nie tylko techniczne i specjalistyczne kompetencje, ale również wykonywać taką pracę, dzięki której powstają namacalne rezultaty. Posiadam uzdolnienia do pracy z narzędziami i do obsługi maszyn, a także lubię pracę na świeżym powietrzu i aktywność fizyczną. Wolę stosować wypróbowane i sprawdzone metody oraz postępować zgodnie z ustalonymi wzorcami, ale lubię także zadania wymagające wysiłku fizycznego.

Słaby | Średni | Silny

Uzdolnienia wskazane przez Ciebie



Badawczy i Analityczny

Lubię badać różne zagadnienia i rozwiązywać złożone problemy. Lubię pracować samodzielnie i wolę analizować dane i formułować koncepcje, niż brać udział w zadaniach, które wymagają przewodzenia, sprzedawania, lub przekonywania innych do czegoś. Interesują mnie realia świata fizycznego, ale wolę myśleć, niż działać. Wolę unikać sztywno ustrukturyzowanych środowisk pracy z narzuconymi z zewnątrz zasadami i czasami czuję się niekomfortowo w sytuacjach społecznych, zwłaszcza wśród obcych.

Słaby | Średni | Silny

Uzdolnienia wskazane przez Ciebie



Kreatywny i Artystyczny

Lubię pracować w dziedzinach związanych z kreatywnością, takich jak muzyka, taniec, teatr, literatura i sztuka i wolę przebywać w środowisku wolnym od sztywnych procedur postępowania i ustrukturyzowanych działań. Czuję się komfortowo pracując samodzielnie i odczuwam potrzebę wyrażania siebie. Czasem mogę być wrażliwy i emocjonalny. Lubię gdy ktoś zauważa i docenia moje artystyczne i kreatywne dokonania, ale mogę także być wrażliwy na krytykę.

Słaby | Średni | Silny

Uzdolnienia wskazane przez Ciebie



Towarzyski i Empatyczny

Lubię przebywać i pracować z ludźmi i nie lubię bezosobowych zadań, które obracają się wokół pracy z danymi i przedmiotami. Wolę nawiązywać bliskie relacje z innymi i lubię nauczać, pomagać innym i rozwiązywać problemy społeczne. Staram się dbać o dobro innych i motywuje mnie praca, która umożliwia pomaganie innym w przezwyciężaniu ich osobistych problemów oraz mediacje w sporach. Posiadam wysoki poziom umiejętności społecznych i interpersonalnych, ale czuję się mniej komfortowo w obszarach technicznych i naukowych.

Słaby | Średni | Silny

Uzdolnienia wskazane przez Ciebie



5

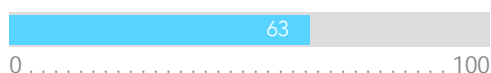
Przegląd uzdolnień zawodowych [Kontynuacja]

Konkurujący i Przedsiębiorczy

Lubię przewodzić, wpływać na innych, przekonywać lub motywować ich do działania i przykładam dużą wagę do statusu, pieniędzy, władzy i dóbr materialnych. Lubię współzawodniczyć, jestem ambitny, lubię podejmować decyzje i jestem skłonny do podejmowania ryzyka. Stosuję spontaniczne podejście do wyzwań i lubię zadania, które wiążą się z rozpoczynaniem i prowadzeniem projektów, a w szczególności przedsięwzięć biznesowych. Wolę unikać rutyny lub systematycznych czynności, które wymagają zwracania uwagi na szczegóły i przystosowania się do ustalonych procedur.

Słaby | Średni | Silny

Uzdolnienia wskazane przez Ciebie



Uporządkowany i Skuteczny

Jestem systematyczny, logiczny, uporządkowany i efektywny i lubię postępować według jasno określonych procedur, które zapewniają, że praca przebiega bez zakłóceń. Wolę strukturę i porządek, niż niepewność. Co za tym idzie, wolę pracować z dokumentami lub komputerem, w obszarach takich, jak księgowość, ewidencjonowanie i przetwarzanie danych. Najlepiej realizuję zadania, gdy moje obowiązki są jasno zdefiniowane. Lubię, gdy praca przebiega tak, jak została zaplanowana i wolę by procedury, według których postępuję, nie były zmieniane lub zakłócane.

Słaby | Średni | Silny

Uzdolnienia wskazane przez Ciebie



Matematyczny i Logiczny

Lubię analizować i prowadzić wywody liczbowe i potrafię skupić uwagę na dużych zbiorach danych przez długi czas, bez utraty koncentracji. Czuję się komfortowo wykonując obliczenia matematyczne i stosując metody obliczeniowe i posiadam wysoki poziom umiejętności i dokładności w wykonywaniu obliczeń. Wykorzystuję logiczne rozumowanie, aby określić silne i słabe strony alternatywnych rozwiązań, wniosków, lub podejść do danego problemu.

Słaby | Średni | Silny

Uzdolnienia wskazane przez Ciebie



Wylewny i Ekspresyjny

Lubię wchodzić w interakcje z różnymi osobami i czuję się komfortowo wyrażając moje własne odczucia i opinie. Nie lubię pracować samemu. Posiadam wysoki poziom samooceny i pozytywne i entuzjastyczne nastawienie do życia, a także szybko nawiązuję kontakt z nieznanymi. Jestem pewny siebie i rozmowny, i jestem z natury towarzyski i przekonujący. Czasami mogę być impulsywny i szybko się nudzić. W pewnych sytuacjach mogę być roztargniony i przez to zaniedbywać niektóre zadania.

Słaby | Średni | Silny

Uzdolnienia wskazane przez Ciebie



5

Twoje Preferencje Środowiska Pracy

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 zatrzymanie 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**

5

Twoje Preferencje Środowiska Pracy

Twoje wyniki w tej części raportu oparte są na Twoich naturalnych, instynktownych zachowaniach i odzwierciedlają idealny poziom komfortu, jaki odczuwasz w odniesieniu do wskazanych zadań. W codziennym funkcjonowaniu czasami będziesz modyfikować swoje zachowania w odpowiedzi na potrzebę sytuacji. 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.	DODATNI WPŁYW
Istnieje potrzeba wywierania wpływu, przekonywania lub negocjowania rozwiązań typu 'wygrany-wygrany', a nie wyłącznie wykonywania służbowych poleceń przełożonych lub innych osób.	UJEMNY WPŁYW
Praca przebiega w wolnym, systematycznym tempie, a wykonywanie zadań na wysokim poziomie jest ważniejsze niż dotrzymanie terminów.	DODATNI WPŁYW
Osobiste osiągnięcia są zauważane i doceniane w bardzo widoczny sposób.	BRAK WPŁYWU
Promuje się i wspiera kreatywność, wyobraźnię, innowacyjność i nieszablonowe myślenie i w którym nie wymaga się postępowania według wzorców ustalonych wcześniej przez innych.	UJEMNY WPŁYW
Ceni się motywację i zdolność do identyfikowania nowych możliwości biznesowych i w którym silny nacisk kładzie się na ambicję i sukces rynkowy.	BRAK WPŁYWU
Niezwykle istotne jest dokładne analizowanie, klasyfikowanie i przechowywanie złożonych danych i w którym istnieje niewielka tolerancja dla błędów.	DODATNI WPŁYW
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.	UJEMNY WPŁYW
Ludzie są zachęceni do przyjmowania na siebie odpowiedzialności za swoje zadania i wyniki, a także do polegania na swoich możliwościach.	DODATNI WPŁYW
Ludzie są nagradzani za osiągnięcie wysokiego poziomu wyników i okazywanie silnej potrzeby dążenia do sukcesu, pomimo trudnych warunków, przeciwności lub porażek.	DODATNI WPŁYW
Skuteczny networking jest postrzegany jako klucz do sukcesu i w którym wiele możliwości biznesowych tworzy się poprzez nawiązywanie nowych kontaktów lub budowanie pozytywnych relacji.	UJEMNY WPŁYW
Istnieją częste sposobności do publicznych wystąpień, wygłaszania oficjalnych prezentacji, a także do motywowania lub przekonywania innych, aby działali zgodnie z planem, albo zmienili opinię.	UJEMNY WPŁYW
Tempo pracy jest szybkie i dynamiczne i w którym ludzie są zachęceni do przejmowania inicjatywy, okazywania optymizmu i motywacji do działania.	UJEMNY WPŁYW

Legenda

DODATNI
WPŁYW

BRAK WPŁYWU

UJEMNY
WPŁYW

5

Twoje Preferencje Środowiska Pracy [Kontynuacja]

Twoje wyniki w tej części raportu oparte są na Twoich naturalnych, instynktownych zachowaniach i odzwierciedlają idealny poziom komfortu, jaki odczuwasz w odniesieniu do wskazanych zadań. W codziennym funkcjonowaniu czasami będziesz modyfikować swoje zachowania w odpowiedzi na potrzebę sytuacji.

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.	UJEMNY WPŁYW
Istnieje silny nacisk na wykorzystywanie matematycznych kalkucji lub wzorów i w którym zdolności analityczne, logiczne myślenie i koncentracja na szczegółach jest kluczowa dla osiągnięcia sukcesu.	DODATNI WPŁYW
Bardzo wysoko ceni się strategiczne myślenie i w którym posiadanie jasno sprecyzowanej wizji przyszłości uznawane jest za bardzo ważne.	DODATNI WPŁYW
Rutyna pracy i wykonywane zadania są w znacznym stopniu przewidywalne i raczej nie ulegają zmianom przez długi czas.	DODATNI WPŁYW
Zdolności manualne, a także kompetencje techniczne i mechaniczne są kluczowe dla osiągnięcia sukcesu i w którym wyzwania są codziennością.	DODATNI WPŁYW
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.	DODATNI WPŁYW
Dużą część codziennej pracy stanowią interakcje z ludźmi, przede wszystkim z nieznanymi, jak również częste zmiany i różnorodność wykonywanych zadań.	UJEMNY WPŁYW
Istnieją sposobności do rozpoczynania nowych projektów i możliwości decydowania o kierunkach działania, bez znacznej częstotliwości kontaktu z innymi osobami lub przyjmowania od nich wskazówek.	DODATNI WPŁYW
Istnieje potrzeba konkurowania i rzucania wyzwań, a także bycia dynamicznym, ambitnym i zdecydowanym i w którym prowadzi się grę typu 'wygrany-przeegrany'.	DODATNI WPŁYW
Często zmienia się treść wykonywanych zadań, jak również tempo i warunki działania, co tworzy nieustanne poczucie nowości, oryginalności i wysoki poziom emocji.	UJEMNY WPŁYW
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.	DODATNI WPŁYW
Wspomaganie tworzenia i wspieranie pozytywnych relacji różnych osób na potrzeby realizacji założonych zadań i jak najlepsze wykorzystywanie ich silnych stron stanowi podstawę sukcesu.	DODATNI WPŁYW
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.	DODATNI WPŁYW

Legenda

DODATNI
WPŁYW

BRAK WPŁYWU

UJEMNY
WPŁYW

Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów *PRISM* - Zielony

Charakterystyka Zielonych

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



Preferencje bazowe

Negatywne zachowania Zielonych

- Chaotyczny, nazbyt swobody
- Niedbały, impulsywny
- Zdekoncentrowany, roztrzepany
- Nadmierny optymista
- Spóźnialski, nieodpowiedzialny
- Lekko myślny, nierealistyczny
- Niedokładny, wyolbrzymia sprawy
- Powierzchny, pobieżny
- Niezdyscyplinowany, ignoruje zasady
- Nie doprowadza zadań do końca, zapominalski

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
- Kontakt z ludźmi
- 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
- Malkontentstwa
- Zasad
- Harmonogramów
- Monotonii
- Bezruchu
- Ograniczeń
- Bycia niepopularnym
- Wykazów
- Tabeli
- Detali
- Powtarzania się
- Wolnego tempa
- Protokołów

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
- Możliwości znajdowania różnorodnych opcji
- Wyzwania i emocje, które wystawiają na próbę ich możliwości
- Robienie wielu rzeczy na raz
- Spontaniczność i elastyczność
- Zmienne, aktywne nieuporządkowane, burzliwe, a nawet głośnie 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
- Rzucić wyzwanie uzgodnionym standardom i procedurom
- Zaskakiwać ludzi niespodziankami
- Być kreatywnym, nowatorskim, raczej niż praktycznym
- Żyć i pracować w środowisku wolnym od struktur

WAŻNE: Powyższe komentarze odnoszą się do wymiarów z mapy Bazowej o natężeniu 60% lub wyższym, albo z mapy Zgodności o natężeniu 60% lub wyższym.

Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów *PRISM* - Niebieski

Charakterystyka Niebieskich

- Wspierający, wrażliwy
- Przyjacielski, sympatyczny
- Preferuje wolniejsze tempo pracy
- Uprzejmy
- Ceniący harmonię, miły
- Pomocny, gościnnie
- Opiekuńczy
- Wrozumiały, cierpliwy
- Hojny, dzielący się z innymi
- Cierpliwy, bezpretensjonalny
- Dobry słuchacz, współodczuwający



Preferencje bazowe

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
- Strapiiony

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 doradzenie
- Bycie potrzebnym
- Rozwiązywanie konfliktów
- Nawiazywanie 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
- Braku wrażliwości
- Presji
- Występowania w świetle reflektorów
- Grubiaństwa
- Kontrowersji
- Przeciążenia pracą

Niebieskich motywuje

- Bycie docenianym
- Wspólne wartości
- Sprzedawanie czegoś, w co wierzą
- Demokratyczne zarządzanie
- Bycie częścią zgranego zespołu
- Efektywna praca zespołowa
- Możliwość 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

WAŻNE: Powyższe komentarze odnoszą się do wymiarów z mapy Bazowej o natężeniu 60% lub wyższym, albo z mapy Zgodności o natężeniu 60% lub wyższym.

Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów *PRISM* - Czerwony

Charakterystyka Czerwonych:

- Kontrolujący, niezależny
- Stanowczy, autorytatywny
- Szybki w działaniu, energiczny
- Stanowczy, samodzielny
- Skoncentrowany na celu, zdeterminowany
- Zorientowany na zadania, skuteczny
- Konkurujący, ambitny
- Bezpośredni, szczerzy
- Pracowity, odpowiedzialny
- Zmotywowany, śmiały



Preferencje bazowe

Negatywne zachowania Czerwonych:

- Władczy, wymagający
- Agresywny, natrętny
- Nadmiernie kontrolujący, przewrażliwiony
- Niecierpliwy, zmienny
- Autokratyczny, kłótlivy
- Szorstki, porywczy
- Dyktatorski, surowy w osądach
- Srog, 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 przeszkody, 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
- Odpowiedzialność
- Rywalizację
- Niezależność
- Ważne zadania
- Negocjowanie
- Możliwości osiągnięcia statusu
- Praktyczność
- Władzę i możliwości kontroli
- Produktywność
- Szybkie tempo
- Przejmowanie dowodzenia
- Zwycięzanie
- Role liderские
- Ciężką pracę
- Podejmowanie trudnych decyzji

Co zniechęca Czerwonych:

Czerwonych irytuje wszystko, co postrzegają jako stratę 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 stałego 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:

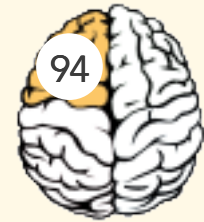
- Rywalizować, aby zwyciężać bądź osiągać cele
- Mieć władzę, by podejmować decyzje niezbędne dla osiągnięcia celów
- Rozwiązywać problemy
- Bycie niezależnym i samodzielnym
- Podejmować decyzje, które oszczędzają czas
- Stawiać czoła silnej presji
- Dotrzymywać krótkich terminów
- Przechodzić od razu 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

WAŻNE: Powyższe komentarze odnoszą się do wymiarów z mapy Bazowej o natężeniu 60% lub wyższym, albo z mapy Zgodności o natężeniu 60% lub wyższym.

Charakterystyka kolorów poszczególnych kwadrantów *PRISM* - Żółty

Charakterystyka Żółtych

- 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



Preferencje bazowe

Negatywne zachowania Żółtych

- Perfekcjonista, pedant
- Trzyma dystans, Nieznoszący sprzeciwu, uparty
- Natrętny, czepialski
- Aspołeczny, służbista
- Krytyczny, negujący
- Dokuczliwy, kwestionujący
- Nieobecny, niewrażliwy
- Kategoryczny, o wąskich horyzontach
- Bez poczucia humoru, nieelastyczny

Co inspiruje Żółtych

Żółtych 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. Żółci 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.

Żółci 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 Żółtych

Żółtych 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 niezrzetelnych danych i informacji. Nie tolerują niskich standardów lub niekompetencji, zwłaszcza gdy może to wpłynąć na jakość, wydajność lub zyski. Zanim zaczniesz rozmowę z osobą Żółtą przygotuj wszystkie dostępne fakty oraz dane i udzielaj informacji krok po kroku w logiczny i uporządkowany sposób. Troska Żółtych 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.

Żółci 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
- Pobażania sobie
- Rozmów o sprawach osobistych
- Okazywania emocji

Żółtych 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
- Kompetentni współpracownicy
- Dążenie do doskonałości we wszystkim
- Przekraczanie oczekiwanych standardów

Żółci 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
- Pomiar 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

WAŻNE: Powyższe komentarze odnoszą się do wymiarów z mapy Bazowej o natężeniu 60% lub wyższym, albo z mapy Zgodności o natężeniu 60% lub wyższym.

7

Analiza rozwoju kariery *PRISM*

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

Odpowiedzi, które wprowadziłeś/wprowadziłaś 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.

W przypadku opcji raportu z benchmarkiem – zielone pasmo oznacza optymalny zakres wyników.

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 skraju skali po prawej stronie - w przypadku gdy dana cecha jest uznawana za 'kluczową' dla osiągnięcia sukcesu w danej roli - oraz bliżej skraju 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*

LEGENDA: ▲ Osoba badana (Profil Bazowy)

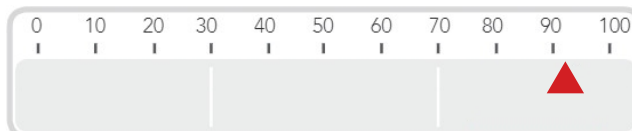
PRACA Z LUDŹMI

Niska preferencja

PRACA ZESPOŁOWA

Wysoka preferencja

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



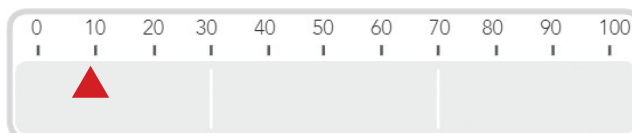
Preferuje zadania wymagające interakcji społecznych, lubi wspierać innych i włączać ich do wspólnej pracy.

Niska preferencja

UZNANIE

Wysoka preferencja

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



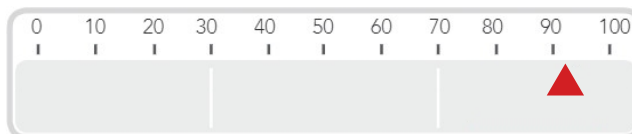
Wykazuje silną potrzebę bycia zauważanym i popularnym, jest przyjazny i komunikatywny, nie lubi odrzucenia lub braku wsparcia.

Niska preferencja

TROSKA O INNYCH

Wysoka preferencja

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



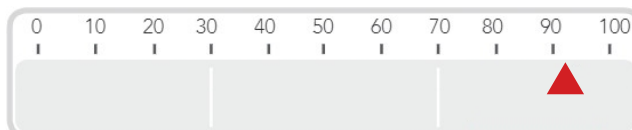
Opiekuńczy i wyrozumiały, okazuje empatię i jest taktowny, sympatyczny i przystępny.

Niska preferencja

OSIĄGANIE POROZUMIENIA

Wysoka preferencja

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



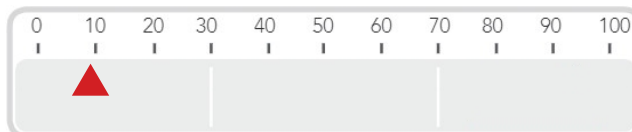
Podjeżdże decyzje na drodze konsensusu, aktywnie poszukuje opinii i zaangażowania innych.

Niska preferencja

UMIEJĘTNOŚCI SPOŁECZNE

Wysoka preferencja

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



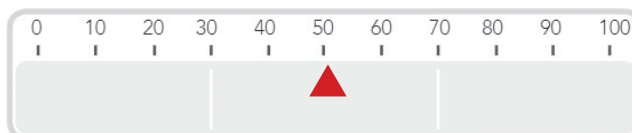
Rozmowny, optymistyczny, ekspresyjny i wesoły, lubi sytuacje towarzyskie i poznawanie nowych ludzi.

Niska preferencja

ORIENTACJA NA LUDZI

Wysoka preferencja

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



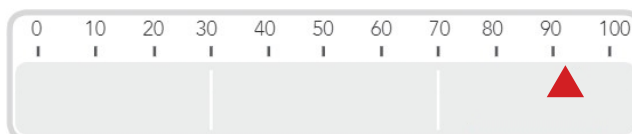
Wrażliwy na innych i zorientowany na relacje, nie boi się otwarcie okazywać lub rozmawiać o uczuciach i emocjach.

Niska preferencja

STABILNOŚĆ

Wysoka preferencja

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



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]

LEGENDA: ▲ Osoba badana (Profil Bazowy)

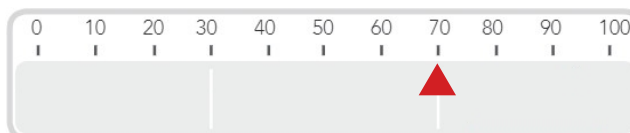
ORIENTACJA NA WYNIKI

Niska preferencja

INICJATYWA

Wysoka preferencja

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



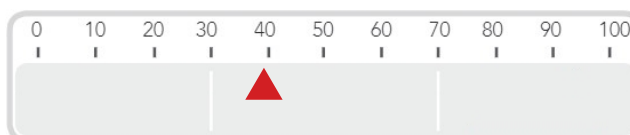
Posiada wysoki poziom automotywacji. Wykorzystuje dostrzeżone możliwości, inicjuje działania, lubi poszukiwać i podejmować nowe wyzwania.

Niska preferencja

POZIOM ENERGII

Wysoka preferencja

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



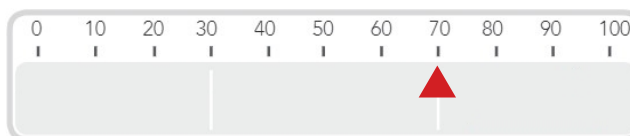
Bardzo dynamiczny, dobrze pracuje pod presją, ma tendencję do angażowania się w różne działania w tym samym czasie.

Niska preferencja

AMBICJA

Wysoka preferencja

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



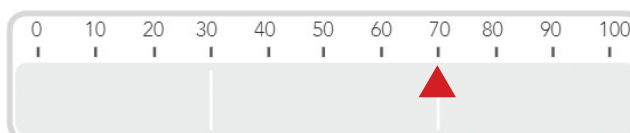
Lubi podejmować trudne zadania, ma duże aspiracje, lubi konkurować i napędza go sukces.

Niska preferencja

KONTROLA

Wysoka preferencja

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



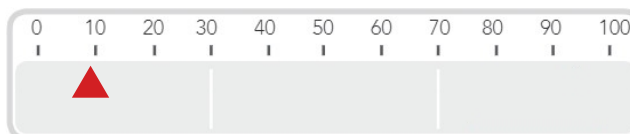
Przejmuje kontrolę nad sytuacją, jest dominujący decyzyjny i energiczny, lubi dowodzić i ma silną potrzebę sukcesu.

Niska preferencja

ZDOLNOŚĆ DO ADAPTACJI

Wysoka preferencja

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



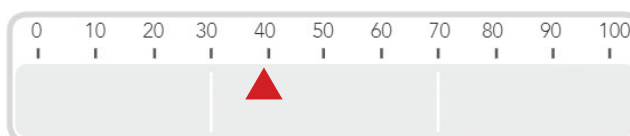
Lubi różnorodność i nowości, szybko dostosowuje się do zmiany i adaptuje do nowych okoliczności, nie lubi rutyny i ograniczeń, szybko się nudzi.

Niska preferencja

PODEJMOWANIE RYZYKA

Wysoka preferencja

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



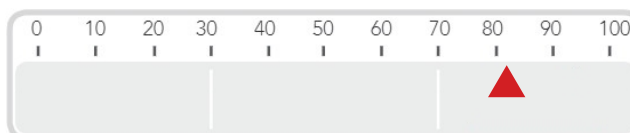
Woli szybkie tempo pracy i jest niecierpliwy, ma silną potrzebę szybkiego osiągnięcia wyników. Jest skłonny do podejmowania ryzyka i łamania zasad by osiągnąć sukces.

Niska preferencja

ORIENTACJA NA ZADANIA

Wysoka preferencja

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



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]

LEGENDA: ▲ Osoba badana (Profil Bazowy)

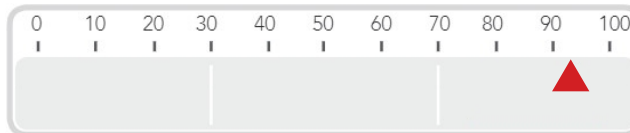
SKRUPULATNOŚĆ

Niska preferencja

DOKŁADNOŚĆ

Wysoka preferencja

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



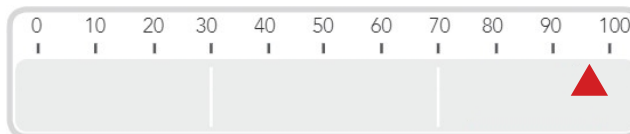
Dokładny, systematyczny, lubi drobiazgową pracę, która wymaga dbałości o szczegóły. Dotrzymuje zobowiązań.

Niska preferencja

RESPEKTOWANIE ZASAD

Wysoka preferencja

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



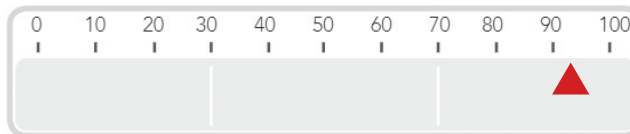
Postępuje ściśle według zasad i regulacji, nawet gdy jest to dla niego niedogodne, lubi jasne wskazówki i podział odpowiedzialności. Ceni dokładność i uporządkowanie.

Niska preferencja

RZETELNOŚĆ

Wysoka preferencja

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



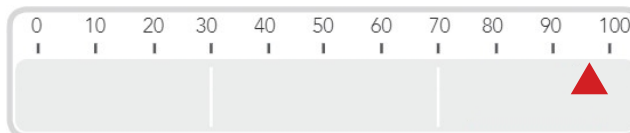
Słowny, wiarygodny i konsekwentny, dotrzymuje zobowiązań i obietnic przy minimalnym nadzorze.

Niska preferencja

DETERMINACJA

Wysoka preferencja

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



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

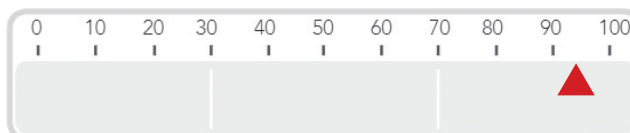
ELASTYCZNOŚĆ

Niska preferencja

ZARZĄDZANIE STRESEM

Wysoka preferencja

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



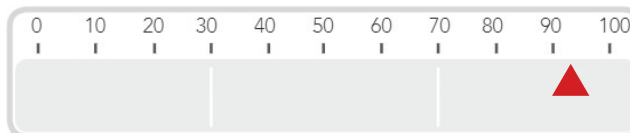
Pracuje wydajnie, gdy jest pod silną presją, potrafi poradzić sobie z wielorakimi wymaganiami bez bycia pod nadmiernym wpływem własnych emocji.

Niska preferencja

ZARZĄDZANIE SOBĄ

Wysoka preferencja

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



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

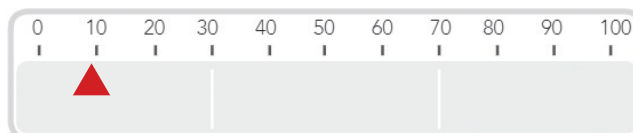
Analiza rozwoju kariery *PRISM* [Kontynuacja]

LEGENDA: ▲ Osoba badana (Profil Bazowy)

UMIEJĘTNOŚCI KONCEPCYJNE

Niska preferencja **MYŚLENIE ABSTRAKCYJNE** Wysoka preferencja

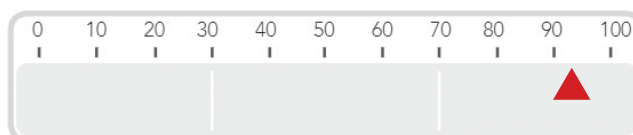
Woli wykorzystywać i opierać się na sprawdzonych metodach, unika niekonwencjonalnych lub abstrakcyjnych pomysłów.



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

Niska preferencja **MYŚLENIE ANALITYCZNE** Wysoka preferencja

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

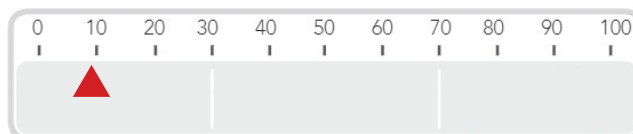


Analityczny, rozważny i wnikliwy, przyjmuje logiczne podejście do rozwiązywania problemów, wykorzystując wszystkie dostępne dane.

IDEALNE OTOCZENIE SPOŁECZNE

Niska preferencja **POTRZEBA KONTAKTÓW MIĘDZYLUDZKICH** Wysoka preferencja

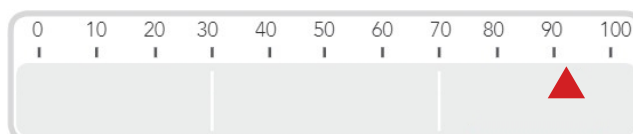
Potrzuje otoczenia, w którym istnieje niewielka potrzeba interakcji z osobami innymi niż bliscy przyjaciele i które zapewnia zarówno czas, jak i prywatną przestrzeń na rozważanie istotnych kwestii.



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

Niska preferencja **POTRZEBA STABILNOŚCI** Wysoka preferencja

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

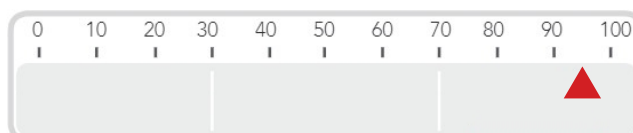


Potrzuje środowiska, które jest przewidywalne, o stałym tempie pracy i harmonii i które umożliwia pomaganie innym i bycie docenianym za tego typu pomoc.

IDEALNE ŚRODOWISKO PRACY

Niska preferencja **POTRZEBA OSIĄGNIĘĆ** Wysoka preferencja

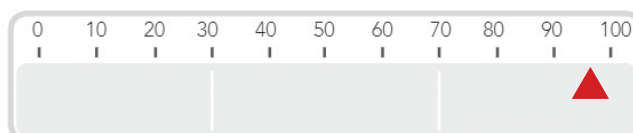
Potrzuje środowiska pracy, które jest silnie skoncentrowane na budowaniu efektywnych relacji i w którym podejmowanie trudnych decyzji i dotrzymywanie sztywnych terminów jest relatywnie nieistotne.



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

Niska preferencja **POTRZEBA SŁUSZNOŚCI** Wysoka preferencja

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



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.