

Raport indywidualny

PAPI 3 | Sales & Leadership

Imię, nazwisko: Jan Przykładowy

Data: 7 grudnia 2016

Informacje prezentowane w tym są poufne.

Wprowadzenie

Informacje przedstawione w tym raporcie są poufne. Przeznaczone są one do wiadomości osoby, która wypełniła kwestionariusz, jej menedżera lub osoby odpowiedzialnej za proces rekrutacji lub oceny.

Prezentowany raport powstał w oparciu o odpowiedzi, które Jan Przykładowy udzieliła wypełniając kwestionariusz PAPI 3 I Sales & Leadership. Prezentowany kwestionariusz składa się z zestawów po trzy twierdzenia, dotyczących typowych preferencji i zachowań w środowisku pracy. Za każdym razem z trzech prezentowanych twierdzeń należało wybrać jedno, które jej zdaniem najbardziej i jedno, które najmniej trafnie opisuje jej zachowanie w miejscu pracy.

Należy zwrócić uwagę, iż opisane tu rezultaty wynikają wyłącznie z odpowiedzi, które Jan Przykładowy udzieliła na pytania kwestionariusza. Są one wyrazem tego, jak Jan Przykładowy postrzega siebie, swoje preferencje i zachowania, a nie tego, jak opisałiby ją inni. Trafność informacji tu zawartych jest uzależniona od szczerego podejścia do udzielania odpowiedzi, poziomu wglądu w siebie i sposobu, w jaki Jan Przykładowy podeszła do wypełniania kwestionariusza. Przedstawiony opis jej osobowości powinien być traktowany bardziej jako pewne hipotezy, niż konkretne fakty. Niemniej jednak wyniki kwestionariusza mogą być źródłem użytecznych wskaźników pozwalających określić, jak Jan Przykładowy prawdopodobnie zachowuje się w różnych sytuacjach w pracy.

Zgodnie z tym, co sugeruje nazwa procedury, pewne oceniane twierdzenia powiązane są z zachowaniami dotyczącymi szczególnych obszarów. Są to:

- Zachowania powiązane z kompetencjami sprzedażowymi
- Zachowania powiązane z kompetencjami przywódczymi

Interpretacje odpowiedzi udzielonych na te twierdzenia znajdują się w raporcie w części nazwanej Skale uzupełniające.

Uzyskane przez nią wyniki należy interpretować w znaczeniu ich relatywnej ważności lub wartości, jaką mają dla niej poszczególne motywatory i zachowania w porównaniu do innych prezentowanych motywatorów i zachowań. Przedstawiona interpretacja odzwierciedla bardziej relatywny opis jej preferencji niż ujmuje porównanie jej do innych osób.

Raport przedstawia opis tego, jak Jan Przykładowy postrzega siebie w momencie wypełniania kwestionariusza. Jej preferencje i zachowania mogą prawdopodobnie zmieniać się w czasie, zależą bowiem od pełnionej roli oraz innych okoliczności pojawiających się w życiu osobistym. Z tego względu po upływie więcej niż 12 miesięcy od wypełnienia kwestionariusza należy się zastanowić nad celowością wykorzystania prezentowanego w raporcie opisu. Jeżeli od momentu wypełnienia kwestionariusza miały miejsce zmiany w pełnionej roli lub wystąpiły istotne okoliczności w życiu osobistym należy zaprosić ją do ponownego wypełnienia kwestionariusza.

Należy zwrócić uwagę na fakt, iż kwestionariusz PAPI 3 nie służy do pomiaru zdolności czy kompetencji. Dostarcza on informacje dotyczące stylu pracy osoby wypełniającej kwestionariusz i efektów jego stosowania, nie obejmuje jednak informacji na temat efektywności w danym obszarze. Na poziom efektywności wpływają bowiem interakcje jej cech indywidualnych z innymi czynnikami, takimi jak wymagania stanowiska, czy kultura organizacji, w której pracuje.

Jeśli masz jakiegokolwiek pytania bądź wątpliwości dotyczące raportu, skontaktuj się z osobą, która Ci go przekazała lub inną przeszkoloną osobą, która jest certyfikowanym Użytkownikiem kwestionariusza PAPI 3 I Sales & Leadership.

Omówienie wyników kwestionariusza

Prezentowane poniżej omówienie wyników kwestionariusza wypełnionego przez Jan Przykładowy pogrupowane zostało w kilka obszarów dotyczących zachowań w pracy. Raport zawiera również sekcję zawierającą inne dodatkowe interpretacje, które mogą okazać się interesujące i uzupełniające.

Aktywność i dominacja

Ten obszar dotyczy preferencji, które przejawia Jan Przykładowy w zakresie oddziaływania na innych, wywierania wpływu oraz przejmowania kontroli. Pokazuje również jej podejście do osiągnięcia osobistych celów oraz ocenę własnych umiejętności kierowania i przewodzenia innym.

Jan Przykładowy opisuje siebie jako osobę o bardzo silnej potrzebie realizowania własnych celów lub ich przekraczania. Będzie współzawodniczyć z innymi, aby być najlepszą. Bardzo ważne jest dla niej, aby odnosić zwycięstwo, nawet wtedy, kiedy nie przynosi to żadnych biznesowych korzyści. Jest prawdopodobnie ambitna i silnie wewnętrznie zmotywowana do osiągnięcia zawodowych sukcesów.

Opisuje siebie jako osobę, która chętnie wpływa na innych i przejmuje kontrolę w niektórych sytuacjach. Jej odpowiedzi sugerują, że może niechętnie poddawać się kierownictwu innych i mniej chętnie współpracować w sytuacji, kiedy nie była zaangażowana w podejmowanie kluczowych decyzji. Może poszukiwać sytuacji dających możliwość przewodzenia innym.

Prezentuje pewne przekonanie, co do posiadanych umiejętności w zakresie przewodzenia innym. Być może nie poszukuje aktywnie ról związanych z kierowaniem innymi, ale chętnie się ich podejmie i będzie czuć się raczej komfortowo w tego typu sytuacjach. Nie postrzega siebie jako naturalnego lidera, ale w pewnych okolicznościach może podjąć się roli przywódcy i jej poszukiwać.

Do pewnego stopnia prezentuje potrzebę uznania i wyróżniania się. Na ogół czuje się komfortowo będąc w centrum zainteresowania innych, ale nie poszukuje aktywnie tego typu sytuacji. Jej wkład w dyskusje grupowe będzie się ograniczał głównie do tych obszarów, w których ma do zaoferowania swoją wiedzę, umiejętności i doświadczenie. Jej odpowiedzi sugerują, że będzie poszukiwała równowagi pomiędzy potrzebą uznania własnych zasług a docenieniem udziału innych osób.

Organizacja i struktura

Ten obszar omawia podejście, jakie Jan Przykładowy prezentuje odnośnie chęci posiadania wskazówek w pracy, jej preferencje dotyczące stosowania ustrukturyzowanego i nastawionego na szczegóły podejścia jak również potrzeby doglądania zadań aż do ich ukończenia.

Jan Przykładowy udzieliła odpowiedzi wskazujących, że raczej preferuje uporządkowane podejście, a osobiste zorganizowanie ma dla niej dość duże znaczenie. Prawdopodobnie będzie utrzymywała porządek w miejscu pracy, a jej zbiory dokumentów będą zorganizowane, co ułatwi jej szybkie i skuteczne odnajdywanie większości potrzebnych informacji. W niektórych sytuacjach mogą ją frustrować osoby o mniej zorganizowanym podejściu.

Jej odpowiedzi wskazują, że dokładnie planuje swoją pracę, nawet z dużym wyprzedzeniem. Zanim rozpocznie pracę nad projektem, prawdopodobnie poświęca czas na ocenę różnych podejść. Planując bierze pod uwagę różne okoliczności i tworzy plany alternatywne, jeśli jest to możliwe. Czasami może być postrzegana jako osoba mało elastyczna w zakresie raz stworzonych planów i prawdopodobnie nie lubi rozpoczynać realizacji zadań, jeśli miała niewystarczającą ilość czasu na zaplanowanie swojego podejścia.

Opisuje siebie jako osobę, która w małym stopniu zainteresowana jest dbałością o szczegóły. Może zwracać uwagę tylko na te detale, które są wyjątkowo ważne. Zadania wymagające szczegółowości chętnie pozostawi innym i nie będzie się w nie angażowała, co może oznaczać, że czasami nie zauważy ważnych błędów. Prawdopodobnie lepiej sprawdzi się w zadaniach o charakterze strategicznym lub wymagających szerszego spojrzenia.

Jej odpowiedzi sugerują, że realizując zadania zdecydowanie woli działać w oparciu o własną inicjatywę. Prawdopodobnie, będzie poszukiwała rozwiązań w sytuacjach, w których nie posiada jasnych wytycznych i wskazówek. Jeśli chodzi o reguły i zasady, będzie ich na ogół przestrzegała, ale może się zdarzyć, że niektóre zakwestionuje lub podejździe do nich elastycznie.

Do pewnego stopnia zależy jej, aby upewnić się, że zadania i projekty zostały doprowadzone do końca. Nie ma jednak potrzeby doglądać całości realizowanych zadań i przekazuje odpowiedzialność za dokończenie zadań innym, kiedy to uznaje to za stosowne. Nie sprawia jej także trudności pozostawienie niedokończonego projektu lub zadania, kiedy jest to wskazane z biznesowego punktu widzenia.

Woli na bieżąco organizować swoją pracę i planować z wyprzedzeniem, co oznacza, że będzie nadawała strukturę pracy swojej i innych. Jednocześnie, może sprawiać jej trudność praca w środowisku zdeorganizowanym, bez ustalonego planu, chyba, że ma możliwość wprowadzenia zmian i nadania działaniom struktury. Może czuć się niepewnie, kiedy mają miejsce nieoczekiwane zdarzenia lub plany ulegają zmianie.

Koncepcje i zmiany

Ten obszar koncentruje się na stylu myślenia i kreatywności oraz omawia sposób, w jaki Jan Przykładowy podchodzi do zmian i różnorodności.

Jan Przykładowy opisuje siebie jako osobę kreatywną, innowacyjną i myślącą często w sposób niestandardowy. Będzie sama tworzyła kreatywne rozwiązania jak i dostrzegała wartość nowych pomysłów proponowanych przez innych. Czasami może proponować wiele rozwiązań równocześnie. Prawdopodobnie chętnie angażuje się w dyskusje teoretyczne, ale tylko wtedy, gdy dostrzega ich powiązanie z aktualnie realizowanymi projektami lub zadaniami. Rozważając zagadnienia teoretyczne będzie się zastanawiać, co oznaczają w praktyce i jaki mają związek z bieżącymi zadaniami.

Jej odpowiedzi wskazują, że ma bardzo silną potrzebę zmian w pracy. Lubi różnorodność, poszukuje nowych wyzwań i będzie bardzo otwarta na nowe sposoby realizacji zadań. Jej silna potrzeba różnorodności może powodować, że z mniejszym zaangażowaniem będzie realizować zadania bardziej rutynowe. Prawdopodobnie szybko się nudzi i będzie poszukiwała zmian tylko z tego powodu, a nie dla uzyskania znaczącego postępu.

Lubi różnorodność, co sprawia, że jest otwarta na nowe pomysły i poszukuje alternatywnych, praktycznych podejść, nawet w sytuacjach, kiedy nie ma wyraźnej potrzeby zmiany. Może mieć to miejsce szczególnie wtedy, kiedy odczuwa znudzenie.

Relacje

Ten obszar skupia się na tym, w jaki sposób Jan Przykładowy podchodzi do sytuacji społecznych, zarówno w relacjach jeden na jeden jak i w relacjach w grupie.

Jan Przykładowy udzieliła odpowiedzi, które sugerują, że spędzanie czasu w pracy w towarzystwie innych nie jest dla niej szczególnie ważne. Woli raczej pracować indywidualnie niż w zespole. Inni mogą ją postrzegać jako osobę dość niezależną i polegającą na sobie. Prawdopodobnie w mniejszym stopniu ulegać będzie naciskom grupy.

Opisuje siebie jako osobę, która łatwo nawiązuje relacje. Generalnie postrzegana jest jako osoba przyjacielska, ale czasami może być bardziej zdystansowana, zwłaszcza kiedy ma dużo pracy. Jednocześnie, nie będzie aktywnie angażować się w sytuacje nieporozumień między kolegami. Możliwe, że takie sytuacje są dla niej mało komfortowe i woli nie brać w nich udziału lub po prostu nie dostrzega konfliktów. Ewentualnie może jest w stanie pracować w środowisku, w którym występują konflikty i mniej przejmuje się nieporozumieniami.

Jej odpowiedzi wskazują, że w relacjach ze współpracownikami woli zachowywać zawodowy dystans. Prawdopodobnie nie będzie się angażowała w problemy innych. Będzie podejmowała decyzje w oparciu o obiektywną logikę. Jeśli sytuacja tego wymaga przedstawi stanowczą ocenę lub decyzję, nie biorąc pod uwagę odczuć innych osób. Przez współpracowników może być odbierana jako osoba formalna, z którą trudno nawiązać bliższe relacje.

Postrzega siebie jako niezbyt szczególnie zorientowaną na pracę w zespole i prezentuje małą potrzebę budowania bliskich relacji z innymi w pracy. Prawdopodobnie będzie czuł asię dobrze realizując zadania wymagające pracy indywidualnej, która daje niewielkie możliwości rozwijania bliskich relacji z innymi. Jej niezależność może powodować, że czasami wydawać się może, że zwraca mniejszą uwagę na potrzeby zespołu.

Dynamika pracy

Ten obszar omawia podejście, jakie Jan Przykładowy stosuje odnośnie szybkości realizowania zadań i podejmowania decyzji, jej preferencje dotyczące chęci stawiania innym wyzwań oraz przekonywania ich do własnego punktu widzenia w otwarty i bezpośredni sposób.

Podejmując decyzje, Jan Przykładowy prawdopodobnie dąży do zachowania równowagi między szybkością a koniecznością rozważenia potencjalnych konsekwencji i możliwości. Kiedy jest to niezbędne, jest skłonna podjąć decyzje względnie szybko, ale kiedy czas na to pozwala, woli dokładnie rozważyć ważne decyzje. Jej odpowiedzi wskazują, że do pewnego stopnia jest pewna swoich umiejętności w zakresie podejmowania decyzji, ale woli nie podejmować niepotrzebnego ryzyka.

Opisuje siebie jako osobę, która pracuje w bardzo szybkim tempie. Prawdopodobnie ma wyjątkowo silne poczucie pilności realizowanych zadań i bardzo szybko odpowiada na zewnętrzne wymagania. Będzie pracowała szybciej niż większość współpracowników, działając aktywnie i z energią. Czasami jednak może być postrzegana jako osoba niecierpliwa i zbyt szybko podejmująca działanie. Prawdopodobnie będzie wyjątkowo dobrze radzić sobie w sytuacjach dużego obciążenia pracą.

Prawdopodobnie przedstawia swoje opinie i poglądy w sposób otwarty i bezpośredni. Prezentuje gotowość do stawiania czoła konfliktom, kiedy to niezbędne. Inni mogą ją postrzegać jako osobę szczerą i asertywną, ale takie podejście może denerwować i powodować, że pozostawi po sobie przykre wrażenie.

Opanowanie

Ten obszar opisuje stopień, w jakim Jan Przykładowy okazuje swoje emocje w pracy oraz omawia również jej podejście do panowania nad sobą w sytuacjach będących wyzwaniem lub problemowych.

Jan Przykładowy opisuje siebie jako osobę, która bardzo otwarcie wyraża swoje emocje w pracy. Niekiedy pozwala sobie na otwarte okazanie swojego zdenerwowania i frustracji i może być jej bardzo trudno ukryć swoje uczucia zwłaszcza w sytuacji, kiedy jest wzburzona lub niezadowolona. Chociaż niektóre osoby mogą czuć się wtedy niekomfortowo, to jednocześnie prawdopodobnie będą wiedzieć jak się wobec niej zachowywać i możliwe, że docenią jej przejrzystość w okazywaniu emocji.

Jej odpowiedzi sugerują, że prezentuje umiarkowanie optymistyczne podejście, co prawdopodobnie pomaga jej podnosić poziom energii w zespole oraz poszczególnych osób. Możliwe, że dąży do zachowania równowagi pomiędzy pozytywnym podejściem a realną oceną sytuacji. Prawdopodobnie niekiedy oczekuje, że sprawy dobrze się ułożą, ale w sytuacji, kiedy jest mniej przekonana do pomysłu, może prezentować mniej pozytywne nastawienie, co może wpływać na poziom energii w zespole lub u współpracowników. Prawdopodobnie prezentuje zrównoważone i realistyczne podejście w kwestii zadań do zrealizowania i celów, które mogą być osiągnięte.

Opisuje siebie jako osobę, która zdaje się nie przejmować sprawami, które już się wydarzyły lub na które nie ma wpływu. Sugeruje to, że prezentuje raczej spokojne podejście, przyczyniając się do kształtowania przyjemnego środowiska pracy. Jednocześnie przedstawia się jako osobę, która łatwo się obraża i rozpamiętuje negatywne komentarze ze strony innych. Prawdopodobnie jest wrażliwa i wszystko traktuje bardzo osobiście, co może powodować, że jest bardziej wyczulona na to, jakie wrażenie robi na innych.

Prawdopodobnie otwarcie okazuje swoje uczucia i emocje oraz łatwo obraża się, co może powodować, że będzie prezentować negatywne emocje, kiedy spotka się z otwartą krytyką jej osoby lub jej pracy.

Zaangażowanie

Ten obszar dotyczy podejścia do wspierania przełożonych i organizacji, w której pracuje oraz zaangażowania i motywacji, jakie Jan Przykładowy przejawia w pracy.

Jan Przykładowy udzieliła odpowiedzi, które sugerują, że będzie wspierała decyzje kierownictwa tylko wtedy, kiedy rzeczywiście się z nimi zgadza. Kiedy nie akceptuje decyzji zwierzchników, jest gotowa je zakwestionować. Jest bardzo prawdopodobne, że będzie ustalała własne standardy i cele, które nie zawsze będą zgodne z wyznaczonymi przez kierownictwo. Opisuje siebie jako kogoś, kto przywiązuje bardzo niewielką wagę do wewnętrznej polityki organizacji. Jest możliwe, że będzie mniej zaangażowana w sprawy organizacji niż inni i będzie działała raczej niezależnie, nie oczekując wsparcia od przełożonych czy też organizacji.

Opisuje siebie jako osobę, którą motywują i inspirują niektóre elementy wykonywanej obecnie pracy. Przejawia pewien entuzjazm wobec swojej pracy i odnajduje w niej pewną satysfakcję. Jednocześnie zależy jej na tym, by nie być bezustannie nadmiernie obciążoną pracą, co prawdopodobnie pozwala jej na utrzymanie odpowiedniej równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym.

Skale uzupełniające

W tej części prezentowane są interpretacje dodatkowych skal, na pytania których Jan Przykładowy udzieliła odpowiedzi wypełniając kwestionariusz PAPI 3 I Sales & Leadership.

Jej odpowiedzi wskazują, że czasami próbuje motywować i inspirować innych. Prawdopodobnie będzie wspierała innych w podejmowaniu wyzwań, kiedy uzna to za niezbędne, ale czasami woli, by inni sami zaangażowali swoją wewnętrzną motywację do realizacji zadań.

Prawdopodobnie zależy jej na zachowaniu równowagi pomiędzy czasem spędzonym na nawiązywaniu kontaktów a innymi aspektami pełnionej roli. Możliwe, że na ogół czuje się komfortowo nawiązując znajomość z nowymi osobami, ale może być to trudniejsze w przypadku osób, z którymi ma niewiele wspólnego. Generalnie będzie nawiązywać nowe kontakty, ale nie postrzeżę tego jako priorytet w zakresie pełnionej przez siebie na co dzień roli.

Jej odpowiedzi wskazują, że potrzebuje czasu, by podnieść się po porażce czy doświadczeniu trudności lub przeszkód w pracy. W związku z tym może poświęcać pewien czas na rozważenie przyczyn porażki i trudności oraz zastanawiać się nad zmianą swojego podejścia, aby zapobiec ich pojawieniu się w przyszłości.

Przedstawia siebie jako osobę, która dość wytrwale dąży do realizacji swoich celów. Do pewnego stopnia będzie wykorzystywać możliwości, ale nie kosztem uczuć innych i relacji innymi. Zamiast dążyć do realizacji własnych celów za wszelką cenę prawdopodobnie rozważy na ile przeszkody są realne do przezwyciężenia i wtedy zadecyduje czy uzasadnione jest kontynuowanie podejmowanych działań.

Interpretacje dodatkowe

W tej części raportu prezentowane są dodatkowe interpretacje, które mogą być interesujące i uzupełniające. Są to interpretacje utworzone na podstawie analizy kombinacji wyników uzyskanych przez Jan Przykładowy.

Jej potrzeba zmian połączona z szybkim tempem pracy może oznaczać, że będzie okazywać zniecierpliwienie lub zdenerwowanie, szczególnie, kiedy zadania lub dyskusje przebiegają zbyt powoli i lub nie są podejmowane wyraźne działania.

Prawdopodobnie często poszukuje nowych i ciekawych wyzwań w pracy, które pozwolą na odnoszenia sukcesów jak i na rozwój nowych umiejętności. Gdy poszukuje nowych wyzwań, może czasem zmieniać obrany dotąd kierunek lub dotychczasowe podejście.

Czasem może uznawać swoje własne cele związane z osiąganymi przez nią sukcesami za ważniejsze od celów samej organizacji, sprawiając tym samym wrażenie, że pracuje według własnych założeń.

Prawdopodobnie bardziej ceni sobie szybkość realizacji zadania niż zwracanie uwagi na to, aby każdy szczegół był poprawny. Może, co prawda szybko pracować, ale powinna również upewnić się, że istotne szczegóły są poprawne.