

# Raport z badania Zestawem Testów Kompetencji Podstawowych

Darek Zieliński  
11-11-2013

## Wprowadzenie

Test, który wypełniłeś/aś, pozwala na sprawdzenie, czy wiesz jakie zachowania są skuteczne w sytuacjach wymagających badanych kompetencji. Wyniki, które otrzymałeś/aś, dotyczą pojedynczych kompetencji. Jednakże każde zadanie, które wykonujesz wymaga jednoczesnego wykorzystania kilku kompetencji. Jeżeli uzyskałeś/aś niskie wyniki w jednej kompetencji nie oznacza to, że nie poradzisz sobie z wykonaniem zadania, które jej wymaga. Aby zrealizować to zadanie możesz wykorzystać kompetencje, w których uzyskałeś/aś wysokie wyniki. Na przykład osoby, które posiadają niski poziom kompetencji „myślenie analityczne” mogą poradzić sobie z analizą danych wykorzystując swoje mocne strony w zakresie kompetencji „komunikatywność” lub/i „koncentracja na zadaniu”. Dzięki informacjom zawartych w tym raporcie możesz poznać swoje mocne i słabe strony oraz określić kierunki rozwoju swojej kariery.

## Wyniki

### TEST KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH

Kompetencja	Wynik w tekście	Poziom rozwoju kompetencji
Wywieranie wpływu	68	dobry
Współdziałanie	72	dobry
Komunikatywność	78	dobry

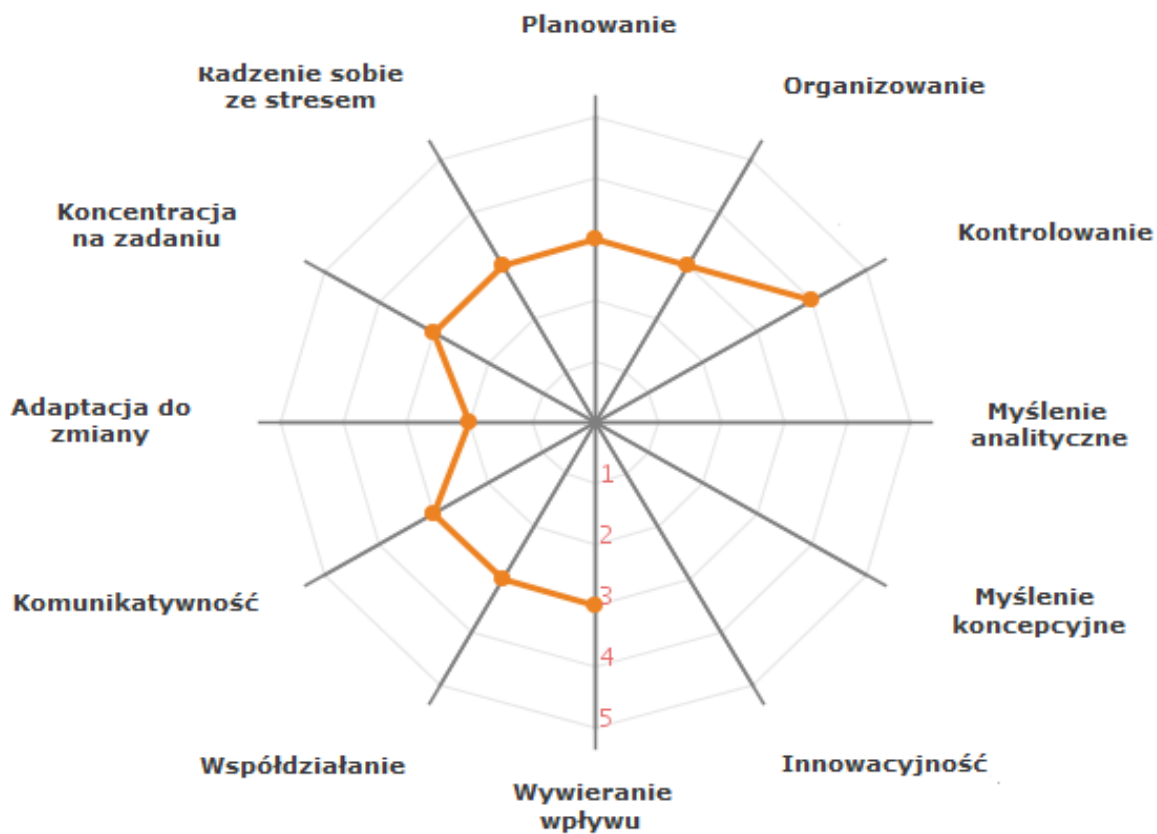
### TEST KOMPETENCJI OSOBISTYCH

Kompetencja	Wynik w tekście	Poziom rozwoju kompetencji
Adaptacja do zmiany	67	podstawowy
Koncentracja na zadaniu	72	dobry
Radzenie sobie ze stresem	73	dobry

TEST KOMPETENCJI ORGANIZACYJNYCH

Kompetencja	Wynik w teście	Poziom rozwoju kompetencji
Planowanie	67	dobry
Organizowanie	71	dobry
Kontrolowanie	78	zaawansowany

**Profil kompetencyjny**



**Opis**

Wyniki uzyskane w teście kompetencji społecznych pozwalają wnioskować, że gdy przekonujesz innych do swojego stanowiska (do rozwiązań, które dobrze znasz), prezentujesz odpowiednie dowody popierające swoją wypowiedź. Prawdopodobnie jednak musisz przygotować się do tego, dokładnie zapoznając się z tematem i konsultując prezentowane rozwiązanie z innymi osobami. Gdy nie zgadzasz się z czymś stanowiskiem, które jest wyraźnie inne niż twoje, nie ulegasz presji i próbom wywierania wpływu. Jednak nie zawsze otwarcie mówisz, że zauważasz próby wywierania na tobie presji. Twoja wiedza z zakresu kompetencji społecznych może sugerować, że gdy przekonujesz innych do prezentowanego stanowiska, podkreślasz wyraźne korzyści i to, co jest ważne z punktu

widzenia rozmówców. Możesz mieć jednak trudności w dostosowaniu sposobu wywierania wpływu do danej osoby lub sytuacji. Uzyskane przez ciebie wyniki pozwalają sugerować także, że gdy wypowiadasz się na tematy, które doskonale znasz, sprawiasz wrażenie osoby godnej zaufania i dobrze orientującej się w danej dziedzinie. Jednakże w przypadku trudnych pytań lub nieznanymi zagadnieniami możesz wpadać w zakłopotanie. Podczas rozmów i dyskusji ze współpracownikami na podobnym stanowisku możesz mieć tendencję do zabierania głosu, dzielenia się swoimi opiniami i prezentowania swoich pomysłów, przekonując do nich pozostałe osoby. Jednak gdy rozmawiasz z osobami na wyższym stanowisku, prawdopodobnie nie prezentujesz swojego stanowiska tak długo, aż cie o to zapytają.

Twoja wiedza z zakresu kompetencji społecznych może sugerować, że włączasz się we wspólne działania zespołu. Uczestniczysz we wspólnym opracowaniu sposobu i kierunku pracy oraz wykonywaniu zaplanowanych czynności. Jednakże w przypadku, gdy praca grupy nie jest dokładnie zaplanowana, możesz brać udział głównie w czynnościach, które możesz wykonywać samodzielnie, ale które są zgodne z celem grupy. Bierzesz pod uwagę w swoim działaniu opinie innych. Jest zainteresowany/a zdaniem innych osób, choć w przypadku, gdy jest ono inne niż twoje, najczęściej może pozostać przy swoim stanowisku. Dopiero w sytuacji, gdy za danym rozwiązaniem opowiada się większość grupy, akceptujesz dany pomysł. Gdy ktoś poprosi cię o pomoc, udzielasz jej – nawet gdy wiąże się to z odłożeniem na jakiś czas własnych zajęć. Jednak zdarza ci się mówić, że pomożesz, o ile nie będzie to kolidowało z realizacją własnych, pilnych celów. Z kolei, gdy sam/a osoba masz problem z wykonaniem zadania, prawdopodobnie otwarcie prosisz o pomoc, ale tylko te osoby, które dobrze znasz. W przypadku osób, które mało znasz lub osób na wyższym stanowisku, nieśmiało prosisz o pomoc. Na podstawie twoich wyników można sugerować, że jesteś za rozwiązaniami zgodnymi z interesem zarówno własnym jak i grupy. W wyjątkowo ważnych dla zespołu sprawach (np. mających wpływ na powodzenie całości prac) możesz rezygnować z możliwości uzyskania korzyści dla siebie. W towarzystwie dopiero co poznanych osób chętnie przedstawiasz się i aktywnie uczestniczysz w rozmowach – zadajesz pytania, prezentujesz swoje opinie, odpowiadasz na pytania. Inicjujesz kontakty z nowymi osobami, o ile coś cię z nimi łączy (np. wspólne zainteresowania, cel, podobieństwo) – wówczas rozpoczynasz rozmowy, proponujesz dalszy kontakt. Masz prawdopodobnie pozytywne nastawienie do innych osób, odnosisz się do nich z sympatią. Odnosisz się z szacunkiem do ich opinii, poglądów i cech charakteru, a na temat osób dopiero co poznanych, mówisz bez uprzedzeń. Natomiast wobec nieprzychylnych i niechętnych sobie ludzi możesz zachowywać dystans i wypowiadać się o nich negatywnie, czasami również, gdy nie ma podstaw do takiego zachowania. Utrzymujesz stały kontakt z osobami, które darzą cię sympatią lub z którymi pozostajesz w zależności służbowej. Umawiasz się i rozpoczynasz z nimi rozmowy, inicjujesz spotkania i wspólne przedsięwzięcia. Może zdarzać się jednak, że zapominasz o osobach, o ile same się tobie nie przypominą i nie zaproponują jakiegoś kontaktu.

Na podstawie wyników w teście kompetencji społecznych można sugerować, że gdy mówisz na tematy proste i dobrze ci znane, to wypowiadasz się jasno i precyzyjnie. W przystępny sposób udzielasz wskazówek i tłumaczysz zagadnienia, którymi się zajmujesz na co dzień. Twoje wypowiedzi są prawdopodobnie poprawne pod względem stylistycznym i gramatycznym. Jednak w przypadku bardziej złożonych zagadnień lub stresujących sytuacji możesz czasami popełniać mniej rażące błędy gramatyczne. Gdy rozmawiasz z innymi, to dostosowujesz zarówno treść jak i formę przekazu do odbiorców oraz uwzględniasz ich potrzeby i charakterystykę. Czasami jednak, gdy jakiś temat jest dla ciebie ważny, skupiasz się na tym, co cię interesuje – możesz wtedy nie brać pod uwagę potrzeb odbiorców i sytuacji, w jakiej się znajdują (np. za długo opowiadasz o czymś, co może nie interesować innych i na dodatek rozmowa toczy się podczas krótkiej przerwy). Przekazując jakieś informacje, wykorzystujesz kilka sposobów komunikacji jednocześnie. To co mówisz, prawdopodobnie często wzmacniasz mową ciała (gestykulacją). Jedyne w przypadku trudnych, stresujących sytuacji możesz nie łączyć różnych sposobów komunikacji i skupiasz się na jednym, np. na przekazie ustnym. Sprawdzasz, jak twoje wypowiedzi zostały zrozumiane przez rozmówców, bezpośrednio pytając, czy zrozumieli, oraz prosząc o wspólne podsumowania. Rozmawiając z innymi, często zachęcasz do pytań i prosisz o wyjaśnienie, gdy coś jest niejasne. Zdarzać się jednak może, że gdy jakiś temat jest dla ciebie prosty, to zapominasz upewnić się, czy jesteś odpowiednio rozumiany/a. Prawdopodobnie z zainteresowaniem słuchasz tego, co inni mają do powiedzenia, szczególnie gdy się z tym zgadzasz lub gdy prezentowane są nowe i ciekawe zagadnienia. W sytuacjach takich okazujesz zrozumienie, przytakujesz i zadajesz pytania. W przypadku długich, mało cię interesujących lub niezgodnych z twoimi opiniami wypowiedzi tracisz zainteresowanie. Okazywać to możesz tracąc kontakt wzrokowy

lub też zajmując się czymś innym. Gdy czegoś nie rozumiesz podczas rozmowy, to prosisz o powtórzenie, albo wyjaśnienie części wypowiedzi. W sytuacjach dla siebie istotnych dodatkowo starasz się powtórzyć i upewnić się, czy dobrze zrozumiałeś/aś. Czasami jednak możesz z góry zakładać, że wszystko jest dla Ciebie jasne i nie sprawdzasz tego. Swoimi wypowiedziami prawdopodobnie wzbudzasz zainteresowanie innych. Jednak gdy grupa jest bardzo różnorodna albo mówi na mniej ciekawe tematy, możesz mieć problemy z utrzymaniem zainteresowania osób Cię słuchających.

Wyniki uzyskane w teście kompetencji osobistych wskazują, że w zmieniających się warunkach wykonywania zadań robisz coś, co pozwala Ci się dostosować do nowej sytuacji wtedy, gdy ktoś ją ukierunkuje. W przypadku braku wskazówek najczęściej wybierasz znane, choć niekoniecznie adekwatne metody pracy. Gdy inni przekazują Ci informacje na temat zmian, które Cię dotyczą, wykazujesz nimi zainteresowanie. Jednak pytania, które zadajesz w takiej sytuacji, dotyczą głównie tego, jakie konsekwencje dla Ciebie pociągną za sobą wprowadzane zmiany. Prawdopodobnie włączasz się w działania mające na celu wdrożenie planowanych zmian wtedy, gdy przełożony lub współpracownicy przekonują Cię do tego. Często jednak jesteś nieufny/a wobec nowych rozwiązań, co pociąga za sobą Twoje mniejsze zaangażowanie. Gdy wypowiadasz się na temat zmian, to podkreślasz zarówno pozytywne jak i negatywne aspekty, choć bardziej koncentrujesz się na tych drugich. Nie zawsze zauważasz korzyści płynące z nowych rozwiązań – zgadzasz się na nie, jeżeli ktoś inny zacznie Cię do tego przekonywać. W przypadku zmieniających się warunków wykonywania pracy potrzebujesz dużo czasu na podjęcie odpowiednich działań, czy opracowanie nowych pomysłów. Zmiany powodować mogą u Ciebie widoczny spadek sprawności wykonywanych zadań

Na podstawie wyników uzyskanych w teście kompetencji osobistych można wnioskować, że w przypadku presji czasu mobilizujesz się i przyspieszasz tempo pracy, nie odwołasz (jeżeli nie jest to konieczne) podjęcia decyzji i konkretnych działań. Jedynie w sytuacji braku potrzebnych danych lub zasobów możesz nie nadążać z dostosowaniem prac do krótszych terminów. Gdy realizujesz zadania, to podejmujesz różne działania ukierunkowane na osiągnięcie wyznaczonych celów (ustalasz przebieg działań, pozyskujesz zasoby, wykonujesz zaplanowane czynności). W przypadku trudności sam poszukujesz rozwiązań, a niekiedy szukasz pomocy innych. Twoja wiedza z zakresu kompetencji osobistych wskazywać może również, że wobec poważnych problemów, które istotnie wpływają na szansę osiągnięcia sukcesu, potrzebujesz zapewnień i motywacji ze strony innych, aby utrzymać zaangażowanie. Gdy realizujesz zadania, prawdopodobnie wybierasz takie działania, które sprzyjają osiągnięciu celów i rezygnujesz z działań rozpraszających lub mniej istotnych z punktu widzenia rezultatu, do którego dążysz. Możesz mieć jednak trudności w jednoczesnym koncentrowaniu się na dwóch równie ważnych priorytetach (np. ilość, jakość, koszt, szybkość). Najczęściej wówczas rezygnujesz z któregoś z nich. Twoje wyniki pozwalają sugerować również, że konsekwentnie dążysz do tego, aby uzyskać efekty swojej pracy zgodne z przyjętymi założeniami i ustaleniami. Przeważnie nie zgadzasz się na kompromisy typu: szybszy koniec pracy za cenę gorszych efektów. Ulegasz prawdopodobnie dopiero presji związanej z wyraźnym zmęczeniem lub pojawieniem się innych, równie ważnych zadań.

Wyniki uzyskane w teście kompetencji osobistych mogą wskazywać, że przeważnie zachowujesz spokój i opanowanie w sytuacjach, którym towarzyszy presja i inne trudności. W wyjątkowo trudnych i stresujących sytuacjach możesz potrzebować czasu i refleksji, aby opanować negatywne emocje. W przypadku presji czy nieprzewidzianych trudności, koncentrujesz się na zadaniu i na rozwiązywaniu problemów. Gdy pojawią się trudności, z którymi zetknąłś/aś się już wcześniej, utrzymujesz kontrolę nad trudną sytuacją i podejmuje odpowiednie działania. Jednak napotykając na nowe trudności możesz nadal potrzebować wsparcia innych osób. W sytuacji, która powoduje napięcie emocjonalne, prawdopodobnie znajdujesz sposób, aby ochłonić i odpocząć, np. proponując przerwę, czy też jakąś próbę zdystansowania się od źródła stresu. W przypadku, gdy masz więcej czasu, możesz wybierać bardziej czasochłonne sposoby redukcji napięcia. Twoja wiedza z zakresu kompetencji osobistych wskazywać może również, że nie przenosisz reakcji związanych z sytuacjami stresowymi na inne zadania, czy też obszary życia. Koncentrujesz się i zajmujesz różnymi sprawami, mimo istnienia ważnych problemów w jednej z dziedzin życia. Możesz mieć jednak trudność w całkowitym dystansowaniu się, co może przejawiać się m.in. w ciągłym myśleniu o problemach, mimo zajmowania się innymi sprawami.

Wyniki uzyskane w teście kompetencji organizacyjnych wskazują, że cele działań a także dokładne wskaźniki realizacji podejmujesz na podstawie podstawowych wytycznych i prezentujesz innym, po czym można poznać, że cel zostanie osiągnięty. Możesz natomiast mało precyzyjnie określać cele cząstkowe. Gdy planujesz przebieg działań, to trafnie określasz ich wagę oraz pilność i uwzględniasz to w ustaleniu ich kolejności. W przypadku kilku zadań o wysokim priorytecie możesz mieć trudność w ustaleniu hierarchii ważności działań i popełniasz w tym zakresie błędy. Przed podjęciem prac wykonawczych związanych z zadaniem, możesz opracowywać pomysły, rozwiązania oraz kierunki działania. Prawdopodobnie nie zawsze jednak oceniasz pomysły dotyczące sposobu wykonania. Szczególnie w zadaniach wykonywanych pod presją czasu często decydujesz się na pierwsze pozytywne koncepcje. Rozpoczynając prace nad zadaniem prawdopodobnie określasz ramy czasowe, etapy realizowanych zadań oraz ich kolejność. Tworząc harmonogramy złożonych i długofalowych przedsięwzięć możesz mieć trudności z precyzyjnym wyodrębnieniem wszystkich koniecznych działań i zależności czasowych między nimi. Przed przystąpieniem do wykonania zadania trafnie szacujesz zasoby materialne i narzędziowe, niezbędne do osiągnięcia wyznaczonych efektów. Tworząc plany złożonych i długofalowych przedsięwzięć możesz mieć jednak trudności w realnym oszacowaniu czasu trwania poszczególnych etapów, a także potrzeb w zakresie ilości i poziomu zaangażowania pracowników.

Na podstawie wyników uzyskanych w teście kompetencji organizacyjnych można wnioskować, że po otrzymaniu wytycznych podejmujesz konkretne działania, aby osiągnąć oczekiwane rezultaty. Niekiedy jednak, w przypadku nowych lub złożonych zadań, potrzebować możesz konsultacji w wyborze odpowiednich zadań. Podejmujesz zadania, których efekty są potrzebne do działań już rozpoczętych tak, aby wszystkie działania były wykonywane w kolejności uwzględniającej powiązania przyczynowo-skutkowe. Niekiedy jednak możesz odkładać w czasie czynności (np. z powodu ich trudności, czy małej atrakcyjności), które powinny być wykonywane natychmiast. Często wykonujesz jednocześnie kilka typowych zadań (dobrze znanych, powtarzalnych, o standardowym poziomie trudności). W sytuacjach, gdy realizowane są zadania złożone i trudne, możesz zaniedbywać niektóre czynności (zapominasz bądź ignorujesz kluczowe elementy, czy wykonujesz ważną czynności w nieodpowiednim czasie). Przed przystąpieniem do poszczególnych etapów zadań dostarczasz prawdopodobnie niezbędne zasoby w odpowiednich ilościach i w odpowiednim czasie. Zdarzać się może natomiast, że w trakcie realizacji zadań nie wykorzystujesz wszystkich dostępnych zasobów lub wykorzystujesz je nieefektywnie (np. niepotrzebnie tracisz czas, materiały czy finanse). Sugerować można również, że masz trudności w zapewnianiu zasobów, gdy gwałtownie zmieniają się warunki lub zasoby są trudnodostępne. Prawdopodobnie podejmujesz działania naprawcze, gdy pojawiają się rozbieżności pomiędzy uzyskiwanymi a zakładanymi efektami. Jednak w sytuacji realizowania skomplikowanych działań (złożonych, nowych, nie wykonywanych w przeszłości) możesz mieć trudności w podejmowaniu adekwatnych działań korygujących. W tym celu często potrzebujesz wsparcia i naprowadzenia innych osób.

Wyniki uzyskane w teście kompetencji organizacyjnych mogą wskazywać, że przed przystąpieniem do zadania precyzyjnie określasz momenty i aspekty prac, które będą podlegały kontroli pod względem zgodności założonych efektów z uzyskanymi rezultatami. Nawet w przypadku złożonych i długotrwałych przedsięwzięć prawdopodobnie dokładnie wyznaczasz punkty kontrolne. Nawet w przypadku złożonych sytuacji (np. gdy efekty pracy mają charakter jakościowy, są trudno mierzalne lub gdy na efekty pracy składa się wiele niezależnych działań i czynników) określasz odpowiednie sposoby kontroli podejmowanych działań. Prawdopodobnie precyzyjnie określasz, kto i jak będzie sprawdzał, czy prace przebiegają zgodnie z planami. Nawet w przypadku wykonywania złożonych i nowych zadań dokładnie monitorujesz przebieg prac i kontrolujesz, aby zadania były wykonywane zgodnie z planem. Nawet jeżeli zadania są długofalowe i nie wymagają interwencji w przypadku chwilowych opóźnień, najprawdopodobniej weryfikujesz przebieg działań, na bieżąco dostosowujesz tempo działań oraz podejmujesz konkretne działania monitorujące na każdym etapie prac.