



Profil Blokad Liderkich©

Ewa Przykładowa

18/02/2022

Profil Blokad Liderkich©

Prawdopodobnie unika konsultacji i korzysta z własnego osądu. Osoba samowystarczalna, o niewielkiej potrzebie wsparcia lub zachęty ze strony innych. Może stawiać opór wobec bycia kierowaną lub ściśle nadzorowaną.



Osoba zależna od wsparcia i zachęty grupy. Mniej chętna do podejmowania decyzji bez udziału innych. Może brakować jej własnego zdania lub pewności co do swoich poglądów.

Osoba wytrwała i niewzruszona krytyką ze strony innych. Odporna na stres i trudne sytuacje, w obliczu niepowodzeń przyjmująca bardziej optymistyczne podejście.



Osoba wrażliwa na krytykę, pesymistyczna, której trudno jest podnieść się po niepowodzeniu. Może być nieufna wobec innych.

Osoba lubiąca budować relacje z innymi, komunikować się otwarcie i dzielić się swoimi odczuciami. Zwykle korzysta ze wsparcia innych i polega na nich podejmując decyzje.



Osoba działająca niezależnie od innych, raczej nie szuka wsparcia w trudnych sytuacjach, w zamian koncentrując się na własnych działaniach. Zwykle nie dzieli się z innymi swoimi odczuciami ani nie szuka porady u innych.

Osoba tolerancyjna i troskliwa, aczkolwiek może wydawać się zbyt pasywna i podążająca za zasadami. Może brakować jej asertywności i może być zbyt wrażliwa na krytykę ze strony innych.



Osoba wytrwała i asertywna w dążeniu do swoich celów, gotowa łamać zasady na rzecz doprowadzania spraw do końca. Dążąc do pokonywania przeszkód i próbując osiągać wyniki, może w ograniczonym stopniu brać pod uwagę uczucia innych osób.

Osoba konserwatywna i konsekwentna, zwykle zgadzająca się z większością opinii i konwencjonalnymi metodami.



Osoba koncentrująca się na poszukiwaniu nowych podejść do problemów, które mogą nie mieć uzasadnienia w praktyce. Szuka nietypowych i kreatywnych rozwiązań, ale może nie testować ich pod kątem danych lub opinii innych osób.

Osoba spokojna i opanowana nawet w emocjonalnie nasyconych sytuacjach, być może do tego stopnia, że może sprawiać wrażenie kogoś, komu brakuje pasji. Prawdopodobnie wiarygodna pod względem dotrzymywania obietnic.



Osoba pobudliwa, zmienna i niekonsekwentna, z tendencją do emocjonalnego reagowania na pojawiające się zdarzenia. Może zachowywać się wspierająco, gdy wszystko idzie dobrze, ale stawać się zdystansowana i konfrontacyjna, gdy czuje, że znajduje się pod presją.

Osoba skromna, cicha i powściągliwa. Może czuć się niekomfortowo w sytuacjach społecznych i tracić pewność siebie, gdy trzeba stanąć przed szeregiem, by zostać wysłuchanym.



Osoba, która oczekuje docenienia ze strony innych i lubi być w centrum uwagi. Pragnie wyróżnić się w grupie i prowadzić spotkania. Ma silną potrzebę bycia wysłuchaną i może zareagować negatywnie w sytuacji, gdy jej wkład nie zostanie wysoce doceniony.

Osoba nieprzechwalająca się i powściągliwa, brakuje jej pewności siebie i unika bycia oczkiem w głowie. Zazwyczaj niechętnie podejmuje ryzyko i czuje się niekomfortowo negocjując z innymi.



Osoba odważna, asertywna i pewna siebie, skłonna podejmować ryzyko. Wysoko ceni swój status, promuje własne osiągnięcia i domaga się uznania. Aby osiągnąć to, czego chce, może prezentować nadmiernie pozytywny obraz siebie.

Profil Blokad Liderkich c.d.©

Osoba, która, aby znaleźć wyjście z sytuacji, zwykle polega na poglądach innych osób. Czasami tak elastyczna, że może się wydawać, że sama nie posiada własnych jednoznacznych poglądów.



Osoba spontaniczna w podejściu, może ulegać znużeniu szczegółami i stosowaniem się do terminów, wykazując tendencję do przekazywania tego typu zadań innym. Brak zdyscyplinowania może skutkować niedbałością i nierzetelnością.



Osoba, z którą łatwo się porozumieć, wykazująca tendencję do bycia podatną na pojawiające się zmiany. Może wydawać się, że raczej płynie z prądem niż przeciwstawia się w obliczu zmiany, z którą się nie zgadza.



Osoba, która podejmuje działanie, zanim inni, a nawet ona sama, jest wystarczająco do tego przygotowana. Podejmuje ryzyko bez pełnej oceny problemu lub potencjalnych konsekwencji swoich działań.



Osoba starająca się wywiązywać z zobowiązań podjętych wobec innych i czerpiąca przyjemność z działania w zdyscyplinowanym środowisku pracy, gdzie ma wiele do zrobienia. Skoncentrowana, zdeteminowana, z tendencją do ignorowania zakłóceń.



Osoba przyjmująca przyjazne i pojednawcze podejście. Jest mało prawdopodobne, by w pracy wywierała na innych presję, gdyż wykazuje wrażliwość na potrzeby innych i unika narzucania im swoich poglądów i terminów.



Osoba, która w wielu kwestiach ma zdecydowaną opinię i zwykle wykazuje się nieelastycznością stając w obliczu informacji, które nie są zgodne z jej poglądami. Może ignorować głosy, które nie zgadzają się z jej perspektywą.

Osoba koncentrująca się na organizowaniu zadań i dopracowywaniu szczegółów, niemniej jednak może ustanawiać nieadekwatnie wysokie standardy dla siebie i innych, ryzykując mikrozarządzanie działaniami pozostałych osób.

Osoba zwykle niezachwiana w swoich opiniach, ale ryzykującą nieustannie podążanie jedną ścieżką zamiast zmiany kursu, jeśli sytuacja tego wymaga. Może być mało otwarta na poglądy innych osób.

Osoba ostrożna w obliczu zmieniających się okoliczności, przed podjęciem działania woli dokładnie przyjrzeć się wszystkim możliwościom. Unika ryzyka i powoli wprowadza zmiany, chyba że ma pełne wsparcie ze strony innych osób ze swojego otoczenia.

Osoba preferującą środowisko pozbawione presji oraz unikającą sytuacji, w których w ustalonych terminach musi realizować zadania dla innych. Może się wycofywać, kiedy jest zmuszana wykazywać się pilnością działania.

Osoba pełna energii, konkurująca i realizująca działania z wielką intensywnością i pasją. Wykazuje nieustającą energię, ale może zbyt mocno poganiać innych, nie zdając sobie sprawy z potrzeby realistycznego i zdrowego tempa pracy.

Zależność

Wysoki wynik na tej skali sugeruje, że osoba ta jest nadmiernie skupiona na zadowalaniu innych, szczególnie jeśli są to jej przełożeni. Osoby takie są w dużym stopniu zależne od wskazówek i może wydawać się, że brakuje im wpływu i własnego punktu widzenia. I na odwrót, oznacza to również, że będą pełne szacunku, posłuszne i otwarte na opinie innych osób wokół. Najprawdopodobniej będą pracować najlepiej, gdy otrzymają dużo wsparcia i zachęty od innych.

Nieufność

Osobom o wysokich wynikach grozi ryzyko zablokowania kariery z powodu nadwrażliwości, zarówno pod względem tego, jak widzą je inni, jak i radzenia sobie w stresujących sytuacjach. Mogą być podejrzliwe i czasem zbyt szybko wątpić w intencje innych ludzi. Czasami uważane za przewrażliwione, są bardzo wyczułone na krytykę, niezależnie od tego, czy jest ona zamierzona czy nie i może minąć dużo czasu, zanim wybaczą komuś złe traktowanie. Osobom tym trudno jest zachować optymizm w trudnych czasach, wykazując tendencję do otwartego wyrażania swoich uczuć i rozmyślania o takich chwilach długo po wydarzeniu.

Zdystansowanie

Odpowiedzi udzielone przez tę osobę sugerują, że jest ona najbardziej szczęśliwa, kiedy jest zaangażowana w grupowe działania zespołowe. Osoby takie czują się komfortowo komunikując się z innymi i nawiązując kontakt z ludźmi, których nie znają. Lubią angażować innych w podejmowanie ważnych decyzji, dzielenie się własnymi uczuciami i szukanie wsparcia od kolegów. Mogą osiągać gorsze wyniki lub okazywać niezadowolenie, jeśli ich praca zmusza je do przebywania długo w osamotnieniu.

Merkantylizm

Niski wynik na tej skali sugeruje, że osoba ta jest ustępliwa, zgodna i dlatego może brakować jej "silnego" charakteru, szczególnie w stosunku do tych osób, które z natury są bardziej dominujące. Prawdopodobnie osoby takie będą w sposób pasywny przestrzegać zasad i konwencji oraz mogą być zbyt tolerancyjne wobec słabości innych osób w sytuacji, gdy trzeba wykonać pracę.

Ekscentryczność

Osoby te są wysoce analityczne, wolą wykorzystywać dostępne dane do oceny i rozwiązywania problemów ponad to, co intuicyjnie „wydaje się właściwe”. Zwykle stosują się do zasad, konwencji i opinii większości. Rozważne i taktyczne, prawdopodobnie będą realistami, choć osoby o niekonwencjonalnym podejściu mogą uznać je za pozbawione odwagi lub wizji potrzebnych do stawiania czoła problemom wymagającym bardziej kreatywnych rozwiązań.

Nieprzewidywalność

Wysokie wyniki na tej skali sugerują, że osoba ta może być zmienna i niekonsekwentna. Może objawiać się to zarówno w postaci reakcji pozytywnych, jak i negatywnych, przez co może to być trudne do przewidzenia. Osoby takie mogą łatwo się irytować lub wykazywać krótkotrwałą, pozytywną energię w stosunku do różnych rzeczy, która zanika równie szybko, jak się pojawia. Zwykle są chaotyczne i łatwo się rozpraszają, co bardziej zorganizowanym osobom może utrudniać pracę.

Dramatyczność

Osoba ta raczej nie chce być w centrum uwagi i cieszy się, że jest częścią grupy, a nie jej przewodni. Takie osoby prawdopodobnie są dość ciche i powściągliwe w pracy, uważając taką postawę za profesjonalną. Jest mało prawdopodobne, że będą wychodziły przed szereg, aby być wysłuchanymi i jeśli jest to wymagane w ich roli, mogą potrzebować wsparcia w tym zakresie.

Arogancja

Sposób, w jaki osoba ta udzieliła odpowiedzi w kwestionariuszu, sugeruje, że jest ona zazwyczaj osobą, która się nie przechwala i może brakować jej pewności siebie. Osoby takie mogą wyolbrzymiać swoje niedociągnięcia i tym samym zmniejszać zaufanie innych do swoich umiejętności. Inne osoby mogą postrzegać je jako pozbawione determinacji lub nieco pesymistyczne.

Kategoryczność

Mając mniejszą wiarę w swoją zdolność do analizowania problemów i opracowywania odpowiednich rozwiązań, osoby takie prawdopodobnie będą potrzebować wsparcia członków zespołu, aby podjąć takie działania. Może wydawać się, że w przypadku złożonych problemów mają niejasne poglądy i mniej pewności siebie. Zwykle słuchają opinii innych i mają elastyczne podejście do pracy, angażując inne osoby w dawanie wsparcia i pewności, że znajdą możliwie najlepsze rozwiązanie.

Mikrozarządzanie

Osoba ta wykazuje skłonność do bycia prawdziwym perfekcjonistą. Niezwykle sumienna, prawdopodobnie spędza dużo czasu na planowaniu i sprawdzaniu szczegółów, może też być postrzegana jako zbyt wybredna i skrupulatna. Osoby takie przestrzegają zasad i wskazówek w każdym szczególe i oczekują, że inni będą robić to samo. W związku z tym mogą mikrozarządzać członkami swojego zespołu, szczególnie jeśli osoby te nie podzielają takiej samej potrzeby koncentracji na szczegółach. Mogą spędzać zbyt dużo czasu na sprawdzaniu pracy innych, co może prowadzić do przeciążenia pracą lub braku zaufania ze strony zespołu.

Zawziętość

Średnie wyniki na tej skali prawdopodobnie nie oznaczają ryzyka zablokowania kariery w tym obszarze. Osoby takie będą prawdopodobnie dość elastyczne, gdy okoliczności zmienią kierunek działania i zgodne, gdy zostaną poproszone o dodatkowy wysiłek lub wkład.

Niedecyzyjność

Ostrożne i unikające ryzyka podejście tej osoby może skutkować odkładaniem spraw na później. Takie osoby prawdopodobnie spędzają dużo czasu na sprawdzaniu tego, co przez wiele innych osób uważane jest za właściwy krok naprzód oraz na ocenie zalet i wad danego podejścia. Tak wiele ocen prowadzi do niezdecydowania i prawdopodobnie takim osobom jest trudniej niż większości innych posuwać się naprzód. W rezultacie mogą one nie podejmować działania, chyba że mają pełne wsparcie od osób wokół.

Niedzyscyplinowanie

Osoba ta raczej przyjmuje zrelaksowane i spokojne podejście do pracy, działając w stałym, niespiesznym i ostrożnym tempie. Zbyt wiele rzeczy do zrobienia prawdopodobnie powoduje stres i może powodować, że osoby o takim profilu obciążą pracą i obowiązkami innych. Często wykazują tolerancję wobec błędów lub opóźnień w terminach, zarówno w stosunku do siebie, jak i do innych. Jeśli pełnią funkcję kierowniczą, mogą prawdziwie wierzyć, że zespół sam opracuje dobre rozwiązanie bez ich wielkiej interwencji, jednak może to być postrzegane jako brak zainteresowania lub zaangażowania.

Ofensywność

Poświęcając czas na zrozumienie poglądów i priorytetów innych osób, osoby uzyskujące na tej skali niskie wyniki zwykle nie są zbyt wymagające od innych, jeśli chodzi o wkładany wysiłek i zaangażowanie czasowe. Unikają konkurowania z innymi i niekoniecznie potrzebują wysokiego statusu, aby być szczęśliwe w swojej roli.