



# Raport Kompetencji Przywódczych

## Ewa Przykładowa

18/02/2022

# Zrozumieć Swój Styl Przywództwa

Model przywództwa wykorzystany w tym raporcie ma na celu przybliżyć Ci, w jaki sposób Twoje preferencje osobowościowe kształtują Twój styl działania w sytuacjach, kiedy przewodnisz innym.

Model został rozwinięty na bazie pogłębionej analizy i przeglądu szerokiego spektrum naukowych i biznesowych modeli przywódczych. Celem takiego działania było zidentyfikowanie kluczowych czynników dostępnych w literaturze, istotnych z punktu widzenia przewodzenia innym, jak również uwzględnienie dotychczasowych badań i doświadczeń SOVA w tym zakresie. Dzięki temu zaprezentowany model jest nie tylko rzetelny, ale również odpowiadający wyzwaniom współczesnego świata.

Twoje wyniki zostały porównane z wynikami osób, które wcześniej wypełniły ten kwestionariusz. Z uwagi na to, że opierają się na udzielonych przez Ciebie odpowiedziach, określają Twoje preferencje do działania w rolach przywódczych na tyle precyzyjnie, na ile precyzyjnie udzieliłeś/aś swoich odpowiedzi. Ponadto odnoszą się bezpośrednio do pytań w kwestionariuszu, stąd nie uwzględniają Twoich zdolności, umiejętności czy przeszłych doświadczeń. Możliwym jest, aby działać poza obszarem swoich preferencji, niemniej jednak wymaga to wysokiego poziomu świadomości, wysiłku i pochłaniania dużo energii. Ten raport może służyć jako punkt wyjścia do pogłębienia swojej wiedzy na temat posiadanych predyspozycji przywódczych oraz tego, jak mogą one wpłynąć nie tylko na Twój sukces w roli lidera, ale także na tych, którym przewodnisz.

## Model Przywództwa SOVA

Model przywództwa SOVA składa się ośmiu kompetencji przywódczych zgrupowanych w czterech obszarach.

Każda ćwiartka zawiera po dwie - kluczowe z punktu widzenia efektywnego przywództwa - kompetencje, które wykorzystywane wszystkie razem, pozwalają liderom skutecznie przewodzić innym, dostarczać oczekiwane wyniki i zapewniać sukces swoim zespołom i całej organizacji.

- **Ukierunkowywanie:** Ta ćwiartka opisuje zachowania lidera związane z tworzeniem i komunikowaniem wizji swojemu zespołowi, jak również przekładaniem jej na konkretne działania.
- **Zjednywanie:** W tej części modelu zwracamy uwagę na styl, jaki przyjmuje lider poszukując wsparcia dla swojej wizji i planów oraz czy w swoim podejściu uwzględnia różnorodność podejść i perspektyw.
- **Rozwijanie:** W tej części koncentrujemy się na kwestiach związanych ze wsparciem i coachowaniem innych, tak aby umożliwić im pełne wykorzystanie ich potencjału oraz zaangażowanie w wizję, dając przykład i wyznaczając standardy zachowań.
- **Egzekwowanie:** Czwarta ćwiartka opisuje styl lidera w obszarze delegowania, egzekwowania realizacji zadań, nadawania tempa pracy oraz wyznaczania standardów wykonania.

# Twoje Kompetencje Przywódcze

W tej sekcji przedstawiono prawdopodobne mocne strony i potrzeby rozwojowe w oparciu o określony przez Ciebie styl zachowania.

Twoje prawdopodobne mocne strony oparte są na dwóch wymiarach, które wskazałeś/aś jako najsilniejsze preferencje. Twoje potencjalne potrzeby rozwojowe odzwierciedlone są w wymiarach, które są zbiorem zachowań najmniej przez Ciebie preferowanych. Pamiętaj, że są one oparte wyłącznie na kolejności rang, jakie nadałeś/aś poszczególnym preferencjom. Oznacza to, że nawet jeśli dana kompetencja znajduje się w sekcji potrzeb rozwojowych, może ona nadal opisywać zachowania, w których czujesz się dość pewnie i swobodnie - jest ona po prostu najmniej przez Ciebie preferowana spośród wszystkich ośmiu kompetencji.

Przeglądając poniższe informacje zastanów się, w jaki sposób każdy z wymienionych wymiarów wpływa na to, jak podchodzisz do swoich obowiązków jako lidera i jak reagujesz na trudne sytuacje, z którymi się spotykasz. Pomyśl o swoich mocnych stronach i o tym, jak mogą one wzmacniać Twoją postawę liderką oraz o tych sytuacjach, w których możesz skorzystać na dostosowaniu preferowanego stylu przywództwa.

## Prawdopodobne mocne strony



### Rozwijaj Talenty

Opisując siebie jako osobę troskliwą i uważną na innych, prawdopodobnie sprawia Ci przyjemność pomaganie innym członkom zespołu w ich rozwoju zawodowym i zapewne chętnie będziesz udzielać pomocy oraz wsparcia tym, którzy tego potrzebują. W rezultacie możesz wiele wnieść w działania coachingowe i rozwijanie talentów, zarówno w swoim zespole, jak i całej organizacji.



### Daje Przykład

Wygląda na to, że kładziesz duży nacisk na dotrzymywanie obietnic i zobowiązań, które składasz innym, oraz na przestrzeganie zasad i wytycznych. Wykazujesz się również dużą szczerością i otwartością w przedstawianiu innym swoich poglądów. Dlatego prawdopodobnie jest, że inni będą postrzegali Cię jako wzór do naśladowania w kwestiach uczciwości i autentyczności oraz stosowania wymaganych standardów zachowania.

## Prawdopodobne potrzeby rozwojowe

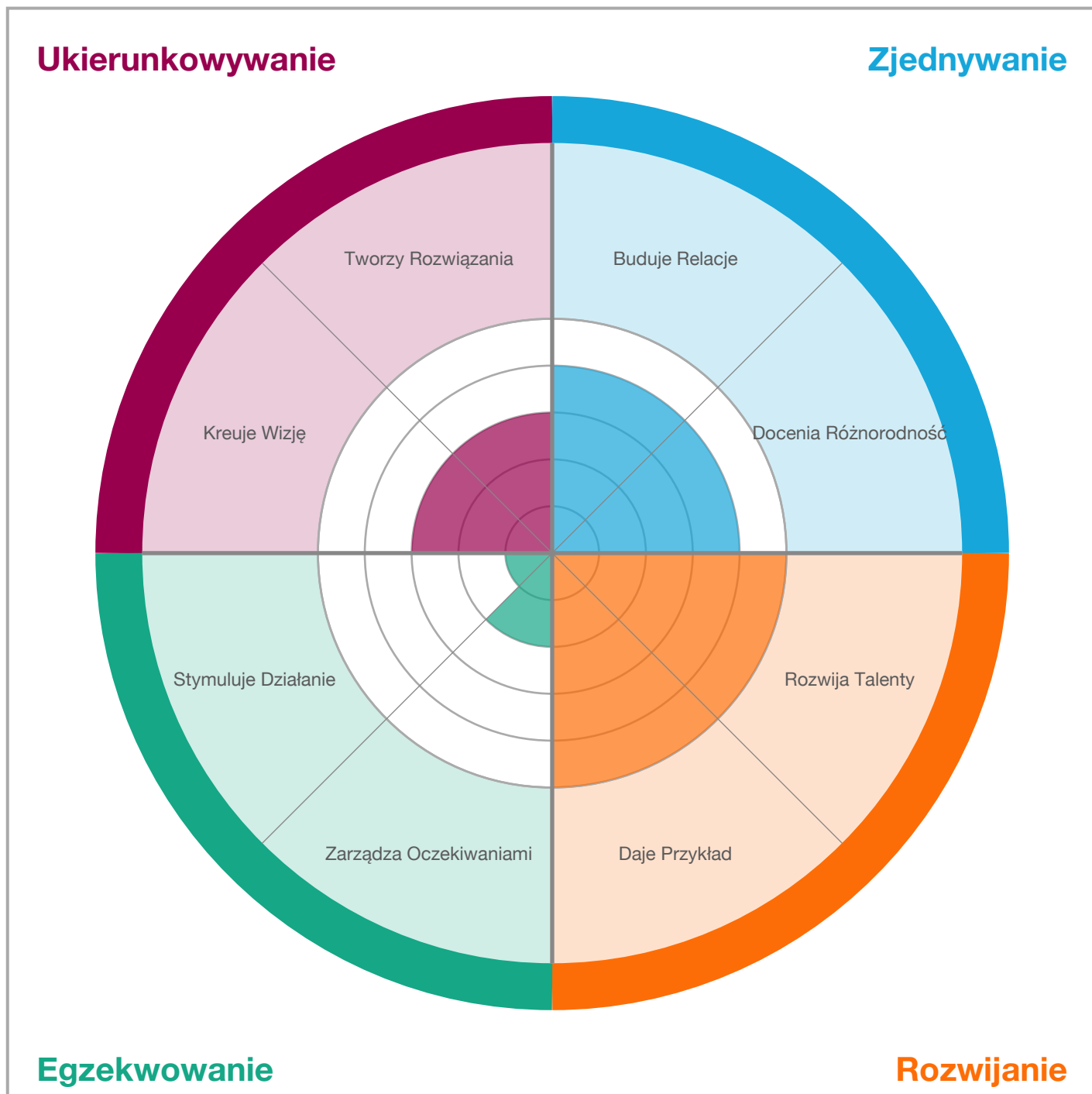


### Stymuluje Działanie

Wydajesz się być mniej niż większość osób nastawiony/a na działanie i prawdopodobnie zazwyczaj nie wkładasz zbytniego wysiłku w podejmowanie się nowych wyzwań i dążenie do ambitnych celów. Można więc założyć, że preferujesz pracę w stałym tempie, w której nie musisz zarządzać wieloma zadaniami jednocześnie. Może się też zdarzyć, że czasami będziesz mieć trudności ze skupieniem się na pozytywnych aspektach sytuacji. W rezultacie Twoja postawa może nie wzbudzać entuzjazmu i nie nadawać rozpędu działaniom podejmowanym w Twoim zespole, tym samym nie dając innym poczucia, co jest możliwe do osiągnięcia.

# Raport Kompetencji Przywódczych

Poniższy wykres przedstawia graficzne podsumowanie Twoich wyników w odniesieniu do każdej z ośmiu kompetencji przywódczych. Nasilenie i kierunek Twoich preferencji są wskazane przez zakres, w jakim kolorowe paski rozciągają się na zewnątrz koła. Analizując swój wynik, zwróć uwagę, w jaki sposób rozkładają się Twoje poszczególne preferencje oraz jak możesz je wykorzystać, żeby wzmocnić i rozwinąć swoją postawę przywódczą.



# Interpretacja Profilu i Informacja Zwrotna

Ta część raportu przedstawia bardziej szczegółową informację zwrotną na temat każdej z ośmiu kompetencji przywódczych, które zostały zmierzone w trakcie tego badania.



## Kreuje Wizję

**Definiuje jasną wizję przyszłości, zarówno organizacji, jak i swojego zespołu. Bierze pod uwagę wszystkie istotne informacje i dostrzega wynikającą z nich potrzebę zmian lub innowacji. Przekazuje swoją wizję w przekonujący i inspirujący sposób, jednocześnie budując zaangażowanie innych swoim entuzjazmem i pasją.**

Prawdopodobnie lubisz rozwiązywać różne problemy, czasami bardziej praktyczne, a innymi razem bardziej koncepcyjne i prawdopodobnie czujesz się komfortowo przeprowadzając krytyczną analizę. Czasami szukasz innowacyjnych sposobów rozwiązywania problemów, ale w stosownych przypadkach będziesz również korzystać z wypróbowanych i przetestowanych podejść. Prawdopodobnie czujesz się też dość swobodnie komunikując się z innymi i wywierając na nich wpływ. Powyższe preferencje mogą wspierać Cię w radzeniu sobie z kompleksowością i niejednoznacznością oraz mogą pomagać w definiowaniu wizji i przekazywaniu jej innym w otwarty i ciekawy sposób.

### Pytania, które Warto Sobie Zadać

- Zastanów się, jakie korzyści mogą płynąć z przeprowadzania bardziej krytycznej oceny sytuacji biznesowej i rozważania różnych dostępnych opcji, przed podjęciem decyzji o tym, jak działać dalej? Jak możesz zastosować te wnioski w przyszłości?
- W jaki sposób możesz upewnić się, że inni w pełni rozumieją wizję, którą im przedstawiasz? Zastanów się, w jaki sposób ustrukturyzować swoją wypowiedź i przedstawić kluczowe argumenty, tak aby zbudować maksymalnie klarowny komunikat i wpłynąć na odbiorców.



## Tworzy Rozwiązania

**Identyfikuje główne przyczyny problemów, z którymi boryka się organizacja lub zespół; poszukuje skutecznych i pragmatycznych rozwiązań, wykorzystując zarówno moc danych, jak i własne zrozumienie struktury organizacyjnej i środowiska, w którym funkcjonuje. Poszukuje nowych rozwiązań ucząc się na popełnianych błędach.**

Wygląda na to, że dogłębna analiza problemów sprawia Ci pewną satysfakcję, o ile możesz połączyć to z możliwością zastosowania sprawdzonych scenariuszy. Prawdopodobnie będziesz w takim samym stopniu jak inni analityczny/a w swoim podejściu do rozwiązywania problemów, polegając na obiektywnych danych, ale też na swojej intuicji. Podsumowując, Twoje podejście sugeruje, że będziesz w stanie w wystarczającym stopniu skoncentrować się na identyfikowaniu rozsądnych rozwiązań dla różnych wyzwań stojących przed biznesem, chociaż mogą zdarzyć się sytuacje, w których rozważenie nowych pomysłów i sugestii może okazać się bardzo pomocne.

### Pytania, które Warto Sobie Zadać

- Zastanów się, kiedy mogłeś/aś znaleźć lepsze rozwiązanie problemu biznesowego, gdybyś zastosował/a podejście bardziej oparte na danych lub w większym stopniu zagłębił/a się w tematykę z nim związaną? Jakie dane można było wziąć pod uwagę i w jakim stopniu mogły one wzmocnić Twoje rozwiązanie?
- Pomyśl o jakimś bieżącym problemie biznesowym, który wymaga kreatywnego podejścia. Jaką strategię możesz zastosować, aby znaleźć najbardziej efektywne rozwiązanie?



## Buduje Relacje

**Aktywnie poszukuje nowych kontaktów i buduje sieć wartościowych relacji, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji; skutecznie współdziała z różnymi typami ludzi. Dobrze rozumiejąc, jak działa firma zarówno na poziomie struktury, jak również ludzi i polityki, potrafi znajdować poparcie dla swoich działań.**

Twoje wyniki sugerują, że czujesz się w miarę komfortowo komunikując się z szerokim gronem osób i w takim samym stopniu, jak większość innych liderów, preferujesz nawiązywanie kontaktów z nowymi osobami, których nie znasz. Taka postawa może oznaczać, że stosunkowo chętnie inwestujesz czas i energię w budowanie nowych relacji i poszerzanie swojej sieci kontaktów, zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz organizacji. Wydaje się również, że potrafisz komunikować się w dość przekonujący sposób, co również może być pomocne w tworzeniu sojuszy, do których będziesz mógł/a się odwołać poszukując wsparcia, a także wiedzy i spostrzeżeń na temat funkcjonowania organizacji.

### Pytania, które Warto Sobie Zadać

- Zastanów się, w jaki sposób mógłbyś/abyś skorzystać na zbudowaniu silniejszych relacji, zarówno na zewnątrz, jak i wewnątrz organizacji? W jaki sposób takie relacje mogłyby przynieść korzyści Tobie, jak również organizacji? W jaki sposób możesz wzmocnić te relacje, które już masz?
- Pomyśl o jakimś bieżącym wyzwaniu, przed którym stoisz, w którym mógłbyś/abyś skorzystać z pomocy i wsparcia innych osób. Biorąc pod uwagę charakter wyzwania i rodzaj wsparcia, jakiego potrzebujesz, spróbuj określić osoby, z którymi nawiązanie kontaktu byłoby korzystne.





## Docenia Różnorodność

**Potrafi czerpać z różnorodności, aby wzmocnić zespół lub dostosować podejście biznesowe. Buduje zespół w taki sposób, aby jak najefektywniej wdrażać nowe rozwiązania i wizję. Wykazuje zainteresowanie zrozumieniem różnych punktów widzenia, środowisk oraz sposobów pracy.**

Prawdopodobnie jesteś osobą dość ciepłą i przyjazną, która w łatwy sposób nawiązuje relacje z innymi. Dodatkowo możliwe jest, że Twoje podejście do innych będzie stosunkowo empatyczne oraz że będziesz w takim samym stopniu jak większość osób brać pod uwagę poglądy i perspektywę innych ludzi. Podsumowując, Twój poziom tolerancji dla różnych perspektyw i otwartość na różne pomysły i podejścia prawdopodobnie pomogą Ci czerpać z różnorodności, równocześnie wspierając budowanie relacji nie tylko w Twoim zespole, ale i w całej organizacji.

### Pytania, które Warto Sobie Zadać

- Zastanów się nad okolicznościami, kiedy mogłeś/aś podjąć większy wysiłek, aby zrozumieć różne perspektywy i podejścia prezentowane w pracy? Czego mógłbyś/abyś nauczyć się z tych sytuacji? W jaki sposób mogłoby Ci w tym pomóc przyjęcie szerszej perspektywy?
- W jaki sposób możesz wykorzystać różnorodność w swoim zespole lub organizacji dla realizacji założonych celów? W jaki sposób, poza jej akceptacją, możesz prawdziwie czerpać z różnorodności?



## Rozwija Talenty

**Oferuje wsparcie dla osób stojących w obliczu wyzwań i trudnych sytuacji. Motywuje i coachuje innych, zachęcając ich do rozwoju osobistego i zawodowego przy uwzględnieniu strategii i wizji organizacji. Docenia wkład poszczególnych osób w sukces organizacji/zespołu.**

Twoje odpowiedzi sugerują, że jesteś troskliwą i empatyczną osobą, która lubi wspierać innych. Dlatego prawdopodobne jest, że zainwestujesz dużo czasu i energii we wspieranie i coaching członków swojego zespołu oraz pomaganie im w rozwoju zawodowym. Prawdopodobnie będziesz też wykazywać się cierpliwością i tolerancją, gdy poszczególne osoby z Twojego zespołu będą próbowały swoich sił w nowych umiejętnościach. Podsumowując, jest bardzo prawdopodobne, że będziesz aktywnie pielęgnować talenty w swoim zespole lub organizacji i wspierać ciągły rozwój ludzi, aby z czasem mogli wносить większy pozytywny wkład w działania biznesowe.

### Pytania, które Warto Sobie Zadać

- Jakie strategie zazwyczaj stosujesz, aby wspierać rozwój talentów w Twojej firmie? W jaki sposób zapewniasz, że pomagasz innym rozwijać się w sposób, który jest zgodny z wizją, kierunkiem strategicznym i potrzebami pojawiającymi się w Twojej organizacji?
- Jak możesz pomóc innym bardziej aktywnie angażować się w rozwój talentów w firmie? Co możesz zrobić, aby podkreślić przyszłe korzyści, które mogą płynąć dla organizacji z procesów rozwojowych ludzi? Jakich argumentów możesz użyć, by wykazać zwrot z inwestycji w obszarze działań rozwojowych?



## Daje Przykład

**Stara się być wzorem do naśladowania poprzez ustalanie i wdrażanie standardów zachowania, których przestrzega, równocześnie oczekując tego samego od innych. Demonstruje wysokie zasady etyczne i działa w sposób autentyczny i uczciwy. W sytuacjach sporów etycznych, działa transparentnie, zdobywając dzięki temu zaufanie innych.**

Wygląda na to, że ściśle przestrzegasz zasad i wytycznych oraz postępujesz zgodnie z ustalonymi procesami, systemami i innymi istotnymi wskazówkami w miejscu pracy. Dodatkowo podejmujesz wszelki możliwy wysiłek, aby wywiązywać się z zobowiązań wobec innych, nawet w obliczu zmieniających się lub konkurujących ze sobą priorytetów. Ponadto Twoje wyniki sugerują, że jesteś szczerzy/a i transparentny/a w komunikacji nazywając rzeczy po imieniu, jeśli wymaga tego sytuacja. Z tego powodu jest bardzo prawdopodobne, że inni będą postrzegali Ciebie jako etyczną i autentyczną osobę, która jest godna zaufania oraz jest prawdziwym wzorem do naśladowania, będąc wiarygodną i biorąc odpowiedzialność za to, co deklaruje.

### Pytania, które Warto Sobie Zadać

- Jak możesz pomóc innym w przestrzeganiu ustalonych zasad i procedur? Warto mieć na uwadze, że niektóre osoby będą potrzebowały lepiej zrozumieć cel lub uzasadnienie obowiązujących zasad i procedur, podczas gdy innym trzeba będzie przypominać o konsekwencjach ich nieprzestrzegania; różne strategie będą potrzebne dla różnych osób lub grup.
- Zastanów się, czy zdarzają się momenty, kiedy możesz zbyt mocno stosować się do ustalonych zasad i procedur, usprawiedliwiając tym samym niepodejmowanie się realizowania innych priorytetowych zadań. Czy zdarzyły się sytuacje, kiedy trzeba było zrobić krok w tył i zastanowić się, czy istnieją bardziej istotne zadania, które są ważne dla osiągnięcia zamierzonych wyników?



## Zarządza Oczekiwaniem

**Przekazuje klarowne i jednoznaczne wytyczne jednocześnie motywując do działania tak, aby umożliwić osiągnięcie celów nie tylko indywidualnym członkom zespołu, ale i całej organizacji. Odpowiednio deleguje zadania, biorąc pod uwagę umiejętności, doświadczenie i dyspozycyjność; zapewnia innym właściwy poziom autonomii i uprawnień.**

Wygląda na to, że jesteś osobą dość pewną siebie, która lubi przewodzić innym tak samo, jak większość ludzi. Prezentując umiarkowanie asertywny styl przedstawiania swoich poglądów i opinii, prawdopodobnie jesteś w stanie stosunkowo jasno i klarownie dawać wskazówki i wytyczne swojemu zespołowi dotyczące tego, co jest wymagane. Wydaje się również, że w takim samym stopniu jak większość innych osób zajmujesz stanowisko, kiedy oczekiwania nie są spełniane. W ten sposób prawdopodobnie przyczyniasz się do rozwoju zawodowego swoich ludzi, jednocześnie zapewniając, że cele i zadania zespołu zostały osiągnięte. Niemniej jednak, w niektórych sytuacjach, kiedy cele do osiągnięcia będą bardzo wymagające, mógłbyś/abyś skorzystać przyjmując bardziej zdecydowaną postawę.

### Pytania, które Warto Sobie Zadać

- Czy zdarzyły się sytuacje, w których korzystnym byłoby przedstawienie członkom zespołu jaśniejszych lub bardziej jednoznacznych wskazówek dotyczących tego, czego od nich wymagasz? W jaki sposób dbasz o to, aby wszyscy zainteresowani dobrze zrozumieli Twoje oczekiwania? Co w przeszłości uniemożliwiało Ci takie działanie?
- Pomyśl o sytuacji, w której mógłbyś/abyś być bardziej asertywny/a w sposobie, w jaki komunikujesz rezultaty osiągnięte w Twoim zespole. Co możesz zrobić inaczej w przyszłości? Jak możesz pokonać bariery, które wcześniej uniemożliwiały Ci takie działanie?



## Stymuluje Działanie

**Silnie zmotywowany/a i nastawiony/a na działanie, z energią i entuzjazmem podejmuje się realizacji ambitnych celów i zarządzania trudnymi sytuacjami. Oczekuje od zespołu szybkiego tempa pracy i niepopadania w samozachwyty. Motywuje zespół do działania, nawet w trudnych momentach.**

Prawdopodobnie będąc mniej zmotywowanym/ą do pracy nad ambitnymi celami niż większość osób, w mniejszym stopniu będziesz aktywnie poszukiwać nowych, ekscytujących wyzwań lub celów. Jest możliwe, że preferujesz środowisko, w którym możesz pracować w stałym tempie, bez potrzeby częstej zmiany kierunku działania. Jest też prawdopodobne, że martwisz się, gdy coś idzie nie tak i w tego typu sytuacjach możesz skupiać się na negatywnych aspektach zdarzeń. Taka postawa może wpływać na stopień, w jakim jesteś w stanie wzbudzać entuzjazm do działania, istotny do wytworzenia energii pozwalającej stawić czoła trudnym sytuacjom.

### Pytania, które Warto Sobie Zadać

- Czy zdarza się, że jesteś przesadnie tolerancyjny/a lub zbyt pobłażliwy/a dla siebie i swojego zespołu? Pomyśl o tych momentach, kiedy mogłeś/aś wyznaczyć sobie i innym znacznie trudniejsze lub bardziej wymagające cele. Co należałoby zrobić, aby je osiągnąć?
- Czy masz poczucie, że mogłoby to przynieść korzyść, gdybyś nadał/a swojemu zespołowi szybsze tempo pracy i w większym stopniu naciskał/a, aby przyspieszyć osiągnięcie wyznaczonych celów? Jak możesz to osiągnąć? Jakie czynniki utrudniały Ci to wcześniej?