



Sova Raport DNA Potencjału

Ewa Przykładowa

18/02/2022

Podsumowanie

Na podstawie odpowiedzi udzielonych w kwestionariuszu osobowości, osoba została oceniona pod kątem dziewięciu obszarów stanowiących wskaźniki potencjału. Wynikające z nich główne mocne strony oraz prawdopodobne obszary do rozwoju zostały podsumowane poniżej.

Mocne Strony

Budowanie Efektywnych Sieci Kontaktów



Można oczekiwać, że Ewa, zarówno wewnątrz, jak i poza swoim zespołem, będzie budować relacje oparte na zaufaniu. Ten atut ułatwi bardziej efektywną współpracę i umożliwi budowanie kontaktów, które będą użyteczne w przyszłości.

Podejście Analityczne



Chętnie przyjmując analityczne podejście, w ocenie sytuacji i rozwiązywaniu problemów Ewa prawdopodobnie oprze się na dostępnych danych i raczej nie będzie polegać wyłącznie na intuicji.

Obszary do Rozwoju

Dążenie do Osiągnięć



Ewa raczej mało prawdopodobnie motywuje się wyzwaniem i ambitnymi celami, stąd może w mniejszym stopniu angażować się w ambitne zadania, co w efekcie może powodować osiągnięcie rezultatów w dolnej granicy lub poniżej oczekiwań.

Odwaga



W trudnych sytuacjach Ewa może czuć zaniepokojenie lub stres. Prawdopodobnie obawiając się ryzyka, Ewa może prezentować mniej pewną siebie postawę, a w momentach niejednoznaczności polegać na wskazówkach innych osób.

Wprowadzenie

Raport ten bazuje na wypełnionym przez osobę kwestionariuszu osobowości, który bada jej preferencje i umiejętności w kluczowych obszarach zawodowych. Wymiary osobowości zostały zmapowane z modelem potencjału, aby zilustrować, w jaki sposób podstawowe preferencje behawioralne tej osoby łączą się z obszarami, które przewidują potencjalny sukces zawodowy w przyszłości. Raport ten podzielony jest na następujące sekcje:

- Klucz, który pomoże Ci zrozumieć wyniki poszczególnych osób w tym raporcie
- Wykres profilowy oparty na modelu DNA Potencjału
- Szczegółowe opisy wyników odnośnie potencjału osoby badanej

Klucz

Całkowicie nierozwinięty		Potrzebny znaczący rozwój do spełnienia wymagań kompetencji	Istotne przesłanki świadczące o kontrproduktywnych zachowaniach
Słabo rozwinięty		Pewne zmiany potrzebne do spełnienia wymagań kompetencji	Więcej kontrproduktywnych niż pozytywnych zachowań
Kompetentny		Spełnia wymagania kompetencji	Współwystępowanie pozytywnych i kontrproduktywnych zachowań
Bardzo silny		Prawdopodobnie przekracza wymagania kompetencji	Więcej pozytywnych niż kontrproduktywnych zachowań
Znakomity		Prawdopodobnie znacznie przekracza wymagania kompetencji	Silne przesłanki świadczące o pozytywnych zachowaniach

Profil DNA Potencjału

Niniejszy wykres profilu pokazuje, czy respondent osiągnął niskie, średnie lub wysokie wyniki dla każdego obszaru potencjału. Profil ten należy interpretować z uwzględnieniem zrozumienia kluczowych wymagań dotyczących roli i rozwoju w organizacji. Aby uzyskać szerszy obraz potencjału tej osoby do osiągnięcia sukcesu, informacje te powinny zostać powiązane z innymi danymi, takimi jak wyniki testów zdolności, oceny 360° lub wywiadu.

Budowanie Efektywnych Sieci Kontaktów

Buduje z innymi silne relacje oparte na zaufaniu, tworząc osobiste więzi i silne sieci kontaktów, również poza swoim obszarem działania. Okazuje empatię i docenia różne perspektywy, łączy ludzi, aby umożliwić im osiągnięcie sukcesu.



Inspirowanie Innych

Efektywnie komunikuje się i dociera do innych, inspirując ich do działania i podążania za swoim przykładem. Posiada wysokie umiejętności wywierania wpływu i zdolność szybkiego przekonywania innych do swojej perspektywy.



Orientacja na Zmianę

Prezentuje silną otwartość na zmiany, dążąc do poszukiwania nowych i skutecznych sposobów na wprowadzanie innowacji i dokonywanie zmian. Chętnie angażuje się we współpracę, aby tworzyć rozwiązania, które wywrą znaczący wpływ i przyczynią się do osiągnięcia sukcesu.



Otwartość na Uczenie się

Wykazuje ciekawość w celu poznania i zrozumienia kluczowych czynników wpływających na sukces, takich jak: rozwijanie świadomości organizacyjnej, nowe praktyki lub technologie wpływające na efektywność pracy. Szybko chłonie nowe informacje i przekształca je w użyteczne z praktycznego punktu widzenia rozwiązania.



Myślenie Strategiczne

Z łatwością docenia strategiczne wyzwania i interakcje między rynkiem, technologią a kontekstem organizacyjnym. Dzięki temu jest w stanie szybko zidentyfikować najbardziej efektywny sposób działania i stworzyć przemyślane, ukierunkowane strategie umożliwiające osiągnięcie sukcesu.



Podejście Analityczne

Prezentuje zdolności analityczne w kierunku rozwiązywania trudnych problemów wymagających wysokiego poziomu umiejętności rozumowania. Potrafi szybko przetwarzać duże ilości informacji i wyciągać trafne wnioski, aby znaleźć rozwiązania problemów.



Odwaga

Wykazuje pewność siebie podejmując ryzyko i zachowuje spokój w trudnych sytuacjach. Dzięki temu jest osobą, którą inni często postrzegają jako ostoję bezpieczeństwa w zmieniających się okolicznościach. Stwarza wrażenie osoby pewnej siebie, posiadającej odwagę w wyrażaniu swojego zdania i aktywnie podejmującej inicjatywę w celu znalezienia rozwiązań i nadania biegu zdarzeniom.



Dążenie do Osiągnięć

Wykazuje wyraźną ambicję do przekraczania oczekiwań i osiągania osobistych zamierzeń. Mocno skupia się na wynikach i dążeniu do swoich celów.



Odporność Emocjonalna

Potrafi bez trudu radzić sobie z wyzwaniami i niepowodzeniami, szybko dochodząc do siebie po porażce. Prezentuje wysoką odporność emocjonalną, dobrze radzi sobie z presją i potrafi wytrwale realizować zadania.



Opisy DNA Potencjału

W poniższej sekcji opisano prawdopodobne działanie tej osoby w każdym z obszarów określonych jako predyktory potencjalnego sukcesu. Wyniki powstały na podstawie samoopisu osoby badanej w obszarze preferencji behawioralnych wskazanych podczas wypełniania kwestionariusza osobowości. W celu uzyskania dokładnej oceny bieżącej i przyszłej efektywności w pracy, wyniki powinny być wykorzystywane w połączeniu z innymi informacjami, w tym z dyskusją z samą osobą, która wypełniła kwestionariusz.

Budowanie Efektywnych Sieci Kontaktów

Rozwijanie efektywnych formalnych i nieformalnych relacji wewnątrz i na zewnątrz bezpośredniego zespołu, a nawet organizacji, jest ważnym krokiem w kierunku przyszłego sukcesu. Odgrywa ono kluczową rolę w podejmowaniu decyzji, rozpowszechnianiu pomysłów i rozwoju kariery. Osoba ta prawdopodobnie czerpie przyjemność z budowania relacji z ludźmi. Takie osoby często są pierwszymi, które nawiązują rozmowę z osobami, których nie znają. Utrzymując ciepłe relacje z ludźmi, których znają, prawdopodobnie mają szeroką sieć kontaktów, do których mogą zwrócić się o pomoc lub poradę. Spędzają czas na budowaniu zaufania i pomaganiu innym osobom w swoim otoczeniu, co oznacza, że inni chętniej im pomagają. Prawdopodobnie są ciepłe i tolerancyjne oraz spędzają czas na słuchaniu innych, aby zrozumieć ich punkt widzenia i zbudować wzajemne porozumienie. Tego rodzaju zachowania tworzą osobiste więzi i zapewne pomagają tej osobie w budowaniu silnych sieci kontaktów w życiu zawodowym.

Inspirowanie Innych

Używanie jasnych, a zarazem trudnych do zakwestionowania argumentów w stosunku do odpowiednich odbiorców i we właściwym czasie jest kluczem do zdobycia ich serc i umysłów. Osoba ta może czuć się komfortowo inicjując kontakt, o ile dotyczy on tematu, który dobrze zna. Takie osoby zazwyczaj swobodnie komunikują się z ludźmi i tam, gdzie czują się silne, przekonują innych do przyjęcia swojego punktu widzenia. Mogą jednak mieć tendencję do mocnego opierania się na faktach, przez co mogą być mniej skuteczne w sytuacjach wymagających pobudzenia wyobraźni i inspirowania innych. Prawdopodobnie, jeśli sytuacja tego wymaga, będą dość pewne w przewodzeniu innym, ale będą również skłonne podążać w nadanym kierunku, jeśli to inni będą nimi kierować. Skuteczna komunikacja wpływa na wzajemne zrozumienie i stymuluje współpracę, stąd warto, aby osoba o takich preferencjach postarała się zdefiniować indywidualny styl komunikowania się, który pozwoli na zwiększenie efektywności w tym zakresie. Pomocne może okazać się eksperymentowanie z różnymi stylami wywierania wpływu.

Orientacja na Zmianę

Zmiana obecnie jest normą. Gotowość do dostosowania własnego podejścia zarówno do problemów, jak i do ludzi, w celu poradzenia sobie ze zmieniającym się otoczeniem jest niezbędnym warunkiem sukcesu. Osoba ta prawdopodobnie poradzi sobie z tą niepewnością. Takie osoby stosunkowo chętnie eksperymentują z różnymi podejściami i kwestionują wypróbowane i sprawdzone metody, jeśli widzą, że można coś zrobić lepiej. Jeśli jednak ustalone podejście działa, mogą one być bardziej niechętnie do przyjęcia zmiany. Z uwagi na to, że środowisko pracy staje się coraz mniej przewidywalne, osoba ta prawdopodobnie skorzysta na częstszym „wkroczeniu do akcji” w okolicznościach, w których nie jest jasne, jakie jest rozwiązanie, a nawet na czym polega problem. Pomoże to w rozwinięciu jej zdolności przystosowywania się do innych.

Otwartość na Uczenie się

Wraz ze wzrostem tempa zmian i kompleksowości, bycie chętnie i szybko uczącą się osobą oraz stosowanie tego podejścia do nowych i różnych sytuacji jest kluczową umiejętnością. Niska ciekawość w poznawaniu różnych zagadnień oznacza, że osoba ta może znużyć się szkoleniem w zakresie nowych metod lub technologii i zbyt szybko rezygnować z nowych pomysłów. Takie osoby, kiedy już coś postanowią, wykazują tendencję do bycia stanowczymi w swoich poglądach, tracąc w ten sposób możliwości odkrywania nowych informacji lub wysłuchania różnych opinii. Prawdopodobnie unikają złożonych problemów, koncentrując się bardziej na praktycznych szczegółach niż koncepcyjnych pomysłach. Osobę tę należy zachęcać do angażowania się w zadania wymagające zastosowania nowych technologii lub wspierające realizowanie skomplikowanych potrzeb, w ramach których będzie mogła wykazać się większą otwartością i zdolnością adaptacji.

Myślenie Strategiczne

Posiadanie przynajmniej w pewnym stopniu rozwiniętego myślenia strategicznego, może stanowić zasób pracownika na każdym poziomie organizacji. Będzie się to przejawiać umiejętnością identyfikowania i łączenia różnych elementów w spójny, większy obraz i tym samym będzie wspierać osiąganie celów organizacyjnych. Osoba ta prawdopodobnie poświęca niewiele czasu lub wysiłku na myślenie lub pracę nad kwestiami strategicznymi. Jest mało prawdopodobne, aby takie osoby czuły się komfortowo krytycznie oceniając problemy i złożone zagadnienia. Ich wyniki sugerują, że nie lubią zajmować się wielowymiarowymi sytuacjami i mogą nie doceniać strategicznych wyzwań i interakcji pomiędzy rynkiem, technologią a kontekstem organizacji. Prawdopodobnie będą posiadały krótkoterminowe lub uproszczone spojrzenie na różne kwestie, co może przełożyć się na ich sposób podejmowania decyzji. Są bardziej skłonne do zarządzania operacyjnymi szczegółami i raczej nie mają jasnego poglądu na temat strategii, na których należy się skoncentrować, aby zapewnić sukces. Z uwagi na istotność tej kwestii, warto by rozważyły, w jaki sposób mogłyby lepiej zapoznać się ze strategią, być może zaczynając od tego, co obecnie wpływa na ich konkretny obszar działania.

Podjęcie Analityczne

Umiejętność analizy dużej ilości informacji jest atutem na większości stanowisk. Głęboko wierząc, że zrozumienie danych ma kluczowe znaczenie dla rozwiązywania większości problemów, osoba ta jest analityczna i skoncentrowana na danych. Takie osoby najprawdopodobniej będą czerpać satysfakcję z zadań wymagających wielu analiz oraz zrozumienia znaczenia i implikacji wynikających z kluczowych danych. Prawdopodobnie zastosują połączenie analizy jakościowej i ilościowej, aby szybko wyciągnąć właściwe wnioski i zasugerować działanie odnoszące się do przeanalizowanych danych.

Odwaga

Zajęcie silnego stanowiska w danej sprawie wymaga poczucia wiary we własne przekonania, nawet w sytuacji braku wsparcia ze strony innych. Taka postawa może wzbudzać sprzeciw i prowadzić do trudnych rozmów, ale odwaga oznacza gotowość do podejmowania ryzyka, aby robić to, co jest właściwe. Biorąc pod uwagę odpowiedzi udzielone w kwestionariuszu, osoba ta prawdopodobnie unika ryzyka, chyba że jest to absolutnie konieczne. Osoby takie mogą działać z mniejszą energią i entuzjazmem niż większość ludzi i mogą czekać na wsparcie lub polecenia, zanim zaczną pracować nad pewnymi zadaniami. Może im być trudno zachować opanowanie w emocjonalnie naładowanych lub niejednoznacznych sytuacjach, stąd mogą poszukiwać wskazówek i zapewnień od innych. Mogłyby wiele skorzystać, gdyby udało im się przełamać opór i zaprezentować w takich sytuacjach bardziej zdecydowaną postawę, dzięki czemu sprawiłyby wrażenie bardziej pewnych swoich racji.

Dążenie do Osiągnięć

Osiągnięcie sukcesu poprzez skuteczne przekraczanie celów przy wykorzystaniu do tego energii i determinacji to pewny sposób na wspinanie się po szczeblach kariery. Osoba ta nie wydaje się być motywowana ambitnymi celami i woli pracować w równym tempie. Zapewne będzie zadowolona z pracy nad jedną rzeczą na raz i prawdopodobnie nie będzie się zbytnio zastanawiać nad planowaniem i organizowaniem zadań. Takie osoby czerpią satysfakcję z realizacji osiągalnych celów i jako takie raczej nie wyznaczają ambitnych celów dla siebie lub innych. W rezultacie cele lub terminy mogą nie zostać osiągnięte, co stwarza wrażenie braku konsekwencji. Takie osoby mogą nie wykazywać wystarczającej dyscypliny, energii i motywacji, by być postrzegane jako pracownicy o dużym potencjale. Osoba ta powinna być zachęcana do większej koncentracji na rozwoju oraz poszukiwać warunków, gdzie motywacja i ambicja innych osób mogłaby zainspirować ją do spełniania i przekraczania oczekiwań.

Odporność Emocjonalna

Wszyscy doświadczają niepowodzeń w dzisiejszym niespokojnym i wymagającym środowisku zawodowym, zwłaszcza na stanowiskach, gdzie rozwój następuje bardzo szybko. Różnica polega na tym, że odporne emocjonalnie osoby potrafią radzić sobie z takimi sytuacjami i mają zdolność szybkiego powrotu do dobrostanu. Osoba ta w obliczu krytyki i przeszkód może być bardziej wrażliwa niż większość ludzi. Dojście do siebie po sytuacji, w której została skrytykowana, może zająć jej trochę czasu, zwłaszcza jeśli krytyka dotknęła ją osobiście, co mogło uruchomić reakcję obronną. Takie osoby prawdopodobnie martwią się trudnymi sytuacjami, które napotkały i decyzjami, które podjęły, jeszcze przez jakiś czas po zdarzeniu. Prawdopodobnie będą także łatwo ulegać rozdrażnieniu lub zdenerwowaniu w nerwowych sytuacjach. Osobę tę należy zachęcać do rozważenia, w jaki sposób może skuteczniej radzić sobie ze stresującymi sytuacjami, aby być postrzeganą jako bardziej odporna emocjonalnie. Pozwoli to jej również uzyskać większą kontrolę emocjonalną i odporność, co może korzystnie wpłynąć na jej własne samopoczucie.