

INSIGHTFUL PROFILER™ (IP121)

ЗВІТ IP COACH

Профілювання професійної особистості

Для: Joanna Nowa

ОБСЯГ ЗВІТУ

- > Фактори, що мотивують і демотивують у роботі.
- > Задатки до розвитку ключових професійних компетенцій.
- > Внутрішні обмеження для успішного професійного розвитку.
- > Риси, що вирізняють тебе серед інших людей.
- > Роль у команді.
- > Синописис.

ОРГАНІЗАЦІЯ

Advisio IP121

ДАТА ЗАВЕРШЕННЯ

16.04.2026

ВЕРСІЯ ЗВІТУ

1.2.1

ДАТА СТВОРЕННЯ ЗВІТУ

—

КОД ЗВІТУ

IP121-6E97266E

① Зміст звіту IP Coach показує, як твої відповіді виглядають на тлі результатів інших людей (норм). Це не є описом того, ким ти є, і не є описом того, як ти сам(-а) себе сприймаєш.

ЗМІСТ ЗВІТУ

НАДІЙНІСТЬ ЗМІСТУ ЗВІТУ	1
ВСТУПНА ІНФОРМАЦІЯ	2
ФАКТОРИ, ЩО МОТИВУЮТЬ І ДЕМОТИВУЮТЬ У РОБОТІ	3
ТВОЇ ТРИ НАЙВАЖЛИВІШІ ПОТРЕБИ	4
ЗАДАТКИ ДО РОЗВИТКУ КЛЮЧОВИХ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ	5
ВНУТРІШНІ ОБМЕЖЕННЯ ДЛЯ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ..	6
РИСИ, ЩО ВИРІЗНЯЮТЬ ТЕБЕ СЕРЕД ІНШИХ ЛЮДЕЙ	7
РОЛЬ У КОМАНДІ	8
ПІДСУМОК ТВОГО ПРОФІЛЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСОБИСТОСТІ	9
СИНОПСИС ТВОГО ПРОФІЛЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСОБИСТОСТІ	10
ПОДЯКА ТА ОЦІНЮВАЛЬНА АНКЕТА	11

1 НАДІЙНІСТЬ ЗМІСТУ ЗВІТУ

Звіт було сформовано на основі відповідей, наданих в опитувальнику. Надійність його змісту залежить передусім від щирості та уважності під час заповнення опитувальника. Контрольні шкали, що містяться в інструменті, дають змогу оцінити надійність наданих відповідей.

Нижче наведено інформацію про оцінену надійність даних. Якщо вона низька, до висновків зі звіту потрібно підходити з великою обережністю. Якщо надійність є середньою, зміст звіту також варто інтерпретувати з певною дистанцією. Висока надійність означає, що відповіді створюють достатньо добру основу для аналізу, хоча кожен результат усе одно варто співвідносити з власним досвідом і контекстом роботи.

Пам'ятай, що показник надійності не змінює самих результатів, але впливає на те, наскільки впевнено можна інтерпретувати висновки, що з них випливають.



Зелене світло

Зелене світло – надійні дані. Бажаємо приємного читання та корисних висновків. Для підтвердження точності висновків варто також зіставити їх із власним досвідом.

2 ВСТУПНА ІНФОРМАЦІЯ

ВСТУПНА ІНФОРМАЦІЯ

Перед ознайомленням зі змістом звіту уважно прочитай наведені нижче відомості. Вони допоможуть тобі оптимально використати матеріали, що містяться в подальшій частині звіту.

i Примітка: Зміст звіту iP Coach показує, як твої відповіді виглядають на тлі результатів інших людей (норм). Це не є описом того, ким ти є, і не є описом того, як ти сам(-а) себе сприймаєш.

ЩО ОПИСУЄ ЦЕЙ ЗВІТ?

Звіт описує обрані аспекти твого профілю професійної особистості. Він показує, які потреби можуть посилювати або послаблювати твою мотивацію до роботи, які задатки можуть підтримувати розвиток ключових професійних компетенцій, які внутрішні обмеження можуть ускладнювати розвиток, які риси вирізняють тебе серед інших людей і які командні ролі можуть бути для тебе природними.

ЯК ЧИТАТИ РЕЗУЛЬТАТИ?

Найбільшу користь дає читання звіту як матеріалу до роздумів і планування розвитку, а не як остаточної оцінки. Звертай увагу не лише на окремі описи, а й на зв'язки між ними. Потреби, задатки, обмеження, риси та ролі утворюють цілісний образ того, у яких умовах ти можеш працювати найефективніше і з найбільшим відчуттям сенсу.

ВАЖЛИВІСТЬ КОНТЕКСТУ

Жоден результат не діє у відриві від ситуації. Те, що в одних умовах може бути сильним ресурсом, в інших може вимагати уважнішого керування. Тому трактуй висновки з урахуванням своєї актуальної ролі, середовища роботи, цілей розвитку та професійних планів.

ЯК ВИКОРИСТОВУВАТИ ЗВІТ?

Повернися до цього звіту кілька разів під час роботи над собою. Ти можеш використати його для розмови з коучем, керівником, ментором або кар'єрним консультантом.

3 ФАКТОРИ, ЩО МОТИВУЮТЬ І ДЕМОТИВУЮТЬ У РОБОТІ

У цій секції ти знайдеш опис факторів, які можуть найбільшою мірою посилювати або послаблювати твою мотивацію до роботи. Ми враховуємо як елементи, що додають енергії та бажання діяти, так і ті, що можуть знеохочувати або «тягнути» мотивацію вниз.

Мотивація впливає на те, наскільки ефективно ти використовуєш свої компетенції та якого задоволення зазнаєш у роботі. Тому розпізнання власних потреб допомагає краще добирати ролі, завдання та середовище, у яких ти можеш працювати з більшим відчуттям сенсу, енергії та залученості.

ЯКІ МОТИВАЦІЙНІ ТА ДЕМОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ МИ ОЦІНЮЄМО?

Афіліація: потреба працювати з людьми, знайомитися з новими людьми або співпрацювати в команді

Автономія: потреба незалежності в діях і самостійного визначення того, «що» і/або «як» ти робиш

Досягнення: потреба реалізовувати амбітні проекти або керувати ними та досягати вимірюваних результатів

Розвиток: потреба у творчій і нерутинній роботі, що вимагає створення та впровадження інноваційних рішень

Стабільність: потреба безпеки, передбачуваності та стабільних умов функціонування

Визнання: потреба бути поміченим(-ою), оціненим(-ою) і отримувати визнання за результати та внесок

Влада: потреба впливати на людей, рішення або напрям розвитку подій

Підтримка: потреба допомоги, доброзичливості та відчуття, що в складних ситуаціях поруч є інші люди

Задоволення: потреба позитивної атмосфери, гумору, легкості та відчуття радості від роботи

Різноманітність: потреба зміни, нових стимулів, динаміки та можливості переходити між різними завданнями

ТВОЇ ПОТРЕБИ ТА ПОВ'ЯЗАНІ З НИМИ МОТИВАЦІЙНІ Й ДЕМОТИВАЦІЙНІ ФАКТОРИ, ЯКІ ВИРІЗНЯЮТЬ ТЕБЕ СЕРЕД ІНШИХ

● РОЗВИТОК

ДУЖЕ СИЛЬНА ПОТРЕБА

ЩО ДОПОМАГАЄ ТОБІ РОЗКРИТИ КРИЛА В РОБОТІ?

Творчі, нерутинні завдання, вивчення нового, створення і впровадження інноваційних рішень.

ЩО ПІДРІЗАЄ ТОБІ КРИЛА В РОБОТІ?

Рутина, повторюваність, брак новизни, творчості та можливостей навчатися нового.

Розуміння власних потреб і того, що тебе мотивує або демотивує, є одним із найважливіших кроків у побудові роботи, яка дає задоволення і відчуття сенсу.

Повернися до змісту цієї секції з питанням: які потреби є для мене абсолютно ключовими, а які найбільше «вмикають» або «вимикають» мою мотивацію? Потім оціни, наскільки нинішнє або розглянуте робоче середовище дає простір для їх реалізації.

4 ТВОЇ ТРИ НАЙВАЖЛИВІШІ ПОТРЕБИ

Нижче наведено три потреби, які найбільш виражені в структурі твоєї особистості. Саме їх задоволення найбільшою мірою формує твою мотивацію та професійне задоволення.

ПОТРЕБА #1

РОЗВИТОК

↑ ЩО ДОДАЄ ЕНЕРГІЮ

Творчі, нерутинні завдання, вивчення нового, створення і впровадження інноваційних рішень.

↓ ЩО ЗАБИРАЄ ЕНЕРГІЮ

Рутинна, повторюваність, брак новизни, творчості та можливостей навчатися нового.

ПОТРЕБА #2

АВТОНОМІЯ

↑ ЩО ДОДАЄ ЕНЕРГІЮ

Можливість самостійно вирішувати, як діяти, організувати роботу й брати відповідальність за власні рішення.

↓ ЩО ЗАБИРАЄ ЕНЕРГІЮ

Надмірний контроль, жорстке нав'язування способу роботи та відсутність простору для самостійних рішень.

ПОТРЕБА #3

АФІЛІАЦІЯ

↑ ЩО ДОДАЄ ЕНЕРГІЮ

Робота з людьми, особливо знайомство з новими людьми, допомога їм, інформування та співпраця у злагодженій команді.

↓ ЩО ЗАБИРАЄ ЕНЕРГІЮ

Неприємна, малопідтримувальна або конфліктна атмосфера в команді, а також необхідність гостро конкурувати з іншими.

5 ЗАДАТКИ ДО РОЗВИТКУ КЛЮЧОВИХ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ

Ця секція звіту описує твої задатки до розвитку ключових професійних компетенцій. Описані нижче компетенції належать до так званих переносних компетенцій, тобто таких, що важливі в кожній організації. Тому їх можна знайти в компетенційних моделях майже всіх компаній, хоча окремі організації можуть використовувати власні, специфічні назви для цих компетенцій. Компетенції визначають вимоги посади, натомість задатки описують твою готовність і перевагу функціонувати в певних умовах.

Наявність задатків до розвитку певних професійних компетенцій не обов'язково означає, що вже зараз ти демонструєш високий або достатній рівень цих компетенцій. Це означає, що — порівняно з іншими людьми — ти маєш предиспозиції, щоб розвиватися в цій сфері. На практиці це пов'язано з тим, що навчання, тренінги та набуття досвіду в цьому напрямі можуть бути для тебе більш задовільними і зазвичай швидше та легше, ніж у багатьох інших людей, приводити до набуття вправності, розвитку потрібних знань, формування бажаних установок і закріплення очікуваної поведінки або стратегій дії.

Знання власних задатків до розвитку професійних компетенцій має велике практичне значення для керування кар'єрою та професійним розвитком. Загалом рекомендована стратегія полягає в тому, щоб будувати особисту перевагу на ринку праці на основі тієї компетенції або компетенцій, до розвитку яких ти маєш задатки. Тому варто шукати місця роботи, здобувати професійний досвід, обирати тренінги, навчальні програми та інші форми освіти, які дадуть змогу розвивати й максимально добре використовувати наявні задатки.

ЯКІ ЗАДАТКИ ДО РОЗВИТКУ КЛЮЧОВИХ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ МИ ОЦІНЮЄМО?

Наведений нижче опис є результатом уважного аналізу твого профілю особистості з погляду діагностики задатків до розвитку таких компетенцій:

1. Адаптивність
2. Комунікативність
3. Креативність
4. Аналітичне мислення
5. Планування й організація
6. Командна робота
7. Лідерство

Примітка: Кожна з описаних компетенцій подана двополюсно. Це означає, що одна й та сама сфера може проявлятися у двох різних способах дії.

Наприклад, задатки до розвитку компетенції «Лідерство» можуть означати готовність розвиватися як у ролі лідера, так і в ролі людини, яка ефективно підтримує реалізацію завдань і доводить результати до кінця.

Рівень задатків оцінено за дворівневою шкалою:

ДУЖЕ ВИСОКІ ЗАДАТКИ – твій результат у цій сфері вищий, ніж приблизно у 90% людей.

ПІДВИЩЕНІ ЗАДАТКИ – твій результат у цій сфері вищий, ніж приблизно у 70% людей.

Нижче описано лише ті задатки, за якими ти отримав(-ла) підвищений або дуже високий результат на тлі інших людей. Це сфери, які можуть бути твоїм природним джерелом переваги і які варто свідомо розвивати.

ТВОЇ ЗАДАТКИ ДО РОЗВИТКУ КЛЮЧОВИХ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ

АДАПТИВНІСТЬ — РОБОТА В НАПРУЖЕНИХ УМОВАХ

Робота в стресових, вимогливих умовах, під тиском часу або несприятливого оточення vs робота в спокійних умовах.

Цей обсяг компетенцій стосується готовності ефективно функціонувати у сфері: адаптивність — робота в напружених умовах.

Ти маєш підвищені задатки до розвитку компетенцій у сфері: адаптивність — робота в напружених умовах.

ТВОЇ СИЛЬНІ СТОРОНИ В ЦІЙ СФЕРІ:

- Природна готовність діяти в умовах, що відповідають цьому профілю компетенцій.
- Схильність швидше набувати досвіду й розвивати потрібні навички в цьому напрямі.
- Можливість використовувати власні сильні сторони як джерело професійної ефективності.

Найбільше задоволення та ефективність ти можеш потенційно досягати в роботі, яка дає змогу використовувати адаптивність — робота в напружених умовах.

КОМУНІКАТИВНІСТЬ — РОБОТА НА САМОТІ

Робота на самоті, зосередження без частих контактів vs інтенсивна робота з людьми.

Цей обсяг компетенцій стосується готовності ефективно функціонувати у сфері: комунікативність — робота на самоті.

Ти маєш підвищені задатки до розвитку компетенцій у сфері: комунікативність — робота на самоті.

ТВОЇ СИЛЬНІ СТОРОНИ В ЦІЙ СФЕРІ:

- Природна готовність діяти в умовах, що відповідають цьому профілю компетенцій.
- Схильність швидше набувати досвіду й розвивати потрібні навички в цьому напрямі.
- Можливість використовувати власні сильні сторони як джерело професійної ефективності.

Найбільше задоволення та ефективність ти можеш потенційно досягати в роботі, яка дає змогу використовувати комунікативність — робота на самоті.

КРЕАТИВНІСТЬ — СТРАТЕГІЧНЕ ТА ТВОРЧЕ МИСЛЕННЯ

Стратегічне та творче мислення vs операційне зосередження на поточних завданнях.

Цей обсяг компетенцій стосується готовності ефективно функціонувати у сфері: креативність — стратегічне та творче мислення.

Ти маєш дуже високі задатки до розвитку компетенцій у сфері: креативність — стратегічне та творче мислення.

ТВОЇ СИЛЬНІ СТОРОНИ В ЦІЙ СФЕРІ:

- Природна готовність діяти в умовах, що відповідають цьому профілю компетенцій.
- Схильність швидше набувати досвіду й розвивати потрібні навички в цьому напрямі.
- Можливість використовувати власні сильні сторони як джерело професійної ефективності.

Найбільше задоволення та ефективність ти можеш потенційно досягати в роботі, яка дає змогу використовувати креативність — стратегічне та творче мислення.

АНАЛІТИЧНЕ МИСЛЕННЯ — ПОГЛИБЛЕНИЙ АНАЛІЗ

Поглиблений аналіз і зважування наслідків vs швидке інтуїтивне прийняття рішень.

Цей обсяг компетенцій стосується готовності ефективно функціонувати у сфері: аналітичне мислення — поглиблений аналіз.

Ти маєш підвищені задатки до розвитку компетенцій у сфері: аналітичне мислення — поглиблений аналіз.

ТВОЇ СИЛЬНІ СТОРОНИ В ЦІЙ СФЕРІ:

- Природна готовність діяти в умовах, що відповідають цьому профілю компетенцій.
- Схильність швидше набувати досвіду й розвивати потрібні навички в цьому напрямі.
- Можливість використовувати власні сильні сторони як джерело професійної ефективності.
- Потенціал до подальшого розвитку через практику, навчання та відповідно підібрані завдання.

Найбільше задоволення та ефективність ти можеш потенційно досягати в роботі, яка дає змогу використовувати аналітичне мислення — поглиблений аналіз.

ПЛАНУВАННЯ Й ОРГАНІЗАЦІЯ — ІМПРОВІЗАЦІЯ

Імпровізація й гнучке реагування vs структурована робота за правилами та процедурами.

Цей обсяг компетенцій стосується готовності ефективно функціонувати у сфері: планування й організація — імпровізація.

Ти маєш дуже високі задатки до розвитку компетенцій у сфері: планування й організація — імпровізація.

ТВОЇ СИЛЬНІ СТОРОНИ В ЦІЙ СФЕРІ:

- Природна готовність діяти в умовах, що відповідають цьому профілю компетенцій.
- Схильність швидше набувати досвіду й розвивати потрібні навички в цьому напрямі.

Найбільше задоволення та ефективність ти можеш потенційно досягати в роботі, яка дає змогу використовувати планування й організація — імпровізація.

КОМАНДНА РОБОТА — СПІВПРАЦЯ

Співпраця й підтримка командної взаємодії vs конкурентне середовище.

Цей обсяг компетенцій стосується готовності ефективно функціонувати у сфері: командна робота — співпраця.

Ти маєш підвищені задатки до розвитку компетенцій у сфері: командна робота — співпраця.

ТВОЇ СИЛЬНІ СТОРОНИ В ЦІЙ СФЕРІ:

- Природна готовність діяти в умовах, що відповідають цьому профілю компетенцій.
- Схильність швидше набувати досвіду й розвивати потрібні навички в цьому напрямі.
- Можливість використовувати власні сильні сторони як джерело професійної ефективності.
- Потенціал до подальшого розвитку через практику, навчання та відповідно підібрані завдання.

Найбільше задоволення та ефективність ти можеш потенційно досягати в роботі, яка дає змогу використовувати командна робота — співпраця.

До змісту цієї секції можна і варто повертатися багато разів — щоразу з наміром зробити нові висновки, які допоможуть тобі краще спрямувати кар'єру та професійний розвиток. Варто також розглянути обговорення цієї частини звіту з тренером або коучем. Спільна рефлексія може дати глибший інсайт і перетворитися на нові ідеї щодо напрямку та способів підтримки твого розвитку.

Зміст цієї секції може бути корисним під час вибору тем навчання, напрямів подальшої освіти та цілей роботи в межах коучингових сесій. Він також може бути підказкою у процесі пошуку професійної ролі та умов роботи, узгоджених із твоїми predisposicjami. Аналізуючи цю секцію, варто запитати себе: у яких сферах я можу найшвидше розвиватися, що принесе мені найбільше задоволення і як я можу перетворити ці задатки на реальну професійну перевагу?

6 ВНУТРІШНІ ОБМЕЖЕННЯ ДЛЯ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ

Ця секція звіту описує виявлені у тебе внутрішні обмеження, які можуть ускладнювати успішний професійний розвиток. Вона також містить поради, що можуть допомогти тобі зменшити або подолати ці обмеження.

Внутрішні обмеження пов'язані з посиленими звичками діяти так, що це може ускладнювати досягнення професійних цілей. Вони мають дещо парадоксальний вплив на наше самопочуття: у короткостроковій перспективі можуть давати відчуття безпеки або контролю, але в довшій перспективі можуть обмежувати розвиток, ефективність і задоволення від роботи.


Важливо пам'ятати, що наявність обмеження не є «вироком». Це радше сигнал, на що варто звернути увагу у розвитку. Усвідомлення власних обмежень дає можливість краще керувати ними та поступово змінювати спосіб дії.

ЯКІ ВНУТРІШНІ ОБМЕЖЕННЯ МИ ОЦІНЮЄМО?

У звіті аналізуються обмеження, які можуть заважати професійному розвитку, зокрема через надмірну самовпевненість, схильність до стабільності, надмірну обережність, скептичний розрахунок, схематичність поведінки, поверхневий ентузіазм або залежну позицію.

Кожне з виявлених обмежень описано з трьох перспектив:

1. **Характеристика обмеження** — на чому воно полягає.
2. **Можливі небажані наслідки** — як воно може впливати на професійний розвиток.
3. **Поради та рекомендації** — що можна робити, щоб зменшити його вплив.

 **Примітка:** У звіті описуються лише ті внутрішні обмеження, які у твоєму профілі досягнули помірного або сильного рівня.

ВНУТРІШНІХ ОБМЕЖЕНЬ НЕ ВІЯВЛЕНО

У твоєму профілі не виявлено внутрішніх обмежень, які могли б заважати успішному професійному розвитку. Це позитивний результат — він означає, що твій профіль не вказує на жоден із досліджуваних шаблонів, які могли б обмежувати ефективні дії.

Робота над подоланням власних внутрішніх обмежень вимагає рішучості та витривалості, бо пов'язана з ламанням сильно вкорінених звичок і установок. Усвідомлення своїх внутрішніх обмежень є першим кроком на шляху до їх подолання. Варто обговорити виявлені обмеження з коучем. Зміна звичок і установок, які ускладнюють успішний професійний розвиток, часто буває важкою, якщо людина намагається зробити це повністю самостійно. Зовнішня перспектива може допомогти краще побачити, як саме ці обмеження проявляються на практиці, і підібрати конкретні дії, що підтримають зміну.

Працюючи з цією секцією, зверни увагу не лише на сам опис обмеження, а й на ситуації, у яких воно проявляється найчастіше. Саме там варто починати роботу над більш ефективною стратегією дії.

7 РИСИ, ЩО ВИРІЗНЯЮТЬ ТЕБЕ СЕРЕД ІНШИХ ЛЮДЕЙ

Ця секція звіту презентує риси, які вирізняють тебе серед інших людей. Описані тут риси відображають твої домінуючі схильності — тобто способи дії, які не лише є для тебе характерними, а й до яких ти звертаєшся найохочіше і найчастіше, часто несвідомо.

Домінуючі схильності можна порівняти з «автопілотом»: якщо не діють інші обставини, наприклад сильний тиск ситуації або свідоме рішення діяти інакше, саме вони можуть найчастіше визначати твій природний спосіб мислення, реагування і поведінки.

ЯКІ РИСИ, ЩО ВИРІЗНЯЮТЬ, МИ ОЦІНЮЄМО?

У звіті аналізуються риси у таких сферах:

1. Емоційність
2. Вирішення конфліктів
3. Міжособистісні контакти
4. Мотивація до виконання завдань
5. Професійні ролі
6. Особистісний розвиток
7. Стиль дії

Примітка: Риси, що вирізняють, не є автоматично ні «перевагами», ні «вадами». Їхнє значення залежить від контексту. У відповідних умовах вони можуть бути джерелом сили, але в інших ситуаціях можуть вимагати свідомого керування.

ТВОЇ ВІДМІТНІ РИСИ

• СТОЇЧНИЙ СПОКІЙ

РИСА, ЩО ПОМІРНО ТЕБЕ ВИРІЗНЯЄ

Ти зберігаєш спокій і дистанцію щодо емоційних подій. Це може допомагати діяти тверезо, особливо в складних ситуаціях.

• ПРИМИРЛИВА ПОЗИЦІЯ

РИСА, ЩО ПОМІРНО ТЕБЕ ВИРІЗНЯЄ

Ти схильний(-а) шукати порозуміння і знижувати напруження, замість загострювати конфлікт.

• ІЗОЛЯЦІЯ

РИСА, ЩО ПОМІРНО ТЕБЕ ВИРІЗНЯЄ

Ти можеш віддавати перевагу обмеженим контактам і більш закритому стилю функціонування у взаєминах.

• НЕЗАЛЕЖНІСТЬ

РИСА, ЩО ПОМІРНО ТЕБЕ ВИРІЗНЯЄ

Ти цінуєш самостійність у діях і можливість реалізовувати цілі на власних умовах.

• ЕМПАТІЯ

РИСА, ЩО ПОМІРНО ТЕБЕ ВИРІЗНЯЄ

Ти проявляєш емпатію, уважність до потреб інших і готовність піклуватися про якість взаємин.

● ШИРОКІ ІНТЕРЕСИ

РИСА, ЩО СИЛЬНО ТЕБЕ ВИРІЗНЯЄ

Тебе можуть приваблювати нові теми, різноманітні ідеї та широке коло інтересів.

Незалежно від того, у скількох сферах проявляються у тебе риси, що вирізняють — в одній чи в усіх семи — ти маєш виразну особистість. Це означає, що у твоєму профілі певні риси особливо помітні, а як домінантні схильності вони можуть виразно впливати на твій спосіб мислення і дії.

Виразна особистість найповніше «розправляє крила» в умовах, які добре узгоджені з її природним стилем. Водночас вона потребує усвідомленості: варто знати, коли певна схильність допомагає, а коли може обмежувати.

Повертаючись до цієї секції, запитай себе: у яких ситуаціях ці риси є моїм ресурсом, а в яких варто свідомо діяти інакше?

8 РОЛЬ У КОМАНДІ

Ця секція звіту презентує твої predisposиції та схильності до виконання ключових командних ролей. Роль у команді можна розуміти як характерний стиль поведінки, який приносить цінність спільній роботі.

Додана вартість для команди значною мірою впливає з ролей, які ми здатні виконувати ефективно. Як член команди ти можеш бути запрошений(-а) виконувати більше ніж одну командну роль, однак зазвичай певні ролі є для людини природнішими, ніж інші.

У звіті аналізуються такі командні ролі:

1. Творчий візіонер (стратег)
2. Обережний тактик
3. Ефективний виконавець
4. Обережний охоронець
5. Добрий опікун

i Примітка: У цій секції розрізняються predisposиції та схильності. Predisposиція означає сильнішу, більш виразну природну готовність до певної ролі. Схильність означає, що певна роль може бути для тебе близькою або корисною, навіть якщо не є найсильнішою predisposицією.

ТИ МАЄШ ПРЕДИСПОЗИЦІЇ ДО ВИКОНАННЯ ТАКИХ КОМАНДНИХ РОЛЕЙ, ЯКІ ВИРІЗНЯЮТЬ ТЕБЕ СЕРЕД ІНШИХ ЛЮДЕЙ:

● ОБЕРЕЖНИЙ ТАКТИК

Ти маєш виразні предиспозиції до ролі: Обережний тактик. Ця роль може природно відповідати твоєму стилю функціонування в команді.

● ДОБРИЙ ОПІКУН

Ти маєш виразні предиспозиції до ролі: Добрий опікун. Ця роль може природно відповідати твоєму стилю функціонування в команді.

Знання твоїх предиспозицій та схильностей до виконання командних ролей має велике значення, якщо ти хочеш свідомо вносити цінність своєю працею в команди, у яких співпрацюєш. Добре скомпонована команда складається з людей, кожен з яких може виконувати більше ніж одну роль, а водночас команда як ціле здатна «закрити» всі ключові ролі.

Якщо в команді бракує певної ролі, її ефективність може знижуватися, навіть якщо окремі люди мають високі компетенції. Тому варто обговорювати командні ролі не як «ярлики», а як практичну інформацію про те, як найкраще організувати співпрацю, розподіл відповідальності та взаємну підтримку.

9

ПІДСУМОК ТВОГО ПРОФІЛЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСОБИСТОСТІ



ІДЕАЛЬНА ДЛЯ ТЕБЕ РОБОТА МАЄ ЗАДОВольНЯТИ ТВОЇ КЛЮЧОВІ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ПОТРЕБИ, А САМЕ:

- розвиток
- автономія
- афіліація



ВОНА ТАКОЖ МАЄ ВИКОРИСТОВУВАТИ ТВОЇ КЛЮЧОВІ ЗАДАТКИ (СИЛЬНІ СТОРОНИ), А САМЕ:

- стійкість до стресу і готовність приймати нові або складні виклики
- готовність працювати самостійно, на самоті
- креативне мислення
- розважливість і аналітичне чуття
- гнучкість, готовність до частих змін та імпровізації
- готовність до тісної співпраці у злагодженій команді



У ТВОЄМУ ПРОФІЛІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСОБИСТОСТІ НЕ ВИЯВЛЕНО ЖОДНОГО З СЕМИ НАЙСЕРЬОЗНІШИХ ВНУТРІШНІХ ОБМЕЖЕНЬ ДЛЯ УСПІШНОГО ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ.



ВОДНОЧАС ЗАУВАЖ, ЩО ТИ МАЄШ ВИРАЗНУ ОСОБИСТІТЬ — У ТЕБЕ Є ХАРАКТЕРНІ РИСИ, ЯКІ ВИРІЗНЯЮТЬ ТЕБЕ СЕРЕД ІНШИХ ЛЮДЕЙ У СФЕРІ:

- стоїчний спокій
- примирлива позиція
- ізоляція
- незалежність
- емпатія
- широке коло інтересів



КРІМ ТОГО, ТИ ВИЯВЛЯЄШ СХИЛЬНОСТІ ДО ВИКОНАННЯ ТАКИХ КОМАНДНИХ РОЛЕЙ:

обережний тактик

добрий опікун

10 СІНОПСИС ТВОГО ПРОФІЛЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСОБИСТОСТІ

Synopsis — це числовий підсумок твого профілю професійної особистості.

Наведені нижче результати показують рівень базових особистісних predisposицій, які в цьому звіті виконують роль індикаторів описуваних у тексті явищ. Аналіз рівня цих predisposицій може допомогти тобі краще зрозуміти пов'язані з ними потреби, мотиваційні фактори, задатки, внутрішні обмеження, сильні сторони, риси, що вирізняють, а також переваги щодо командних ролей.

Результати подано на шкалі 1–10, де середина означає наближеність до середнього рівня в популяції.

● Твій результат (маркер на осі)  Шкала 1–10 (центр = середнє значення в популяції)

Sten 1–4= результат нижче середнього **Sten 5–6**= середній результат

Sten 7–10= результат вище середнього

Низька ВПЕВНЕНІСТЬ У СОБІ

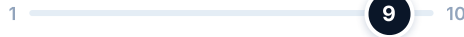
Усвідомлення ризиків і загроз;
невпевненість у власних
компетенціях

**Висока ВПЕВНЕНІСТЬ У СОБІ**

Готовність приймати виклики;
стійкість до стресу; адаптивність

Низьке САМОВЛАДАННЯ

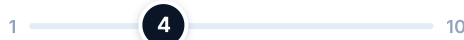
Схильність до роздратування

**Високе САМОВЛАДАННЯ**

Толерантність до фрустрації;
прийняття відповідальності за
власні невдачі

Низька СОЦІАЛЬНА СМІЛИВІСТЬ

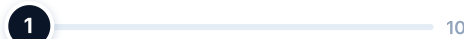
Стриманість і дистанція у контактах
з іншими, особливо з
незнайомими людьми

**Висока СОЦІАЛЬНА СМІЛИВІСТЬ**

Комунікабельність, невимушеність і
асертивність у контактах з іншими

Низька СУМЛІННІСТЬ

Схильність до імпровізації

**Висока СУМЛІННІСТЬ**

Організованість; самодисципліна;
відповідальність; методичність і
систематичність

Низька РОЗВАЖЛИВІСТЬ

Орієнтація на інтуїцію; схильність
швидко приймати рішення, часто
під впливом імпульсу

**Висока РОЗВАЖЛИВІСТЬ**

Передбачливість і увага до
деталей; схильність приймати
рішення після аналізу їхніх наслідків

Низька ЗАМКНЕНІСТЬ

Креативність; цікавість; відкритість
до нового та відмінного

**Висока ЗАМКНЕНІСТЬ**

Скептицизм щодо новизни та
відмінності

Низький КОНФОРМІЗМ

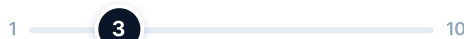
Відкритість до експериментів і
виходу за межі статус-кво;
готовність впроваджувати зміни

**Високий КОНФОРМІЗМ**

Дія відповідно до процедури або
інструкцій; схильність
користуватися перевіреними
рішеннями; тенденція до
спеціалізації

Низька КОНЦЕНТРАЦІЯ

Стратегічне мислення; забігання
думками в майбутнє

**Висока КОНЦЕНТРАЦІЯ**

Тактичне мислення; зосередження
на поточних справах

Низький ДИНАМІЗМ

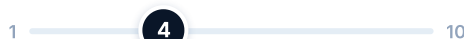
Ментальність виконавця;
небажання ризикувати; схильність
залишатися в тіні інших

**Високий ДИНАМІЗМ**

Ментальність підприємця або
лідера; проактивність; ініціатива;
лідерські тенденції

Низький МАКІАВЕЛЛІЗМ

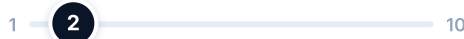
Поступливість і прямолінійність;
готовність підтримувати інших і
співпрацювати з ними;
просоціальність

**Високий МАКІАВЕЛЛІЗМ**

Розрахунок і хитрість; готовність
переконувати або навіть
маніпулювати іншими;
егоцентризм

Низька КОНКУРЕНТНІСТЬ

Небажання працювати під тиском
результату або конкурувати з
іншими

**Висока КОНКУРЕНТНІСТЬ**

Готовність працювати під тиском
результату та конкурувати з
іншими; прагнення перемагати, а
інколи й перевершувати

Низьке ПОЧУТТЯ ПЕРЕВАГИ

Скромність, інколи надмірна

**Високе ПОЧУТТЯ ПЕРЕВАГИ**

Усвідомлення власних сильних
сторін; інколи хвалькуватість або
вивищування себе

11 ПОДЯКА ТА ОЦІНЮВАЛЬНА АНКЕТА

ПОДЯКА ТА ОЦІНЮВАЛЬНА АНКЕТА

Дякуємо за використання звіту iP Coach Insightful Profiler™ (iP121). Для нас важливо надавати якнайкращі послуги, тому запрошуємо тебе поділитися думкою щодо змісту звіту.

Просимо заповнити коротку анонімну анкету — це займе не більше кількох хвилин. Твої відповіді ми врахуємо у процесі вдосконалення звітів, інструментів і способу їх використання.

Твоя думка допомагає нам краще розуміти, які елементи звіту є найбільш корисними, а які потребують додаткового пояснення або покращення.

Дякуємо за довіру та бажаємо корисних висновків у подальшій роботі над власним розвитком.

[Заповнити анкету](#)