

INSIGHTFUL PROFILER™ (IP121)

# ЗВІТ ІР МАНЕДЖЕР

Вказівки для керівника

**Для: John Example**

## ОБСЯГ ЗВІТУ

- Найкращий спосіб використання цієї особи в команді
- Що підвищує її ефективність, а що знижує
- Бажаний стиль роботи, співпраці та прийняття рішень

ОРГАНІЗАЦІЯ

Advisio iP121

ДАТА ЗАВЕРШЕННЯ

05.04.2026

ДАТА СТВОРЕННЯ ЗВІТУ

—

ВЕРСІЯ ЗВІТУ

1.0.0

## БАЖАНІ УМОВИ ПРАЦІ

## СТИЛЬ ВЗЯТТЯ ІНІЦІАТИВИ

ДИНАМІЗМ

Керування іншими

Виконання доручених завдань

ЧІТКА ПЕРЕВАГА ПРАВОЇ СТОРОНИ

## СТИЛЬ ВПЛИВУ ТА СПІВПРАЦІ

МАКІАВЕЛЛІЗМ + КОНКУРЕНТНІСТЬ

Співпраця та підтримка

Конкуренція та/або переконання

ЧІТКА ПЕРЕВАГА ЛІВОЇ СТОРОНИ

## РІВЕНЬ СОЦІАЛЬНОЇ ЕКСПОЗИЦІЇ

СМІЛИВІСТЬ

Робота з людьми

Робота на самоті

ЧІТКА ПЕРЕВАГА ЛІВОЇ СТОРОНИ

## СТИЛЬ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ

РОЗСУДЛИВІСТЬ

Аналітичне прийняття рішень

Інтуїтивне прийняття рішень

ЧІТКА ПЕРЕВАГА ПРАВОЇ СТОРОНИ

## ГОРИЗОНТ ДІЙ

ЗАВЕРШЕНІСТЬ + КОНЦЕНТРАЦІЯ

Стратегічна спрямованість

Тактична спрямованість

ЗБАЛАНСОВАНИЙ РЕЗУЛЬТАТ

## СТИЛЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

ПОСЛІДОВНІСТЬ

Організація

Імпровізація

ЧІТКА ПЕРЕВАГА ПРАВОЇ СТОРОНИ

## ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО ТИСКУ ТА ВИКЛИКІВ

ВПЕВНЕНІСТЬ У СОБІ

Великі виклики

Низький рівень стресу

ЧІТКА ПЕРЕВАГА ЛІВОЇ СТОРОНИ

## ОСНОВНІ МОТИВАТОРИ В РОБОТІ

### АФІЛІАЦІЯ

Сильна потреба командної приналежності, будівництва стосунків і підтримання безпосередніх міжлюдських контактів у робочому середовищі.

#### ЯК КЕРУВАТИ ТА ЩО ДОРУЧАТИ

Створи простір для співпраці, регулярного контакту, інтеграції та роботи у злагодженій команді.

#### ОСНОВНІ ФАКТОРИ РИЗИКУ

Ізоляція, холодна атмосфера, конфліктність або культура надмірної конкуренції можуть швидко знижувати мотивацію.

### РІЗНОМАНІТНІСТЬ

Потреба динаміки, частих змін стимулів і можливості перемикатися між різними завданнями.

#### ЯК КЕРУВАТИ ТА ЩО ДОРУЧАТИ

Ротуй завдання, давай змінні ролі, допускай багатозадачність і не вимагай тривалого герметичного зосередження на одному пункті.

#### ОСНОВНІ ФАКТОРИ РИЗИКУ

Довготривала рутинна робота над одним завданням понад психологічно прийнятну межу та від'єднання від живого ритму організації можуть знижувати мотивацію.

### ЗАДОВОЛЕННЯ

Потреба позитивної, легкої та енергійної атмосфери, у якій є місце гумору й задоволенню від роботи.

#### ЯК КЕРУВАТИ ТА ЩО ДОРУЧАТИ

Підтримуй позитивну атмосферу, енергію, гумор і можливість переживати роботу як щось цікаве та приємне.

#### ОСНОВНІ ФАКТОРИ РИЗИКУ

Надмірно важка, похмура атмосфера без простору для легкості й позитивної енергії може швидко виснажувати.

## ЦІННІСТЬ У КОМАНДІ

### ГОЛОВНА РОЛЬ **Добрий опікун**

Тип ролі, у якій людина може природно вносити цінність як добрий опікун.

#### КОЛИ ЗАЛУЧАТИ (ПІДТРИМКА)

Найкраще працює в умовах, де завдання, відповідальність і очікування узгоджені з природним стилем цієї ролі.

#### РИЗИКИ В КОМАНДІ

Ризиком є середовище, яке систематично вимагає протилежного стилю дії або не визнає цінності цієї ролі.

### ГОЛОВНА РОЛЬ **Ефективний виконавець**

Тип ролі, у якій людина може природно вносити цінність як ефективний виконавець.

#### КОЛИ ЗАЛУЧАТИ (ПІДТРИМКА)

Найкраще працює в умовах, де завдання, відповідальність і очікування узгоджені з природним стилем цієї ролі.

#### РИЗИКИ В КОМАНДІ

Ризиком є середовище, яке систематично вимагає протилежного стилю дії або не визнає цінності цієї ролі.

## ВКАЗІВКИ ДЛЯ КЕРІВНИКА

Наступне резюме містить найважливіші, вибрані оперативні вказівки для керівника. Вони базуються на крайніх показниках мотивації, ключових ролях та найбільш виразних осьових рисах працівника.

- ✓ Włączaj pracownika w inicjatywy zespołowe; ograniczaj izolację zadaniową, która obniża jego wydajność.
- ✓ Uwzględniaj w procesach wymagających facylitacji relacji w zespole; pracownik wspiera spójność i łagodzi napięcia.
- ✓ Podziel nowe obowiązki w oparciu o precyzyjne standardy oczekiwań; unikaj delegowania projektów bez jasnych wytycznych początkowych.
- ✓ Wzmacniaj rolę w zadaniach wymagających głębokiej integracji i bieżącego wspierania słabszych członków zespołu.