

INSIGHTFUL PROFILER™ (IP121)

RAPORT IP MANAGER

Wskazówki dla Przełożonego

Dla: Antek Nowoczesny

ZAKRES RAPORTU

- > Najlepszy sposób wykorzystania tej osoby w zespole
- > Co wzmacnia jej efektywność, a co ją obniża
- > Preferowany styl pracy, współpracy i podejmowania decyzji

ORGANIZACJA

Advisio iP121

DATA UKOŃCZENIA

05.05.2026

DATA RAPORTU

—

WERSJA RAPORTU

1.0.0

PREFEROWANE WARUNKI PRACY

STYL OBEJMOWANIA INICJATYWY

DYNAMIZM

Kierowanie innymi

Wypełnianie zleconych zadań



STYL WPŁYWU I WSPÓŁPRACY

MAKIAWELIZM + RYWALIZACYJNOŚĆ

Współpraca i wspieranie

Rywalizacja i/lub perswadowanie



POZIOM EKSPOZYCJI SPOŁECZNEJ

ŚMIĄŁOŚĆ

Praca z ludźmi

Praca w samotności



STYL PODEJMOWANIA DECYZJI

ROZWAGA

Analityczne podejmowanie decyzji

Intuicyjne podejmowanie decyzji



HORYZONT DZIAŁANIA

ZAMKNIĘCIE + KONCENTRACJA

Ukierunkowanie strategiczne

Ukierunkowanie taktyczne



STYL ORGANIZACJI PRACY

KONSEKWENCJA

Organizowanie

Improwizowanie



TOLERANCJA PRESJI I WYZWAŃ

PEWNOŚĆ SIEBIE

Duże wyzwania

Niski poziom stresu



GŁÓWNE MOTYWATORY W PRACY

AFILIACJA

Silna potrzeba przynależności zespołowej, budowania relacji i utrzymywania bezpośrednich kontaktów międzyludzkich w środowisku pracy.

JAK ZARZĄDZAĆ I CO POWIERZAĆ

Przydzielaj zadania wymagające kooperacji, wymiany informacji i wsparcia. Angażuj w onboarding nowych członków i duszpasterstwo projektowe.

GŁÓWNE CZYNNIKI RYZYKA

Izolacja, praca w głębokim skupieniu, praca zdominowana przez rywalizację lub bezustanną kontrolę KPI twardych wyników.

ZMIENNOŚĆ

Brak awersji do przełączania wątków; potrzeba dynamiki i częstych zmian stymulantów podczas pracy.

JAK ZARZĄDZAĆ I CO POWIERZAĆ

Rotuj zadania, wysyłaj do zmiennych ról. Dopuszczaj multitasking i nie wymagaj hermetycznego skupienia w jednym punkcie wielomiesięcznej izolacji.

GŁÓWNE CZYNNIKI RYZYKA

Długofalowa rutyna, zajmowanie się jednym zadaniem powyżej akceptacji mentalnej, odłączenie od pulsującego zaplecza firmy.

ZABAWA

Szukanie stymulacji w ciekawych, niekonwencjonalnych i twórczych etapach pracy, które dają satysfakcję.

JAK ZARZĄDZAĆ I CO POWIERZAĆ

Wrzucaj w burze mózgów i fazy kreatywne projektów. Utrzymuj wysoki poziom energii w komunikacji i luźną atmosferę.

GŁÓWNE CZYNNIKI RYZYKA

Otoczenie mocno sformalizowane, rygorystyczne trzymanie się schematów urzędowych bez miejsca na entuzjazm.

WARTOŚĆ W ZESPOLE

GŁÓWNA ROLA **Dobry opiekun**

Osoba integrująca dążąca do wewnętrznego spokoju i bezkolizyjnej współpracy wśród członków.

KIEDY ANGAŻOWAĆ (WSPARCIE)

Deleguj do rozładowywania tarć wewnętrznych, ułatwiania komunikacji między podzespołami i pielęgnowania morale u boku twardszych menedżerów.

RYZYKA W ZESPOLE

Słaba wydajność operacyjna w silnie konkurencyjnym i rygorystycznym środowisku oraz w sytuacjach wymagających drastycznych konfrontacji i ostrych cięć.

GŁÓWNA ROLA **Sprawny realizator**

Praktyczny realizator nie marnujący czasu, zorientowany na doprowadzenie zadań do definitywnego końca.

KIEDY ANGAŻOWAĆ (WSPARCIE)

Zlecaj koordynację faz końcowych i domykanie lejka produkcyjnego. To silnik operacyjny, który doskonale dyscyplinuje pozostałych do wytężonej fizycznej pracy.

RYZYKA W ZESPOLE

Możliwa trudność w wykazaniu wysokiej elastyczności, gdy plan gwałtownie ulega zburzeniu z przyczyn niezależnych - executor potrzebuje ciągłości.

WSKAZÓWKI DLA PRZEŁOŻONEGO

Poniższe podsumowanie zawiera najważniejsze, wyselekcjonowane wskazówki operacyjne dla przełożonego. Oparto je na skrajnych wskaźnikach motywacji, kluczowych rolach oraz najbardziej wyrazistych cechach osiowych pracownika.

- ✓ 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.
- ✓ Maksymalizuj czas operacyjny wymagający zewnętrznej ekspozycji rynkowej lub budowania szerokich sieci relacji z interesariuszami.