MCT • TEST KLUCZOWYCH KOMPETENCJI KIEROWNICZYCH (MCT)

RAPORT Z TESTU KLUCZOWYCH KOMPETENCJI KIEROWNICZYCH (mCT)

Sporządzony na podstawie badania narzędziem diagnostycznym: Test Kluczowych Kompetencji Kierowniczych (mCT)

OPRACOWANY DLA:	KOD RAPORTU:	DATA:
Test techniczny mCT	MCT.D3B13C5855	11.11.2026

ORGANIZACJA:
Advisio-demo

O badaniu mCT

Test Kluczowych Kompetencji Kierowniczych (mCT) to wystandaryzowane narzędzie diagnostyczne oparte na metodologii testów sytuacyjnych (Situational Judgement Test – SJT). Badanie mierzy poziom 4 kluczowych kompetencji kierowniczych (Motywowanie, Myślenie strategiczne, Rozwiązywanie konfliktów oraz Zarządzanie zmianą) w oparciu o 20 realistycznych sytuacji decyzyjnych w pracy menedżera. Wynik procentowy wskazuje, jaką część maksymalnej punktacji przewidzianej dla danej kompetencji uzyskano zgodnie z kluczem testu.

ANALIZA KOMPETENCJI UWZGLĘDNIAJĄCA:

1. **Motywowanie** (Monitorowanie i dopingowanie)
2. **Myślenie strategiczne** (Nowatorstwo i pionierstwo)
3. **Rozwiązywanie konfliktów** (Identyfikowanie i konfrontowanie)
4. **Zarządzanie zmianą** (Angażowanie i wspieranie)

SKALA OCEN I POZIOMY KOMPETENCJI

Niski: 0% – 33%
Obszar do rozwoju

Średni: 40% – 67%
Obszar do udoskonalenia

Wysoki: 73% – 100%
Mocna strona

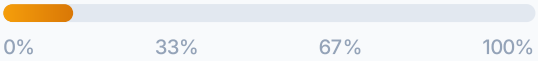
Copyright © Advisio Poland Sp. z o.o.
Wszelkie prawa zastrzeżone.

Profil Kompetencji Kierowniczych

Zestawienie wyników procentowych uzyskanych w 4 badanych obszarach kompetencji kierowniczych.

1. Motywowanie

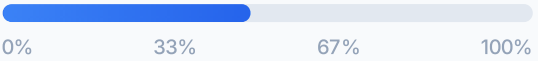
13% Obszar do rozwoju



Wymiary: Monitorowanie i dopingowanie

2. Myślenie strategiczne

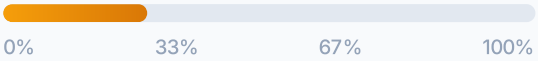
47% Obszar do udoskonalenia



Wymiary: Nowatorstwo i pionierstwo

3. Rozwiązywanie konfliktów

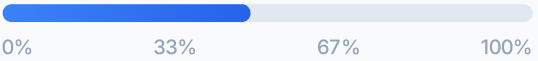
27% Obszar do rozwoju



Wymiary: Identyfikowanie i konfrontowanie

4. Zarządzanie zmianą

47% Obszar do udoskonalenia



Wymiary: Angażowanie i wspieranie

Jak interpretować uzyskane rezultaty

Obszar do rozwoju — 0% – 33%

To niski poziom kompetencji, który oznacza, że dany obszar stanowi Twój obszar do rozwoju. Skoncentruj się na wdrożeniu rekomendowanych działań rozwojowych mających na celu podwyższenie aktualnie niskiego poziomu kompetencji.

Obszar do udoskonalenia — 40% – 67%

To średni poziom kompetencji, który oznacza, że dany obszar stanowi Twój obszar do udoskonalenia. Sprawdź rekomendowane działania rozwojowe mające na celu podwyższenie aktualnie średniego poziomu kompetencji.

Mocna strona — 73% – 100%

To wysoki poziom kompetencji, który oznacza, że dany obszar stanowi Twoją mocną stronę. Stosuj rekomendowane działania rozwojowe mające na celu utrzymanie aktualnie wysokiego poziomu kompetencji.

Copyright © Advisio Poland Sp. z o.o.
Wszelkie prawa zastrzeżone.

KOMPETENCJA 1 Z 4

Motywowanie

13% Obszar do rozwoju

0% 33% 67% 100%

KLUCZOWE WYMIARY KOMPETENCJI: MONITOROWANIE I DOPINGOWANIE

Motywowanie jest rozumiane w tym teście jako wypadkowa monitorowania i dopingowania. Monitorowanie opiera się na regularnym sprawdzaniu jakości i wyników pracy współpracowników, aby upewnić się, czy realizują zlecone im zadania zgodnie z ustaleniami i wytycznymi. Dopingowanie oznacza zachęcanie współpracowników przede wszystkim do samodzielnego oceniania jakości i wyników ich pracy oraz wyciągania wniosków odnośnie możliwości ich dalszego doskonalenia. Im wyższy Twój wynik w skali Motywowania, tym bardziej jesteś skłonny do monitorowania i dopingowania.

Poziom kompetencji Motywowanie wynosi u Ciebie aktualnie 13%.

To niski poziom, który oznacza, że kompetencja Motywowanie stanowi Twój obszar do rozwoju. Sprawdź poniżej rekomendowane działania rozwojowe mające na celu podwyższenie aktualnie niskiego poziomu kompetencji.

Rekomendowane działania rozwojowe:

1. Monitoruj regularnie wyniki i jakość pracy współpracowników.
2. Dostosowuj częstotliwość monitoringu pracy współpracowników do potrzeb sytuacji. Unikaj zarówno zbyt rzadkiego, jak i zbyt częstego, natarczywego monitoringu.
3. Sprawdzaj, czy zadania powierzone współpracownikom są realizowane zgodnie z ustaleniami i wytycznymi. Jeśli odkryjesz rozbieżności, wspólnie zastanówcie się, dlaczego tak się stało i co warto z nimi zrobić teraz, oraz co należy zrobić, aby im zapobiegać w przyszłości.
4. Zachęcaj współpracowników do refleksji nad sposobem realizacji powierzonych im zadań oraz możliwościami udoskonalenia jakości i wyników ich pracy. Zanim im coś podpowiesz, daj im szansę się zreflektować.
5. Dopinguj współpracowników do lepszej pracy, zarówno pod względem ilościowym, jak i jakościowym, podkreślając wiarę w ich kompetencje i zdolność ciągłego doskonalenia się.

Stwórz plan rozwoju swojego potencjału. — Motywowanie

Prosimy o przemyślane uzupełnienie poniższych zdań.

Po zapoznaniu się z wynikami badania kompetencji Motywowanie, skoncentruję się na rozwoju następujących umiejętności:

1. _____
2. _____
3. _____

Biorąc pod uwagę wyniki raportu i uzyskaną informację zwrotną na temat kompetencji Motywowanie:

- Zacznę _____
- Będę częściej _____
- Będę unikać _____

Copyright © Advisio Poland Sp. z o.o.
Wszelkie prawa zastrzeżone.

KOMPETENCJA 2 Z 4

Myślenie strategiczne

47% Obszar do udoskonalenia

0% 33% 67% 100%

KLUCZOWE WYMIARY KOMPETENCJI: NOWATORSTWO I PIONIERSTWO

Myślenie strategiczne jest rozumiane w tym teście jako wypadkowa nowatorstwa i pionierstwa. Nowatorstwo oznacza priorytet dla opracowywania nowych rozwiązań (koncepcji produktów/usług) kierowanych także do nowych grup klientów (tj. innych niż dotychczasowe). Pionierstwo bazuje na wyszukiwaniu i korzystaniu z nowych nisz rynkowych wolnych aktualnie od konkurencji. Im wyższy Twój wynik w skali Myślenia strategicznego, tym bardziej jesteś skłonny do nowatorstwa i pionierstwa.

Poziom kompetencji Myślenie strategiczne wynosi u Ciebie aktualnie 47%.

To średni poziom, który oznacza, że kompetencja Myślenie strategiczne stanowi Twój obszar do udoskonalenia. Sprawdź poniżej rekomendowane działania rozwojowe mające na celu podwyższenie aktualnie średniego poziomu kompetencji.

Rekomendowane działania rozwojowe:

1. Staraj się nie tylko doskonalić dotychczasowe rozwiązania, ale także myśl o zupełnie nowych, innych sposobach realizowania określonych zadań lub celów – sposobach znacząco lepszych, prostszych, bardziej dostępnych niż dotychczasowe.
2. Inspiruj się nowymi potrzebami i aspiracjami dotychczasowych lub nowych grup klientów. Staraj się zrozumieć to, czego potrzebują lub chcą i zaproponuj im adekwatne rozwiązanie.
3. Interesuj się zmianami w otoczeniu. Staraj się dostrzegać w każdej zmianie, także tej nazywanej kryzysem, szansę dla siebie. Myśl o nowych możliwościach, jakie właśnie się wyłaniają.
4. Myśl o potencjalnie atrakcyjnych, lecz aktualnie jeszcze ignorowanych przez innych, niszach rynkowych. Myśl o tym, jak możesz optymalnie obsłużyć te nisze z korzyścią zarówno dla potencjalnych klientów, jak i siebie (Twojej firmy).
5. Uczyń swoim nawykiem regularne zastanawianie się nad tym, gdzie mógłbyś wykorzystać posiadane zasoby z lepszym rezultatem. Myśl w kategoriach optymalnej alokacji.

Stwórz plan rozwoju swojego potencjału. — Myślenie strategiczne

Prosimy o przemyślane uzupełnienie poniższych zdań.

Po zapoznaniu się z wynikami badania kompetencji Myślenie strategiczne, skoncentruję się na rozwoju następujących umiejętności:

1. _____
2. _____
3. _____

Biorąc pod uwagę wyniki raportu i uzyskaną informację zwrotną na temat kompetencji Myślenie strategiczne:

- **Zacznę** _____
- **Będę częściej** _____
- **Będę unikać** _____

Opracowany dla: Test techniczny mCT
Kod raportu: MCT.D3B13C5855 | Data: 11.11.2026

Copyright © Advisio Poland Sp. z o.o.
Wszelkie prawa zastrzeżone.

KOMPETENCJA 3 Z 4

Rozwiązywanie konfliktów

27% Obszar do rozwoju

0% 33% 67% 100%

KLUCZOWE WYMIARY KOMPETENCJI: IDENTYFIKOWANIE I KONFRONTOWANIE

Rozwiązywanie konfliktów jest rozumiane w tym teście jako wypadkowa identyfikowania i konfrontowania. Identyfikowanie oznacza bezpośrednie angażowanie się w rozstrzyganie konfliktów w zespole. Konfrontowanie wiąże się z gotowością do wykorzystania konfliktu, kiedy już wystąpi, do usprawnienia pracy zespołu. Im wyższy Twój wynik w skali Rozwiązywania konfliktów, tym bardziej jesteś skłonny do identyfikowania i konfrontowania.

Poziom kompetencji Rozwiązywanie konfliktów wynosi u Ciebie aktualnie 27%.

To niski poziom, który oznacza, że kompetencja Rozwiązywanie konfliktów stanowi Twój obszar do rozwoju. Sprawdź poniżej rekomendowane działania rozwojowe mające na celu podwyższenie aktualnie niskiego poziomu kompetencji.

Rekomendowane działania rozwojowe:

1. Dostrzegaj konflikty interpersonalne i różnice zdań na bieżąco. Nie ignoruj ich. Nie czekaj, aż się rzekomo same rozwiążą.
2. Konfrontuj skonfliktowanych ze sobą współpracowników lub osoby mające różne opinie. Daj im szansę porozumieć się, a co najmniej na wypowiedzenie swoich racji w spokojny, rzeczowy sposób.
3. Przyjmuj odpowiedzialność za rozwiązywanie konfliktów w swoim zespole. Inicjuj procesy zmierzające do ich rozwiązania.
4. Wykorzystuj konflikty, jeśli to wskazane w danej sytuacji, aby zainicjować w zespole debatę na ważny temat.
5. Dostrzegaj w konflikcie, jeśli już wystąpi, źródło energii i sposobność do wprowadzenia ważnych zmian w sposobie działania zespołu.

Stwórz plan rozwoju swojego potencjału. — Rozwiązywanie konfliktów

Prosimy o przemyślane uzupełnienie poniższych zdań.

Po zapoznaniu się z wynikami badania kompetencji Rozwiązywanie konfliktów, skoncentruję się na rozwoju następujących umiejętności:

1. _____
2. _____
3. _____

Biorąc pod uwagę wyniki raportu i uzyskaną informację zwrotną na temat kompetencji Rozwiązywanie konfliktów:

- Zacznę _____
- Będę częściej _____
- Będę unikać _____

Copyright © Advisio Poland Sp. z o.o.
Wszelkie prawa zastrzeżone.

KOMPETENCJA 4 Z 4

Zarządzanie zmianą

47% Obszar do udoskonalenia

0% 33% 67% 100%

KLUCZOWE WYMIARY KOMPETENCJI: ANGAŻOWANIE I WSPIERANIE

Zarządzanie zmianą jest rozumiane w tym teście jako wypadkowa angażowania i wspierania. Angażowanie oznacza, że współpracownicy są zachęcani do aktywnego udziału w procesie wytyczania kierunku i sposobu wdrażania zmian. Wspieranie wiąże się z ułatwianiem współpracownikom dostosowania się do zmian (np. nowych wymagań, reguł lub procedur). Im wyższy Twój wynik w skali Zarządzania zmianą, tym bardziej jesteś skłonny do angażowania i wspierania.

Poziom kompetencji Zarządzanie zmianą wynosi u Ciebie aktualnie 47%.

To średni poziom, który oznacza, że kompetencja Zarządzanie zmianą stanowi Twój obszar do udoskonalenia. Sprawdź poniżej rekomendowane działania rozwojowe mające na celu podwyższenie aktualnie średniego poziomu kompetencji.

Rekomendowane działania rozwojowe:

1. Angażuj współpracowników w proces wyboru lub co najmniej definiowania (precyzowania) kierunków i sposobu wdrażania zmian. Nie zaskakuj ich swoimi pomysłami. Dyskutuj je razem z nimi.
2. Wystrzegaj się forsowania zmian, które nie zyskują przynajmniej zrozumienia w zespole.
3. Stwarzaj każdemu współpracownikowi możliwość wypowiedzenia się w sprawie planowanych zmian. Staraj się poznać zdanie każdego współpracownika w odniesieniu do tych zmian.
4. Wspieraj współpracowników we wdrażaniu zmian. Zamiast wymagać i rozliczać, instruuj, udzielaj wskazówek, demonstruj, dawaj przykład.
5. Ułatwiaj wdrażanie zmian. Postaraj się uczynić proces zmiany tak prostym jak to tylko możliwe. Zapewnij współpracownikom niezbędne zasoby, aby wdrażanie zmian było dostępne dla każdego niezależnie od poziomu umiejętności.

Stwórz plan rozwoju swojego potencjału. — Zarządzanie zmianą

Prosimy o przemyślane uzupełnienie poniższych zdań.

Po zapoznaniu się z wynikami badania kompetencji Zarządzanie zmianą, skoncentruję się na rozwoju następujących umiejętności:

1. _____
2. _____
3. _____

Biorąc pod uwagę wyniki raportu i uzyskaną informację zwrotną na temat kompetencji Zarządzanie zmianą:

- Zacznę _____
- Będę częściej _____
- Będę unikać _____

Copyright © Advisio Poland Sp. z o.o.
Wszelkie prawa zastrzeżone.