

Kim jesteś w zespole? Poznaj swoją rolę dla Jan Kowalski, na stanowisku Manager

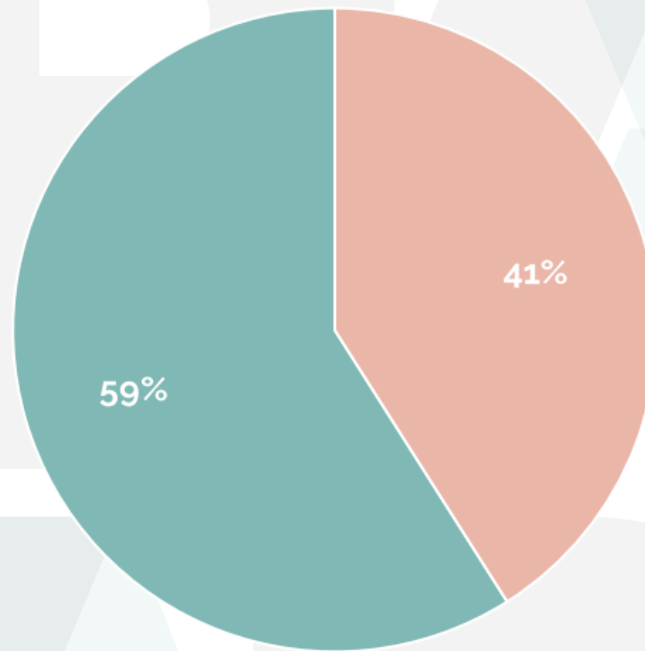
09-09-2026

*Poniższe role wypisane są od najmocniejszej, czyli najczęściej się aktywującej (przez około 59% czasu),
po rzadziej występującą (przez około 41% czasu)*

1. **Lider (SH - Shaper)** - *wysoka specjalizacja*
2. **Wykonawca (CW - Company Worker)** - *wysoka specjalizacja*

Wykryto wysokie specjalizacje w tych rolach. Oznacza to, że zdecydowaną większość czasu, osoba przebywa w tych rolach, najbardziej je lubi, jest w nich najbardziej produktywna. Są to preferowane strefy komfortu o najmniejszym wydatku energetycznym. Jeszcze częściej uwypatniają się na co dzień cechy produktywne i nieproduktywne, charakterystyczne dla tych ról. Role zostały wymienione w kolejności ich dominacji, od najsilniejszej do najslabszej specjalizacji.

Kim jesteś w zespole?



Legenda

- Lider (SH - Shaper) – 59%
- Wykonawca (CW - Company Worker) – 41%

Twój preferowany typ roli, występuje najczęściej, uaktywnia się przez około 59% czasu.

Lider (SH - Shaper)

Proponowane stanowiska

Stanowiska zawodowe wysoko skorelowane z tą rolą:

- Dyrektor sprzedaży
- Kierownik projektu
- Business Development Manager
- Manager zespołu sprzedażowego
- Przedsiębiorca

Stanowiska mniej dopasowane

Stanowiska zawodowe najmniej skorelowane z tą rolą:

- Archiwista
- Bibliotekarz
- Korektor tekstu
- Analityk dokumentacji
- Pracownik wykonujący rutynowe zadania

Charakterystyka ego

Charakterystyka wewnętrznej motywacji, wartości wbudowanych w rdzeń jestestwa.

- Dominujący – lubi decydować.
- Dynamiczny – lubi szybki rozwój sytuacji, gdy coś się dzieje.
- Towarzyski – praca z ludźmi, na których ma wpływ.
- Odporność na presję, determinacja oraz dążenia do pokonywania przeszkód

Cechy o wysokim poziomie produktywności

Strefa komfortu. Lubienie wymienionego zachowania, sprawia, że jego realizacja następuje przy minimalnym wydatkowaniu energii. Przynosi korzyści. Dalszy rozwój w tym kierunku, będzie postępować samoistnie. Zadania z tego zakresu wzmacniają motywację osoby.

- Pęd i gotowość do zwalczania inercji, bezwładu, nieskuteczności – szybkie decyzje, zaufanie intuicji, działania nastawione na jak najszybszą realizację celu.
- Niechęć do samozadowolenia spowodowanego oszukiwaniem samego siebie – bezpośredniość, chęć uświadomienia rzeczywistej sytuacji i posiadania wpływu na nią.

Twój preferowany typ roli, występuje najczęściej, uaktywnia się przez około 59% czasu.

Lider (SH - Shaper)

Cechy nieproduktywne

Występuje wzmożona skłonność do czynienia w ten sposób. Preferowanie tego zachowania, nie przyniesie korzyści. Potrzeba akceptacji, (samo)świadomości wymienionych cech i - w celu doskonalenia roli - lepsze panowanie nad wymienionymi instynktami.

- Skłonność do:
 - prowokowania – może być czasami odbierane jako konfliktowość,
 - irytacji – może zniechęcać innych do udzielania informacji zwrotnej,
 - niecierpliwości – w pośpiechu łatwiej o błędy i większe ryzyko niepoprawnego rozpoznania całej sytuacji obecnej.

Role buforujące

Są to role pomocne, czyli role, których mocnymi stronami są wymienione powyżej cechy nieproduktywne. Osoby posiadające poniższe role, mogą wspomóc Twoje słabe cechy.

- Krytyczny sędzia (ME – Monitor Evaluator)
- Twórca – Innowator (CI – Creator – Innovator)
- Człowiek kontaktów (RI – Resource – Investigator)

Rola występująca w stopniu rzadszym, uaktywnia się przez około 41% czasu.

Wykonawca (CW - Company Worker)

Charakterystyka ego

Charakterystyka wewnętrznej motywacji, wartości wbudowanych w rdzeń jestestwa.

- Konserwatywność organizacyjna – bazowanie na obronie ustalonego ładu procesowego, procedur, hierarchii i autorytetu wewnątrz organizacji.
- Obowiązkowość - ponosi konsekwencje swoich czynów, dbający o wykonanie zadania.
- Przewidywanie – bycie dobrym w szacowaniu.
- **W przeciwieństwie do Konsekwentnego Realizatora** koncentruje się na sprawnym przełożeniu planu na działanie. Ważniejsze jest dla niego, żeby zadanie zostało wykonane, niż dopracowanie szczegółów.
- **W przeciwieństwie do Specjalisty** nie skupia się na pogłębianiu specjalistycznej wiedzy i doskonaleniu kompetencji w jednej dziedzinie, lecz na praktycznym przełożeniu ustalonych planów i procedur na konkretne, sprawne wykonanie zadań.

Cechy o wysokim poziomie produktywności

Strefa komfortu. Lubienie wymienionego zachowania, sprawia, że jego realizacja następuje przy minimalnym wydatkowaniu energii. Przynosi korzyści. Dalszy rozwój w tym kierunku, będzie postępować samoistnie. Zadania z tego zakresu wzmacniają motywację osoby.

- Zdolności organizacyjne
- Praktyczność
- Zdrowy rozsądek
- Zdyscyplinowanie
- Pracowitość

Rola występująca w stopniu rzadszym, uaktywnia się przez około 41% czasu.

Wykonawca (CW - Company Worker)

Cechy nieproduktywne

Występuje wzmożona skłonność do czynienia w ten sposób. Preferowanie tego zachowania, nie przyniesie korzyści. Potrzeba akceptacji, (samo)świadomości wymienionych cech i - w celu doskonalenia roli - lepsze panowanie nad wymienionymi instynktami.

- Brak elastyczności np. przy zmianie planu w trakcie jego wykonywania, przy natłoku zmian.
- Niechęć do niesprawdzonych pomysłów, obawa przed ryzykiem jakie mogą ze sobą nieść.

Role buforujące

Są to role pomocne, czyli role, których mocnymi stronami są wymienione powyżej cechy nieproduktywne. Osoby posiadające poniższe role, mogą wspomóc Twoje słabe cechy.

- Twórca – Innowator (CI – Creator – Innovator)
- Człowiek kontaktów (RI – Resource – Investigator)
- Specjalista (SP – Specialist)

Role najmniej preferowane

Role, w których czujesz się najgorzej — wymagają od Ciebie najwięcej energii i powodują dyskomfort.

- **Koordynator (CH - Chairman)**

Spokojny, opanowany lider zespołu, potrafiący delegować zadania i skutecznie kierować innymi ku wspólnemu celowi.

- **Twórca - Innowator (CI - Creator - Innovator)**

Kreatywny wizjoner generujący nowe pomysły i rozwiązania, często myślący poza utartymi schematami.

Dla dalszego rozwoju kompetencji i zachowań produktywnych, Architekt Efektywności BAP zaleca Kompetencje Cyfrowe z zakresu poniższych aplikacji: **Kliknij w wybraną aplikację, aby rozwinąć swoje kompetencje.**

- Generator kompetencji w zarządzaniu
- Analiza pracy codziennej i nadawanie kompetencji
- Na ile jesteś produktywny i jak osiągnąć więcej? – kwestionariusz psychometryczny analizy transakcyjnej Erica Berne
- Kim jesteś, jak pracujesz i żyjesz? - kwestionariusz psychometryczny DISC (DISA)