

---

HOGANDEVELOP  
**INSIGHT**

---



**Raport dla:** Sam Poole  
**ID:** HE764656  
**Data:** 18 października 2017



**HOGAN**

# Wprowadzenie

Badanie Rozwojowe Hogana ocenia 11 form zachowania, które mogą być przyczyną problemów w pracy i życiu prywatnym. Zachowania związane z podwyższonymi wynikami w badaniu HDS mogą być mocnymi stronami, jednak nadużywane mogą szkodzić rozwojowi kariery oraz relacjom z innymi ludźmi. Osoby, które rozumieją swoje obszary rozwojowe, odnoszą większe sukcesy w pracy. Ten raport buduje samoświadomość, poprzez podkreślenie zachowań Pana Poole, których może nie być świadomy.

- HDS identyfikuje zachowania, które mogą pojawić się w sytuacjach, w których badany jest zestresowany, zmęczony lub znudzony.
- Badanie pokazuje, że ludzie z niższymi wynikami w HDS mają mniej problemów w pracy. Wyniki w obszarach wysokiego lub umiarkowanego ryzyka wskazują obszary wymagające uwagi, natomiast niskie wyniki wskazują słabo wykorzystane mocne strony, co również może wymagać zainteresowania.
- Badani uzyskują przeciętnie trzy lub cztery wyniki znajdujące się w obszarze wysokiego ryzyka.
- Wyniki Pana Poole w badaniu HDS powinny być interpretowane w kontekście wyników innych badań osobowości, mówiących o codziennym zachowaniu (pomiar normalnej osobowości), np. Kwestionariusza Osobowości Hogana.

## DEFINICJE SKAL

NAZWA SKALI HDS	OSOBY Z NISKIMI WYNIKAMI WYDAJĄ SIĘ BYĆ	OSOBY Z WYSOKIMI WYNIKAMI WYDAJĄ SIĘ BYĆ
Labilność Emocjonalna (Entuzjazm)	Bez entuzjazmu Bez poczucia pilności	Łatwo nudzące się Emocjonalnie zmienne
Podejrzliwość (Przenikliwość)	Naiwne Łatwowieerne	Nieufne Cyniczne
Zachowawczość (Ostrożność)	Zbyt pewne siebie Nadmiernie ryzykujące w podejmowanych decyzjach	Zbyt konserwatywne Mające awersję do ryzyka
Zamknięcie w sobie (Niezależność)	Unikające konfliktów Zbyt wrażliwe	Powściągliwe i trzymające się na uboczu Obojętne na uczucia innych
Nieelastyczność (Skoncentrowanie)	Niezaangażowane Pochłonięte sobą	Niewspółpracujące Uparte
Arogancja (Pewność siebie)	Nadmiernie skromne Wątpiące w siebie	Aroganckie Promujące siebie i zuchwałe
Manipulowanie (Czar)	Kontrolujące się Mało elastyczne	Czarujące i zabawne Niebające o zobowiązania
Teatralność (Ekspresyjność)	Powściągliwe Apatyczne	Teatralne w zachowaniu Hałaśliwe
Fantazjowanie (Wyobraźnia)	Zbyt taktyczne Nie mieć szerszej wizji	Niepraktyczne Ekscentryczne

NAZWA SKALI HDS	OSOBY Z NISKIMI WYNIKAMI WYDAJĄ SIĘ BYĆ	OSOBY Z WYSOKIMI WYNIKAMI WYDAJĄ SIĘ BYĆ
Drobiazgowość (Staranność)	Niedbające o szczegóły Łatwo dekoncentrujące się	Perfekcjonistyczne Nadmiernie szczegółowe
Opportunizm (Zgodność)	Niezsycyplinowane Zbyt niezależne	Pełne szacunku i uległe Dążące do zadowalania innych

# Charakterystyka

W oparciu o wyniki Pana Poole w badaniu HDS można przypuszczać, że kiedy nie monitoruje swojego zachowania, wydaje się:

- Humorzysty, łatwo irytujący się i rozczarowujący się ludźmi i projektami.
- Wyczulony na oznaki dwulicowości lub zdrady; może stawać się mściwy, gdy poczuje się pokrzywdzony.
- Podejmować raczej konserwatywne decyzje i potrzebować wielu informacji przed rozstrzygnięciem spraw.
- Być nieustępliwy, pozostający na uboczu, obojętny na uczucia innych. Może być oporny w komunikacji.
- Współpracujący, ale może być uparty, kiedy jest proszony o robienie rzeczy, które są niezgodne z jego osobistymi priorytetami.
- Nieasertywny, powściągliwy, niechętny do wyróżniania się i przejmowania kontroli.
- Społecznie poprawny, powściągliwy i niechętny do podejmowania ryzyka.
- Niechętny do angażowania się w autopromocję lub do tworzenia teatralnych sytuacji, aby zwracać na siebie uwagę.
- Bystry, innowacyjny, kreatywny, ekscentryczny, wizjonerski i czasami niepraktyczny.
- Nie martwić zasadami, procedurami czy wystandaryzowanymi procesami; elastyczny, łatwo adaptuje się i szybko zmienia kierunek działania.
- Niezależny, czasami lekceważący, skłonny do kwestionowania autorytetów i statusu quo.

## WYNIKI W PERCENTYLACH

Wyniki w percentylach wskazują proporcję populacji, której wyniki są wyższe lub niższe od wyników Pana Poole. Przykładowo, wynik 75 na danej skali wskazuje, że Pan Poole osiągnął wynik wyższy na tej skali niż około 75 % populacji.

- Wyniki od 0 do 39 są interpretowane jako **brak ryzyka**
- Wyniki od 40 do 69 są interpretowane jako **niskie ryzyko**
- Wyniki do 70 do 89 są interpretowane jako **umiarkowane ryzyko**
- Wyniki powyżej 90 są interpretowane jako **wysokie ryzyko**

### Labilność Emocjonalna (Entuzjazm)



### Podejrzliwość (Przenikliwość)



### Zachowawczość (Ostrożność)



### Zamknięcie w sobie (Niezależność)



### Nieelastyczność (Skoncentrowanie)



### Arogancja (Pewność siebie)



### Manipulowanie (Czar)



### Teatralność (Ekspresyjność)



### Fantazjowanie (Wyobraźnia)



### Drobiazgowość (Staranność)



### Oportunizm (Zgodność)



Norma: Global

# Skala: **LABILNOŚĆ EMOCJONALNA** **(ENTUZJAZM)**

99

## OPIS SKALI

Skala Labilność Emocjonalna (Entuzjazm) dotyczy pracy z pasją i entuzjazmem, ale również wiąże się z bywaniem sfrustrowanym, humorzystym, łatwo irytującym się, z tendencją do rozczarowywania się ludźmi i projektami.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Labilność Emocjonalna (Entuzjazm) sugeruje, że:

- Jego emocje biorą górę nad racjonalnością, kiedy jest sfrustrowany
- Oscyluje między optymizmem a pesymizmem
- Wydaje się być zmienny, nieprzewidywalny, często zaniepokojony
- Może być źródłem dramatyzowania w miejscu pracy
- Łatwo się poddaje i rozczarowuje ludźmi oraz projektami

## OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Opisz entuzjazm/ zapał jaki wnosisz do pracy.
- Opisz w jaki sposób regulujesz swoje emocje.
- Przedstaw w jaki sposób zazwyczaj wyrażasz zazwyczaj swoje emocje.
- Jak podchodzisz do nowych projektów ?
- Jak reagujesz na niepowodzenia i rozczarowanie pojawiające się w trakcie realizacji projektu?

## UKŁAD PODSKALI

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.

### Zmienność nastrojów

*Zmienność nastrojów, rozgniewanie lub rozdrażnienie, tendencja do zamartwiania się i trudność w uzyskiwaniu równowagi*



### Częste rozczarowanie

*Początkowy zapał do ludzi i projektów, co nieuchronnie może prowadzić do zawodu, w rezultacie czego zapał obraca się w odrzucenie*



### Brak ukierunkowania

*Brak dobrze określonych przekonań lub zainteresowań. Poczucie winy dotyczące swoich przeszłych zachowań*



# Skala: **PODEJRZLIWOŚĆ** **(PRZENIKLIWOŚĆ)**

99

## OPIS SKALI

Skala Podejrliwość (Przenikliwość) dotyczy wyczulenia na oznaki nieszczerości i podejmowania działania w przypadku ich wychwycenia.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Podejrliwość (Przenikliwość) sugeruje, że:

- Nie ufa w dobre motywy i intencje innych osób
- Wydaje się być podejrzliwy i negujący
- Spodziewa się, że będzie źle potraktowany
- Jest sprytny i wnikliwy w kwestiach polityki biurowej
- Może być oporny na informacje zwrotne

## OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Kiedy zazwyczaj zaczynasz ufać innym?
- Jakie działania podejmujesz, aby rozumieć i pozostać w zgodzie z polityką biurową?
- Opisz swoje podejście do dawania feedbacku współpracownikom.
- Jak pielęgnujesz atmosferę zaufania w swoim zespole?
- Jak reagujesz na negatywny feedback?

## UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.

### Cynizm

*Skłonność do wątpienia w intencje innych ludzi i zakładania, że mają oni złe, ukryte motywy*



### Brak zaufania

*Ogólna nieufność do ludzi i instytucji; wyczulenie na oznaki złego traktowania*



### Pamiętliwość

*Tendencja do chowania urazy i niechęć do wybaczenia rzeczywistych lub rzekomych złych uczynków*



# Skala: ZACHOWAWCZOŚĆ (OSTROŻNOŚĆ)

86

## OPIS SKALI

Skala Zachowawczość (Ostrożność) dotyczy awersji do ryzyka, obawy przed niepowodzeniem i unikania krytyki.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Zachowawczość (Ostrożność) sugeruje, że:

- Wydaje się być ostrożny w celu uniknięcia krytyki
- Jest konserwatywny i oporny na innowację
- Poszukuje poparcia innych przed podjęciem decyzji
- Unika ryzykownych wyborów i decyzji
- Popołnia niewiele bezmyślnych błędów

## OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Opisz jak wygląda Twój proces decyzyjny, kiedy nie są znane wszystkie fakty.
- Jak reagujesz na ryzykowne projekty lub decyzje?
- Jak równoważysz pozytywne i negatywne ryzyko podejmowanych decyzji?
- Jak zazwyczaj reagujesz na niepowodzenie?
- Jak określasz najlepszy czas na podjęcie decyzji?

## UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.

### Unikanie

*Unikanie nowych ludzi i sytuacji, w celu uniknięcia wymaganemu, potencjalnemu zażenowaniu*



### Strachliwość

*Obawa przed krytyką za popełnienie błędu i niechęć do niezależnego działania i podejmowania decyzji*



### Nieasertywność

*Niechęć do asertywnego działania, przez co bywanie pominiętym i ignorowanym*





# Skala: ZAMKNIĘCIE W SOBIE (NIEZALEŻNOŚĆ)

93

## OPIS SKALI

Skala Zamknięcie w sobie (Niezależność) dotyczy bycia nieustępliwym, powściągliwym, trzymającym się na uboczu i nie przejmującym się uczuciami innych ludzi.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Zamknięcie w sobie (Niezależność) sugeruje, że:

- Nie troszczy się o budowanie relacji z innymi
- Rzadko lub nieprawidłowo komunikuje się z innymi
- Wydaje się nie martwić problemami innych
- Wydaje się niewzruszony pod wpływem presji, stresu lub krytyki
- Może być odbierany jako samotnik


## OBSZARY DO DYSKUSJI


Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.


- Jak zazwyczaj reagujesz kiedy współpracownicy przychodzą do Ciebie z problemami?
- Kiedy oplaca się trzymać innych na dystans?
- Jak równoważysz uczucia innych z potrzebami biznesowymi?
- W jakim stopniu według Ciebie menedżer powinien być emocjonalnie związany ze swoim zespołem?
- Jakie są korzyści w pozostawaniu w bliskich relacjach z innymi w pracy?

## UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.

**Introwersja**   
*Cenienie swojego prywatnego czasu i preferowanie pracy samodzielnej*

**Społeczne wycofanie**   
*Trzymanie innych na dystans, ograniczanie się do kilku bliskich relacji i tendencja do bycia niezależnym*

**Nieustępliwosc**   
*Obojętnosc na uczucia i problemy innych, mocniejsza koncentracja na zadaniach niz na ludziach*

# Skala: NIEELASTYCZNOŚĆ (SKONCENTROWANIE)

97

## OPIS SKALI

Skala Nieelastyczność (Skoncentrowanie) dotyczy ukazywania się jako przyjazny i kooperatywny, jednak po cichu upartego podążania własnym planem.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Nieelastyczność (Skoncentrowanie) sugeruje, że:

- Wydaje się współpracujący, nawet wtedy, kiedy zdecydowanie się nie zgadza
- Udaje, że zgadza się z innymi, jednak realizuje swój własny plan
- Jest oporny na feedback i coaching
- Odwleka realizowanie zadań, które go nie interesują
- Silnie, jednak po cichu opiera się wobec próśb zmiany jego planu lub priorytetów

## OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Jak się czujesz kiedy ktoś przerywa/przeszkadza Ci w pracy?
- Jak ukrywasz swoje uczucia kiedy jesteś zdenerwowany?
- Na ile Twoje priorytety i plany są transparentne dla innych?
- Na ile i w jaki sposób dostosowujesz się do próśb innych?

## UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.

### Pasywna agresja

*Przesadna przyjazność i zgodność, ale osobiście tendencja do chowania urazy i buntowniczości, w związku z prośbami o poprawę wyników pracy*



### Poczucie Niedocenyenia

*Przekonanie o ignorowaniu przez innych jego pracy i talentu; dostrzeżenie niesprawiedliwości w wyznaczonych pracach do wykonania*



### Irytacja

*Skryta tendencja do szybkiego irytowania się przerywaniem, prośbami i związanymi z pracą sugestiami*



# Skala: AROGANCJA (PEWNOŚĆ SIEBIE)

43

## OPIS SKALI

Skala Arogancja (Pewność Siebie) dotyczy bycia nieustraszonym i pewnym siebie, oczekiwania, że zawsze odniesie się sukces i bycia niezdolnym do przyznawania się do błędów oraz uczenia się w oparciu o swoje doświadczenia.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Arogancja (Pewność Siebie) sugeruje, że:

- Wydaje się być skromny i bezpretensjonalny
- Jest adekwatnie asertywny
- Wydaje się skromny, kiedy podejmuje inicjatywę
- Jest skłonny do przyznawania się do swoich błędów
- Jest w stanie niezgodzić się z innymi w konstruktywny sposób

## OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- W jaki sposób bronis swojego stanowiska w trakcie spotkań?
- Na ile jesteś pewny siebie, jeśli chodzi o realizowanie trudnych projektów?
- Czy każdy powinien być traktowany jednakowo bez względu na swój wkład oraz wydajność?
- Opisz swoją typową reakcję, kiedy inni współpracownicy dominują w trakcie spotkań lub projektów
- Jaki jest właściwy poziom asertywności, który należy przejawiać w pracy?

## UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.

<p><b>Uprzywilejowanie</b></p> <p><i>Poczucie o posiadaniu wyjątkowych umiejętności, w związku z czym oczekiwanie na wyjątkowe traktowanie</i></p>	
<p><b>Zuchwałość</b></p> <p><i>Pewność co do swoich niezwykłych zdolności; przekonanie o odniesieniu sukcesu we wszystkim czego się podejmie</i></p>	
<p><b>Pycha</b></p> <p><i>Wiara w posiadanie niezwykłych talentów i zdolności oraz w to, że jest się urodzonym, by odnosić sukcesy</i></p>	

# Skala: **MANIPULOWANIE (CZAR)**

49

## OPIS SKALI

Skala Manipulowanie (Czar) dotyczy bycia bystrym, atrakcyjnym, żądnym przygód oraz tendencji do podejmowania ryzyka i testowania granic.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Manipulowanie (Czar) sugeruje, że Pan Poole:

- Wydaje się być niezawodny i godny zaufania
- Myśli zanim coś powie lub podejmie działanie
- Dotrzymuje swoich zobowiązań
- Nie podejmuje zbędnego ryzyka
- Ma wycucie, dotyczące tego kiedy i w jaki sposób kwestionować zasady

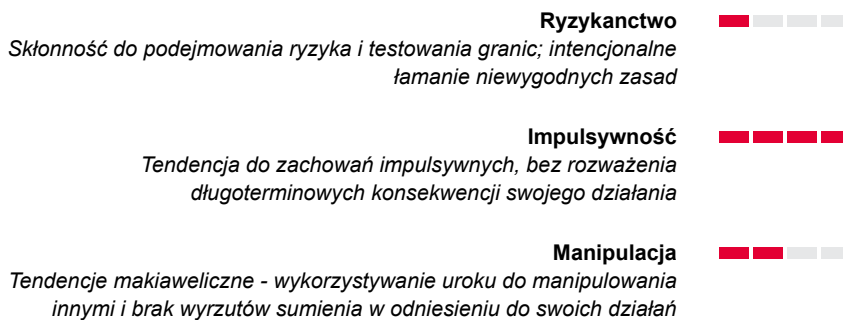
## OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Jaki jest Twój stosunek do zasad i przepisów?
- Jak przekonujesz innych do zrobienia czegoś, czego w innym wypadku by nie zrobili?
- Jak radzisz sobie z błędami, które popełniasz?
- Jaką rolę powinien odgrywać urok w rozmowach biznesowych?
- Opisz swoje podejście do składania zobowiązań w projektach, co do których realizacji nie jesteś pewien.

## UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.



# Skala: **TEATRALNOŚĆ (EKSPRESYJNOŚĆ)**

34

## OPIS SKALI

Skala Teatralność (Ekspresyjność) dotyczy bycia towarzyskim, zabawnym, rozrywkowym oraz czerpania przyjemności z bycia w centrum uwagi.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Teatralność (Ekspresyjność) sugeruje, że:

- Wydaje się cichy i skromny
- Jest bardziej chętny, aby pozostawać częścią publiczności, niż gwiazdą estrady
- Unika bycia w centrum zainteresowania
- Jest mało widoczny w organizacji i unika autopromocji

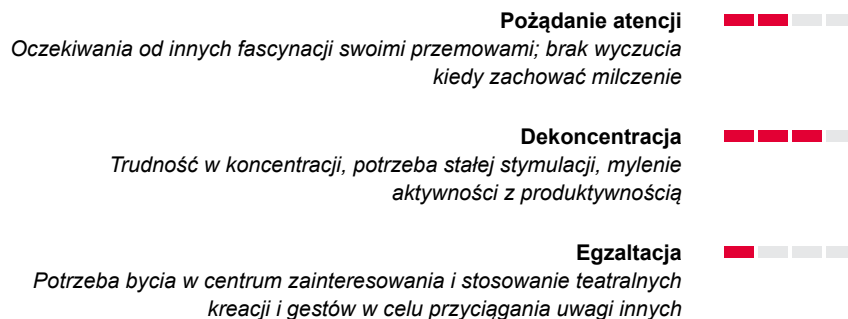
## OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Jak reagujesz na uwagę ze strony innych osób?
- Jak bardzo jesteś aktywny w trakcie spotkań?
- W jaki sposób dzielisz się z innymi nagrodą za sukces?
- Jak reagujesz kiedy inne osoby w Twoim otoczeniu zachowują się teatralnie?
- Czy preferujesz skupiać się na jednym projekcie na raz, czy kilku w tym samym czasie?

## UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.



# Skala: FANTAZJOWANIE (WYOBRAŹNIA)

96

## OPIS SKALI

Skala Fantazjowanie (Wyobraźnia) dotyczy bycia innowacyjnym, kreatywnym, czasami ekscentrycznym i pochłoniętym sobą.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Fantazjowanie (Wyobraźnia) sugeruje, że:

- Prezentuje kreatywne rozwiązania problemów, nawet wtedy kiedy nie jest to potrzebne
- Ma wiele pomysłów jak lepiej realizować zadania
- Komunikuje się w skomplikowany i abstrakcyjny sposób
- Zatraca się w swoich myślach
- Wydaje się nieświadomy tego, jak jego pomysły mogą oddziaływać na innych

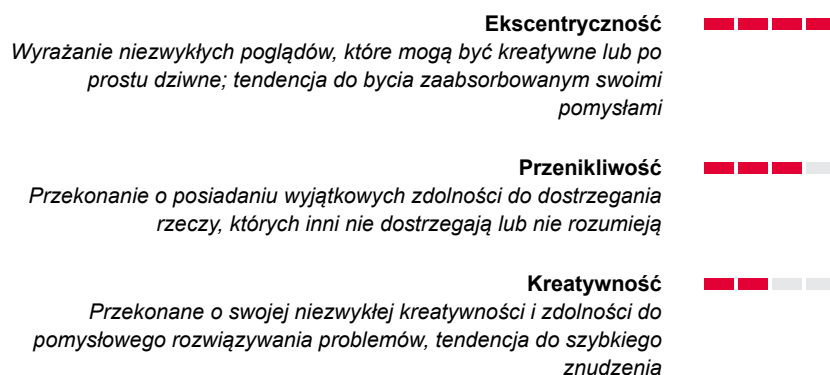
## OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Jak często organizacje powinny wprowadzać innowacje?
- Jak zapewniasz poparcie dla swoich pomysłów?
- Jak równoważysz kreatywność z praktycznością?
- Opisz Twoje podejście do udoskonalania procesów.
- Na ile jednostka powinna starać się być wyjątkowa?

## UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.



# Skala: DROBIAZGOWOŚĆ (STARANNOŚĆ)

38

## OPIS SKALI

Skala Drobiazgowość (Staranność) dotyczy tendencji do bycia ciężko pracującym, skupionym na szczegółach i posiadającym wysokie standardy wykonywania zadań w stosunku do siebie i innych.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Drobiazgowość (Staranność) sugeruje, że:

- Nie przywiązuje zbytnej uwagi do szczegółów
- Ma nieco luźny stosunek do zasad i procedur
- Nie przestrzega terminów
- Nie planuje pracy z góry
- Wydaje się nieco nieorganizowany

## OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- W jaki sposób decydujesz które projekty lub zadania powinny być delegowane innym?
- Opisz standardy wykonywania zadań jakie ustalasz dla siebie i innych.
- Jak równoważysz jakość pracy z potrzebą jej ukończenia?
- Kiedy jest to adekwatne by poświęcić dodatkowe godziny pracy w celu ukończenia projektu?
- Jakie jest typowe wytłumaczenie dla terminów, które nie zostały przez Ciebie dotrzymane?

## UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.

<b>Wysokie wymagania</b>	
<i>Kierowanie się w pracy niezwykle wysokimi standardami w stosunku do siebie i innych</i>	
<b>Perfekcjonizm</b>	
<i>Perfekcjonistyczne podejście do jakości pracy, produktu i podchodzenie obsesyjnie do szczegółów ich wykonania</i>	
<b>Zorganizowanie</b>	
<i>Drobiazgowość i nieelastyczność wobec zmian w harmonogramach, terminarzach, zasadach i procedurach</i>	

# Skala: OPORTUNIZM (ZGODNOŚĆ)

5

## OPIS SKALI

Skala Oportunizm (Zgodność) dotyczy tendencji do bycia lojalnym i godnym zaufania podwładnym oraz dobrym obywatelem organizacji.

## INTERPRETACJA WYNIKU

Wynik Pana Poole na skali Oportunizm (Zgodność) sugeruje, że:

- Nie okazuje uwielbienia przełożonym
- Wydaje się szczery i niezdolny do "ślepej" lojalności
- Realizuje zadania na swój własny sposób
- Jest politycznie niezależny
- Jest skłonny do stawiania wyzywań przełożonym

## OBSZARY DO DYSKUSJI

Poniższe obszary do dyskusji służą ukierunkowaniu rozmowy przez coacha lub osobę udzielającą informacji zwrotnej. Mają one na celu pogłębienie informacji zwrotnej oraz refleksję nad możliwościami rozwoju, w nawiązaniu do roli i zadań uczestnika badania.

- Jak dużo szacunku powinni otrzymywać przełożeni?
- Jak upewniasz się, że Twój szef jest zadowolony?
- Jak często konsultujesz się z szefem przed podjęciem decyzji?
- Jak równoważysz potrzeby wyższego kierownictwa z potrzebami Twojego zespołu lub podwładnych?
- Opisz jak wyrażasz swój sprzeciw szefowi.

## UKŁAD PODSKAL

Wyniki na poniższych podskalach, powinny być interpretowane przez certyfikowanego konsultanta lub coacha. Są one źródłem dodatkowych informacji dotyczących indywidualnych charakterystyk Pana Poole.

### Brak zdecydowania

*Nadmierne poleganie na wskazówkach i radach innych, niechęć do samodzielnego podejmowania decyzji lub działania*



### Schlebienie

*Nadmierna chętność do wspierania przełożonych, mówienia im tego co chcą usłyszeć i nie przeciwstawiania się im*



### Konformizm

*Chlubienie się wspieraniem swoich przełożonych i wypełnianiem ich instrukcji bez względu na swoją osobistą opinię*

