RAPORT PRZYKŁADOWY

COMPETENCE NAVIGATOR™ 360°

Raport indywidualny

Agnieszka Ciekawska

STANOWISKO	Uczestnik badania 360
DZIAŁ / JEDNOSTKA	Dyrekcja Operacyjna
ORGANIZACJA	To jest testowa Firma
DATA BADANIA	02.08.2026

Competence Navigator™

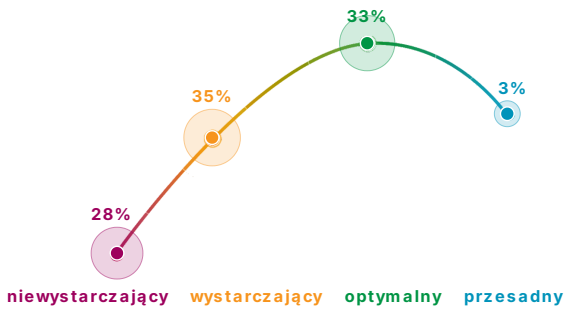
Raport przedstawia wyniki badania kompetencji 360°, zestawiając samoocenę uczestnika z ocenami jego otoczenia zawodowego.

Raport z rodziny narzędzi diagnostycznych Advisio World 360.

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

DYSTRYBUCJA WSZYSTKICH ODPOWIEDZI

Zbiorczy rozkład ocen w Skali Kontekstowej™



OPIS PODSUMOWANIA

Liczba respondentów: 12
Liczba wskazań: 384 / 384

W procesie diagnozy Twoich kompetencji wypowiedziało się łącznie 12 osób, w tym również Ty sam/a. Od wszystkich tych osób zgromadzonych zostało łącznie 384 odpowiedzi, dotyczących stopni, w jakim (zdaniem każdej wypowiadającej się osoby) przejawiasz poszczególne kompetencje zawarte w kwestionariuszach.

Przedstawiony obok obraz pokazuje syntezę wszystkich odpowiedzi, które pojawiły się w toku diagnozy Twoich kompetencji. Uwzględnione zostały również odpowiedzi pojawiające się w Twojej samoocenie.

Indeks CN™ i Spektrum Dopasowania™

Liczba uczestników: 12, Liczba wskazań: 384/384

+29

-100 (nieodpowiedni) 0 +100 (odpowiedni)

JAK INTERPRETOWAĆ INDEKS CN™

Wartości dodatnie oznaczają przewagę ważonych wskazań wystarczających i optymalnych nad wskazaniami niewystarczającymi i przesadnymi. Wartości ujemne oznaczają sytuację odwrotną. Punkt 0 oznacza równowagę obu grup wskazań — nie oznacza braku danych. Indeks należy interpretować łącznie z rozkładem odpowiedzi na Skali Kontekstowej™.

JAK CZYTAĆ WYNIK

Niniejszy Raport prezentuje wyniki diagnozy za pomocą trzech miar:

- **Skala Kontekstowa™** (niewystarczający / wystarczający / optymalny / przesadny) służy do jakościowej oceny badanego zachowania w kontekście wymagań konkretnego miejsca pracy. Oceny dokonywane są na 4-stopniowej skali: niewystarczający, wystarczający, optymalny i przesadny.
- **Spektrum Dopasowania™** (od nieodpowiedni do odpowiedni) stanowi graficzną interpretację odpowiedzi udzielonych na Skali Kontekstowej™. Zachowania przejawiane w stopniu wystarczającym lub optymalnym świadczą o odpowiednim poziomie kompetencji. Zachowania przejawiane w stopniu niewystarczającym lub przesadnym świadczą natomiast o poziomie kompetencji nieodpowiednim do potrzeb i/lub oczekiwań. O ostatecznej diagnozie kompetencji na Spektrum Dopasowania™ decyduje Indeks CN™.
- **Indeks CN™** (od -100 do +100) to miara punktowa, stanowiąca liczbową interpretację odpowiedzi udzielonych na Skali Kontekstowej™. Ostateczna wartość Indeksu CN™ stanowi bilans wszystkich pozytywnych (wystarczający = +75 / optymalny = +100) oraz negatywnych (niewystarczający = -100 / przesadny = -75) wskazań dotyczących badanej kompetencji, zgromadzonych od otoczenia osoby diagnozowanej (w tym samoocena).

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

ZESTAWIENIE ZBIORCZE GRUPY KOMPETENCJI

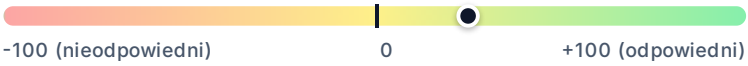
Liczba respondentów: 12, w tym samoocena

Przedstawione obok wyniki dają bardzo ogólny obraz tego, jak Twoje kompetencje postrzegane są przez wszystkich respondentów badania (z uwzględnieniem Twojej własnej samooceny).

Kompetencje zostały tu pogrupowane na kluczowe obszary, do których odnosiła się diagnoza. W dalszej części Raportu znajdziesz bardziej szczegółową analizę dotyczącą poszczególnych kompetencji i zachowań.

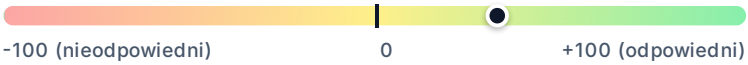
Innowacyjność

Indeks CN™ grupy **+25**



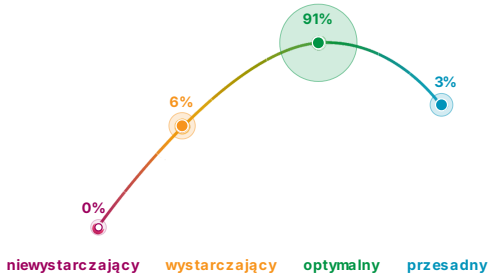
Przedsiębiorczość

Indeks CN™ grupy **+33**



© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

Samoocena



Liczba uczestników: 1, Liczba wskazań: 32/32

Indeks CN™ +93

-100 nieodpowiedni | 0 | +100 odpowiedni

WYNIKI W GRUPACH:

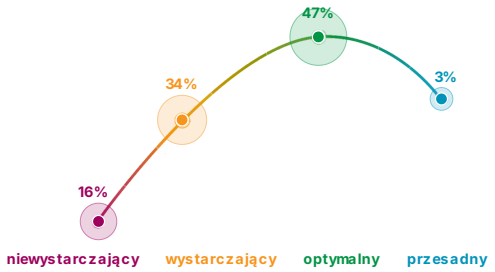
Innowacyjność CN +89

N: 0% W: 0% O: 94% P: 6%

Przedsiębiorczość CN +97

N: 0% W: 13% O: 88% P: 0%

Przełożony



Liczba uczestników: 1, Liczba wskazań: 32/32

Indeks CN™ +55

-100 nieodpowiedni | 0 | +100 odpowiedni

WYNIKI W GRUPACH:

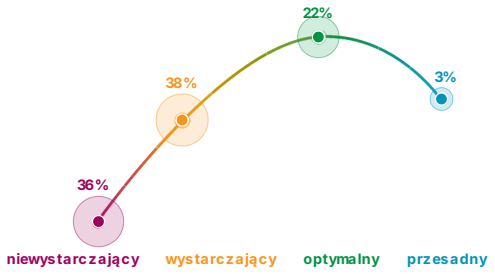
Innowacyjność CN +55

N: 13% W: 38% O: 44% P: 6%

Przedsiębiorczość CN +55

N: 19% W: 31% O: 50% P: 0%

Podwładni



Liczba uczestników: 7, Liczba wskazań: 224/224

Indeks CN™ +13

-100 nieodpowiedni | 0 | +100 odpowiedni

WYNIKI W GRUPACH:

Innowacyjność CN +9

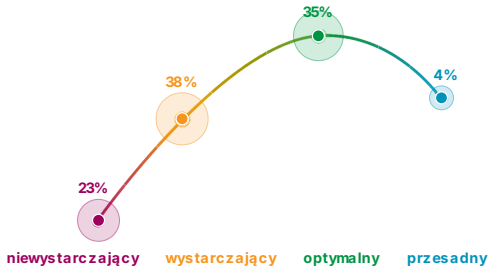
N: 38% W: 38% O: 21% P: 4%

Przedsiębiorczość CN +16

N: 35% W: 38% O: 24% P: 3%

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

Współpracownicy



Liczba uczestników: 3, Liczba wskazań: 96/96

Indeks CN™ +38

-100 nieodpowiedni | 0 | +100 odpowiedni

WYNIKI W GRUPACH:

Innowacyjność CN +30

N: 27% W: 35% O: 33% P: 4%

Przedsiębiorczość CN +45

N: 19% W: 40% O: 38% P: 4%

PORÓWNANIE ANALITYCZNE — SAMOOCENA VS PODWŁADNI

Poziom Skali Kontekstowej™	Samoocena (CN +93)	Podwładni (CN +13)	Różnica (pp)
Niewystarczający	0%	36%	-36 pp
Wystarczający	6%	38%	-32 pp
Optymalny	91%	22%	+69 pp
Przesadny	3%	3%	0 pp

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

Kompetencje uszeregowane według osiągniętego **Indeksu CN™** od najwyższego dopasowania do obszarów wymagających rozwoju.

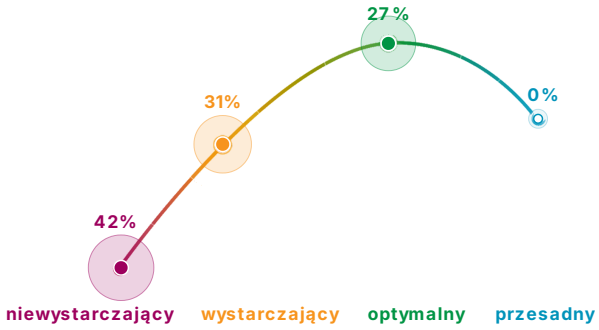
#	KOMPETENCJA	GRUPA KOMPETENCJI	INDEKS CN™	SPEKTRUM DOPASOWANIA™
#1	**Inicjatywa**	Przedsiębiorczość	+34	-100 0 +100
#2	**Kreatywność**	Innowacyjność	+34	-100 0 +100
#3	**Wywieranie wpływu**	Przedsiębiorczość	+34	-100 0 +100
#4	**Skuteczność**	Przedsiębiorczość	+33	-100 0 +100
#5	**Tolerancja niepewności**	Przedsiębiorczość	+32	-100 0 +100
#6	**Szukanie informacji i inspiracji**	Innowacyjność	+30	-100 0 +100
#7	**Tworzenie rozwiązań**	Innowacyjność	+26	-100 0 +100
#8	**Twórcze kwestionowanie**	Innowacyjność	+9	-100 0 +100

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

GRUPA KOMPETENCJI: INNOWACYJNOŚĆ

Twórcze kwestionowanie

Ogólna Skala Kontekstowa™



OCENY W PERSPEKTYWACH

12 uczestników • 48/48 wskazań

Samoocena	1 os.	+100
Przełożony	1 os.	+38
Podwładni	7 os.	-8
Współpracownicy	3 os.	+8

INDEKS CN™ — Poziom kompetencji „Twórcze kwestionowanie" jest postrzegany jako: +9

-100 (nieodpowiedni) | 0 (punkt równowagi) | +100 (odpowiedni)

INTERPRETACJA WYNIKU KOMPETENCJI

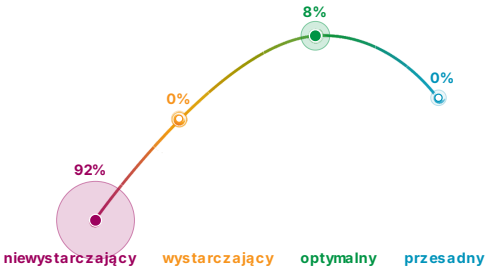
Wynik kompetencji **Twórcze kwestionowanie** znajduje się blisko punktu równowagi. Nie występuje wyraźna przewaga wskazań odpowiednich nad nieodpowiednimi ani odwrotnie. Dlatego szczególnego znaczenia nabiera analiza rozkładu odpowiedzi na Skali Kontekstowej™ oraz różnic pomiędzy poszczególnymi perspektywami.

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 1 z 3

1. Podważanie obowiązujących zasad w przypadku ich nieefektywności

Liczba wskazań: 12 / 12

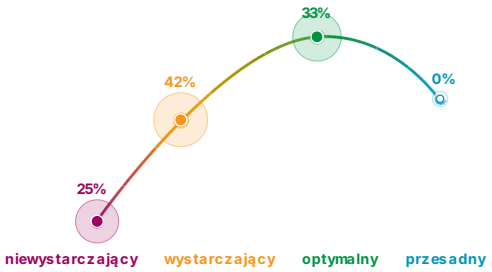


© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 2 z 3

2. Kwestionowanie ograniczających sposobów myślenia i działania



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (4)

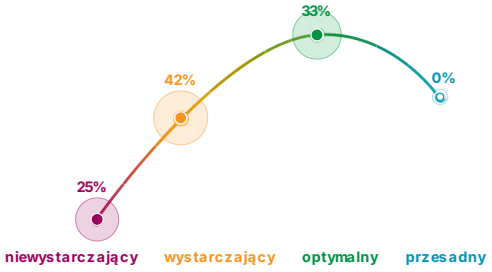
"Poziom jest wystarczający, ale przy większej presji warto zwiększyć konsekwencję. To ważny element skuteczności menedżerskiej i powinien być monitorowany w czasie."

"To jeden z lepiej funkcjonujących elementów profilu; warto utrzymać obecny sposób działania. Warto sprawdzić, czy podobny odbiór mają także pozostali członkowie zespołu."

"To zachowanie jest mocną stroną i zwykle jest dobrze dopasowane do sytuacji. Chcę obserwować, jak ten obszar działa w praktyce i porównywać własną ocenę z informacją od innych."

"To zachowanie pojawia się zbyt rzadko i wymaga większej regularności. To zachowanie jest zauważalne w codziennym sposobie kierowania pracą."

3. Zwracanie uwagi na nieefektywność, niegospodarność i marnotrawstwo

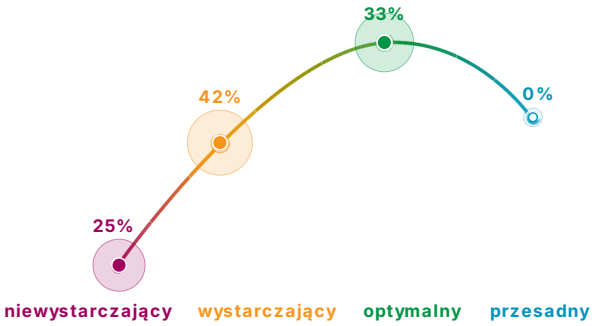


© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 3 z 3

4. Podważanie zasadności nieskutecznych procesów i projektów



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

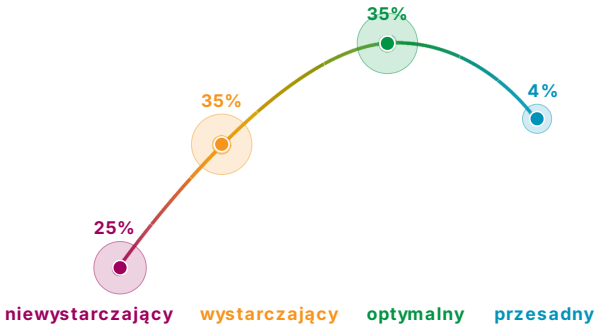
> "To działa poprawnie w typowych sytuacjach, lecz w bardziej złożonych warto wzmocnić ten obszar. Z perspektywy zespołu ten element wpływa bezpośrednio na komfort i skuteczność współpracy."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

GRUPA KOMPETENCJI: INNOWACYJNOŚĆ

Kreatywność

Ogólna Skala Kontekstowa™



OCENY W PERSPEKTYWACH

12 uczestników • 48/48 wskazań

Samoocena	1 os.	+56
Przełożony	1 os.	+94
Podwładni	7 os.	+19
Współpracownicy	3 os.	+42

INDEKS CN™ — Poziom kompetencji „Kreatywność" jest postrzegany jako: +34

-100 (nieodpowiedni) | 0 (punkt równowagi) | +100 (odpowiedni)

INTERPRETACJA WYNIKU KOMPETENCJI

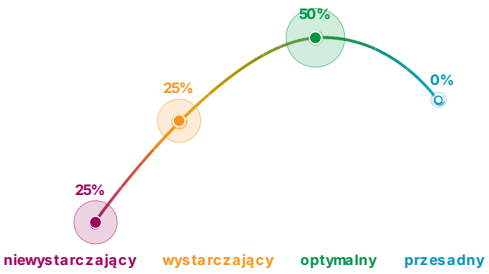
Kompetencja **Kreatywność** jest postrzegana jako umiarkowanie dopasowana do wymagań roli. Wskazania po stronie odpowiedniej mają zauważalną przewagę, choć wynik nie wskazuje jeszcze na bardzo silne dopasowanie. Warto uzupełnić interpretację analizą różnic między perspektywami i rozkładem odpowiedzi na Skali Kontekstowej™.

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 1 z 3

1. Tworzenie nowych rzeczy z przyjemnością i zaangażowaniem

Liczba wskazań: 12 / 12



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

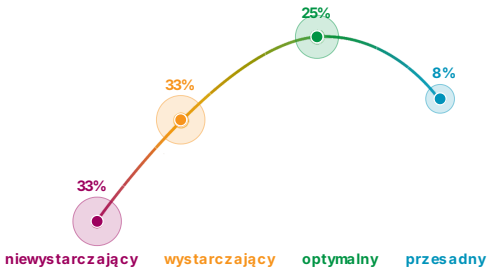
> "To zachowanie jest mocną stroną i zwykle jest dobrze dopasowane do sytuacji. Warto sprawdzić, czy podobny odbiór mają także pozostali członkowie zespołu."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 2 z 3

2. Eksperymentowanie z nowymi pomysłami i ideami



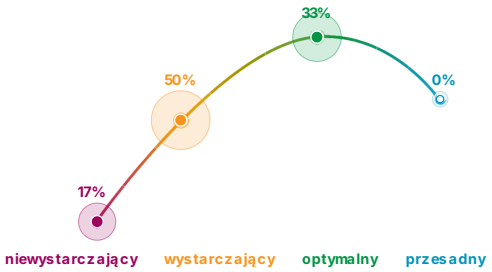
KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (3)

"Poziom jest bardzo dobrze dopasowany do roli i daje pozytywny efekt w codziennej współpracy. To świadomy punkt odniesienia do dalszego rozwoju."

"Poziom jest bardzo dobrze dopasowany do roli i daje pozytywny efekt w codziennej współpracy. Warto omówić ten element podczas rozmowy rozwojowej i ustalić konkretny następny krok."

"To zachowanie pojawia się zbyt rzadko i wymaga większej regularności. Warto utrzymać regularną informację zwrotną od zespołu w tym obszarze."

3. Tworzenie nowych jakości i połączenie dostępnych zasobów i informacji

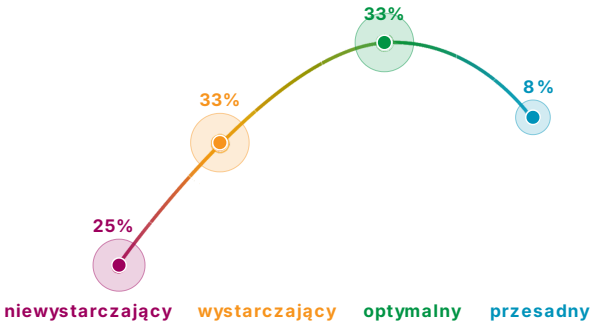


© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 3 z 3

4. Generowanie licznych, innowacyjnych pomysłów



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

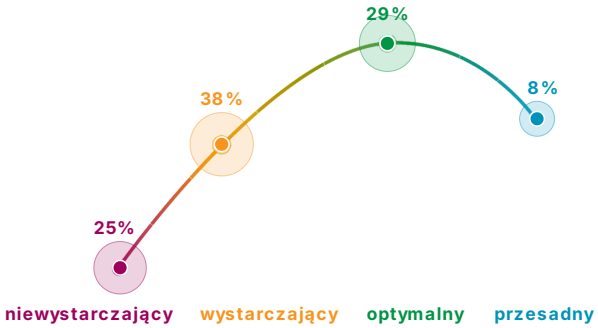
> "Rezultat jest wystarczający; kolejnym krokiem powinno być utrwalanie zachowania. Ten element jest wyraźnie widoczny w codziennych kontaktach roboczych."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

GRUPA KOMPETENCJI: INNOWACYJNOŚĆ

Tworzenie rozwiązań

Ogólna Skala Kontekstowa™



OCENY W PERSPEKTYWACH

12 uczestników • 48/48 wskazań

Samoocena	1 os.	+100
Przełożony	1 os.	0
Podwładni	7 os.	+13
Współpracownicy	3 os.	+42

INDEKS CN™ — Poziom kompetencji „Tworzenie rozwiązań" jest postrzegany jako: +26

-100 (nieodpowiedni) | 0 (punkt równowagi) | +100 (odpowiedni)

INTERPRETACJA WYNIKU KOMPETENCJI

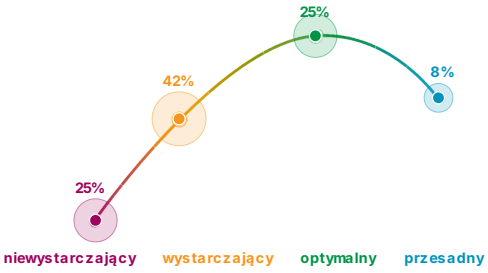
Kompetencja **Tworzenie rozwiązań** jest postrzegana jako umiarkowanie dopasowana do wymagań roli. Wskazania po stronie odpowiedniej mają zauważalną przewagę, choć wynik nie wskazuje jeszcze na bardzo silne dopasowanie. Warto uzupełnić interpretację analizą różnic między perspektywami i rozkładem odpowiedzi na Skali Kontekstowej™.

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 1 z 3

1. Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi

Liczba wskazań: 12 / 12



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

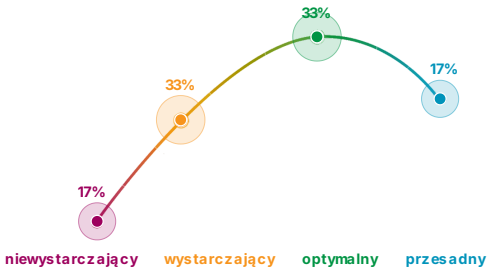
> "Na dziś poziom jest za niski względem wymagań roli; potrzebna jest konsekwentna poprawa. To zachowanie jest zauważalne w codziennym sposobie kierowania pracą."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 2 z 3

2. Opracowywanie sposobów łatwiejszego wykonywania zadań

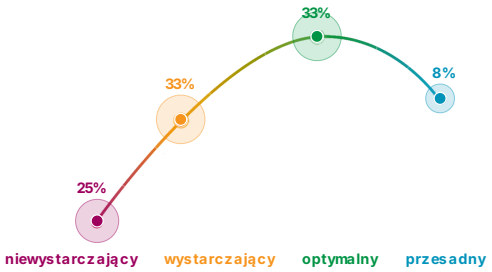


KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (2)

"To działa poprawnie w typowych sytuacjach, lecz w bardziej złożonych warto wzmocnić ten obszar. Będę obserwować, czy poziom pozostaje stabilny w różnych sytuacjach biznesowych."

"W tym obszarze działanie jest skuteczne, regularne i adekwatne do potrzeb. W kolejnych tygodniach chcę zwrócić uwagę na powtarzalność tego zachowania."

3. Tworzenie nowych produktów, procesów, rozwiązań



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

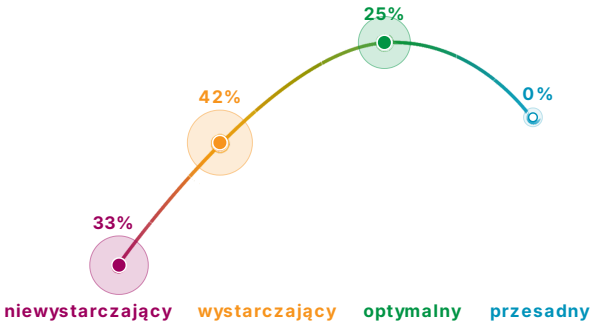
"To jeden z lepiej funkcjonujących elementów profilu; warto utrzymać obecny sposób działania. Z perspektywy zespołu ten element wpływa bezpośrednio na komfort i skuteczność współpracy."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 3 z 3

4. Rozwiązywanie problemów poprzez wdrażanie nowych pomysłów



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

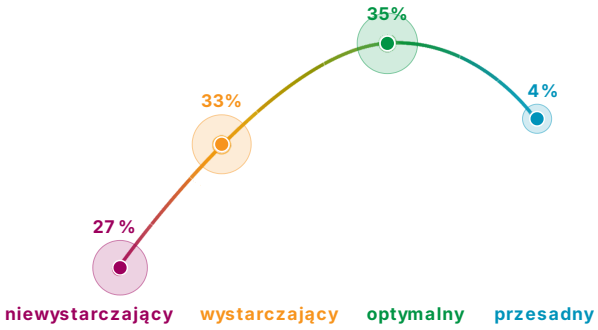
> "Poziom jest wystarczający, ale przy większej presji warto zwiększyć konsekwencję. Ten element jest wyraźnie widoczny w codziennych kontaktach roboczych."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

GRUPA KOMPETENCJI: INNOWACYJNOŚĆ

Szukanie informacji i inspiracji

Ogólna Skala Kontekstowa™



OCENY W PERSPEKTYWACH

12 uczestników • 48/48 wskazań

Samoocena	1 os.	+100
Przełożony	1 os.	+88
Podwładni	7 os.	+13
Współpracownicy	3 os.	+27

INDEKS CN™ — Poziom kompetencji „Szukanie informacji i inspiracji" jest postrzegany jako: +30

-100 (nieodpowiedni) | 0 (punkt równowagi) | +100 (odpowiedni)

INTERPRETACJA WYNIKU KOMPETENCJI

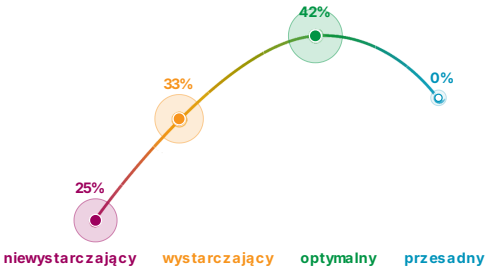
Kompetencja **Szukanie informacji i inspiracji** jest postrzegana jako umiarkowanie dopasowana do wymagań roli. Wskazania po stronie odpowiedniej mają zauważalną przewagę, choć wynik nie wskazuje jeszcze na bardzo silne dopasowanie. Warto uzupełnić interpretację analizą różnic między perspektywami i rozkładem odpowiedzi na Skali Kontekstowej™.

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 1 z 3

1. Zwracanie uwagi na skuteczne metody działania innych ludzi, firm lub branż

Liczba wskazań: 12 / 12



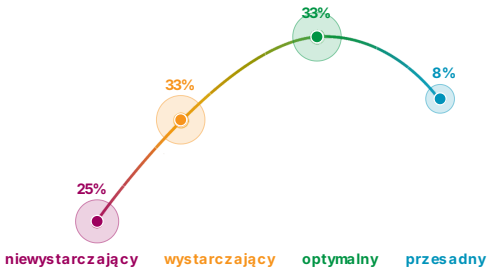
KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

> "Zachowanie spełnia podstawowe oczekiwania, choć nadal jest przestrzeń na większą regularność. Warto utrzymać regularną informację zwrotną od zespołu w tym obszarze."

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 2 z 3

2. Poszukiwanie rozwiązań dla problemów i trudności

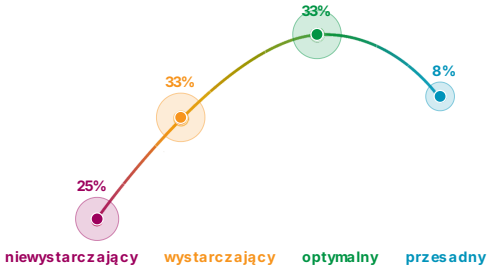


KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (2)

"To jeden z lepiej funkcjonujących elementów profilu; warto utrzymać obecny sposób działania. Chcę obserwować, jak ten obszar działa w praktyce i porównywać własną ocenę z informacją od innych."

"To jeden z lepiej funkcjonujących elementów profilu; warto utrzymać obecny sposób działania. To ważny element skuteczności menedżerskiej i powinien być monitorowany w czasie."

3. Wyławianie kluczowych informacji w chaosie informacyjnym



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (2)

"Poziom bywa przesadzony; pomocne będzie bardziej sytuacyjne dozowanie tego sposobu działania. To zachowanie jest zauważalne w codziennym sposobie kierowania pracą."

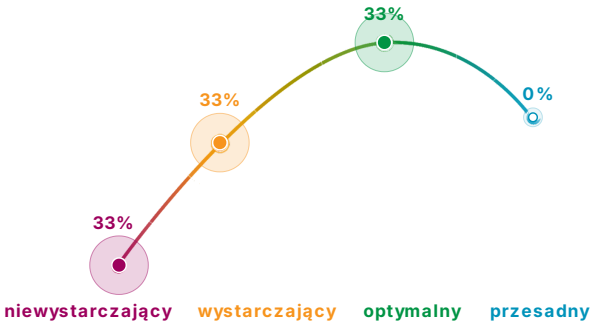
"Zachowanie spełnia podstawowe oczekiwania, choć nadal jest przestrzeń na większą regularność. Ten element jest wyraźnie widoczny w codziennych kontaktach roboczych."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 3 z 3

4. Poszukiwanie nowych pomysłów, idei i inspiracji

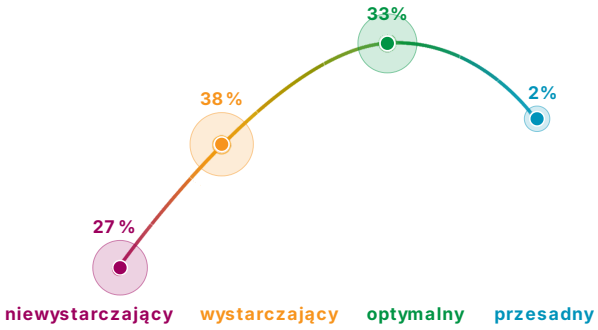


© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

GRUPA KOMPETENCJI: PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Skuteczność

Ogólna Skala Kontekstowa™



OCENY W PERSPEKTYWACH

12 uczestników • 48/48 wskazań

Samoocena	1 os.	+94
Przełożony	1 os.	+44
Podwładni	7 os.	+7
Współpracownicy	3 os.	+69

INDEKS CN™ — Poziom kompetencji „Skuteczność" jest postrzegany jako: +33

-100 (nieodpowiedni) | 0 (punkt równowagi) | +100 (odpowiedni)

INTERPRETACJA WYNIKU KOMPETENCJI

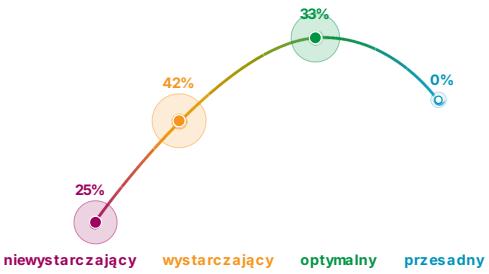
Kompetencja **Skuteczność** jest postrzegana jako umiarkowanie dopasowana do wymagań roli. Wskazania po stronie odpowiedniej mają zauważalną przewagę, choć wynik nie wskazuje jeszcze na bardzo silne dopasowanie. Warto uzupełnić interpretację analizą różnic między perspektywami i rozkładem odpowiedzi na Skali Kontekstowej™.

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 1 z 3

1. Doprowadzanie rozpoczętych zadań do końca

Liczba wskazań: 12 / 12



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

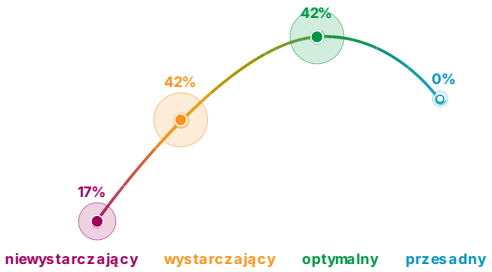
> "Zachowanie spełnia podstawowe oczekiwania, choć nadal jest przestrzeń na większą regularność. Z perspektywy zespołu ten element wpływa bezpośrednio na komfort i skuteczność współpracy."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 2 z 3

2. Osiąganie zamierzonego rezultatu



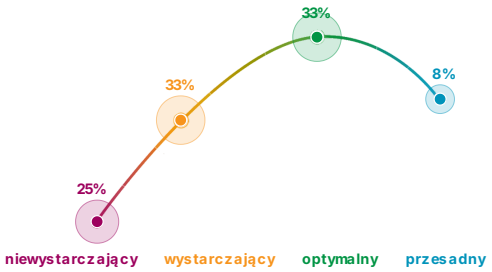
KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (3)

"Poziom jest wystarczający, ale przy większej presji warto zwiększyć konsekwencję. Warto omówić ten element podczas rozmowy rozwojowej i ustalić konkretny następny krok."

"To zachowanie jest mocną stroną i zwykle jest dobrze dopasowane do sytuacji. To świadomy punkt odniesienia do dalszego rozwoju."

"To zachowanie jest mocną stroną i zwykle jest dobrze dopasowane do sytuacji. Współpraca z innymi daje tu dobry punkt odniesienia do dalszej obserwacji."

3. Skuteczne radzenie sobie z przeciwnościami i utrudnieniami



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

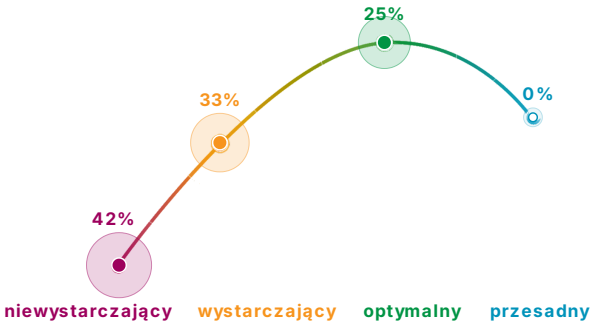
"W trudniejszych sytuacjach to zachowanie nie jest jeszcze wystarczająco widoczne. Warto utrzymać regularną informację zwrotną od zespołu w tym obszarze."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 3 z 3

4. Zdecydowane działanie w kierunku wytyczonego celu

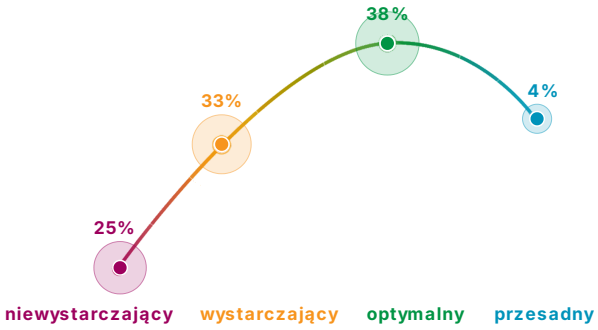


© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

GRUPA KOMPETENCJI: PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Wywieranie wpływu

Ogólna Skala Kontekstowa™



OCENY W PERSPEKTYWACH

12 uczestników • 48/48 wskazań

Samoocena	1 os.	+100
Przełożony	1 os.	+88
Podwładni	7 os.	+20
Współpracownicy	3 os.	+29

INDEKS CN™ — Poziom kompetencji „Wywieranie wpływu" jest postrzegany jako: +34

-100 (nieodpowiedni) | 0 (punkt równowagi) | +100 (odpowiedni)

INTERPRETACJA WYNIKU KOMPETENCJI

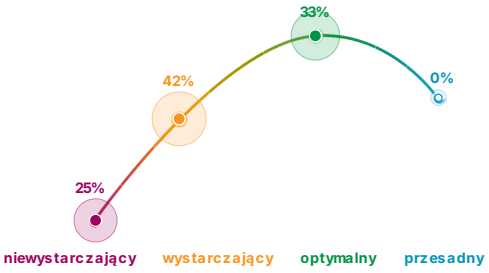
Kompetencja **Wywieranie wpływu** jest postrzegana jako umiarkowanie dopasowana do wymagań roli. Wskazania po stronie odpowiedniej mają zauważalną przewagę, choć wynik nie wskazuje jeszcze na bardzo silne dopasowanie. Warto uzupełnić interpretację analizą różnic między perspektywami i rozkładem odpowiedzi na Skali Kontekstowej™.

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 1 z 3

1. Pozyskiwanie współpracowników i sojuszników

Liczba wskazań: 12 / 12



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (2)

> "Poziom jest bardzo dobrze dopasowany do roli i daje pozytywny efekt w codziennej współpracy. Współpraca z innymi daje tu dobry punkt odniesienia do dalszej obserwacji."

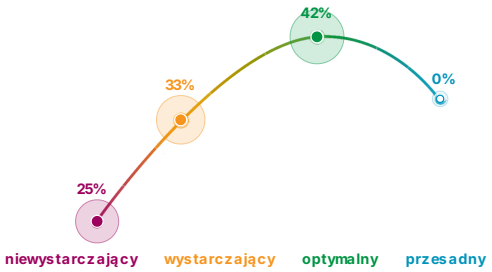
> "Zachowanie spełnia podstawowe oczekiwania, choć nadal jest przestrzeń na większą regularność. To zachowanie jest zauważalne w codziennym sposobie kierowania pracą."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 2 z 3

2. Zachęcanie i inspirowanie zespołu do pracy

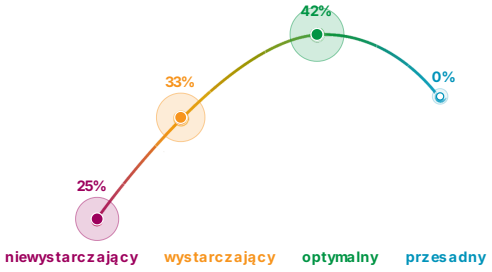


KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (2)

"Poziom jest bardzo dobrze dopasowany do roli i daje pozytywny efekt w codziennej współpracy. Będę obserwować, czy poziom pozostaje stabilny w różnych sytuacjach biznesowych."

"Poziom jest bardzo dobrze dopasowany do roli i daje pozytywny efekt w codziennej współpracy. W kolejnych tygodniach chcę zwrócić uwagę na powtarzalność tego zachowania."

3. Przekonywanie innych ludzi



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

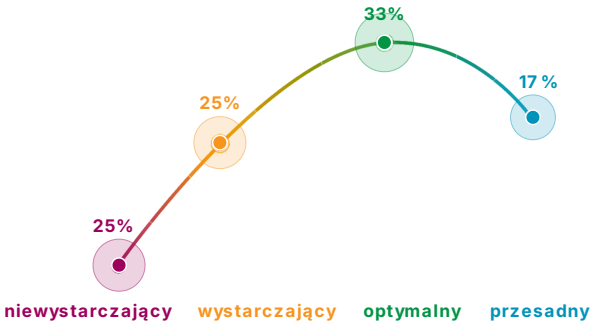
"W trudniejszych sytuacjach to zachowanie nie jest jeszcze wystarczająco widoczne. Z perspektywy zespołu ten element wpływa bezpośrednio na komfort i skuteczność współpracy."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 3 z 3

4. Negocjowanie warunków umożliwiających skuteczną pracę



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

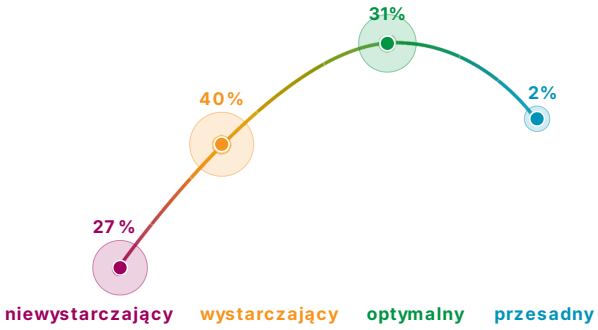
> "W tym obszarze działanie jest skuteczne, regularne i adekwatne do potrzeb. Współpraca z innymi daje tu dobry punkt odniesienia do dalszej obserwacji."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

GRUPA KOMPETENCJI: PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Tolerancja niepewności

Ogólna Skala Kontekstowa™



OCENY W PERSPEKTYWACH

12 uczestników • 48/48 wskazań

Samoocena	1 os.	+94
Przełożony	1 os.	+44
Podwładni	7 os.	+13
Współpracownicy	3 os.	+54

INDEKS CN™ — Poziom kompetencji „Tolerancja niepewności" jest postrzegany jako: +32

-100 (nieodpowiedni) | 0 (punkt równowagi) | +100 (odpowiedni)

INTERPRETACJA WYNIKU KOMPETENCJI

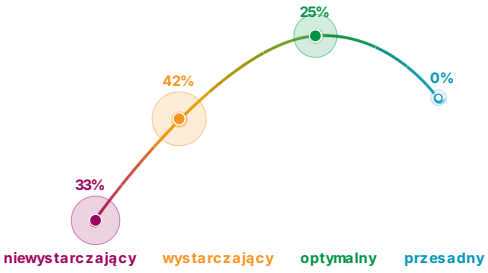
Kompetencja **Tolerancja niepewności** jest postrzegana jako umiarkowanie dopasowana do wymagań roli. Wskazania po stronie odpowiedniej mają zauważalną przewagę, choć wynik nie wskazuje jeszcze na bardzo silne dopasowanie. Warto uzupełnić interpretację analizą różnic między perspektywami i rozkładem odpowiedzi na Skali Kontekstowej™.

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 1 z 3

1. Podejmowanie ryzyka w celu osiągnięcia zamierzonego rezultatu

Liczba wskazań: 12 / 12

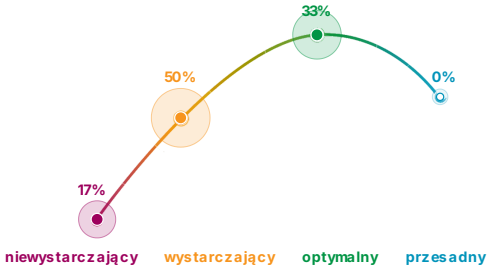


© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 2 z 3

2. Efektywne działanie pod presją czasu



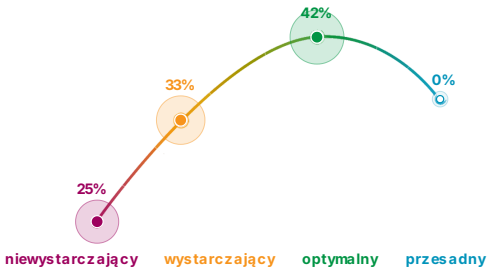
KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (3)

"Poziom jest wystarczający, ale przy większej presji warto zwiększyć konsekwencję. Warto utrzymać regularną informację zwrotną od zespołu w tym obszarze."

"To działa poprawnie w typowych sytuacjach, lecz w bardziej złożonych warto wzmocnić ten obszar. To ważny element skuteczności menedżerskiej i powinien być monitorowany w czasie."

"W tym obszarze działanie jest skuteczne, regularne i adekwatne do potrzeb. Chcę obserwować, jak ten obszar działa w praktyce i porównywać własną ocenę z informacją od innych."

3. Tolerowanie niepewności i ryzyka

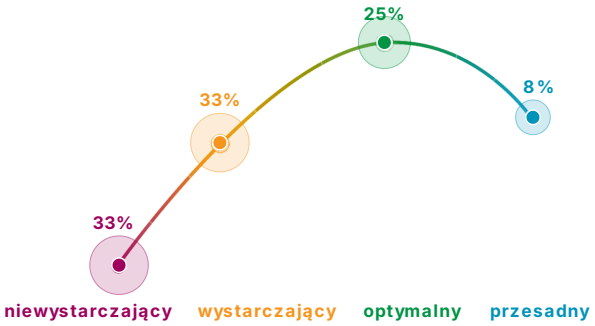


© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 3 z 3

4. Radzenie sobie z niejednoznacznościami i sprzecznościami



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (2)

"Poziom jest bardzo dobrze dopasowany do roli i daje pozytywny efekt w codziennej współpracy. Warto sprawdzić, czy podobny odbiór mają także pozostali członkowie zespołu."

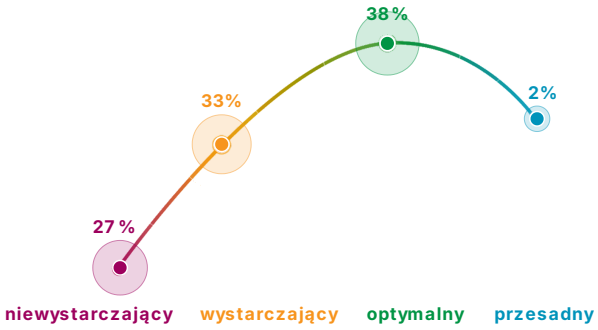
"Warto uważać, aby dobra intencja nie prowadziła do zbyt mocnego lub zbyt częstego używania tego zachowania. To zachowanie jest zauważalne w codziennym sposobie kierowania pracą."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

GRUPA KOMPETENCJI: PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Inicjatywa

Ogólna Skala Kontekstowa™



OCENY W PERSPEKTYWACH

12 uczestników • 48/48 wskazań

Samoocena	1 os.	+100
Przełożony	1 os.	+44
Podwładni	7 os.	+25
Współpracownicy	3 os.	+29

INDEKS CN™ — Poziom kompetencji „Inicjatywa" jest postrzegany jako: +34

-100 (nieodpowiedni) | 0 (punkt równowagi) | +100 (odpowiedni)

INTERPRETACJA WYNIKU KOMPETENCJI

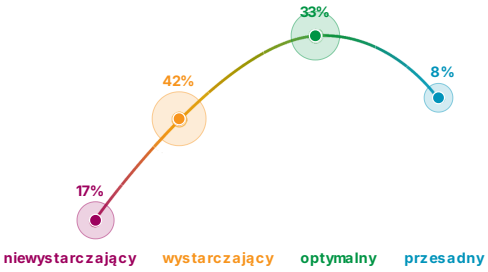
Kompetencja **Inicjatywa** jest postrzegana jako umiarkowanie dopasowana do wymagań roli. Wskazania po stronie odpowiedniej mają zauważalną przewagę, choć wynik nie wskazuje jeszcze na bardzo silne dopasowanie. Warto uzupełnić interpretację analizą różnic między perspektywami i rozkładem odpowiedzi na Skali Kontekstowej™.

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 1 z 3

1. Dobrowolne angażowanie się w nowe działania i inicjatywy

Liczba wskazań: 12 / 12

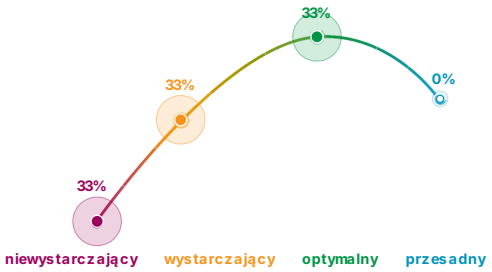


© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 2 z 3

2. Przedstawianie swoich pomysłów i propozycji



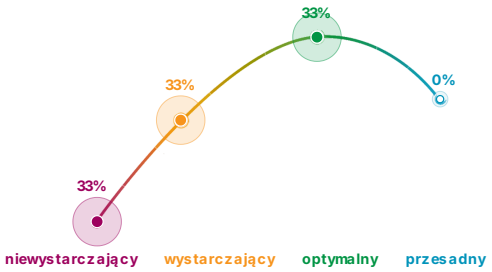
KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (3)

"Poziom jest wystarczający, ale przy większej presji warto zwiększyć konsekwencję. Z perspektywy zespołu ten element wpływa bezpośrednio na komfort i skuteczność współpracy."

"To jeden z lepiej funkcjonujących elementów profilu; warto utrzymać obecny sposób działania. To świadomy punkt odniesienia do dalszego rozwoju."

"To jeden z lepiej funkcjonujących elementów profilu; warto utrzymać obecny sposób działania. Warto omówić ten element podczas rozmowy rozwojowej i ustalić konkretny następny krok."

3. Dostrzeganie możliwości i inicjowanie działań mających na celu ich wykorzystanie



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

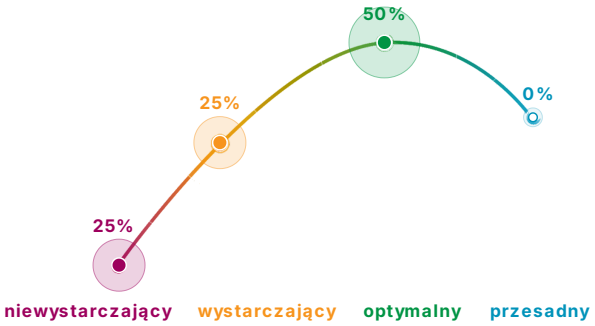
"To działa poprawnie w typowych sytuacjach, lecz w bardziej złożonych warto wzmocnić ten obszar. Warto sprawdzić, czy podobny odbiór mają także pozostali członkowie zespołu."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

WSKAŹNIKI ZACHOWAŃ

Część 3 z 3

4. Szukanie nowych możliwości doskonalenia i rozwoju



KOMENTARZE JAKOŚCIOWE (1)

> "Na dziś poziom jest za niski względem wymagań roli; potrzebna jest konsekwentna poprawa. Warto utrzymać regularną informację zwrotną od zespołu w tym obszarze."

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

Diagnoza zachowań na podstawie dominujących ocen otoczenia na Skali Kontekstowej™:

Luki krytyczne

Poniżej umieszczone zostały zachowania, dla których najczęściej pojawiającym się wskazaniem respondentów było wskazanie niewystarczający

Podważanie obowiązujących zasad w przypadku ich nieefektywności — 11 wskazań — potwierdzone przez przełożonego

Twórcze kwestionowanie

Pytania do autorefleksji i coachingu:

- Jak rozumiesz te opinie?
- Co możesz zrobić, aby w Twojej codziennej pracy znalazło się więcej miejsca na to zachowanie?
- Jak możesz rozwijać tę umiejętność?

Szansa na mistrzostwo

Poniżej umieszczone zostały zachowania, dla których najczęściej pojawiającym się wskazaniem respondentów było wskazanie wystarczający

Kwestionowanie ograniczających sposobów myślenia i działania — 5 wskazań — potwierdzone przez przełożonego

Twórcze kwestionowanie

Zwracanie uwagi na nieefektywność, niegospodarność i marnotrawstwo — 5 wskazań

Twórcze kwestionowanie

Podważanie zasadności nieskutecznych procesów i projektów — 5 wskazań — potwierdzone przez przełożonego

Twórcze kwestionowanie

Tworzenie nowych jakości i połączenie dostępnych zasobów i informacji — 6 wskazań — potwierdzone przez przełożonego

Kreatywność

Zastępowanie przestarzałych rozwiązań nowymi — 5 wskazań

Tworzenie rozwiązań

Rozwiązywanie problemów poprzez wdrażanie nowych pomysłów — 5 wskazań

Tworzenie rozwiązań

Doprowadzanie rozpoczętych zadań do końca — 5 wskazań

Skuteczność

Osiąganie zamierzonego rezultatu — 5 wskazań — potwierdzone przez przełożonego

Skuteczność

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

Szansa na mistrzostwo (c.d.)

Pozyskiwanie współpracowników i sojuszników — 5 wskazań — potwierdzone przez przełożonego
Wywieranie wpływu

Podejmowanie ryzyka w celu osiągnięcia zamierzonego rezultatu — 5 wskazań
Tolerancja niepewności

Efektywne działanie pod presją czasu — 6 wskazań — potwierdzone przez przełożonego
Tolerancja niepewności

Dobrowolne angażowanie się w nowe działania i inicjatywy — 5 wskazań — potwierdzone przez przełożonego
Inicjatywa

Pytania do autorefleksji i coachingu:

- Jak rozumiesz te opinie?
- Jak udało Ci się osiągnąć ten poziom kompetencji?
- Co zmieniłoby się, gdy udało Ci się zachowywać się w ten sposób w jeszcze większym stopniu?
- Jak możesz rozwijać tę umiejętność?

Mistrzostwo

Poniżej umieszczone zostały zachowania, dla których najczęściej pojawiającym się wskazaniem respondentów było wskazanie optymalny

Tworzenie nowych rzeczy z przyjemnością i zaangażowaniem — 6 wskazań — potwierdzone przez przełożonego
Kreatywność

Zwracanie uwagi na skuteczne metody działania innych ludzi, firm lub branż — 5 wskazań
Szukanie informacji i inspiracji

Osiąganie zamierzonego rezultatu — 5 wskazań
Skuteczność

Zachęcanie i inspirowanie zespołu do pracy — 5 wskazań — potwierdzone przez przełożonego
Wywieranie wpływu

Przekonywanie innych ludzi — 5 wskazań
Wywieranie wpływu

Tolerowanie niepewności i ryzyka — 5 wskazań — potwierdzone przez przełożonego
Tolerancja niepewności

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

Mistrzostwo (c.d.)

Szukanie nowych możliwości doskonalenia i rozwoju 6 wskazań potwierdzone przez przełożonego

Inicjatywa

Pytania do autorefleksji i coachingu:

- Jak rozumiesz te opinie?
- Jak udało Ci się osiągnąć ten poziom mistrzostwa?
- Które kompetencje mógłbyś/mogłabyś rozwijać w analogiczny sposób?

Ryzyko zastoju

Brak wskazań.

Ślepe punkty

Samoocena jest wyższa niż ocena otoczenia

Poniżej umieszczone zostały zachowania, w których Twoja samoocena jest znacznie bardziej pozytywna od oceny Twojego otoczenia. Większość z nas ma takie 'ślepe punkty'.

Podważanie obowiązujących zasad w przypadku ich nieefektywności Samoocena > Otoczenie potwierdzone przez przełożonego

Twórcze kwestionowanie

Pytania do autorefleksji i coachingu:

- Jak rozumiesz te różnice?
- Czego nie dostrzegają Twoi współpracownicy?
- A czego Ty nie dostrzegasz?
- Kto może wyjaśnić Ci potrzeby i oczekiwania Twojego otoczenia w kontekście powyższych zachowań?

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

Wykorzystaj ten arkusz do przemyślenia wyników badania 360° oraz zaplanowania konkretnych działań rozwojowych.

1. Wpływ mocnych stron na sukces organizacji

Które z Twoich mocnych stron w największym stopniu przyczyniają się do sukcesu Twojej organizacji? Dlaczego?

2. Korzyści z dalszego rozwijania mocnych stron

Co możesz zmienić, żeby Twoje mocne strony jeszcze bardziej wspierały sukces Twojej organizacji?

3. Obszary do rozwoju w kontekście organizacji

Które z Twoich słabszych stron, gdyby nad nimi nieco popracować, mogłyby przyczynić się do sukcesu Twojej organizacji? Dlaczego?

4. Obszary do rozwoju w kontekście kariery zawodowej

Które z Twoich słabszych stron, gdyby nad nimi nieco popracować, umożliwiłyby dalszy rozwój Twojej kariery zawodowej? Dlaczego?

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

5. Kompetencje uzupełniające nieobjęte badaniem

Jakie inne ważne w Twojej pracy kompetencje nie zostały uwzględnione w badaniu i raporcie?

Kompetencja 1: _____

Kompetencja 2: _____

6. Ocena kompetencji uzupełniających (Samoocena vs Otoczenie)

Jak ocenił(a)byś poziom Twoich kompetencji, które nie zostały uwzględnione w badaniu? Jak myślisz, jaka byłaby ocena Twojego najbliższego otoczenia?

Kompetencja 1:

Samoocena: [-100 _____ 0 _____ +100] Otoczenie: [-100 _____ 0 _____ +100]

Kompetencja 2:

Samoocena: [-100 _____ 0 _____ +100] Otoczenie: [-100 _____ 0 _____ +100]

7. Główne priorytety rozwojowe

Które kompetencje chcesz rozwijać w najbliższym czasie? Dlaczego? W jaki sposób będziesz to robić?

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

8. Formy rozwoju (Matryca form wsparcia)

Jak chcesz je rozwijać? Jaki sposób rozwoju tych kompetencji pozwoli Ci osiągnąć najlepszy rezultat?

SZKOLENIA / KURSY	ROZWÓJ OSOBISTY	Z PRZEŁOŻONYM	INNE FORMY

9. Szczegółowy harmonogram działań (Część 1)

Co i kiedy musisz zrobić, aby to się stało?

Działanie główne 1: .....

Działanie 1:	.....	Termin:	.....
Działanie 2:	.....	Termin:	.....
Działanie 3:	.....	Termin:	.....
Działanie 4:	.....	Termin:	.....
Działanie 5:	.....	Termin:	.....

Działanie główne 2: .....

Działanie 1:	.....	Termin:	.....
Działanie 2:	.....	Termin:	.....
Działanie 3:	.....	Termin:	.....
Działanie 4:	.....	Termin:	.....
Działanie 5:	.....	Termin:	.....

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

9. Szczegółowy harmonogram działań (Część 2 — kontynuacja)

Co i kiedy musisz zrobić, aby to się stało?

Działanie główne 3: .....

Działanie 1:	.....	Termin:	.....
Działanie 2:	.....	Termin:	.....
Działanie 3:	.....	Termin:	.....
Działanie 4:	.....	Termin:	.....
Działanie 5:	.....	Termin:	.....

Działanie główne 4: .....

Działanie 1:	.....	Termin:	.....
Działanie 2:	.....	Termin:	.....
Działanie 3:	.....	Termin:	.....
Działanie 4:	.....	Termin:	.....
Działanie 5:	.....	Termin:	.....

Wskaźniki sukcesu i miary postępu

Po czym poznasz (Ty i Twoje otoczenie), że osiągnąłeś zamierzony postęp?

.....

.....

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026

Potrzebne wsparcie i zasoby

Jakiego wsparcia (ze strony przełożonego, zespołu, szkoleniowego, coachingowego) potrzebujesz do realizacji planu?

Potencjalne przeszkody i sposoby ich pokonania

Jakie trudności możesz napotkać podczas wdrażania zmian i jak zamierzasz na nie zareagować?

Harmonogram i terminy przeglądu

Kiedy dokonasz pierwszego podsumowania i oceny postępów z przełożonym lub mentorem?

10. Podsumowanie coachingowe: Wizja sukcesu

Co stanie się dla Ciebie możliwe, gdy zrealizujesz powyższe postanowienia?

POWODZENIA!

© 2026 To jest testowa Firma - 25.08.2026