



INSIGHTFUL PROFILER™ (iP121)

PROFILOWANIE OSOBOWOŚCI ZAWODOWEJ

PREZENTACJA NARZĘDZIA

INSIGHTFUL PROFILER™ (iP121)

Kwestionariusz osobowości, narzędzie psychometryczne; wystandaryzowane, obiektywne i znormalizowane; o zweryfikowanych wskaźnikach dobroci pomiaru tj. wysokiej rzetelności i trafności.

- **Rzetelność:** wartość współczynnika zgodności wewnętrznej dla poszczególnych skal czynnikowych kwestionariusza jest wysoka i waha się w granicach od 0,82 do 0,92. Na podobnym, wysokim poziomie kształtują się wskaźniki tzw. rzetelności retestowej (stabilności bezwzględnej) dla poszczególnych skal czynnikowych kwestionariusza.
- **Trafność:** sprawdzono zarówno trafność treściową, jak i diagnostyczną skal czynnikowych kwestionariusza; kwestionariusz pozwala rzetelnie i trafnie oszacować wszystkie pięć obszarów predyspozycji osobowościowych zgodnie z pięcioczynnikowym modelem osobowości (popularnie zwanym „Wielką Piątką”).

CZAS BADANIA I ZASTOSOWANIE:

Okolo 20 minut (kwestionariusz składa się ze 121 stwierdzeń).

Do wszechstronnego i kompleksowego badania (profilowania) osobowości zawodowej osób na stanowiskach specjalistycznych i menedżerskich lub aspirujących do ich objęcia, w szczególności do oceny potencjału kandydatów do pracy, awansu lub sukcesji. Narzędzie jest pomocne zarówno w procesach rekrutacyjnych (selekcja zawodowa), jak i procesach rozwojowych (np. projektowanie indywidualnych programów rozwojowych).

DOSTĘPNE RAPORTY STANDARDOWE:

Raporty te są generowane na bieżąco i udostępniane zaraz po zakończeniu badania:

- **Raport iP Recruiter**, automatycznie generowana lista rankingowa, dostępna online, prezentująca kandydatów do pracy, awansu lub sukcesji w kolejności stopnia dopasowania do zdefiniowanych oczekiwań pracodawcy i wymagań stanowiskowych (sprecyzowanych przy wykorzystaniu narzędzia pomocniczego iP Profiler).
- **Raport iP Manager**, raport opisowy przeznaczony dla przełożonego osoby badanej; udostępnia informacje, w jakich warunkach osoba badana funkcjonuje optymalnie, co ją najbardziej motywuje do pracy oraz jaką wartość wnosi do zespołu.
- **Raport iP Coach**, raport opisowy przeznaczony przede wszystkim dla trenerów i coachów, może ponadto służyć jako informacja zwrotna dla osoby badanej; zawiera szczegółową diagnozę obszarów funkcjonalnych oraz wyniki badania predyspozycji na potrzeby planowania rozwoju zawodowego osoby badanej; dostępny w kilku wersjach, w tym pełnej (iP Coach) oraz kompaktowej (iP Insight, iP Feedback, iP Synopsis).
- **Raport iP Pro**, raport liczbowy, przeznaczony tylko dla przeszkolonych użytkowników (konsultantów, doradców, trenerów, coachów), którzy na jego podstawie mogą opracować pogłębioną i zindywidualizowaną diagnozę potencjału osoby badanej oraz zaplanować dedykowany program rozwoju pracownika.

ATUTY I CECHY SZCZEGÓLNE:

- Kompleksowe i rzetelne profilowanie osobowości zawodowej zgodnie z pięcioczynnikowym modelem osobowości (tzw. „Wielką Piątką”, ang. The Big Five).
- Polska normalizacja oraz system tzw. norm kroczących, dzięki któremu narzędzie jest stale aktualizowane i idealnie dopasowane do oceny potencjału kandydatów do pracy i pracowników.
- Duża elastyczność: na bazie narzędzia mogą powstawać dedykowane raporty, których zakres treści jest uzgadniany razem z klientem; ponadto samo narzędzie może być użyte także w projektach badawczo-doradczych, w ramach których, na przykład, empirycznie odwzorowuje się profil wyróżniającego się w firmie menedżera lub specjalisty (tzw. profilowanie empiryczne), by następnie użyć go do zwiększenia trafności projektów rekrutacyjnych lub odpowiedniego ukierunkowania projektów rozwojowych.

BADANE PREDYSPOZYCJE I OBSZARY FUNKCJONALNE:

Kwestionariusz służy do badania zarówno predyspozycji, jak i kluczowych obszarów funkcjonalnych:

BADANE PREDYSPOZYCJE (TZW. SUPERCZYNNIKI):

- **Odporność:** wiara we własne możliwości, odporność na stres oraz gotowość do podejmowania nowych i/lub trudnych zadań (wyzwań), śmiałość i towarzyskość.
- **Rzetelność:** ambicja, zorganizowanie, konsekwencja, staranność i dokładność w działaniu oraz rozwaga i przezorność przy podejmowaniu decyzji.
- **Schematyzm:** ciekawość, twórcze i tolerancyjne usposobienie, niezależność w myśleniu oraz otwartość na nowości i zmiany.
- **Ekspansywność:** proaktywność, asertywność, skłonności do dominowania i manipulowania, gotowość do rywalizowania i podejmowania ryzyka.

BADANE PREDYSPOZYCJE (TZW. CZYNNIKI):

- **Pewność siebie:** wiara we własne możliwości, odporność na stres.
- **Opanowanie:** tolerancja na frustrację, skłonność do irytowania się.
- **Śmiałość:** towarzyskość, otwartość na kontakt z innymi (nowymi) osobami.
- **Konsekwencja:** ambicja, zorganizowanie, samodyscyplina i obowiązkowość.
- **Rozwaga:** przezorność i koncentracja na szczegółach.
- **Zamknięcie:** poziom ciekawości oraz stosunek do nowości.
- **Konformizm:** skłonność do działania zgodnie z procedurą (wytycznymi).
- **Koncentracja:** orientacja na taktykę (sprawy bieżące) lub strategię (przyszłość).
- **Dynamizm:** proaktywność, mentalność przedsiębiorcy lub przywódcy.
- **Makiawelizm:** orientacja społeczna, poziom wyrachowania.
- **Rywalizacyjność:** gotowość do pracy pod presją wyniku lub otoczenia.
- **Poczucie przewagi:** świadomość własnych atutów.

OBSZARY FUNKCJONALNE:

- Czynniki (de)motywuujące.
- Zadatki do rozwijania kluczowych kompetencji zawodowych.
- Wewnętrzne ograniczenia dla pomyslnego rozwoju zawodowego.
- Cechy wyróżniające na tle innych osób.
- Role w zespole.

SZCZEGÓŁOWY ZAKRES DIAGNOZOWANYCH OBSZARÓW FUNKCJONALNYCH:

CZYNNIKI (DE)MOTYWUJĄCE:

- **Afiliacja:** (współ)praca z ludźmi.
- **Autonomia:** niezależność w działaniu.
- **Osiągnięcia:** realizacja ambitnych projektów.
- **Rozwój:** tworzenie lub wdrażanie nowatorskich rozwiązań.
- **Stabilizacja:** przewidywalne warunki pracy.
- **Uznanie:** ważne, eksponowane stanowisko oraz szacunek innych.
- **Władza:** kierowanie innymi, posiadanie decydującego głosu.
- **Wsparcie:** przyjazna atmosfera, współpraca i zaufanie w zespole.
- **Zabawa:** ekscytująca praca, swoboda ekspresji w miejscu pracy.
- **Zmienność:** zmienny (różnorodny) zakres obowiązków

ZADATKI DO ROZWIJANIA KLUCZOWYCH KOMPETENCJI ZAWODOWYCH:

- **Adaptacyjność:** umiejętność odnalezienia się w (zaskakująco) zmiennych lub trudnych warunkach pracy.
- **Komunikatywność:** umiejętność nawiązywania i podtrzymywania relacji z innymi (nowymi) osobami.
- **Kreatywność:** umiejętność opracowywania lub spożytkowania nowych oraz nowatorskich rozwiązań.
- **Myślenie analityczne:** umiejętność rozważnego decydowania.
- **Planowanie i organizowanie:** umiejętności organizacyjne.
- **Praca zespołowa:** umiejętność współpracy w zespole.
- **Przywództwo:** umiejętności przywódcze.

WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA DLA POMYŚLNEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO:

- **Arogancka pewność siebie:** przecenianie własnych możliwości, poczucie wyższości, skłonność do dewaluacji innych, niekiedy postawa roszczeniowa.
- **Pasywne reagowanie:** brak inicjatywy i niechęć do realizowania dalekosiężnych przedsięwzięć.
- **Przesadna ostrożność:** nadmiernie asekuracyjny styl działania.
- **Sceptyczne wyrachowanie:** skłonność do manipulowania innymi oraz ich eksploatowania.
- **Schematyczne postępowanie:** mało elastyczne postępowanie niewykorzystujące nowych szans i możliwości.
- **Słomiany zapal:** szybko wygasający entuzjazm, niechęć do systematycznej pracy nad realizacją długofalowych celów.
- **Zależna postawa:** brak asertywności, skłonność do potakiwania, trudności w promowaniu lub forsowaniu własnych pomysłów.

CECHY WYRÓŻNIAJĄCE NA TLE INNYCH OSÓB:

- **Emocjonalność:** poziom optymizmu i wiary we własne możliwości; morale własne oraz wpływ na morale innych.
- **Konfliktowość:** skłonność do (nie)świadomego wzniecania konfliktów w zespole.
- **Kontakty interpersonalne:** styl komunikowania się (towarzyskość i prostolinijność).
- **Motywacja zadaniowa:** etyka pracy (konsekwencja i odwaga).
- **Role zawodowe:** preferowany sposób samorealizacji zawodowej (ambicja i egocentryzm).
- **Rozwój osobisty:** siła orientacji na aktualizację i poszerzanie własnych kompetencji (ciekawość i zaangażowanie).
- **Styl działania:** preferowany sposób realizowania własnych celów lub zleconych zadań (proaktywność i zorganizowanie).

ROLE W ZESPOLE:

- **Twórczy wizjoner:** strateg i inspirator, identyfikuje nowe możliwości oraz zachęca do skorzystania z nich.
- **Uporządkowany taktyk:** planista, rozważny i metodyczny.
- **Sprawny realizator:** wykonawca, rzetelny i obowiązkowy.
- **Przezorny strażnik:** analityk ryzyka, chroni zespół przed popełnieniem błędów.
- **Dobry opiekun:** społecznik, dba o dobrą atmosferę w zespole, współpracę i porozumienie.



Advisio Poland sp. z o.o.
Regus Warsaw Solec

ul. Solec 18/20, wejście D
00-410 Warszawa

tel.: +48 22 100 44 83
fax: +48 22 100 44 93

e-mail: office@advisio.pro
www: www.advisio.pro

