



Discovery[®]

Profil Indywidualny

Jan Kowalski

13 czerwca 2017

Rozdział Podstawowy

Zarządzanie

Skuteczna Sprzedaż

Rozwój Osobisty

Pytania Wspierające Rozwój

Dane Osobowe :

Jan Kowalski
JanKowalski@sample.insights.com

Telefon :

Data wypełnienia: 13 czerwca 2017

Data edycji: 13 czerwca 2017

Spis treści

Wstęp	5
Wprowadzenie	6
Indywidualny styl funkcjonowania	6
Jan w kontaktach z innymi ludźmi	6
Sposób podejmowania decyzji	7
Silne i słabe strony	9
Mocne strony	9
Ewentualne słabe strony	10
Wartości wnoszone do zespołu	11
Skuteczna komunikacja	12
Bariery skutecznego porozumiewania się	13
Mniej świadome aspekty wizerunku	14
Typ antagonistyczny	15
Wskazówki dotyczące dalszego rozwoju	17
Zarządzanie	18
Idealne otoczenie	18
Jan - metody zarządzania	19
Jan - metody motywacji	20
Preferowany styl zarządzania	21
Skuteczna Sprzedaż	22
Styl sprzedaży	23
Przygotowanie i nawiązanie kontaktu	24
Identyfikowanie potrzeb	25
Przedstawianie oferty	26
Pokonywanie obiekcji	27
Finalizowanie	28

Współpraca	29
Wskaźniki preferencji stylu sprzedaży	30
Rozwój Osobisty	31
Rozwój osobisty: cele i wyzwania	32
Zarządzanie czasem	33
Kreatywność	34
Uczenie się	35
Style uczenia się	36
Pytania Wspierające Rozwój	37
Koło 72 Typów Insights Discovery®	38
Dynamika Energii Kolorystycznych Insights Discovery®	39

Wstęp

Dane Profilu Indywidualnego Insights powstały w oparciu o odpowiedzi, jakich Jan Kowalski udzielił w Kwestionariuszu Preferencji Insights, wypełnionym 13 czerwca 2017.

Korzenie teorii osobowości sięgają V wieku p.n.e., kiedy to Hipokrates zdefiniował cztery odmienne energie, przejawiające się w różnorodności ludzkich temperamentów. System Insights opiera się na modelu osobowości stworzonym przez szwajcarskiego psychologa Carla Gustawa Junga. Model ten przedstawiony został w 1921 r. w pracy pt. „Typy psychologiczne” oraz rozwinięty w kolejnych dziełach. Dokonania Junga, dotyczące typów osobowości, ich odmiennych preferencji oraz możliwości wykorzystania tej wiedzy w różnych aspektach i sferach funkcjonowania, zostały zaadaptowane przez wielu badaczy jako podstawa zrozumienia osobowości ludzkiej i do dnia dzisiejszego są punktem wyjścia dla licznych badań i rozważań.

Profil Indywidualny Insights jest zbudowany w oparciu o typologię Junga i daje podstawę dla pełniejszego zrozumienia siebie jako osoby oraz dla własnego wszechstronnego rozwoju. Badania dowodzą, że lepsze zrozumienie siebie, swoich zarówno mocnych, jak i słabych stron, pozwala rozwinąć efektywne strategie w relacjach interpersonalnych oraz trafnie odpowiadać na wymogi środowiska zewnętrznego.

Niniejszy Profil jest unikalny. Powstał jako wynik starannej selekcji kilku tysięcy permutacji stwierżeń, w oparciu o odpowiedzi udzielone w Kwestionariuszu Preferencji Insights. Możesz zmodyfikować lub nawet usunąć niektóre zawarte w nim stwierżenia – jednakże wcześniej upewnij się, zasięgając opinii kolegów, że nie stanowią one nieznanych Ci aspektów Twojego wizerunku.

Staraj się w pełni i aktywnie wykorzystać znajdujące się w Profilu informacje. Postaraj się zidentyfikować kluczowe dla siebie obszary rozwoju i działania, podziel się nimi ze współpracownikami – ich opinie i reakcje mogą okazać się niezwykle istotne ze względu na Twój osobisty i interpersonalny rozwój.

Wprowadzenie

Poniższe stwierdzenia umożliwiają zrozumienie indywidualnego stylu funkcjonowania zawodowego, jaki prezentujesz. Wykorzystaj ten podrozdział, aby pełniej zrozumieć swoje podejście do pełnionych funkcji, relacji interpersonalnych oraz podejmowania decyzji.

Indywidualny styl funkcjonowania

Jan jest współczujący, empatyczny i przyjazny. Niechętnie mówi o swojej potrzebie nieustannego rozwoju i dążenia do tego, aby kiedyś stać się tym, kim naprawdę chce być. Jeżeli popełni w pracy jakiś poważny błąd, może długo jeszcze czuć się winny. Jan jest cierpliwy, elastyczny, bezkonfliktowy w relacjach z ludźmi, ma niewielką potrzebę dominacji i kontrolowania innych. Chociaż ma tendencję do podejmowania się zbyt wielu spraw jednocześnie, w jakiś sposób udaje mu się zrealizować wszystko we właściwym czasie.

Czuje się najlepiej z ludźmi, którzy wyrażą chęć i gotowość, aby poświęcić trochę czasu na lepsze poznanie i zrozumienie jego oraz motywów jego działań. Jest zwykle tam, gdzie go potrzebują, wprowadza spokojną stabilizację, dodaje sił ludziom w potrzebie oraz pomaga w trudnych sytuacjach. Może wydawać się bardziej tolerancyjny wobec osób, które wolą działać w sposób umiarkowany, spokojny i kontrolowany. Jego skromność nie pozwala mu na ekspansywne promowanie i eksponowanie własnej osoby, dlatego bywa niedoceniany. Jan wie, co jest dla niego ważne i będzie bronić tego za każdą cenę. Głęboko zakorzeniona wytrwałość i poświęcenie się sprawie to jedne z jego głównych cech charakteru.

Doskonale potrafi przynosić innym ulgę w ich troskach. Jest osobą ciepłą, otwartą, wyznającą filozofię: „żyj i pozwól żyć”. Jest znany ze swojej cierpliwości i umiejętności dostosowania się. Za charakterystyczną dla niego tolerancją kryje się naturalna ciekawość. Niezmiernie pociąga go różnorodność świata. Jego z pozoru zrelaksowane podejście do życia może być maską skrywającą impulsywne, niespokojne wnętrze.

Jest źródłem życzliwego wsparcia i pomocy, może być jednak dość powściągliwy, dopóki nie przełamie pierwszych lodów. Zwykle elastyczny i otwarty na nowe sugestie, potrafi stać się nieustępliwy i bronić z uporem tego, w co wierzy, gdy jest to zagrożone. Jan lubi być dobrze przygotowany oraz w pełni orientować się, jakie są przyczyny i przebieg bieżących zdarzeń. Stara się pamiętać daty urodzin i imiennin swoich znajomych. Dokłada starań, aby jego dom oraz biuro były jak najprzyjemniejszymi miejscami. Jan przywiązuje wagę do tradycji, pamięta o nich i kultywuje je.

Jan jest cichy, uprzejmy, zaangażowany i lojalny. Praca, którą Jan wykonuje, musi wiązać się z kwestiami dla niego istotnymi - w swoim działaniu jest perfekcjonistą jedynie wówczas, gdy prawdziwie zależy mu na tym, co robi. Jan jest postrzegany przez innych jako otwarta, łagodna, skromna osoba, która raczej nie wysuwa się na pierwszy plan. Aby jak najlepiej realizować swoje zadania, Jan woli otrzymać dokładne i szczegółowe instrukcje jeszcze przed ich rozpoczęciem. Mimo że jest rzeczowy i powściągliwy, może emocjonalnie zareagować na coś, co według niego jest niesłuszne oraz wyrazić opinię w sposób całkowicie zaskakujący dla otoczenia.

Jan w kontaktach z innymi ludźmi

Jan wnosi harmonię i życzliwość do każdej sytuacji, w jakiej się znajdzie. Nie dąży do kierowania ludźmi poprzez sprawowanie nad nimi kontroli; chciałby, aby wszyscy utrzymywali ze sobą możliwie harmonijne relacje. Na zewnątrz zdystansowany, wewnątrz głęboko się angażuje. Powinien zastanowić się, czy nie przejmując na siebie zbyt wielu emocji i uczuć innych osób. Kiedy czuje, że wywiera się na niego zbyt silną presję, Jan może stać się niezwykle uparty.

Lubi mieć dobre stosunki z ludźmi, dlatego odczuwa znaczny dyskomfort, wchodząc z kimś w konflikt, niemniej gotów jest stawić czoła sytuacji, w której dzieje się coś niezgodnego z jego wartościami. Nadmierna krytyka wzbudza w nim niedowierzenie, a wręcz może go załamać. Przez nieprzyjemne relacje w pracy może utracić pewność siebie i motywację. O jego uczuciach świadczą bardziej czyny, niż słowa; potrafi zawsze doskonale wyczuć potrzebę chwili. Aby nie stracić motywacji i utrzymać odpowiedni poziom wykonywanej pracy, Jan potrzebuje szczerych informacji zwrotnych. Uprzejmy, wyrozumiały i współczujący, zwykle dobrze radzi sobie w kontaktach z ludźmi.

Jest empatyczny i współczujący, ma silną potrzebę robienia czegoś dla dobra innych ludzi. Ufa temu, co mówią mu zmysły, nie podejrzewa ludzi o ukryte zamiary i na ogół wierzy, że ludzie i sytuacje są takimi, jakimi wydają się być. Potrafi być wrażliwy, jak również doświadczać intensywnych uczuć. Często myśli, że mógł postąpić lepiej w jakiejś sytuacji lub wobec jakiejś osoby. W sytuacjach zawodowych Jan może nie ujawniać swojego prawdziwego oblicza, ponieważ niechętnie okazuje uczucia osobom, których dobrze nie poznał.

Sposób podejmowania decyzji

Jan tworzy wokół siebie przyjemną, swobodną i pełną akceptacji atmosferę; nagłą sytuację kryzysową traktuje jako doskonałą okazję do wykazania się umiejętnością udzielania pomocy. Podejmowanie decyzji łączy z refleksją i zastanowieniem, traktuje problemy jako czynnik stymulujący i zwykle dokładnie wszystko przemyśli, zanim zacznie działać. Jego naturalny styl przywódczy wiąże się z oporem wobec wprowadzania zmian dla samego tylko ich wprowadzenia, oraz ze zwalnianiem zbyt szybkiego, impulsywnego procesu decyzyjnego. Jeśli dojdzie do polemiki, Jan dąży do pojednania wszystkich stron oraz chętnie dostrzega zasadność innych punktów widzenia. Może zmienić swoje decyzje, jeśli okaże się, że mogą mieć negatywny wpływ na innych.

Jego introwertyczna natura nie przeszkadza mu w czynieniu krytycznych, ostrych uwag z pełnym przekonaniem i z premedytacją. Będzie przejmować się tym, jaki wpływ na innych wywrze proces podejmowania decyzji i jego rezultaty. Jan ceni sobie harmonię, dlatego nie będzie szczenił wysiłków, aby utrzymać stałe związki międzyludzkie. Posiada cenną umiejętność pozytywnego rozwiązywania konfliktów oraz znajdowania obustronnie zadowalających rozwiązań i zawsze ma na względzie interes wszystkich zainteresowanych osób. Jan jest zwolennikiem podejmowania decyzji w sposób demokratyczny, a nawet w oparciu o konsensus - w przeciwieństwie do autokratycznego narzucania swojej woli innym.

Jest powściągliwy w wyrażaniu swoich uczuć i raczej powoli podejmuje decyzje, ponieważ chce zgromadzić wszystkie ważne informacje, zanim przejdzie do ostatecznego działania. Jan znakomicie sprawdza się w roli osoby zaufanej, z którą w bezpiecznej atmosferze można przedyskutować, zanalizować i zweryfikować swoje pomysły i plany. Jan znakomicie sprawdza się w roli mediatora i rozjemcy, gdyż potrafi osiągnąć porozumienie, nie będąc w pełni przekonany do żadnego z punktów widzenia. Jan zwykle słucha, ceni i akceptuje pomysły oraz

opinie innych, nawet tych, którzy powszechnie postrzegani są jako ludzie niezwykli, a wręcz dziwni. Czasami woli wyrażać swoje uczucia wobec innych raczej na piśmie niż werbalnie.

Notatki

Silne i słabe strony

Mocne strony

W tym podrozdziale zdefiniowane są kluczowe mocne strony, jakie posiadasz oraz jakie wnosisz do organizacji. Masz też zapewne wiele zdolności oraz umiejętności w innych obszarach. Jednakże wymienione poniżej stanowią prawdopodobnie najbardziej fundamentalne z tych, które możesz wnieść do swojej organizacji.

Jan - Twoje mocne strony:

- Wiele czasu poświęca zagadnieniom związanym z ludźmi i ich funkcjonowaniem w organizacji.
- Chętnie i skutecznie pomaga w rozwiązywaniu konfliktów międzyludzkich.
- Potrafi rozpoznawać potrzeby grupy.
- Nie łamie danego słowa.
- Zawsze znajduje czas dla ludzi i ich problemów.
- Kierując ludźmi, nie stara się manipulować nimi.
- Nie przejmuje się tym, co inni myślą o nim.
- Miły, przyjazny, skromny i przystosowujący się.
- Ciekawy świata obserwator.
- Ma wybitne umiejętności organizacyjne.

Notatki

Silne i słabe strony

Ewentualne słabe strony

Jung powiedział: „Mądrość polega na akceptacji faktu, że każda rzecz posiada swoje dwie strony”. Znanie jest też stwierdzenie, jakoby słabość była niczym innym, jak siłą wykorzystywaną w nadmiarze. Odpowiedzi, jakich udzieliłeś na pytania Kwestionariusza wskazują obszary Twoich prawdopodobnych słabości.

Jan - Twoje możliwe słabe strony:

- Dość szybko zarzuca podjęte działanie oraz poddaje się, jeśli czuje się odizolowany.
 - Niechętnie dzieli się swoimi przemyśleniami i uczuciami.
 - Może kreować na tyle mało wyrazisty wizerunek siebie, że ludzie mogą nie zauważyć jak cenny wkład wniósł w rozwiązanie problemu.
 - Za wszelką cenę unika konfliktów.
 - Koncentruje się raczej na dotychczasowych porażkach, niż na istotnych osiągnięciach i sukcesach.
 - Kiedyś był niezdecydowany, ale teraz nie jest tego taki pewien!
 - Aby uniknąć nieprzyjemnych sytuacji, stara się ukrywać swoje prawdziwe uczucia.
 - Nawet w sytuacjach wymagających podjęcia szybkich działań, potrzebuje czasu, żeby dokładnie przeanalizować i zrozumieć złożone projekty.
 - Jego wytrwałość, lojalność i determinacja mogą przyczynić się do opóźnienia podjęcia rozstrzygających działań.
 - Złośliwe komentarze na temat osób trzecich sprawiają, że czuje się skonsternowany i nie potrafi odpowiednio zareagować.
-

Notatki

Wartości wnoszone do zespołu

Każdy człowiek wnosi do swojego środowiska niepowtarzalne zdolności, atrybuty i oczekiwania. Pomyśl o wyjątkowych doświadczeniach i umiejętnościach, jakie możesz zaoferować swojej organizacji, podziel się nimi z pozostałymi członkami zespołu.

Jako członek zespołu, Jan :

- Jest świadom obecności i znaczenia innych osób w organizacji i zespole.
 - Z oddaniem wspiera grupę.
 - Jest cierpliwy i potrafi wybaczać.
 - Wkłada wiele wysiłku w budowanie i utrzymywanie relacji z ludźmi.
 - Pomaga tworzyć zaufanie do grupy.
 - Sukcesy innych postrzega jako klucz do własnego sukcesu
 - Ma wiele różnych pomysłów, którymi z przyjemnością dzieli się z resztą zespołu.
 - Będzie lojalny w stosunku do lidera i idei.
 - Łagodzi konflikty i wprowadza harmonię.
 - Wnosi równowagę i stabilizację do otoczenia, w którym przebywa.
-

Notatki

Komunikowanie się

Skuteczna komunikacja

Komunikacja jest skuteczna jedynie wówczas, gdy przekaz nadawcy jest adekwatnie odebrany i zrozumiany przez odbiorcę. Dla każdego z nas niektóre strategie są bardziej efektywne, niż pozostałe. Niniejszy podrozdział, poświęcony temu, jakie preferencje w komunikacji posiadasz, przedstawia niektóre z kluczowych strategii prowadzących do jak najskuteczniejszego porozumiewania się z Tobą. Wskaż stwierdzenia najbardziej istotne i, jeśli chcesz, podziel się nimi z pozostałymi członkami zespołu.

Jan - komunikując się z nim:

- Unikaj konfliktów natury osobistej.
- Zajmuj się tym, co jest tu i teraz.
- Daj mu czas na uporządkowanie myśli.
- Zapewnij mu odpowiednio dużo czasu na to, by mógł zebrać myśli i dać wyraz swoim uczuciom.
- Pytaj go, jak odbiera to, czym zajmuje się w danym momencie.
- Upewnij się, że jest gotów do podjęcia się nowych zadań.
- Odnos się do niego w sposób uczciwy i szczerzy.
- Doceń jakość jego pracy.
- Mów powoli i otwarcie.
- Wyrażaj zainteresowanie jego opiniami i chętnie rozmawiaj z nim na tematy osobiste.
- Znajdź czas, by go lepiej poznać.
- Zapewnij mu wsparcie oraz regularnie udzielaj informacji zwrotnych - okazuj zainteresowanie.

Notatki

Komunikowanie się

Bariery skutecznego porozumiewania się

Niektóre strategie komunikacyjne bywają mniej skuteczne w odniesieniu do różnych osób. Takie mniej lub bardziej efektywne strategie posiadasz także i Ty. Poniżej wyszczególniono to, czego powinno unikać się w komunikacji z Tobą. Te informacje mogą posłużyć do rozwinięcia silnych, skutecznych i możliwych do zaakceptowania dla obu stron, strategii komunikacji.

Jan - komunikując się z nim w żadnym wypadku:

- Nie oczekuj bezwarunkowego posłuszeństwa i szacunku.
- Nie krzycz, nie próbuj mu grozić, nie wykorzystuj swojej pozycji.
- Nie krytykuj go, porównując do innych współpracowników.
- Nie odrzucaj jego pracy, pomysłów bądź opinii bez zastanowienia.
- Nie kwestionuj tego, że potrafi wnieść cenny wkład w wykonywane zadania.
- Nie spodziewaj się, że swoją szczerą i bezpośrednią opinią wpłyniesz w jakikolwiek sposób na jego postępowanie.
- Nie kwestionuj jego autorytetu bez konkretnych przyczyn.
- Nie próbuj go powstrzymywać od wyrażania swoich poglądów i opinii.
- Nie lekceważ jego sporadycznej potrzeby odizolowania się.
- Nie wchodź w jego kompetencje, by krytykować jego podwładnych.
- Nie podsycaj jego samokrytycyzmu.
- Nie lekceważ sukcesów, które osiągnął dzięki ciężkiej pracy i nie traktuj ich jako rzecz oczywistą.

Notatki

Mniej świadome aspekty wizerunku

Nasze własne postrzeganie siebie może być odmienne od tego, jak widzą nas inni. To, kim jesteśmy ukazujemy światu poprzez naszą „personę” - czyli nasz zewnętrzny wizerunek - i nie zawsze zdajemy sobie przy tym sprawę, jak wpływają nasze mniej uświadamiane zachowania na innych. Te właśnie zachowania określane są jako „mniej świadomy wizerunek”. Wskaż najistotniejsze stwierdzenia, odnoszące się do tego, czego sobie nie uświadamiasz oraz zweryfikuj ich autentyczność, pytając o zdanie przyjaciół i kolegów.

Pewne aspekty Twojego wizerunku, których nie jesteś w pełni świadom:

Mimo że nie okazuje tego chętnie, Jan potrafi być tak oddany swoim zasadom, że może zacząć postrzegać wszystko jednokierunkowo i fragmentarycznie. Szczególnie wrażliwy na punkcie relacji interpersonalnych, Jan ma tendencję do ich idealizowania oraz lekceważenia faktów sprzecznych względem tego, w co sam wierzy. Stara się, aby niemal wszyscy byli zawsze zadowoleni i prawdziwą trudność sprawia mu obrona niepopularnego stanowiska.

Jan może zastanawiać się dłużej, niż jest to konieczne, zanim podejmie się projektu lub rozpocznie jego realizację. Niechętnie krytykuje innych, a poproszony o pomoc, z trudem odmawia. Ponieważ Jan otrzymane zastrzeżenia bierze do siebie, jest nieodporny na krytykę, czuje się nią dotknięty oraz łatwo zniechęca się. Rozczarowanie wywołuje u niego negatywną postawę wobec wszystkiego i wszystkich dookoła. Zwykle ignoruje swoje problemy zamiast szukać dla nich racjonalnych rozwiązań; powinien mieć umysł i oczy otwarte tak samo jak serce.

Nie wykonuje swojej pracy produktywnie, jeśli nie wiąże się ona z realizacją jego ideałów. Nie zawsze wyraża swoje negatywne uczucia i opinie dotyczące projektów lub planów, dlatego inni mogą wyciągnąć błędny wniosek, że mają jego poparcie. Na ogół ucieka od szybkiego podejmowania decyzji - postępując w ten sposób, nawet nie przypuszcza, jakich trudności może przysparzać ludziom przywykłym do pracy w znacznie szybszym tempie. Kiedy uzna, że granice zostały przekroczone, może walczyć o swoje prawa w sposób niezwykle agresywny. Na ogół niechętny zmianom, Jan może opierać się modyfikacjom raz już podjętych decyzji.

Notatki

Typ antagonistyczny

Opis zawarty w tym rozdziale oparty jest na charakterystyce Twojego antagonistycznego typu Insights. Zapoznanie się z poniższymi informacjami może być pomocne w budowaniu strategii rozwoju osobistego oraz zwiększeniu skuteczności kontaktów interpersonalnych.

Rozpoznawanie Twojego typu antagonistycznego

Jan - typem antagonistycznym jest dla niego Zdobywca, „Ekstrawertyczny Myślący” typ według modelu Junga.

Zdobywcy są władczy, wymagający oraz zdecydowani; bywają przy tym silnymi indywidualistami. Patrzą w przyszłość, są postępowi oraz chętnie podejmują rywalizację. Jan ceni ich szerokie zainteresowania, choć czasem może przerażać go upór z jakim dążą do wyznaczonych celów. Rozwiązują problemy w sposób logiczny i zdecydowany. Jan może odbierać osobę Zdobywcy jako zimną, bezceremonialną, apodyktyczną. Ponadto, Zdobywcy mogą mieć opinię ludzi egocentrycznych oraz mało empatycznych; bywają wysoce krytyczni i doszukują się winy w innych, kiedy wyznaczone przez nich standardy nie zostaną osiągnięte.

Zdobywcy nie respektują żadnych ograniczeń, stąd rutynowe działania wzbudzają ich zniecierpliwienie i rozczarowanie. Potrzebują swobody, braku kontroli i nadzoru, starają się unikać pracy związanej z nadmiarem szczegółów. Jan może odbierać Zdobywcę jako człowieka stanowczego, o tendencji do „ustawiania” innych ludzi, jako że często wykorzystuje on siłę, władzę, a nawet zastraszanie dla osiągnięcia swych celów. Z jego silną potrzebą sprawowania kontroli, Zdobywca to typ dominujący oraz dążący do przejęcia przewodnictwa w większości sytuacji. Kiedy jakiś projekt wymyka się spod kontroli, nie przebiega zgodnie z planem i oczekiwaniami, Zdobywcy odczuwają pewien dyskomfort oraz okazują wyraźne niezadowolenie.

Jan uważa Zdobywców za osoby wyjątkowo wybuchowe. Działając pod presją, stają się ekspansywni, głośni i mało elastyczni. Jako menedżer, Zdobywca będzie skoncentrowany, choć czasem nieco niezorganizowany, a jednocześnie nieustępliwy, wytrwały w dążeniu do celu oraz wybiegający w przyszłość.

Za największe wady Zdobywców Jan uważa arogancję, niecierpliwość oraz niewielką wrażliwość na uczucia i emocje innych.

Notatki

Typ antagonistyczny

Komunikacja z Twoim antagonistą

W tym podrozdziale odnajdziesz sugestie co do strategii, które możesz wykorzystać, aby skutecznie komunikować się ze swoim typem antagonistycznym.

Jan Kowalski - jak wyjść naprzeciw oczekiwaniom Twojego antagonistycznego typu:

- Działaj praktycznie, mów rzeczowo i trzymaj się faktów.
- Staraj się ignorować jego z pozoru aroganckie zachowanie.
- Przedstaw mu fakty.
- Zachęcaj go do działania.
- Mów krótko i na temat.
- Postępuj praktycznie i zgodnie z zasadami logiki.

Jan Kowalski - w kontaktach z Twoim antagonistycznym typem w żadnym wypadku:

- Nie roztaczaj pesymistycznych wizji i nie okazuj braku wiary w powodzenie przedsięwzięcia.
- Nie pozwól mu zdominować rozmowy.
- Nie krytykuj zbyt ostro jego pomysłów.
- Nie mów zbyt wiele i nie na temat.
- Nie przychodź na spotkanie z nim bez przygotowania odpowiednich, precyzyjnych informacji i liczb.
- Nie wypowiadaj się nieprecyzyjnie.

Notatki

Wskazówki dotyczące dalszego rozwoju

Insights nie służy do pomiaru zdolności, inteligencji czy poziomu wykształcenia. Niemniej poniżej możesz odnaleźć pewne sugestie co do możliwych kierunków własnego rozwoju i samodoskonalenia. Można tam znaleźć istotne obszary, którymi dotychczas nie poświęcano wystarczająco dużo czasu - teraz mogą one zostać włączone do planu rozwoju osobistego.

Jan może odnieść korzyści:

- Dostrzegając konieczność podejmowania natychmiastowych działań podczas realizacji niektórych projektów.
- Prowadząc wstępne konsultacje przed wprowadzeniem zmian do procedur.
- Rozpoznając sytuacje, w których zbyt duża koncentracja na szczegółach nie jest potrzebna.
- Rozwiązując konflikty w sposób zdecydowany, nie tracąc czasu na poszukiwanie rozwiązań, które usatysfakcjonują wszystkie strony.
- Podejmując nieustanną walkę ze swoim negatywnym „wewnętrznym głosem”, który często uniemożliwia mu wykorzystanie jego pełnego potencjału.
- Zastanawiając się, czego tak naprawdę chce.
- Starając się zrozumieć, że można uczyć się nawet od tych, którzy nie podzielają naszych poglądów.
- Próbuąc szybciej reagować na pytania i wypowiedzi bardziej ekstrawertycznych współpracowników.
- Znajdując szybsze sposoby realizacji powierzanych zadań.
- Akceptując pewne praktyczne techniki i rozwiązania jako alternatywną drogę do osiągnięcia celu.

Notatki

Zarządzanie

Idealne otoczenie

Ludzie są z reguły są znacznie bardziej efektywni, działając w środowisku adekwatnym do ich stylu i preferencji. Praca w nie odpowiadającym im środowisku może zatem nieść za sobą pewien dyskomfort. Poniższy podrozdział może pomóc zbliżyć atmosferę środowiska, w jakim obecnie pracujesz, do środowiska dla Ciebie idealnego; powinna też pomóc zidentyfikować możliwe czynniki frustracji i stresu.

Jan - jego idealne otoczenie to takie, w którym:

- Jego uczucia są zauważane i doceniane.
- Kultura miejsca pracy zachęca do demokratycznego stylu zarządzania.
- Jest postrzegany i ceniony jako jednostka wyjątkowa.
- Panuje harmonia.
- Nie ma zwyczaju dzielenia się prywatnymi problemami i troskami.
- Jeśli to możliwe, ilość informacji może być ograniczana.
- Zespół charakteryzuje empatia i troskliwość.
- Nie odczuwa się wrogości czy napięć.
- Ma swoją własną przestrzeń do pracy.
- Stosunki międzyludzkie oparte są na empatii i zrozumieniu.

Notatki

Zarządzanie

Jan - metody zarządzania

Ten podrozdział zawiera niektóre z najważniejszych strategii kierowania, jakie preferujesz w odniesieniu do własnej osoby. Zaspokojenie niektórych z wymienionych tu potrzeb możesz zapewnić sobie sam, jednakże w przypadku innych konieczne jest określone działanie ze strony Twoich kolegów lub przełożonych. Przyjrzyj się tej liście i zidentyfikuj potrzeby obecnie najważniejsze. Wykorzystaj poniższe informacje do zbudowania osobistej strategii zarządzania własną osobą.

Jan potrzebuje:

- Wyraźnego zainteresowania jego życiem rodzinnym.
- Uznania i aprobaty dla jego wkładu w realizację projektu.
- Informacji zwrotnych, które pomogą mu upewnić się, że podchodzi do zadań we właściwy sposób.
- Pomocy w dotrzymywaniu przyjętych przez niego terminów.
- Menadżera, który doceni jego potrzebę spokojnego przemyślenia pewnych kwestii.
- Wystarczająco dużo czasu, by odpowiednio przygotować się do spotkań.
- Wsparcia w wychodzeniu poza tradycyjne schematy myślenia.
- Zachęty, by wykorzystywał swoją zdolność racjonalnego myślenia.
- Zadań, które zmuszą go do działania poza miejscem pracy.
- Zapewnień, że wnosi unikalny i wartościowy wkład w prace zespołu.

Notatki

Zarządzanie

Jan - metody motywacji

Często mówi się, że tak naprawdę nie można nikogo zmotywować - można jedynie zapewnić odpowiednie środowisko, sprzyjające automotywacji. Poniżej odnajdziesz pewne sugestie co do skutecznych dróg motywowania Ciebie.

Jan jest motywowany przez:

- Zaangażowanie w działalność ugrupowań związanych ze społecznością lokalną oraz kontakty z innymi grupami z jego otoczenia.
- Możliwość wykonywania pracy według najlepszych wzorców.
- Otwartość i uczciwość.
- Powierzenie mu nadzoru nad realizacją kilku bardzo zróżnicowanych przedsięwzięć.
- Współpracowników, którzy zauważają i doceniają to, że stawia sobie wymagania znacznie wyższe niż swoim kolegom, kiedy sprawy nie mają się zbyt dobrze.
- To, że może pracować dla pewnej idei oraz lidera, którego ceni.
- Czynny udział w procesach transformacji oraz pełną informację na temat zmian, które będą dotyczyć go bezpośrednio.
- Zainteresowanie jego opinią.
- Realizację własnych celów zamiast podejmowania rywalizacji.
- Możliwości bezpiecznego rozwinięcia nieużywanych dotąd lub niedocenianych umiejętności.

Notatki

Preferowany styl zarządzania

Istnieje wiele odmiennych podejść do zarządzania, różnych pod względem ich zastosowań sytuacyjnych. Niniejszy podrozdział przedstawia, jakie podejście preferujesz, jaki jest Twój naturalny styl zarządzania. Zawiera też pewne wskazówki, koncentrując się zarówno na uzdolnieniach menedżerskich, jak i na możliwych przeszkodach czy trudnościach.

Kierując innymi Jan:

- Może sprawiać wrażenie niezdecydowanego, kiedy ma podjąć poważną decyzję.
- Niechętnie akceptuje radykalne rozwiązania. Jego pomysły mają solidne podstawy i są dobrze osadzone w realiach.
- Za bardzo ufa członkom swojego zespołu.
- Pozwala, aby inni zbyt często i zbyt swobodnie wyrażali swoje opinie i odczucia na jego temat.
- Mimo iż jest świadomy, jak pochłaniają go rozmyślenia, może tak bardzo zagłębić się w nich, że ma trudności ze spontanicznym reagowaniem, gdy inni potrzebują jego wsparcia.
- Może czuć się przytłoczony, jeśli otrzyma nadmiar informacji w zbyt krótkim czasie.
- Może pozwalać sobą manipulować.
- Uważnie słucha i reaguje stosownie do sytuacji.
- Za bardzo przejmując się mało istotnymi zagadnieniami.
- Wspiera swój zespół, unika silnego przywództwa.

Notatki

Skuteczna Sprzedaż

Skuteczna sprzedaż musi spełniać trzy warunki:

Po pierwsze, handlowiec musi zrozumieć siebie oraz nauczyć się polegać na swoich mocnych stronach a także pracować nad obszarami potencjalnych słabych stron i co najważniejsze, wiedzieć jak może być postrzegany przez klientów.

Po drugie, handlowiec musi rozumieć innych, a w szczególności klientów, którzy różnią się od niego. Klienci często prezentują odmienne style, mają różne oczekiwania, potrzeby i motywację aniżeli handlowcy. Powinien on zrozumieć te różnice i odpowiednio zareagować.

Po trzecie, handlowiec musi potrafić dostosować swoje zachowanie do klienta, aby skuteczniej nawiązać z nim kontakt i móc na niego wpływać.

Profil został napisany tak, aby wspierać rozwój każdego z tych trzech obszarów.

Model zaprezentowany poniżej ilustruje koncepcję procesu sprzedaży według Insights a zarazem podrozdziały zawarte w Profilu Indywidualnym. Wykorzystaj swój Profil do rozwinięcia skuteczniejszych strategii budowania relacji z klientem, głębszego zrozumienia siebie oraz podniesienia skuteczności swojej sprzedaży.



Styl sprzedaży

Niniejszy podrozdział pomaga bliżej zapoznać się ze stylem sprzedaży, jaki prezentujesz. Wykorzystaj ten rozdział, aby lepiej zrozumieć swoje podejście do budowania relacji z klientem.

Styl sprzedaży

Jan lubi dzielić się osobistymi doświadczeniami z klientem, którego właśnie zdobył. Zazwyczaj dobrze rozumie swoich klientów, ciągle szuka pozytywnych stron u ludzi. Może nie wyrażać swobodnie swoich myśli, dopóki nie poczuje, że związek z klientem jest solidny i godny zaufania.

Duża część jego naturalnego stylu funkcjonowania pozostaje ukryta, ponieważ niechętnie wyraża swoje uczucia, dopóki dobrze kogoś nie pozna. Może sądzić, że po spotkaniu będzie pamiętał wszystkie omawiane szczegóły, lecz później będzie żałował, że nie robił więcej notatek. Jan jest szczególnie wyrozumiały w zaspokajaniu potrzeb klientów w trudnych dla nich okresach. Jan lubi, kiedy klienci doceniają jego wysiłki, zysk osobisty nie jest jego jedyną motywacją. Stara się o konsekwencję i stabilność w swoich stosunkach z klientami.

Jan ma silne poczucie obowiązku i lojalności wobec klientów, ale nie czuje potrzeby wywierania na nich szczególnego wrażenia czy wpływu. Jest doskonale przygotowany, aby dostosować przebieg rozmowy do potrzeb klientów. Wykazuje prawdziwą empatię w stosunku do swoich klientów i docenia ich wsparcie. Łatwo akceptuje innych dzięki swojemu silnemu dążeniu do utrzymywania dobrych relacji z klientami. Dobrze odczytuje potrzeby przyszłych klientów i potrafi budować długofalowe, dobre relacje również z tymi mniej obiecującymi klientami.

Notatki

Przygotowanie i nawiązanie kontaktu

Sprzedaż rozpoczyna się na długo przed rozmową handlową i trwa nawet po jej zakończeniu. W niniejszym podrozdziale przedstawione są kluczowe kwestie, których powinieneś być świadomy, kiedy rozpoczynasz etap planowania i przygotowujesz się do pierwszego spotkania z klientem.

Jan - Twoje mocne strony na etapie przygotowania i nawiązania kontaktu:

- Ma naturalny urok, któremu klienci ulegają przy pierwszym spotkaniu.
- Woli unikać konfliktów i stara się przewidzieć potencjalne obszary spięć.
- Ma zdyscyplinowane podejście do poszukiwania nowych klientów.
- Trzyma się wypróbowanych i tradycyjnych metod poszukiwania nowych klientów.
- W procesie sprzedaży buduje związki i długoterminowe relacje.
- Efektywnie wykorzystuje czas, którym dysponuje przed spotkaniem czy rozmową.

Na etapie przygotowania i nawiązania kontaktu Jan powinien:

- Poszukać świeżych pomysłów i innowacyjnych rozwiązań.
- Być przygotowany, aby szybko przejść do rzeczy.
- Najpierw rozpoznać mocne i słabe strony konkurencji.
- Odbierać telefony!
- Sprawdzać wyznaczone standardy działań przed szerszą implementacją.
- Przy każdej okazji prezentować potencjalne korzyści i oczekiwane pozytywne rezultaty.



Notatki

Identyfikowanie potrzeb

Na tym etapie celem jest odkrycie rzeczywistych problemów i oczekiwań klienta. Niniejszy podrozdział opisuje Twoje mocne strony oraz zawiera wskazówki, jak możesz rozwijać umiejętności skutecznego identyfikowania potrzeb klienta.

Jan - Twoje mocne strony w procesie identyfikowania potrzeb:

- Robi notatki sprawnie i skutecznie.
- Bierze osobistą odpowiedzialność za dokładne poznanie poglądów swoich klientów.
- Łatwo przyjmuje rolę zaufanego partnera.
- Buduje zaufanie klienta zabiegając o jego zadowolenie.
- Naturalnie łączy potrzeby klienta z danym produktem lub usługą.
- Metodycznie odkrywa potrzeby klientów oraz odnotowuje ich uwagi.



Notatki

Identyfikując potrzeby Jan powinien:

- Przechodzić do meritum sprawy nieco szybciej.
- Dostosować się do klientów kierujących się intuicją i opierać się własnej potrzebie bycia dokładnym.
- Ćwiczyć „myślenie na głos” oraz udzielanie natychmiastowych odpowiedzi.
- Otwarcie dyskutować nad złożonymi lub wymagającymi wyjaśnienia kwestiami.
- Prosić o wsparcie zespołu gdy, znajduje się na nowym lub nieznanym gruncie.
- Zachowywać obiektywizm.

Przedstawianie oferty

Po zidentyfikowaniu potrzeb klienta, etap przedstawiania oferty powinien wypełniać lukę pomiędzy potrzebami a bieżącą sytuacją klienta. Ten podrozdział przedstawia kilka kluczowych rad, dzięki którym możesz wypracować bardziej skuteczne sposoby przedstawiania oferty klientom.

Jan - Twoje mocne strony w procesie przedstawiania oferty:

- Kieruje się logiką i bierze pod uwagę wszystkie potrzebne informacje.
- Wykorzystuje wypróbowane i sprawdzone techniki przedstawiania ofert.
- Zamienia wizje w rzeczywistość.
- Przedstawia praktyczne rozwiązania, rozważywszy dostępne informacje.
- Dokładnie realizuje życzenia i zaspokaja potrzeby swojego klienta.
- Dużą uwagę przywiązuje do precyzji we wszystkim, co mówi i robi.



Notatki

Przedstawiając ofertę Jan powinien:

- Okazywać entuzjazm, aby zwrócić większą uwagę kupującego i przez cały czas podtrzymywać jego zainteresowanie.
- Wyrażać swoje opinie i pomysły wcześniej oraz bardziej otwarcie.
- Przyjąć odpowiedzialność bez poczucia winy, jeśli sprawy przyjmują inny obrót, niż to było zaplanowane.
- Różnicować tempo procesu.
- Przedstawiać rozwiązanie w bardziej śmiały i obrazowy sposób.
- Podnieść rangę swoich działań.

Pokonywanie obiekcji

Jeśli relacje interpersonalne zostały zbudowane właściwie, obiekcje klienta powinny być niewielkie. Niemniej ten podrozdział zawiera strategie, które mógłbyś wykorzystać, aby jeszcze skuteczniej je przełamywać.

Jan - Twoje mocne strony na etapie pokonywania obiekcji klienta:

- Uspokaja wzburzenie swoją wrodzoną empatią.
- Dobrze kontroluje swoje emocjonalne reakcje.
- Jego spokojny i niespieszny sposób działania wzbudza zaufanie.
- Wykorzystuje rozsądne rozwiązania, aby pokonać bariery.
- Wydaje się, że daje więcej niż bierze.
- Przedstawia rozwiązania w uporządkowany sposób.



Pokonując obiekcje klienta Jan powinien:

- Zmuszać się do nieustannego koncentrowania się na rozwiązaniach, dzięki którym uda się osiągnąć założony cel.
- Brać byka za rogi!
- Zdać sobie sprawę z różnicy pomiędzy prawdziwym zastrzeżeniem a prośbą o dodatkowe informacje.
- Nie poddawać się zbyt szybko.
- Być z góry przygotowanym do odparcia najczęstszych zarzutów.
- „Głośno myśleć”, jeśli klient preferuje ten styl.

Notatki

Finalizowanie

Nie konflikt, lecz skuteczne zamknięcie powinno wieńczyć proces sprzedaży. Kiedy klient ma zaufanie, jest pewien tego, co kupuje i widzi potrzebę takiego zakupu, można zaproponować mu podpisanie kontraktu. W tym podrozdziale przedstawiono Twoje mocne strony oraz sugestie, które możesz wykorzystać, aby rozwinąć efektywniejszy styl finalizowania sprzedaży.

Jan - Twoje mocne strony na etapie finalizacji:

- Ma bardzo praktyczne podejście do realizacji postanowień umowy.
- Z empatią podchodzi do reakcji klienta na proponowane rozwiązania.
- Ogranicza ryzyko straty dla klienta, upewniając się, że większość jego potrzeb zostanie zaspokojona niezależnie od sytuacji.
- Uważa, że cierpliwe słuchanie jest kluczowym warunkiem.
- Będzie znajdował kluczowe etapy w realizacji marzenia klienta.
- Zawsze dotrzymuje złożonych obietnic.



Notatki

Finalizując sprzedaż Jan powinien:

- Włączyć do swojego repertuaru twardsze strategie zamykania sprzedaży.
- Spodziewać się, że niespodzianki będą korzystne, a nie szkodliwe.
- Przez cały czas mieć jasny obraz idealnego wyniku.
- Ciągłe wypatrywać sygnałów zainteresowania współpracą i reagować na nie, jak tylko się pojawiają.
- Mniej polegać na tradycyjnych praktykach i być bardziej otwarty na nowe pomysły.
- Pomóc klientowi dopiąć wszystko na ostatni guzik.

Współpraca

Naturalnym wymogiem pracy handlowca jest zbudowanie takiej relacji z klientem, która umożliwi kontynuowanie tej znajomości oraz wykonywanie usług serwisowych dla klienta już po zainicjowaniu sprzedaży. W tym podrozdziale znajduje się kilka sugestii, które możesz wykorzystać do wspierania, informowania i utrzymywania dalszych kontaktów z klientem.

Jan - Twoje mocne strony na etapie rozwijania współpracy:

- Zrobi wszystko, aby w pełni usatysfakcjonować klienta.
- Rozwija bliskie relacje ze stałymi klientami.
- Uzyskuje akceptację klienta raczej poprzez dążenie do konsensusu niż perswadowanie.
- Czerpie satysfakcję z rozwijania długoterminowych relacji z klientem.
- Jest zdyscyplinowany w utrzymywaniu kontaktów ze swoimi klientami.
- Ciągle weryfikuje efektywność produktu lub usługi, którą sprzedał.



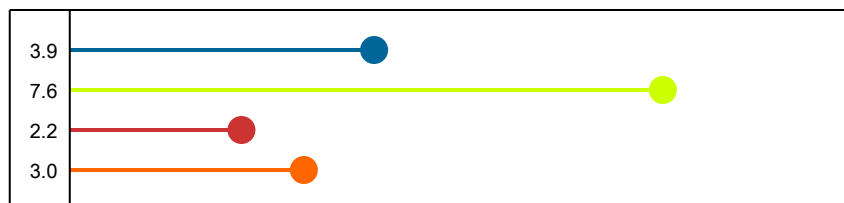
Notatki

Na etapie rozwijania współpracy Jan powinien:

- Być gotowy rzadziej mówić „tak”, ryzykując nawet chwilowe pogorszenie relacji z klientem.
- Postrzegać relacje z klientem jako środek do zakończenia sprzedaży, a nie cel sam w sobie.
- Ciągle odkrywać możliwości sprzedaży dodatkowej.
- Zauważyć, że niektórzy klienci mogą wykorzystywać jego dobrą naturę.
- Dyscyplinować samego siebie do regularnego i aktywnego udziału w spotkaniach, których celem jest zaproponowanie kolejnych etapów współpracy.
- Starać się postrzegać negatywne uwagi jako wskazówki do dalszego rozwoju zawodowego.

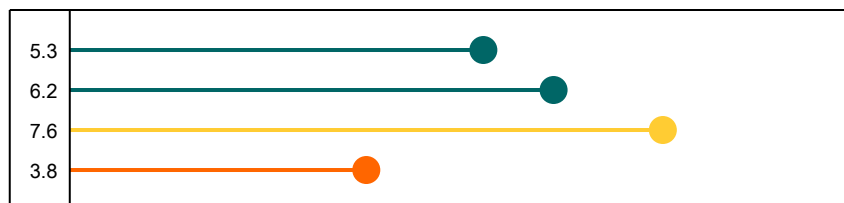
Wskaźniki preferencji stylu sprzedaży

Przygotowanie i nawiązanie kontaktu



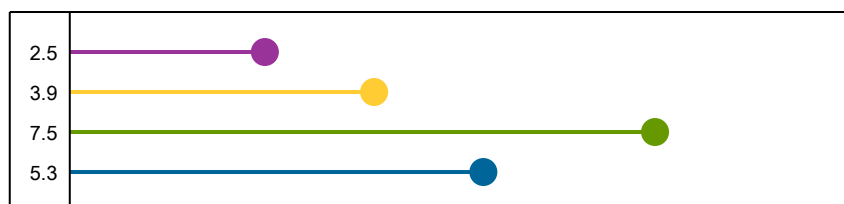
- Zbieranie informacji
- Budowanie zaufania
- Wyznaczanie celów
- Umawianie spotkań

Identyfikowanie potrzeb



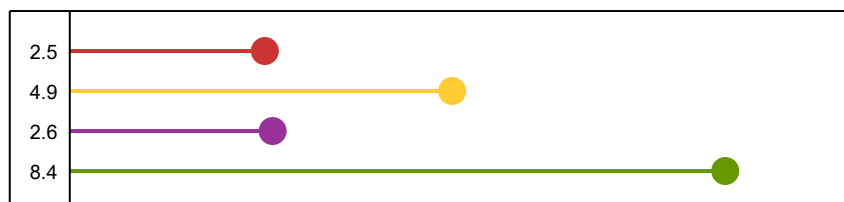
- Aktywne słuchanie
- Zadawanie pytań
- Zachęcanie do współpracy
- Kreowanie możliwości

Prezentowanie oferty



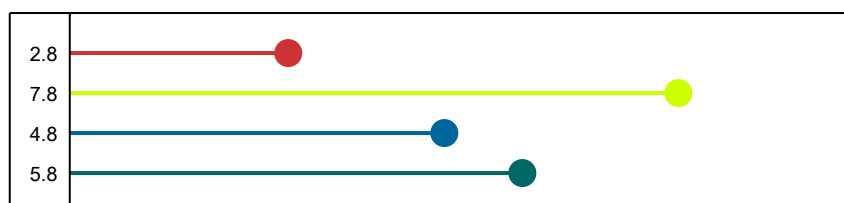
- Precyzyjne i adekwatne przekazywanie informacji
- Entuzjastyczna prezentacja
- Okazywanie zrozumienia
- Organizacja i dokładność

Pokonywanie obiekcji



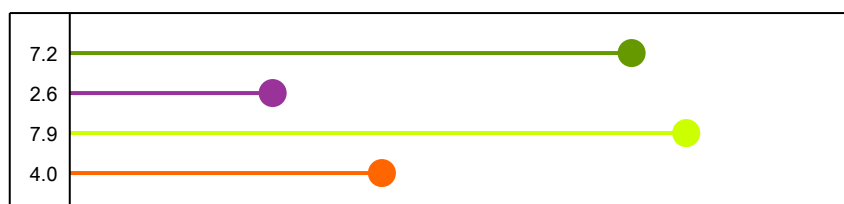
- Bezpośrednie radzenie sobie z obiekcjami
- Przekonywanie
- Wyjaśnianie szczegółów
- Wyjście naprzeciw obawom klienta

Finalizowanie



- Zamykanie
- Elastyczność
- Minimalizowanie ryzyka
- Dopasowanie do potrzeb

Współpraca



- Podtrzymywanie kontaktu
- Planowanie rozwoju współpracy
- Utrzymywanie dobrych relacji
- Rozwijanie współpracy

Rozwój Osobisty

Życie może być fascynującą podróżą, której celem jest lepsze poznanie siebie oraz rozwój osobisty.

Ten rozdział został napisany, aby przyjrzeć się kilku bardzo istotnym aspektom rozwoju indywidualnego człowieka. Stosowanie się do wskazówek zawartych na kolejnych stronach może prowadzić do ekscytujących zmian w życiu oraz może mieć ogromny wpływ na osiągnięcie sukcesu.

W tym rozdziale znajdują się części, które możesz wykorzystać przy wyznaczaniu swoich celów życiowych oraz w organizowaniu swojego czasu i życia w sposób ułatwiający ich osiągnięcie.

Rozdział oferuje także sugestie, jak umiejętnie wykorzystać swoją kreatywność oraz wydobyć drzemiący w głębszych zakamarkach osobowości potencjał, pozwalający pokonać wszelkie przeciwności.

Ponadto znajdziesz tutaj cenne sugestie, dzięki którym możesz zrozumieć i rozwinąć swój preferowany styl uczenia się.

Wskazówki zawarte w tym rozdziale mogą być wsparciem w rozwijającej podróży przez życie.

Cele i wyzwania

Posiadanie jasno określonego celu jest ważne w budowaniu silnych podstaw sukcesu w życiu. Ten podrozdział prezentuje kilka kwestii, których powinieneś być świadomy, kiedy wytyczasz swoje cele i określasz zamiary.

Rozwój osobisty: cele i wyzwania

Jan rozumie, że błędzić jest rzeczą ludzką. Może to jednak potraktować jako usprawiedliwienie lub zwolnienie z dążenia do osiągnięcia założonych celów. Satysfakcję dają mu cele, które przynoszą praktyczne, wymierne korzyści zarówno innym, jaki i samej organizacji. Czasami tak zagłębi się w proces, że może stracić z oczu główny cel.

Zawsze stara się unikać konfliktów i konfrontacji; w tym nieustannym dążeniu do utrzymania równowagi, może czasem zatracić swój cel. Ceni ludzi, którzy starają się zrozumieć jego osobiste cele i wartości. Bardziej bezpośrednie i związane wyrażanie swoich opinii mogłoby być dla niego korzystne. Najlepiej czuje się w pracy wymagającej cierpliwości, zaangażowania i umiejętności przystosowania się. Cele finansowe nie zawsze są dla niego najważniejsze, chociaż ma świadomość, że pieniądze mogą dać mu wolność w odkrywaniu nowych dróg realizowania się w życiu. Odniesie większe korzyści, jeśli skupi się bardziej na własnych potrzebach.

Jan lubi poczucie spełnienia, które pojawia się po wykonaniu zadania. Jest systematyczny i polega na przyjętych praktykach oraz procedurach. Nie powinien automatycznie lekceważyć innowacyjnych metod, gdyż mogą się one okazać pożytecznymi ułatwieniami. Duża część jego życiowych celów związana jest z dążeniem do utrzymania stabilności i otrzymaniem poparcia od innych. Będzie szukał pomocy wśród ludzi, których zna lub którym ufa, ale może mu być trudno dotrzeć do ludzi, których nie zna. Chociaż Jan ma tendencję do podejmowania się zbyt wielu spraw jednocześnie, w jakiś sposób udaje się mu wszystko wykonać. Mógłby być jeszcze efektywniejszy, gdyby przyjął bardziej uporządkowane i zdyscyplinowane podejście.

Notatki

Zarządzanie czasem

Ten podrozdział zawiera kilka wskazówek, które możesz wykorzystać, aby skuteczniej zarządzać swoim czasem. Wybierz te wskazówki, które są odpowiednie dla Ciebie i stosuj je każdego dnia, aby zwiększyć swoją skuteczność.

Zarządzając swoim czasem Jan:

- Preferuje uporządkowany styl pracy.
- Może nieświadomie poświęcać własne potrzeby dla zaspokojenia potrzeb innych ludzi.
- Będzie czasem narzekał na brak wsparcia i informacji.
- Chętnie i dobrze pracuje w zespołach projektowych oraz z grupami zarządzającymi strategicznymi projektami organizacji.
- Nieustannie stara się podnosić jakość swoich kontaktów z ludźmi.
- Kieruje się realizmem i ostrożnością, które mogą zmniejszyć ryzyko wystąpienia błędów.

Wskazówki dotyczące dalszego rozwoju

- Spróbuj czasem zerwać z tradycją, aby móc odkryć nowe możliwości.
- Zaplanuj czas na realizację własnych zainteresowań i planów.
- Nie zgadzaj się automatycznie na pewne rozwiązania, tylko pytaj, pytaj i jeszcze raz pytaj.
- Unikaj niepotrzebnych spotkań oraz skupiaj się na działaniu i efektywności.
- Pamiętaj, że istnieją różne możliwości i czasem warto szybko podjąć działania.
- Pamiętaj, że element zaskoczenia może niekiedy mieć odświeżający i stymulujący wpływ na przebieg działań.

Notatki

Kreatywność

Kreatywność została zdefiniowana jako umiejętność postrzegania tych samych rzeczy w odmienny sposób. Różni ludzie mają różne mocne strony w swoim kreatywnym myśleniu. Ten podrozdział identyfikuje kilka cech charakterystycznych dla kreatywności, którą wykorzystujesz na co dzień.

W swojej kreatywności Jan:

Lubi być doskonale przygotowany do sesji burzy mózgów.

Woli przyswoić sobie i ocenić informacje, zanim podejmie decyzję.

Stosuje usystematyzowane podejście do rozwiązywania problemów.

Opiera się na pozytywnych doświadczeniach z ludźmi.

Ma zrelaksowane i zdystansowane podejście.

Oferuje praktyczne rady, twórczo podchodząc do problemów innych ludzi.

Wskazówki dotyczące dalszego rozwoju

→ Działaj, a później organizuj!

→ Zaufaj czasem bardziej swojej intuicji i przeczuciom.

→ Upewnij się, że procedury nie ograniczają tempa działań.

→ Szukaj nowych sposobów współpracy z innymi.

→ Spróbuj dostrzec korzyści płynące z większego zaangażowania emocjonalnego w realizowany projekt.

→ Postaraj się chętniej wyrażać swoje opinie, nawet gdy nie jesteś o to proszony.

Notatki

Uczenie się

Ciągła nauka jest kluczową częścią rozwoju osobistego. W tym podrozdziale znajdziesz kilka sposobów, które możesz wykorzystać, aby uczyć się jeszcze efektywniej.

Jan - Jego preferowany styl uczenia się jest wspomagany kiedy:

- Może unikać skrótów i skupić się na kontroli jakości.
- Może wykorzystywać bardziej rzeczowe niż intuicyjne podejście do przedmiotu.
- Może stanąć z boku i obserwować rozwój wydarzeń.
- Wchodzi w bezpośrednie interakcje z ludźmi.
- Może wcześniej zgromadzić wszystkie niezbędne materiały i informacje.
- Może odkryć związek między przyczyną a skutkiem.

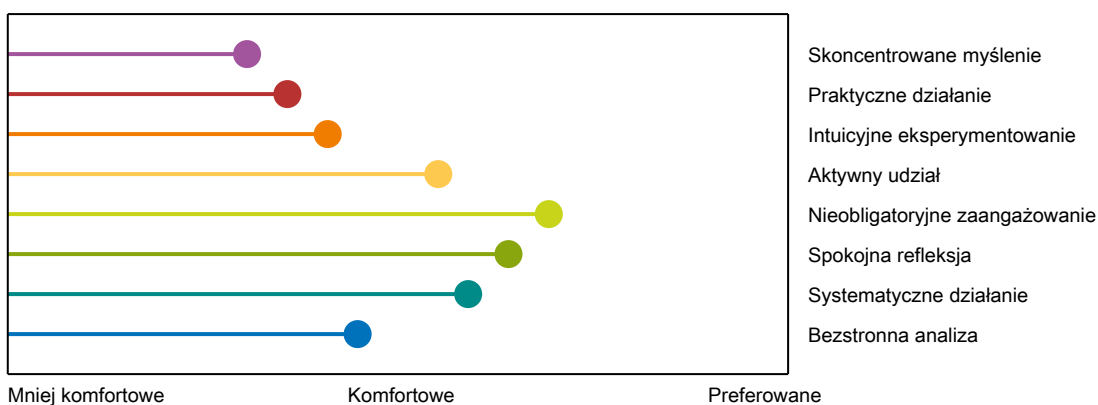
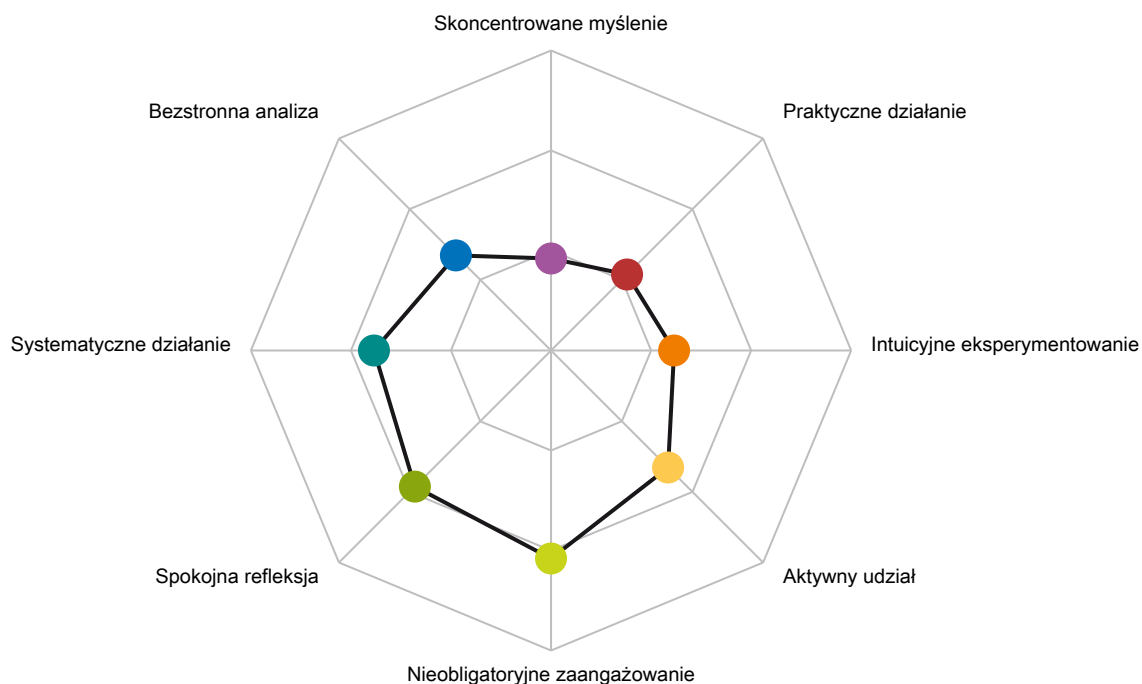
Jan może sięgnąć do swoich mniej preferowanych stylów uczenia się, aby polepszyć rezultaty nauki:

- Czasami podejmując wyzwania poza strefą, w której czuje się pewnie.
 - Od czasu do czasu porywając się na nieznaną.
 - Przekładając pozornie abstrakcyjną wiedzę na praktykę.
 - Patrząc na możliwości jakie stwarzają prowadzone przez niego projekty z nieco szerszej perspektywy.
 - Czytając książki na temat ludzi i ich zachowań.
 - Eksperymentując na co dzień z krótszymi terminami realizacji projektów.
-

Notatki

Style uczenia się

13 czerwca 2017



Pytania Wspierające Rozwój

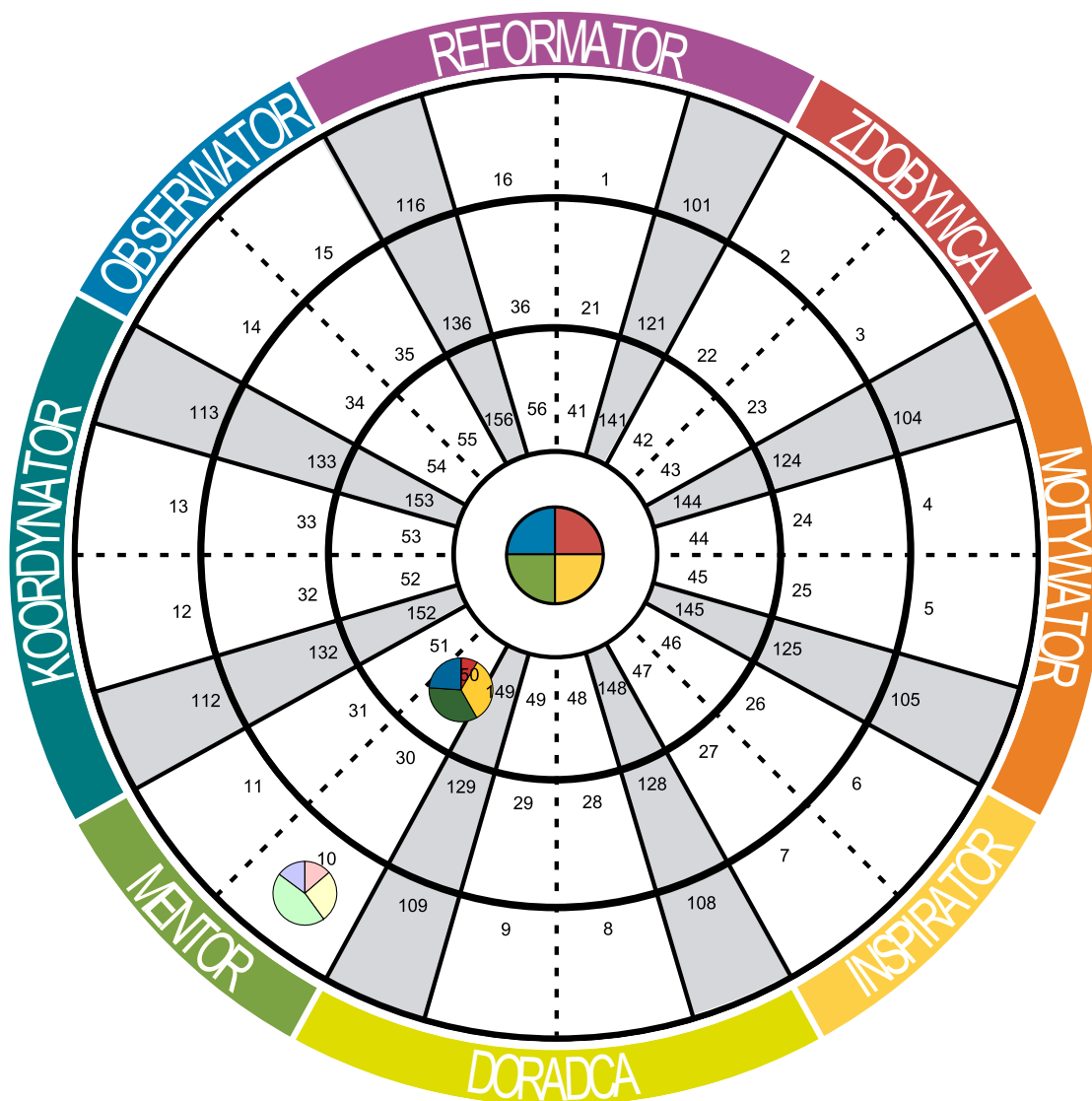
Ten rozdział zawiera pytania, które mogą być użyte kiedy Jan Kowalski uczestniczy w rozmowie o charakterze rozwojowym. Pytania te mogą zostać wykorzystane w takiej formie, w jakiej pojawiają się w Profilu lub mogą być zaadoptowane do indywidualnego stylu i potrzeb osoby przeprowadzającej wywiad. Pytania zostały przygotowane w oparciu o ewentualne słabe strony respondenta, obszary, w których Jan może nie czuć się zbyt komfortowo. Niektóre lub wszystkie tematy powinny zostać wplecione w pytania dotyczące samej specyfiki pracy. Użycie ich pomoże ustalić poziom samoświadomości oraz rozwoju osobistego osoby badanej.

Pytania Wspierające Rozwój:

- W jaki sposób okazujesz innym, że odczuwasz stres?
- Co możesz zrobić, aby członkowie Twojego zespołu osiągnęli więcej niż tylko przeciętne wyniki pracy?
- Czy lubisz wyrażać swoje opinie szczerze i otwarcie?
- Jakie są Twoje odczucia w związku ze sformułowaniem „rozwój osobisty”?
- Co robisz, aby mieć pewność, że Twoje opinie zostaną wzięte pod uwagę podczas spotkania zespołu?
- Jak ważne jest, w Twoim odczuciu, uznanie dla wysiłku i starań innych osób?
- W jaki sposób rozdzieliłeś relacje zawodowe od osobistych, w kontaktach ze swoimi współpracownikami?
- Zbliża się termin zakończenia Twojego własnego projektu. Jesteś jednak całkowicie zajęty innym zadaniem i zaczyna Ci brakować czasu. Co robisz?
- Jak wpływa na Ciebie to, że musisz komuś powiedzieć „nie”?
- Czasami zbyt zdecydowane podejście do problemu pociąga za sobą fatalne konsekwencje. Co o tym myślisz?

Notatki

Koło 72 Typów Insights Discovery®



Świadoma pozycja na Kole

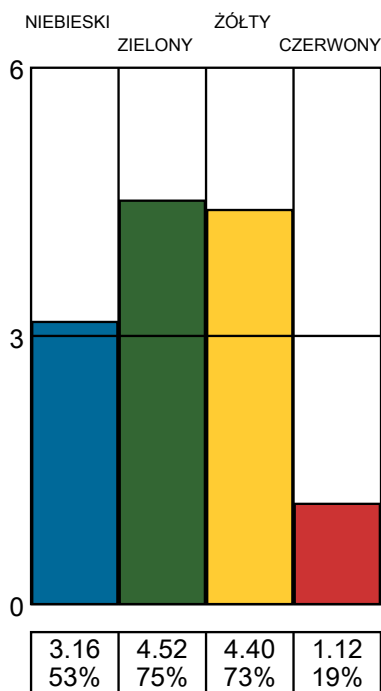
50: Mentor Doradca (Akomodujący)

Mniej świadoma pozycja na Kole

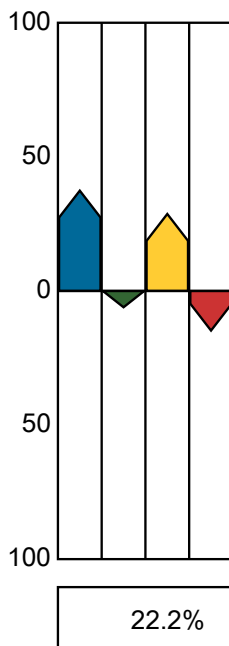
10: Mentor Doradca (Skoncentrowany)

Dynamika Energii Kolorystycznych Insights Discovery®

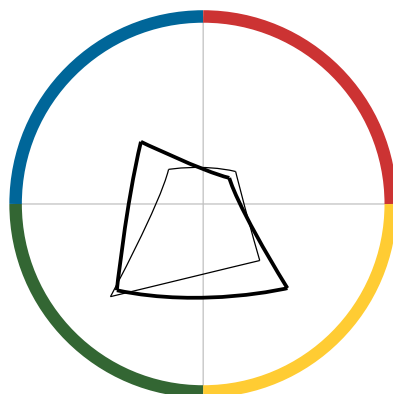
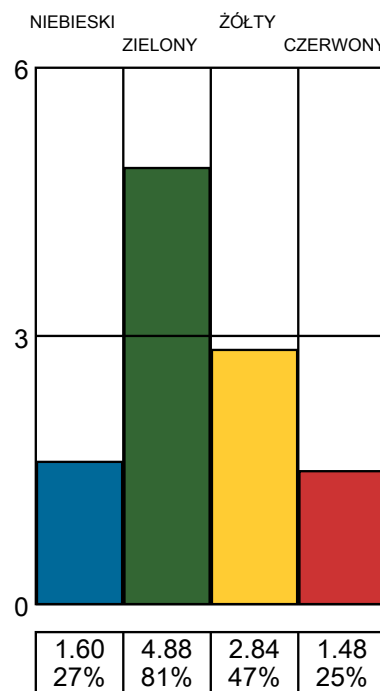
Świadome Ja



Przepływ Preferencji



Mniej świadome Ja



— Świadome
— Mniej świadome



GLOBAL HEADQUARTERS
Insights Learning & Development
Terra Nova, 3 Explorer Road, Dundee, DD2 1EG, Scotland, UK.
TELEFON: +44(0)1382 908050 FAX: +44(0)1382 908051
E-MAIL: insights@insights.com STRONA INTERNETOWA: www.insights.com