

Decision Dynamics Career Model™

CareerView™ Career Report

17 grudnia 2024

Anna Przykładowa

© 1983-2024 Decision Dynamics.
Wszelkie prawa zastrzeżone
www.decisiondynamics.eu

Decision Dynamics jest liderem wśród rozwiązań oferujących metody i narzędzia potrzebne do strategicznego rozwoju zasobów ludzkich; metody te objaśniają i wzmacniają wzajemne zależności pomiędzy ludźmi i organizacjami. Nasze poparte naukowo podejście zbudowane jest na 40 latach nieustających badań i praktycznym wykorzystaniu naszych metod w organizacjach. Nasi klienci używają naszych rozwiązań, aby profilować i rozwijać ponad milion swoich pracowników na całym świecie.



Treść Twojego Raportu

Raport ten oparty jest na badaniu CareerView™ - ocenie Twoich oczekiwań i motywacji w życiu zawodowym i osobistym.

W kolejnych sekcjach raportu znajdziesz:

- Twój Profil Konceptów Kariery, pokazujący, w jaki sposób według Ciebie powinna być ustrukturyzowana Twoja idealna ścieżka kariery.
- Twój Profil Motywatorów Kariery, pokazujący rodzaj kariery, który najbardziej by Ci odpowiadał ze względu na osobistą satysfakcję i spełnienie.
- Porównanie Twoich Konceptów Kariery i Motywatorów Kariery. Zasadniczo, porównanie to pokazuje, jak wyglądałaby Twoja kariera, gdybyś w życiu zawodowym kierował się rozumem, a jak gdybyś kierował się sercem. Możesz użyć tego porównania, aby w przyszłości unikać błędów, które mogłyby poprowadzić Cię na nieodpowiedni tor w Twojej karierze.

Biorąc pod uwagę oba profile, Twój Profil Motywatorów Kariery powinien w najlepszy sposób wskazywać rodzaj kariery, który byłby dla Ciebie najbardziej zadowalający. Profil Konceptów Kariery także jest ważny, jako że przedstawia Twoje przekonania o tym, co uważasz, że powinieneś robić ze swoją karierą. Jednak często opinia innych ludzi obecnych w naszym życiu mocno oddziałuje na te przekonania i mogą one nie oddawać tego, co byłoby dla nas najlepsze jako dla unikatowych jednostek. Profil Twoich Motywatorów jest zazwyczaj lepszą furtką do poznania Twoich własnych, niepowtarzalnych motywacji i pragnień, stosunkowo wolnych od wpływu innych ludzi.

Kariera - podstawy

Model Kariery Decision Dynamics™ jest oparty na fundamentalnym założeniu, w myśl którego ludzie znacząco różnią się w tym, w jaki sposób postrzegają karierę i jakiego rodzaju doświadczeń w karierze pragną. Typ kariery, który wydaje się idealny dla Ciebie, dla kogoś innego może być wysoce nieatrakcyjny. Jednocześnie ten sam typ kariery, który dla kogoś może być niezwykle zadowalający i wynagradzający, Tobie może jawić się jako prawdziwy koszmar. Jeśli chodzi o karierę to, co dla jednego jest rajem, dla innego może okazać się piekłem.

Motywy te (czyli „Koncepty Kariery”), przedstawiają rodzaje karier jako wzorce różniące się od siebie pod względem:

- Kierunku; czyli zmian w oraz pomiędzy obszarami pracy wraz z upływem czasu.
- Rozmieszczenia w czasie; czyli tego, jak często te zmiany zachodzą.

Odzwierciedla to fakt, że niektórzy ludzie chcą wspinać się po szczeblach kariery; inni preferują bardziej poziomy kierunek zmian, nakierowany na poszerzanie swoich zdolności; lub po prostu doświadczenie nowych rzeczy. Jedni wolą „dużo ruchu” w swojej karierze, podczas gdy inni preferują nie ruszać się z miejsca i specjalizować się w jednym wybranym obszarze.

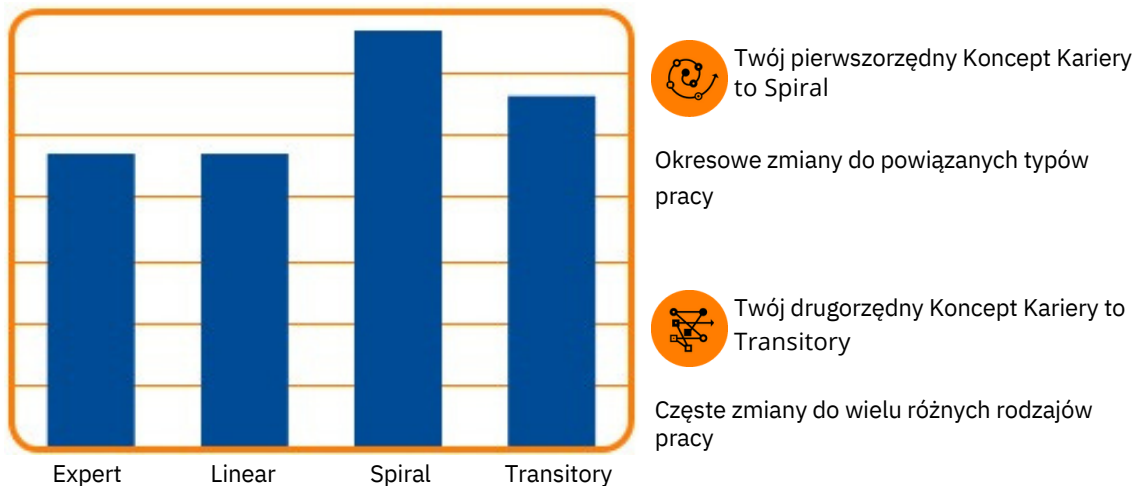
Chociaż istnieje wiele różnych typów i odmian ścieżek kariery, wspomniane cztery Koncepty Kariery obejmują najważniejsze czynniki wyróżniające konkretne odmiany karier. Ponadto, te cztery Koncepty mogą być łączone na różne sposoby, aby oddać właściwie każdy inny rodzaj ścieżki zawodowej. Owe cztery Koncepty, „Expert”, „Linear”, „Spiral” oraz „Transitory”, są opisane na końcu Twojego raportu.

Twój CareerView™ Profil Kariery pokazuje, w jaki sposób zazwyczaj myślisz o idealnej karierze i jak ją wizualizujesz. Dodatkowo, Twój profil przedstawia w jaki sposób Twoje Motywatory Kariery (czyli odczucia i pragnienia co do doświadczeń zawodowych) korespondują z Twoją wizją idealnej kariery. Profil dostarczy Ci wskazówek co do tego, w jaki sposób Twoja kariera powinna być zbudowana, aby zmaksymalizować Twoją osobistą satysfakcję, oraz wskaże Ci możliwe miejsce, w którym Twój wkład w działanie organizacji będzie największy.



Twoje Koncepty Kariery

Twoje Koncepty Kariery przedstawiają Twoje oczekiwania wobec życia zawodowego. Wysokość każdego ze słupków na wykresie pokazuje, w jakim stopniu uważasz, że Twoja idealna kariera powinna zawierać wzorzec opisywany przez dany Koncept Kariery.



Najwyższy słupek na wykresie pokazuje Koncept Kariery „Spiral”, Koncept Kariery, z którym najbardziej się identyfikujesz. Wskazuje to na to, że udaną karierę postrzegasz jako zmianę do nowego, ale powiązanego z poprzednimi obszarami pracy co 5-10 lat, rozbudowując to, czego nauczyłeś się w swoich poprzednich rolach. Powtarzanie tej samej czynności i wspinanie się po szczeblach drabiny organizacyjnej nie wydaje Ci się zbyt atrakcyjne. Zamiast tego, wolisz stopniowo poszerzać swoje doświadczenie zawodowe i poszukiwać nowych sposobów na używanie poprzednich doświadczeń. Im wyższy słupek „Spiral”, tym bardziej prawdopodobne jest, że ten Koncept Kariery pasuje do Twojej definicji udanej kariery.

Twój drugi z kolei najwyższy słupek ukazuje Koncept Kariery „Transitory”. Sugeruje to, że interesuje Cię również „rzucanie wyzwania tradycji” i zmiana obszarów zawodowych na zupełnie nowe. Prawdopodobnie nie widzisz nic niewłaściwego w tak szybkim i elastycznym podejściu do swojego życia zawodowego. Utrzymanie wielu otwartych możliwości może być dla Ciebie ważniejsze i bardziej orzeźwiające, ponieważ pozwala Ci uniknąć popadnięcia w „rutynę kariery”. Im bliżej słupek „Transitory” znajduje się w stosunku do najwyższego („Spiral”), tym istotniejszy jest on dla Twoich aspiracji zawodowych.

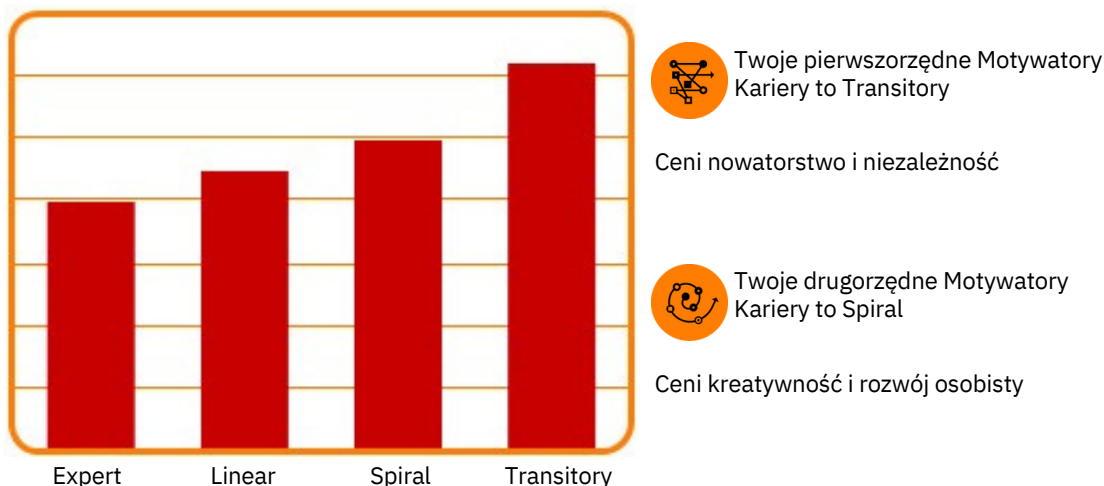
Słupek „Expert” jest trzecim z kolei najwyższym słupkiem na Twoim wykresie. Najniższy słupek („Linear”) odzwierciedla najmniej dogodną dla Ciebie karierę. Gdybyś został zmuszony żyć w stylu kariery „Linear” prawdopodobnie uznałbyś to za istny koszmar. Myśl o zostaniu „konwencjonalnym karierowiczem”, wspinającym się ciągle w górę hierarchii organizacyjnej bez okazji do poszerzania swojej wiedzy w nowych rolach opierających się na poprzednich projektach lub bez rozwijania specjalizacji i wyrażania swojego indywidualizmu, wydaje być dla Ciebie się mało atrakcyjna.

Twoje dwa najwyższe wyniki w Konceptach Kariery, „Spiral” i „Transitory”, są połączeniem, w którym głównym motywem jest zmiana i ruch. Aby poczuć, że ich kariera przebiega pomyślnie, ludzie z tym profilem Konceptów Kariery potrzebują względnie częstych zmian stanowisk, projektów i zadań. Pozostanie w jednym miejscu, robienie tej samej rzeczy nie będzie pożądanym, tak samo jak koncentracja na poruszaniu się w górę drabiny organizacyjnej. Odnosimy się do wzorca kariery „Spiral-Transitory” lub „Transitory-Spiral” jako do wzorca kariery przedsiębiorcy lub po prostu „świecy zapłonowej”. Ten wzorec jest jedynym z tych, które pasują najlepiej do kariery, która wymaga identyfikowania nowych okazji lub rozpoczynania nowych działań lub przedsięwzięć. Nacisk położony jest na odkrywanie i zmianę. Pozostanie w projekcie na długo po start-up’ie, utrzymywanie rzeczy lub monitorowanie i kontrolowanie pracy innych byłoby niepożądanym wzorcem kariery. Pomimo, iż kariera profesjonalnego przedsiębiorcy pasuje do połączenia Konceptów „Spiral-Transitory” lub „Transitory-Spiral”, nie jest ona jedyną opcją. Organizacje coraz częściej poszukują osób, które są „agentami zmian” lub „intrapreneurs” (osoby które inicjują nowe przedsięwzięcia w obrębie organizacji), albo są po prostu kreatywni, posiadają duże zdolności adaptacyjne i są gotowi do zmian. Dotyczy to zwłaszcza organizacji prowadzących sprzedaż różnorodnych produktów i usług na bardzo konkurencyjnych i dynamicznych rynkach.



Twoje Motywatory Kariery

Twój wynik Motywatorów Kariery przedstawia rodzaj wzorca kariery, który najbardziej pasuje do Ciebie ze względu na motywację. Wysokość każdego ze słupków na wykresie wskazuje, na ile cenisz konkretny wzorzec kariery.



Twój najwyższy słupek dla Motywatorów Kariery to „Transitory”, co wskazuje, że najbardziej motywuje Cię w życiu zawodowym różnorodność i niezależność. Prawdopodobnie czujesz się dobrze zarządzając wieloma różnymi zadaniami i pracując w dynamicznym, wciąż zmieniającym się środowisku. Odkrywanie nowych okazji, utrzymywanie swojej niezależności i podążanie swoją własną ścieżką kariery, wydaje się być dla Ciebie dość istotne. Im wyższy jest Twój słupek „Transitory”, tym bardziej motywuje Cię różnorodność i niezależność.

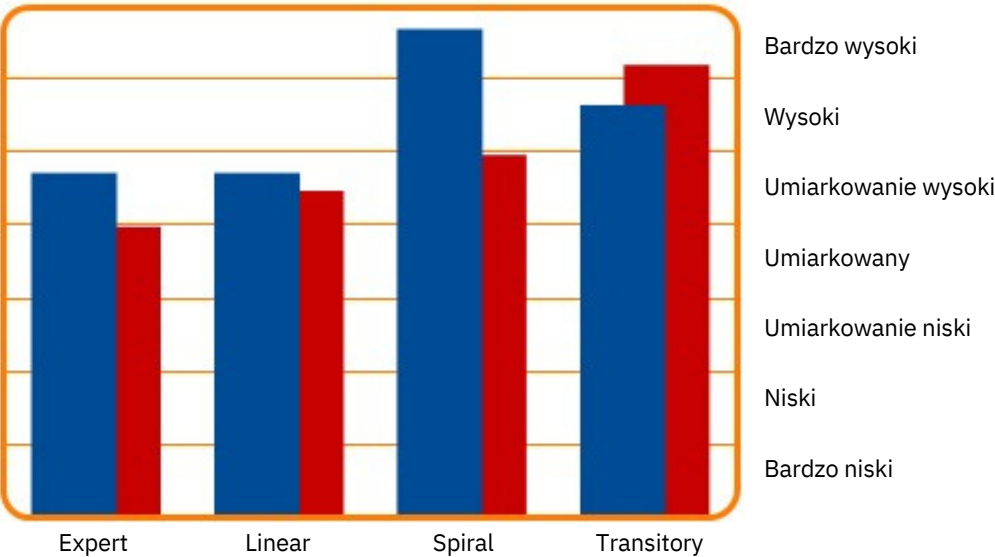
Twój drugi z kolei najwyższy słupek dla Motywatorów Kariery to „Spiral”. Oznacza to, że w życiu zawodowym motywuje Cię też rozwój osobisty i kreatywność. Dzięki odkrywaniu nowych, twórczych sposobów użycia Twoich poprzednich doświadczeń możesz dążyć do rozwoju osobistego oraz szerszego i bardziej satysfakcjonującego życia zawodowego. Im bliżej Twój słupek „Spiral” jest w stosunku do najwyższego („Transitory”) tym ważniejsze są dla Ciebie kreatywność i rozwój osobisty.

Twój trzeci z kolei najwyższy słupek dla Motywatorów Kariery to „Linear”, którego podstawą jest poszukiwanie odpowiedzialności i autorytetu w Twojej pracy. Motywator, z którym najmniej się identyfikujesz to „Expert”. Im niższy jest ten słupek, tym mniej w Twojej karierze zawodowej motywuje Cię bezpieczeństwo i specjalizacja. Prawdopodobnie pozostanie w jednym obszarze zawodowym przez dłuższy czas będzie dla Ciebie frustrujące.

Twoje najwyższe Motywatory Kariery, „Spiral” i „Transitory”, są połączeniem Motywatorów Kariery, których motywami przewodnimi są rozwój osobisty, kreatywność, nowatorstwo i niezależność. Pamiętając o tym, że Twoje Motywatory Kariery odzwierciedlają to, czego naprawdę pragniesz jako jednostka, najlepszą strategią dla Ciebie będzie poszukiwanie dynamicznych okazji kariery; takich, w których będziesz zaangażowany w różne rodzaje projektów i zadań, i które umożliwią Ci ćwiczenie wydawania własnych osądów i bycia pomysłowym bez ograniczeń w postaci dużej ilości reguł, zasad i protokołów. Powinieneś pomyśleć dwa razy zanim znajdziesz się w takich sytuacjach w swojej karierze, gdzie będziesz wykonywać zasadniczo taką samą pracę przez czas dłuższy niż 3 lub 4 lata. Podobnie, uważaj na specjalizację w jakiejś dziedzinie, chyba, że jest ona bardzo dynamiczna i zmienna. Pamiętaj, że kariera skoncentrowana na wspinaniu się w górę drabiny organizacyjnej raczej również nie będzie Ci pasować. Twój Profil Motywatorów wskazuje na to, że możesz kwitnąć jako przedsiębiorca lub ktoś, kto daje początek nowym projektom i przedsięwzięciom w organizacji. Największy nacisk kładziony jest na inicjowanie nowych pomysłów i aktywności. Uważaj na sytuacje, które są związane z wieloma ograniczeniami strukturalnymi lub organizacyjnymi. Twoje wyniki sugerują, że dążysz do okazji, w których cenisz się niezależną myśl i działanie.



Twój Profil Konceptów Kariery i Motywatorów Kariery



Twój Profil Konceptów Kariery pokazuje, w jaki sposób idealnie wyobrażasz sobie swoją karierę jeśli chodzi o wzorzec zmian w czasie. W przypadku większości z nas, wzorzec ten przedstawia nasze myślenie o tym, co powinniśmy robić ze swoją karierą. Również dla większości z nas opinia innych silnie wpływa na ową wizję idealnej kariery. Twoje pierwszorzędne i drugorzędne Koncepty Kariery to:

- Koncepty Kariery

Spiral / Transitory
- 

Okresowe zmiany do powiązanych typów pracy.
- 

Częste zmiany do wielu różnych rodzajów pracy.

Twój Profil Motywatorów Kariery pokazuje, co czujesz w związku z pracą i nagrodami. Profil pokazuje, w jaki sposób cztery Koncepty Kariery pasują do Twoich potrzeb i Motywatorów. Z obu profili, wyniki Twojego Profilu Motywatorów Kariery będą pod mniejszym wpływem opinii innych ludzi i tym samym w lepszym stopniu będą oddawać to, co najlepiej pasuje do Ciebie w Twojej karierze. Twoje pierwszorzędne i drugorzędne Motywatory to:

- Motywatory Kariery

Transitory / Spiral
- 

Ceni nowatorstwo i niezależność.
- 

Ceni kreatywność i rozwój osobisty.

Idealnie, Profile Konceptów Kariery i Profil Motywatorów Kariery powinny być do siebie podobne. Jednak w rzeczywistości niedopasowanie w tym względzie zdarza się dosyć często. Oznacza to, że wielu ludzi sądzi, że w swojej karierze powinni robić pewne rzeczy, które nie do końca pasują do ich osobistej motywacji i odczuć.

Kluczowe motywy Twojego Profilu Konceptów Kariery, Transitory i Spiral, są praktycznie takie same jak kluczowe motywy Twojego Profilu Motywatorów Kariery, ale z nieco innym naciskiem. To wskazuje, że Twój rozum i serce znacznie zgadzają się co do rodzaju kariery, który najbardziej by Ci odpowiadał. Jednak, ponieważ kładziemy dużo większy nacisk na Motywatory Kariery niż na Koncepty Kariery, zalecamy byś uważał, aby nie przywiązywać zbyt dużej wagi do motywów Spiral niż do motywów Transitory podczas oceniania nowych okazji.



Koncepty i Motywatory

CareerView™ Profil Kariery przedstawia oczekiwania i motywacje danej osoby w jej karierze i życiu zawodowym. Profil ten oparty jest na Modelu Kariery Decision Dynamics™. Model opisuje cztery fundamentalne Koncepty Kariery. Owe cztery Koncepty przedstawiają karierę jako różniące się od siebie wzorce zmian w i pomiędzy obszarami pracy wraz z upływem czasu. Ludzie różnią się od siebie jeżeli chodzi o to, na ile dany Koncept określa ich postrzeganie idealnej kariery. Różnią się także pod względem tego, na ile ich osobiste Motywatory Kariery odpowiadają konkretnemu Konceptowi Kariery. Cztery Koncepty oraz Motywatory najmocniej związane z każdym konceptem są opisane poniżej.



Expert Z punktu widzenia Konceptu „Expert”, sukces jest rezultatem odnalezienia rodzaju pracy, który odpowiada „powołaniu” danej osoby. Następnie należy stawiać się coraz bardziej wykwalifikowanym i kompetentnym w tej dziedzinie. Z tej perspektywy, rozwój oznacza rozwijanie swojej specjalizacji w jednej wybranej dyscyplinie lub obszarze zawodowym. Sukces jest ściśle powiązany z poziomem technicznego wyspecjalizowania, jakie dana osoba osiągnęła, a nie z tym, iloma osobami zarządza, jak duże jest jej biuro, z ilu benefitów korzysta, czy ile zarabia. Bycie bardzo dobrym w wykonywaniu swojej pracy jest kwestią zasadniczą. Kluczowe Motywatory będące podstawą Konceptu Kariery „Expert” to specjalizacja, techniczne kompetencje i poczucie bezpieczeństwa.



Linear Obraz sukcesu w Konceptcie „Linear” obraca się całkowicie wokół wspinania się po szczeblach kariery. Według tej definicji sukcesu, dana osoba jest uznawana za odnoszącą sukces w odniesieniu do tego, jak wysoko zajdzie w hierarchii, w której wyższe stanowiska stopniowo dają większy poziom odpowiedzialności i autorytetu. Ten Koncept, związany ze wspinaniem się po szczeblach drabiny, jest nieodłączną częścią historii typu „od pucybuta do milionera”. Aby odnieść sukces dana osoba musi posuwać się na przód (do góry) stale i najlepiej szybko. Kluczowe Motywatory będące podstawą Konceptu Kariery „Linear” to władza lub wpływy i osiągnięcia.



Spiral W porównaniu do definicji sukcesu według Konceptów „Expert” i „Spiral”, Koncept Kariery „Spiral” jest o wiele mniej tradycyjnym sposobem definiowania udanej kariery, chociaż prawdopodobnie był on „nieoficjalnie” w użyciu od wieków. Z punktu widzenia „Spiral”, udana kariera oznacza stopniowe poszerzanie swojej wiedzy, umiejętności i talentów wraz z upływem czasu. Jako wzorzec zmian, kariera typu „Spiral” zazwyczaj zaczyna się od wyboru jednostki, aby zacząć swoje życie zawodowe w danym obszarze po to, by później co jakiś czas przechodzić do nowych obszarów i typów pracy. Zaobserwowaliśmy, że zmiany te zachodzą średnio co 5-10 lat. Kluczowe Motywatory będące podstawą Konceptu Kariery „Spiral” to rozwój osobisty (poszerzanie umiejętności), kreatywność i zainteresowanie rozwojem innych ludzi.



Transitory Czwarty z konceptów kariery, „Transitory”, jest jeszcze bardziej niekonwencjonalnym sposobem na definiowanie sukcesu w karierze niż Koncept „Spiral”. Mimo to, z całą pewnością także w przeszłości był on zasadą rządzącą życiem zawodowym wielu ludzi. Kariera „Transitory” zawiera wiele ruchu. Jednak jeżeli istnieje tu jakiś wzorzec, jest to wzorzec „konsekwentnego braku konsekwencji”. Z perspektywy „Transitory”, idealna kariera to fascynujący szwedzki stół doświadczeń. Ludzie, którzy podążają ścieżką kariery „Transitory” zmieniają pracę lub typ pracy często, średnio co 2-4 lata, po to, aby spróbować najróżniejszych doświadczeń. Kluczowe Motywatory będące podstawą Konceptu Kariery „Transitory” to nowatorstwo lub zróżnicowanie, niezależność i kontakty międzyludzkie.

Chociaż istnieje wiele różnych typów i odmian ścieżek kariery, wspomniane cztery Koncepty obejmują najważniejsze czynniki wyróżniające konkretne odmiany karier. Ponadto, cztery Koncepty Kariery mogą być łączone na różne sposoby, aby oddać właściwie każdy inny rodzaj ścieżki zawodowej.

Aby uzyskać więcej informacji o Modelu Kariery Decision Dynamics i ocenach zawierających ponad 40 lat badań i praktyki mających na celu ich rozwój, wejdź na stronę internetową: www.DecisionDynamics.eu.



40 lat badań i milion zadowolonych użytkowników

Decision Dynamics jest liderem metod i narzędzi strategicznego rozwoju zasobów ludzkich, które wyjaśniają i wzmacniają wzajemne oddziaływanie między ludźmi i organizacjami. Nasze naukowe podejście opiera się na ponad 40-letniej działalności naukowej i praktycznym wykorzystaniu w organizacjach. Nasze rozwiązania zostały już wykorzystane do profilowania i rozwijania ponad miliona pracowników na całym świecie.

Decision Dynamics zostało założone przez dwóch psychologów przemysłowych i organizacyjnych z Uniwersytetów Princeton i Yale. Firma szybko zajęła się wymagającymi i intensywnie rozwijającymi się klientami, takimi jak NASA, Aerospace Corporation i Rockwell.

Nasze wysiłki na rzecz badań i rozwoju kontynuowane są w ramach Decision Dynamics Research i mają na celu czynić postępy w najlepszych metodologiach i technologiach oceny. A Ty czerpiesz z bezpośredniego dostępu do najnowszych, w pełni rozwiniętych narzędzi i metod w naszym portfolio, dostosowanych do zapewnienia praktycznego wykorzystania, wymiernych wyników i szybkiego wpływu dzisiejszego wymagającego miejsca pracy.

Podejście Decision Dynamics pełni rolę katalizatora, wspierając wysiłki organizacji, w celu zwiększenia zaangażowania i skuteczności. Wraz z naszą globalną siecią partnerów i sprzedawców dostarczamy narzędzia profilowania, szkolenia oraz usługi konsultacyjne.

Narzędzia i rozwiązania biznesowe Decision Dynamics są używane do:

- > Wzmacniania zaangażowania
- > Rekrutacji i selekcji
- > Rozwoju przywództwa
- > Zarządzania talentami i planowania sukcesji
- > Rozwoju kariery i coachingu
- > Rozwoju zespołu

