

Jak zbudować
silny i zaangażowany zespół ?

Dlaczego tak często
to się nie udaje?

Recepta?



Nie tylko kompetencje – czyli jak zbudować silny i zaangażowany zespół

RADOSŁAW TOPOREK

EQUITY | VENTURE | ESTATE | FINANCE | FOUNDATION

www.tdj.pl



Kim jesteśmy



Jesteśmy firmą rodzinną, która buduje długoterminową wartość, inwestując w obszarach: Equity, Venture, Estate, Finance i Foundation.

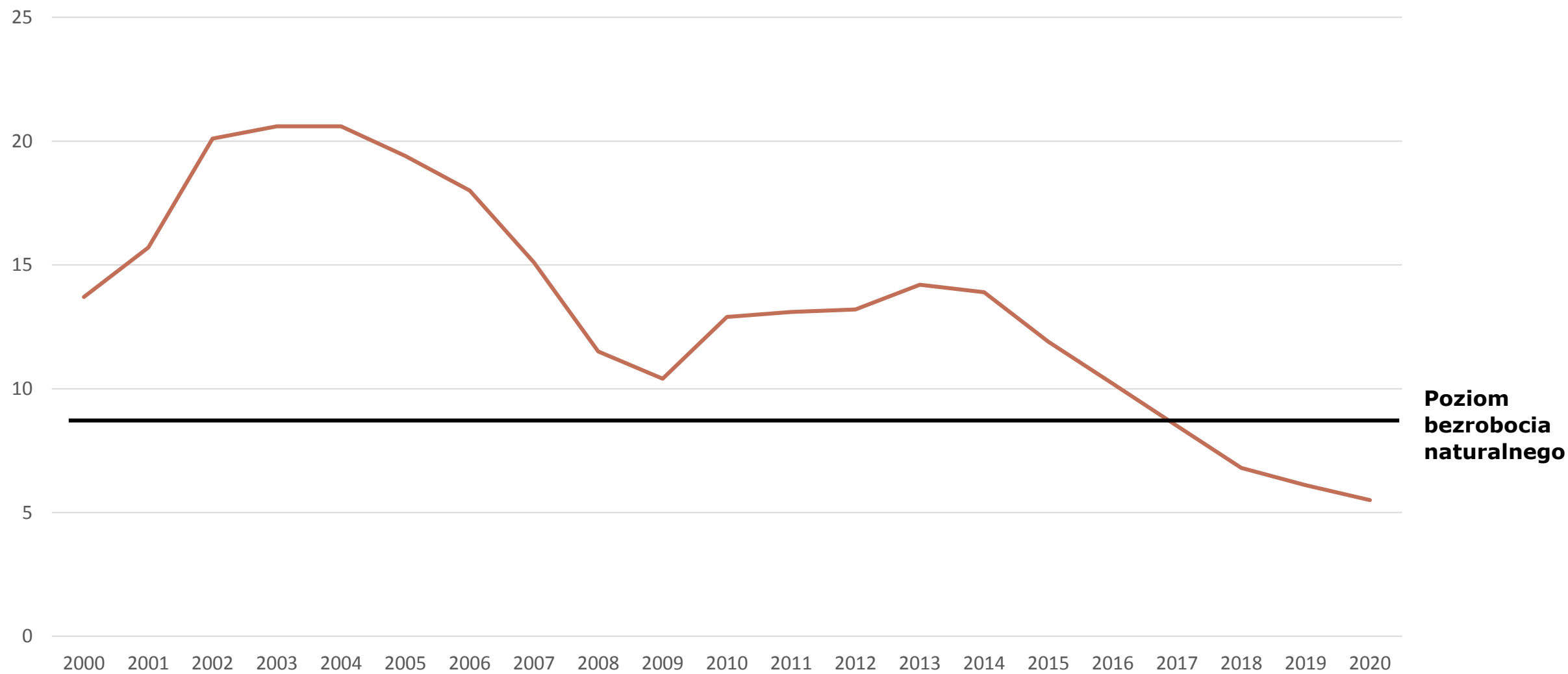


www.menti.com

Kod: 55 71 81 9

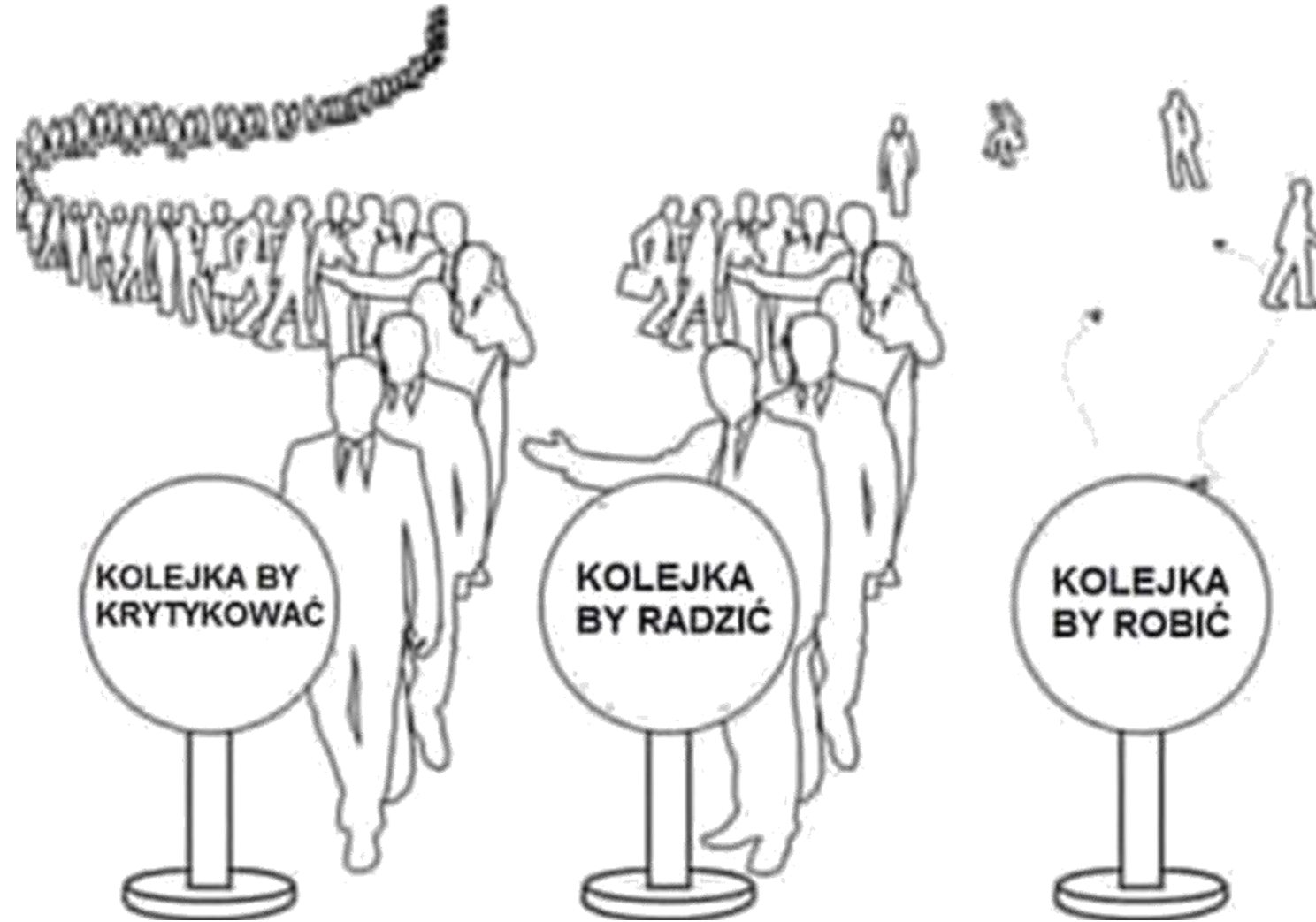
Zaczniemy od tego,
co się dzieje na rynku

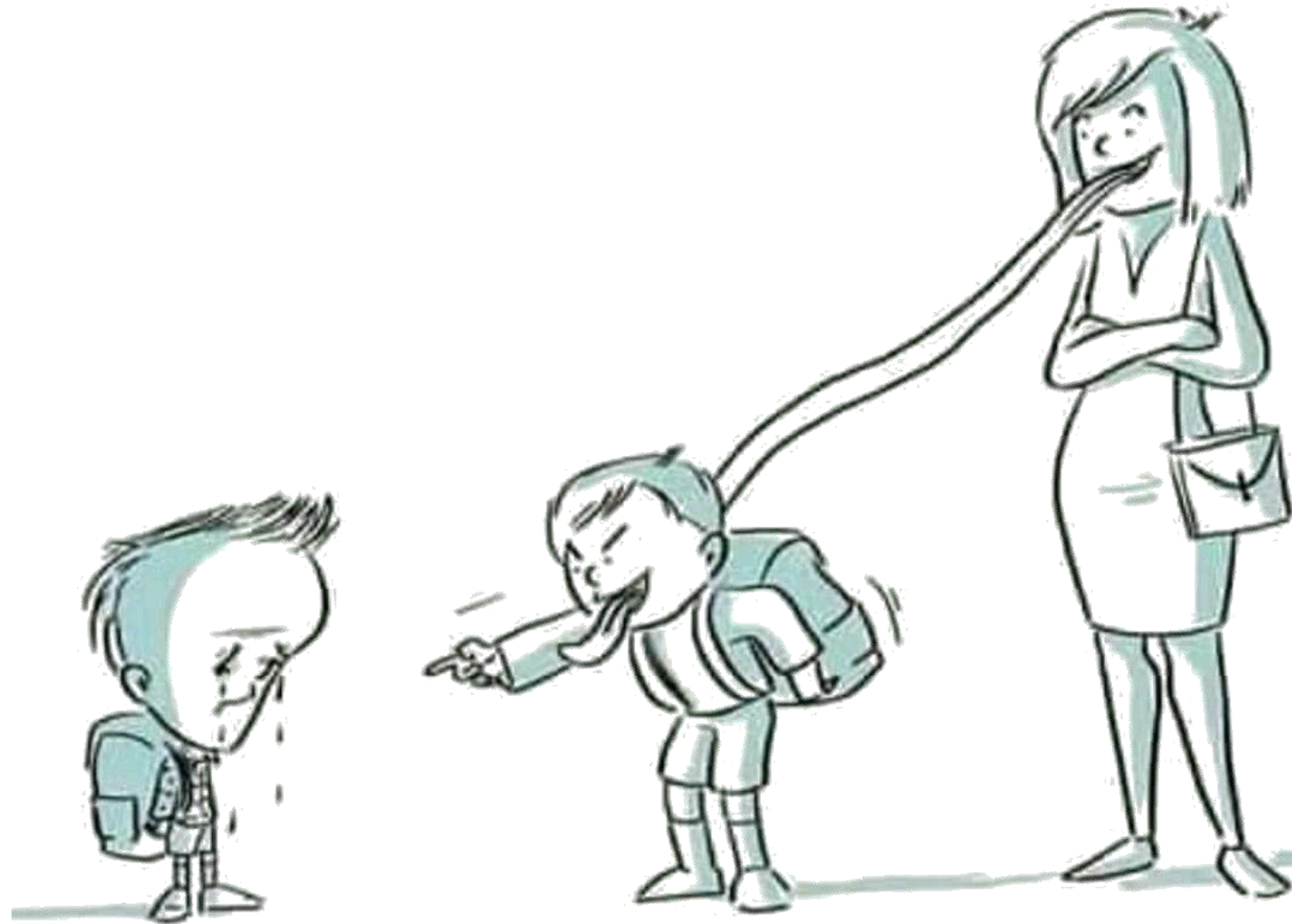
Zmiana poziomu bezrobocia w Polsce | 2000-2020



źródło: GUS

Czym jest przywództwo
w dzisiejszych czasach







NETFLIX



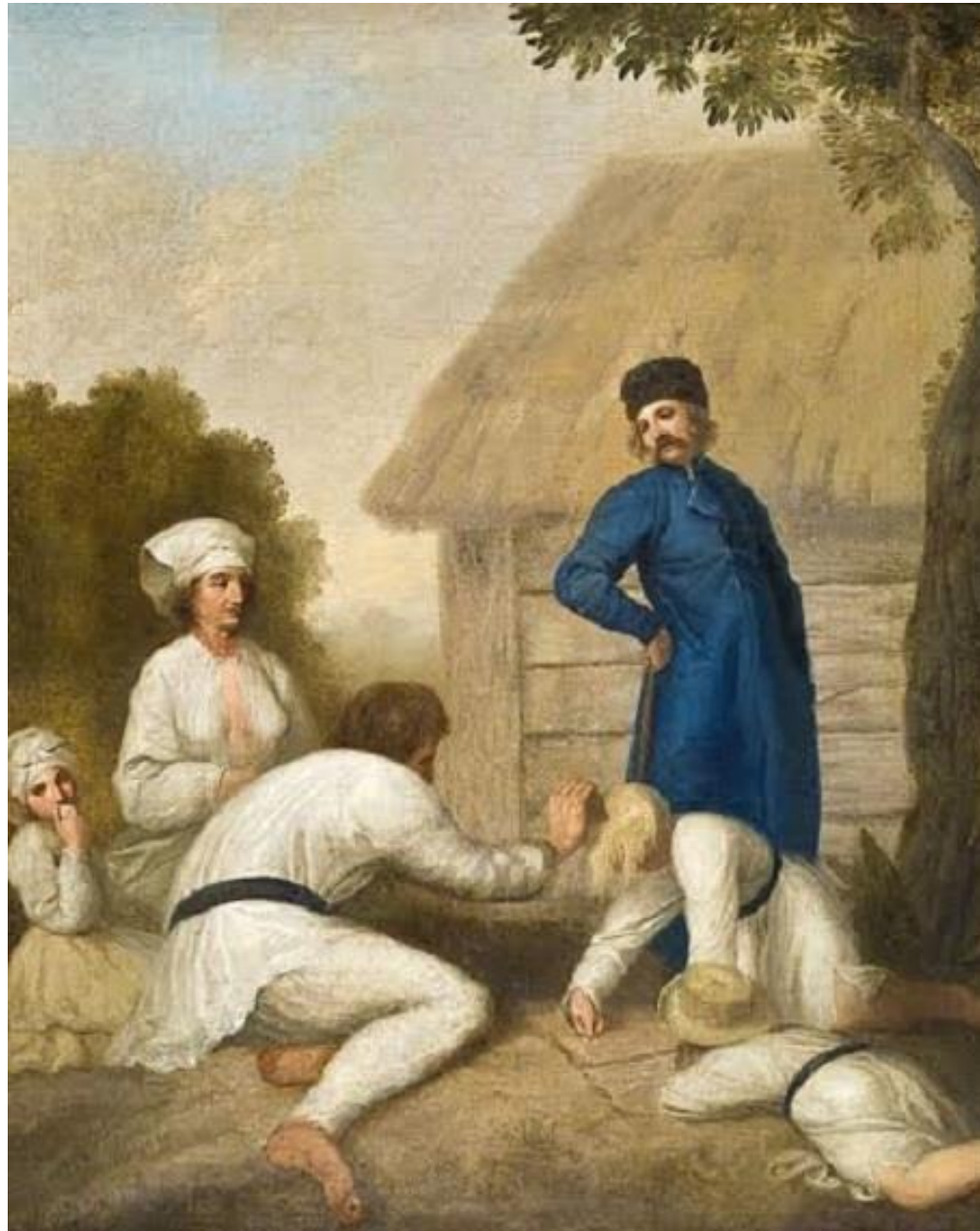










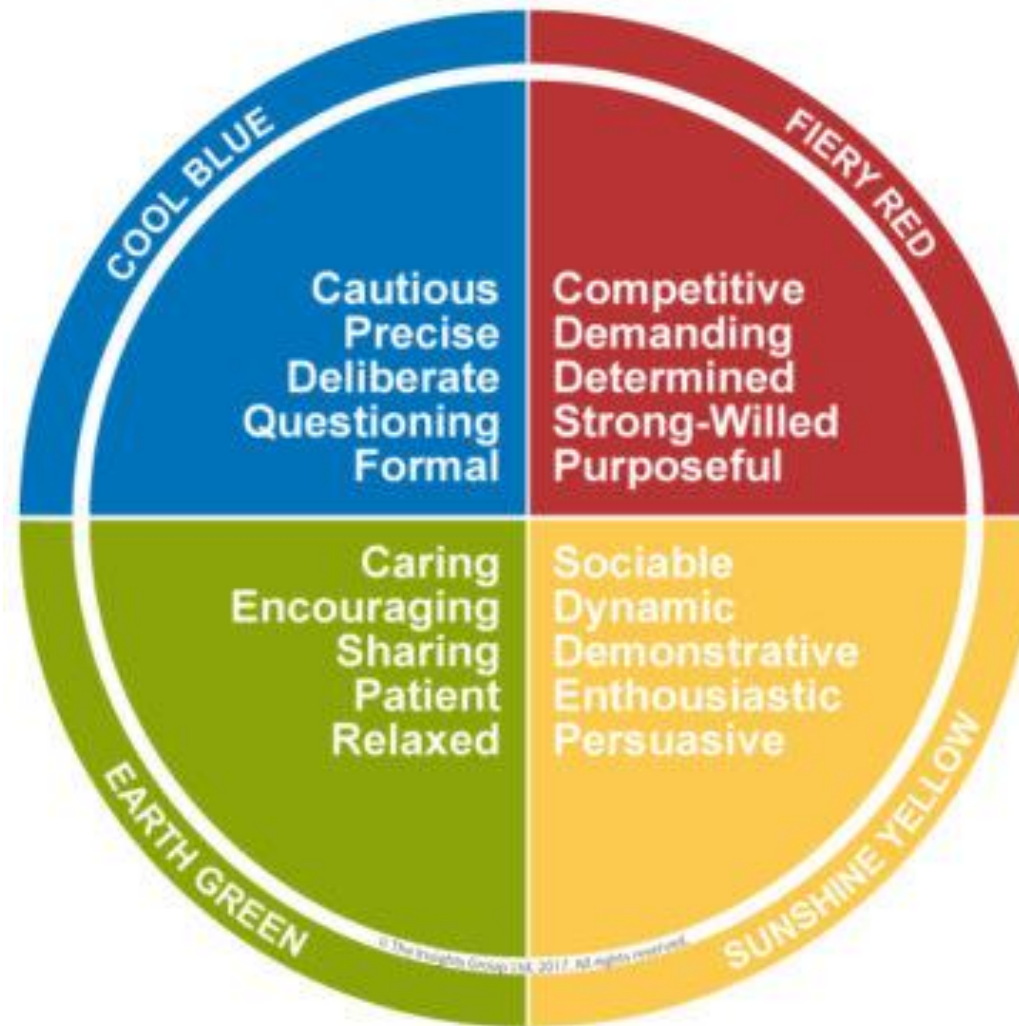


Zrozumieć siebie
Zrozumieć innych

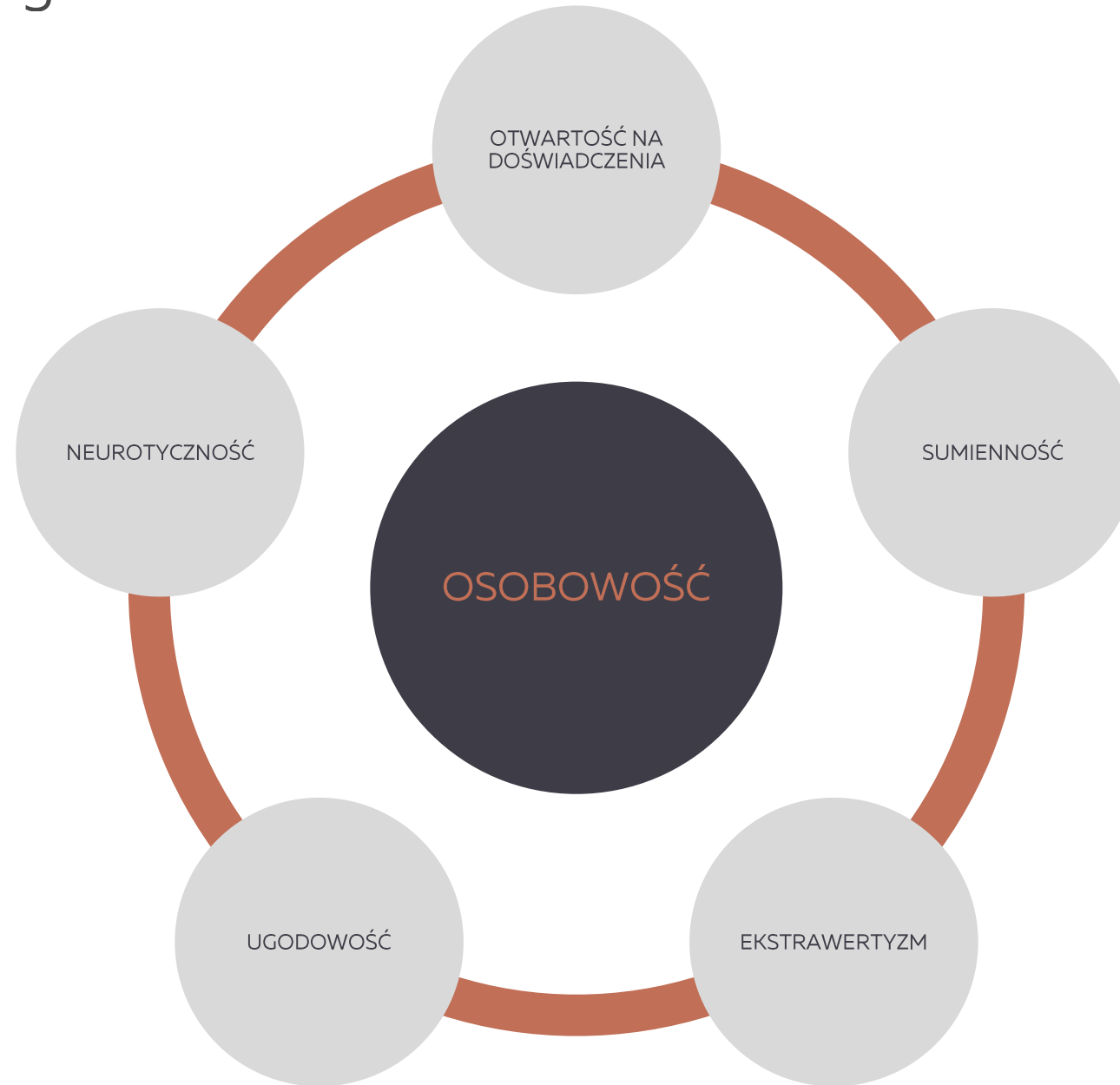


Carl Gustav Young

Profile osobowości wg Gustava Younga

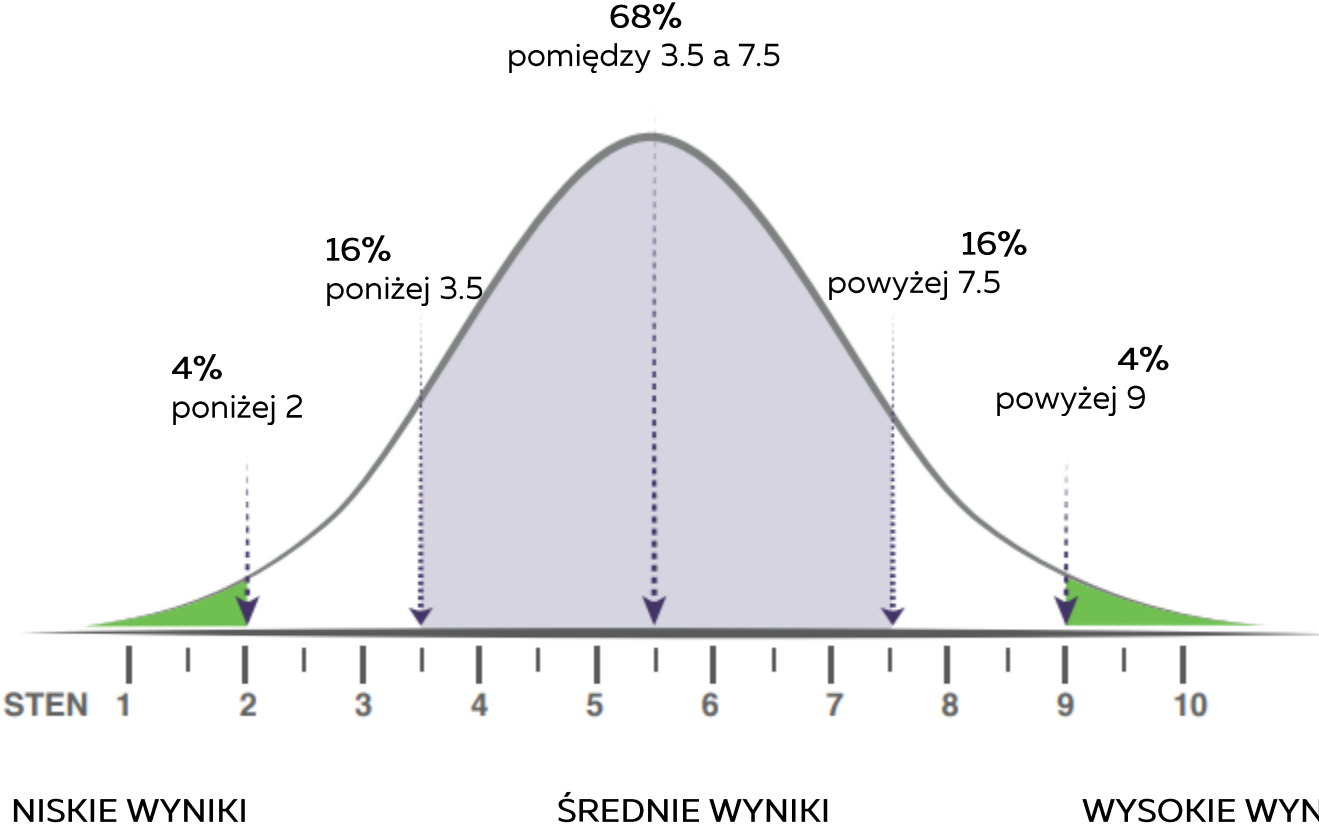


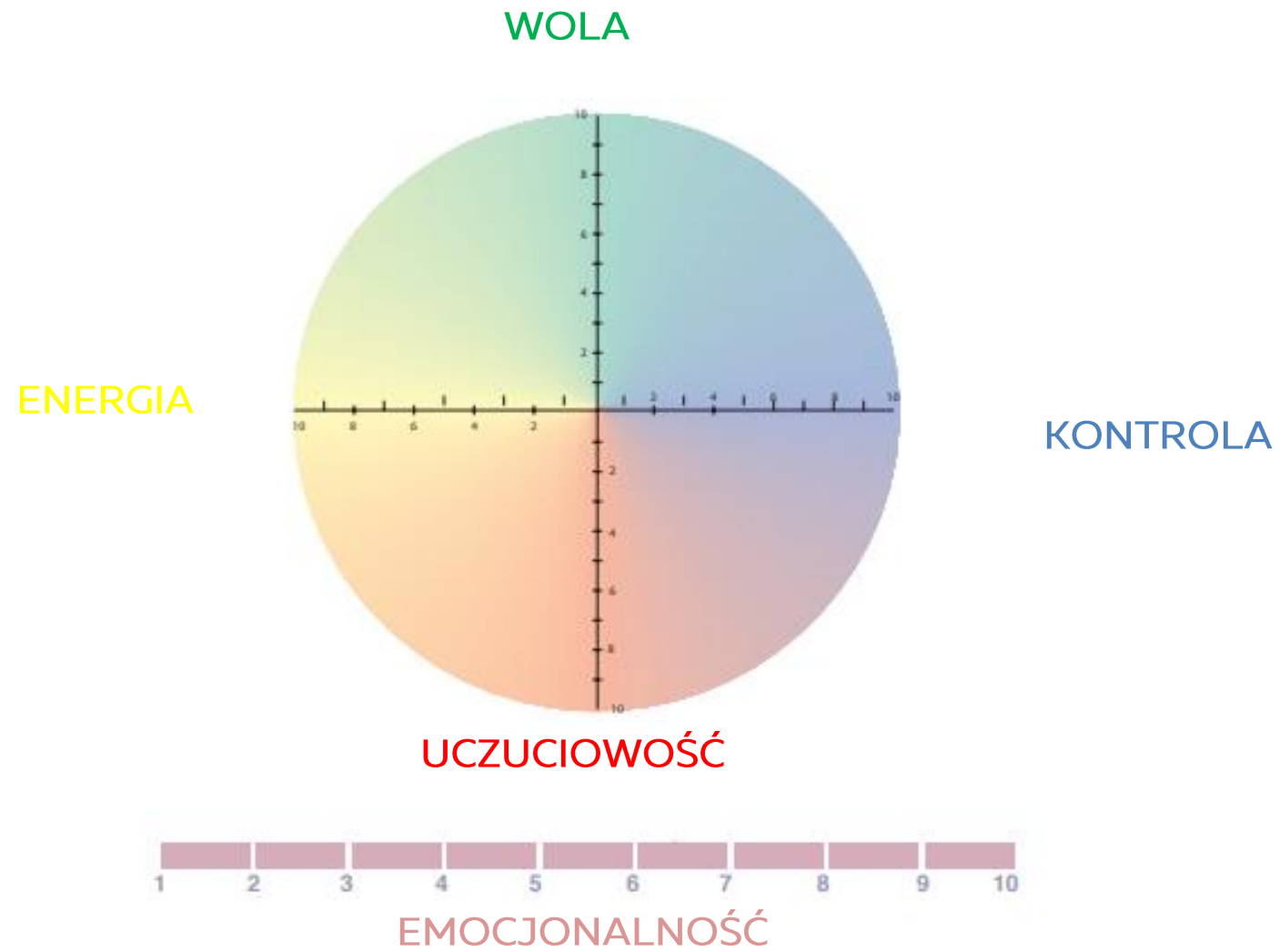
Wielka piątka psychologiczna





Rozkład wyników Facet5





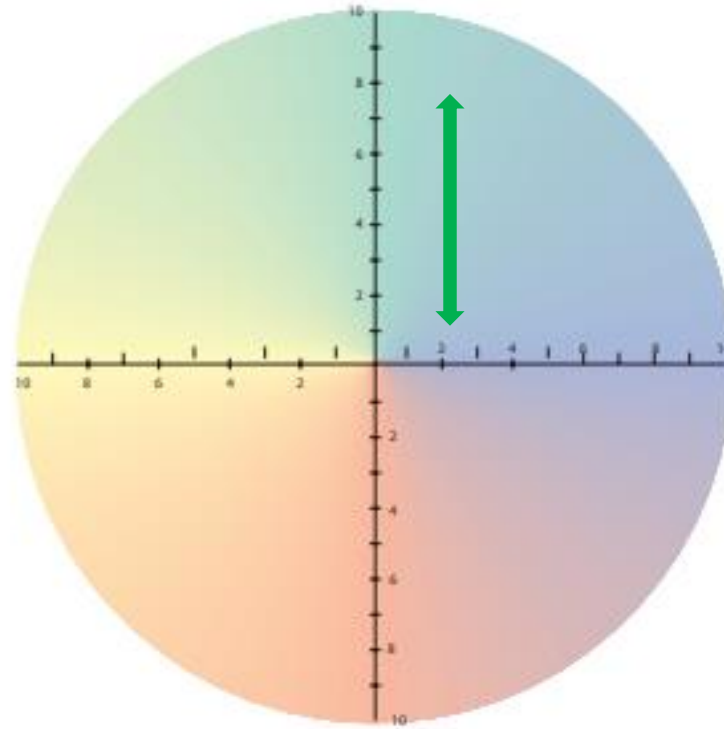
WOLA – wewnętrzne dążenie do realizowania własnych pomysłów

KORZYŚCI – NISKIE WYNIKI

- Elastyczność
- Dopasowywanie się
- Uczynność
- Zgodność

RYZYKA – NISKIE WYNIKI

- Brak asertywności
- Uległość
- Brak zdecydowania
- Nieśmiałość



KORZYŚCI – WYSOKIE WYNIKI

- Determinacja
- Asertywność
- Zdecydowanie
- Niezdecydowanie

RYZYKA – WYSOKIE WYNIKI

- Dominacja upór
- Kłótność
- Sztywność poglądów

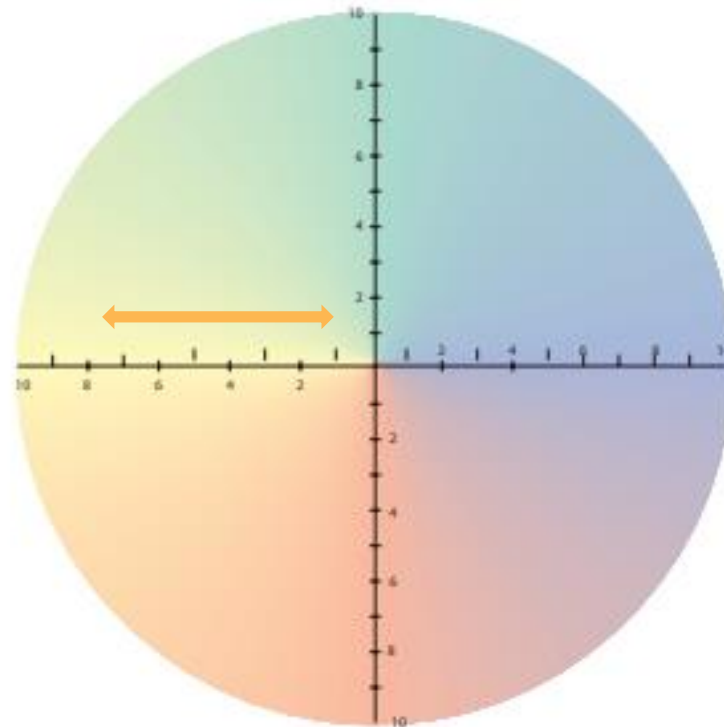
ENERGIA- określana na ile dana osoba jest ekstrawertyczna lub introwertyczna

KORZYŚCI – NISKIE WYNIKI

- Spokój
- Poufność
- Rezerwa
- Powściągliwość

RYZYKA – NISKIE WYNIKI

- Zdystansowanie
- Obojętność
- Chłód
- Nietowarzystwo



KORZYŚCI – WYSOKIE WYNIKI

- Energia
- Entuzjazm
- Towarzystwo
- Koleżeństwo

RYZYKA – WYSOKIE WYNIKI

- Rozpraszenie
- Uciążliwość
- Wtrącanie się
- Ekshibicjonizm

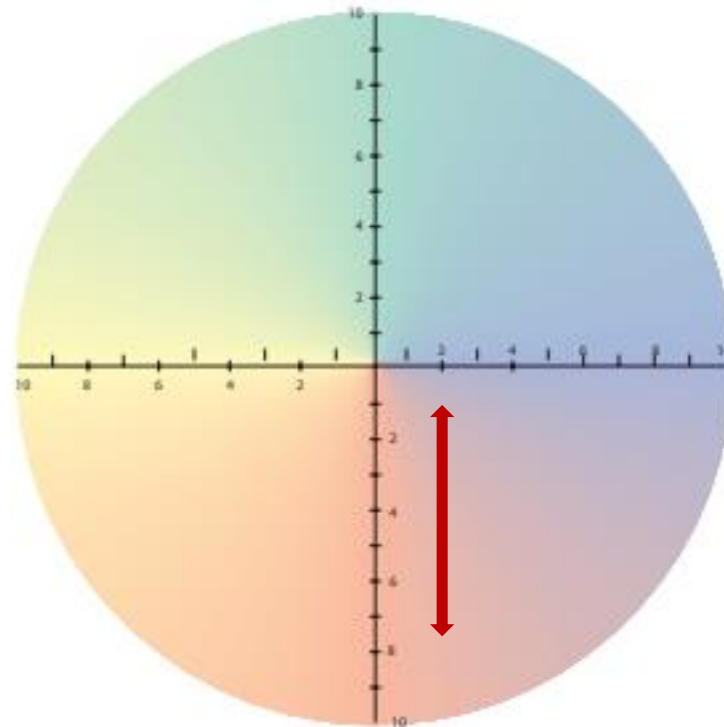
UCZUCIOWOŚĆ – jest miarą tego, jak bardzo dana osoba jest wspierająca, ufająca, opiekuńcza oraz dbająca o rozwój innych

KORZYŚCI – NISKIE WYNIKI

- Pragmatyzm
- Bystrość
- Praktyczność
- przebiegłość

RYZYKA – NISKIE WYNIKI

- Chciwość
- Cynizm
- Brak uprzejmości
- agresja



KORZYŚCI – WYSOKIE WYNIKI

- Opiekuńczość
- Chęć pomagania
- Uprzejmość
- Ufność

RYZYKA – WYSOKIE WYNIKI

- Naiwność
- Niewinność
- Miętkość
- Łatwowierność

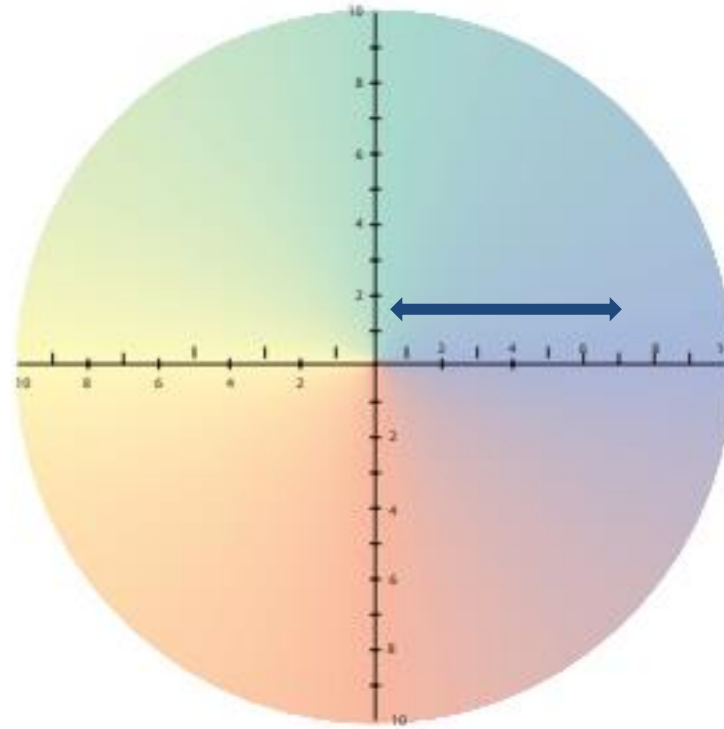
KONTROLA – wiąże się z poczuciem dyscypliny i odpowiedzialności

KORZYŚCI – NISKIE WYNIKI

- Kreatywność
- Swoboda
- Wolność myślenia
- Radykalność

RYZYKA – NISKIE WYNIKI

- Brak odpowiedzialności
- Niska wiarygodność
- Brak koncentracji
- Brak planowania



KORZYŚCI – WYSOKIE WYNIKI

- Planowanie
- Solidność
- Sumienność
- Odpowiedzialność

RYZYKA – WYSOKIE WYNIKI

- Autorytarność
- Zahamowania
- Brak tolerancji
- Nieustępliwość

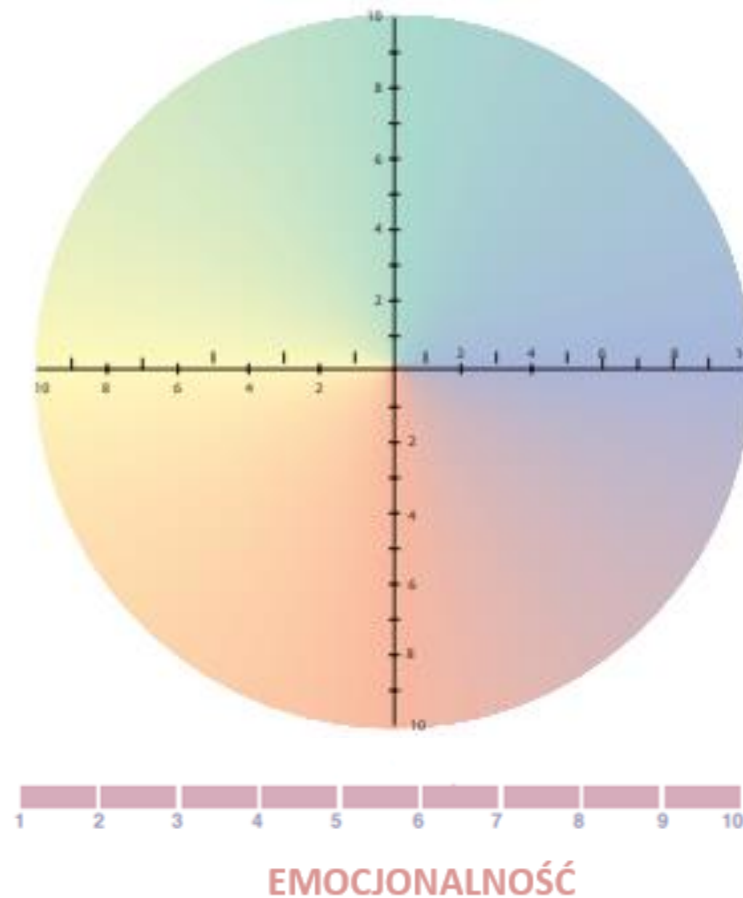
EMOCJONALNOŚĆ – mierzy poziom napięcia i obaw, który dana osoba odczuwa na co dzień

KORZYŚCI – NISKIE WYNIKI

- Konsekwencja
- Stabilność
- Pewność siebie
- optymizm

RYZYKA – NISKIE WYNIKI

- Samozadowolenie
- Beztroska
- Obojętność
- monotonia

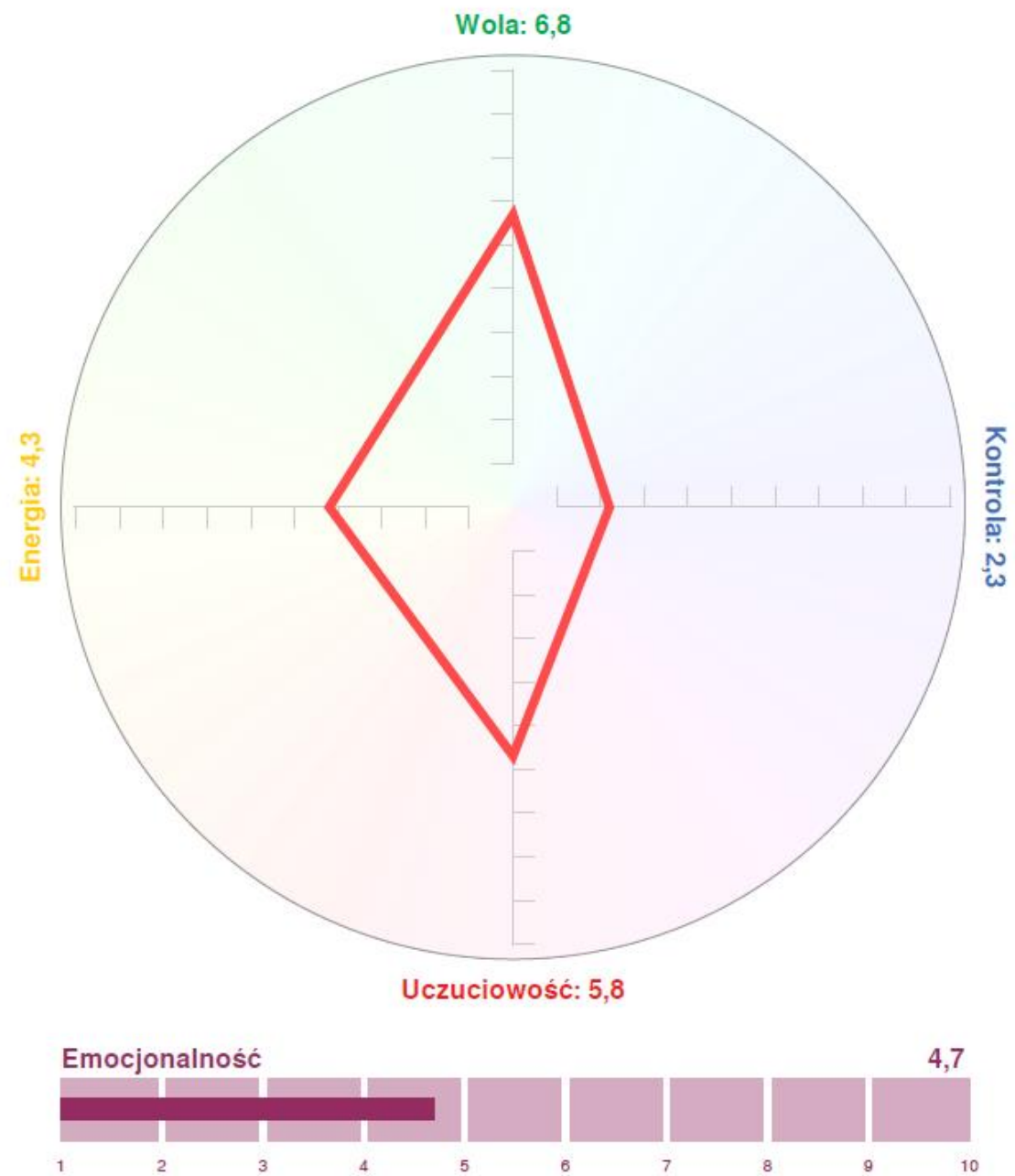


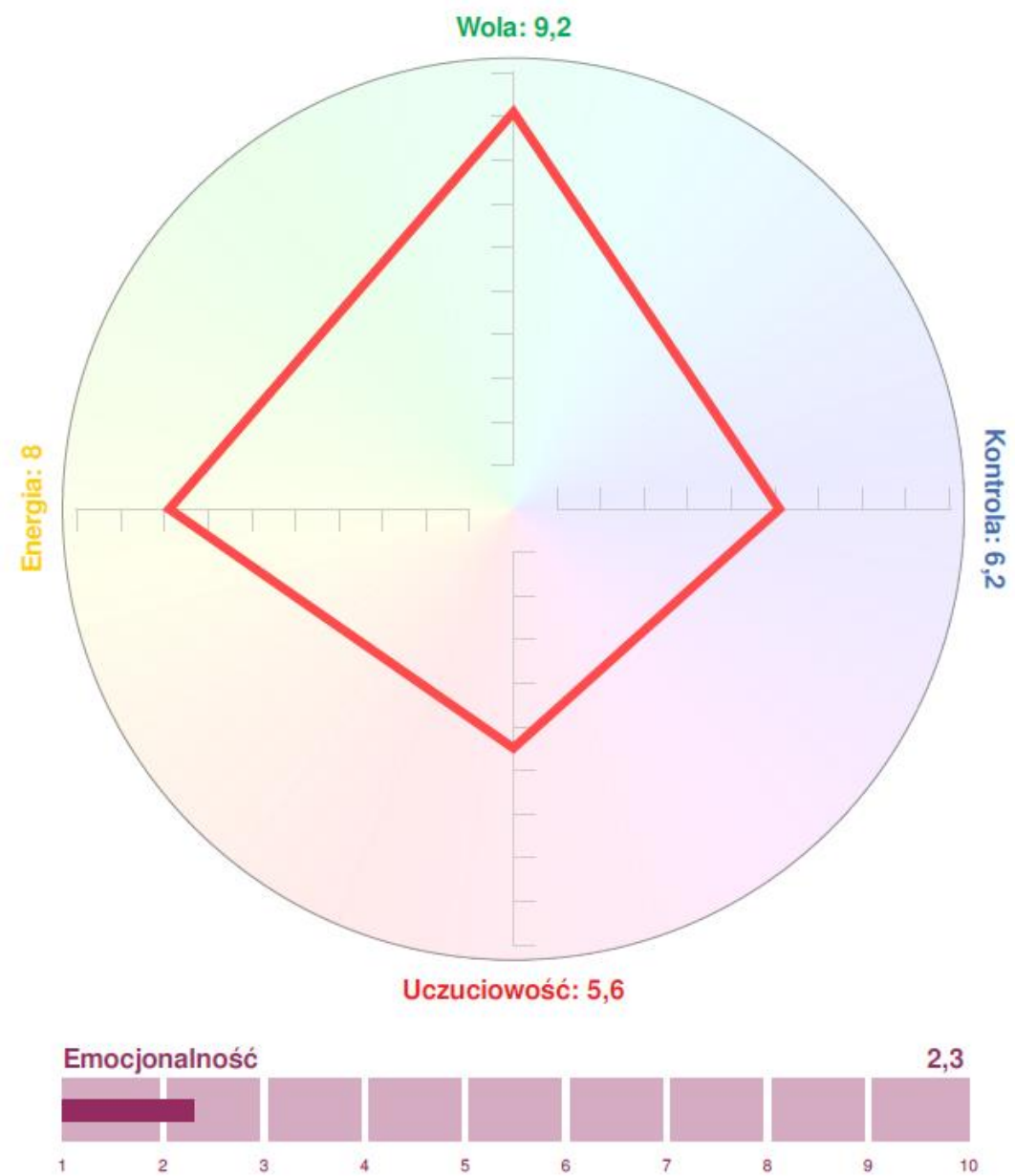
KORZYŚCI – WYSOKIE WYNIKI

- Czujność
- Wibrujące emocje
- Reaktywność
- Pasja

RYZYKA – WYSOKIE WYNIKI

- Zmienność
- Nieprzewidywalność
- Humorzystość
- Pesymizm







□ Architekt

- Posiada silne poczucie celu
- Ma bogatą wyobraźnię i wykazuje kreatywność, ale może wydawać się, że jest zbyt skoncentrowany/a na sobie
- Posiada własne zdanie
- Oczekuje od innych odpowiedzialności za swoje działania
- Własne pomysły są dla niego/ dla niej lepsze niż pomysły innych
- Może robić wrażenie osoby niesympatycznej, niewrażliwej, skrajnie niezależnej



□ Kontroler

- Powściągliwy, dość formalny styl
- Unika ryzyka i może opierać się zmianom
- Lubi jasne wskazówki i harmonogramy
- Szanuje hierarchię i istniejący stan rzeczy
- Innym może wydawać się, że jest zbyt konserwatywną osobą
- Może być postrzegany/a jako osoba zdystansowana i chłodna



□ Coach

- Sympatyczna natura, która może być maskowana powściągliwością
- Działa spokojnie, ale skutecznie
- Przestrzega zasad i ideałów
- Ma silną potrzebę pomagania innym
- Może potrzebować czasu na „oswojenie”
- Będzie okazywać rozczarowanie, jeżeli ideały nie zostaną spełnione



□ Badacz

- Lubi dobrą zabawę i jest osobą towarzyską
- Szybko nawiązuje kontakty z innymi
- Osoba zrelaksowana i opanowana
- Osoba preferująca wolność myślenia, twórcza i inspirowana
- Może okazywać zmienność i brak koncentracji
- Łatwo daje się ponieść nowym pomysłom



□ Promotor

- Bardzo otwarty i bezpośredni styl
- Lubi przemawiać i dzielić się swoimi poglądami
- Osoba zorientowana na realizację celów i autopromocję
- Posiada wyobraźnię - myśli szeroko
- Może zastraszać spokojniejszych i mniej pewnych siebie ludzi
- Może przytłaczać innych i działać zbyt szybko



□ Producent

- Osoba zdefiniowana, z silnym poczuciem celu
- Poszukuje ciągłej poprawy
- Z determinacją popycha realizację projektów
- Jest osobą ambitną i zorientowaną na realizację celów
- Może „wchodzić” innym na odciski
- Autokratyczna i bardzo wymagająca osoba



□ Pomocnik

- Osoba tolerancyjna i zrównoważona
- Zawsze pomaga innym
- Osoba sympatyczna i pomocna
- Poszukuje harmonii i zrozumienia
- Może być manipulowany/a przez bardziej pragmatyczne osoby
- Może mieć naiwne oczekiwania wobec innych



□ Facylitator

- Towarzyska i otwarta natura
- Lubi spotykać się z ludźmi i wymieniać poglądy
- Przedkłada cudze interesy nad swoje własne
- Osoba tolerancyjna i wyrozumiała
- Może być osobą zbyt zrelaksowaną i zbyt przyjaźliwą
- Może robić wrażenie osoby, której brakuje koncentracji na sprawach biznesu



□ Przedsiębiorca

- Pewność siebie
- Osoba otwarta, która wyróżnia się w tłumie
- Zdecydowane poczucie kierunku i metody
- Ma silne poglądy, otwarcie wyraża swoje opinie
- Innym może się wydawać, że jest to „zbyt ekspansywna” osoba
- Może być osobą niewrażliwą lub mało dbającą o innych



□ Adwokat

- Tryskająca energią, otwarta osobowość
- Lubi zawierać przyjaźnie i współdziałać z ludźmi
- Szerokie zainteresowania i ekscytujące pomysły
- Osoba elastyczna, ale nastawiona na realizację celów
- Wykazuje impulsywność
- Może się wtrącać w pracę innych



□ Prezentor

- Prezentuje otwarty i wytworny styl
- Osoba towarzyska - uwielbiana dobrą zabawą
- Łatwo dostosowuje się do różnych środowisk
- Prezentuje prosty, praktyczny punkt widzenia
- Może być postrzegany/a, jako osoba powierzchowna, ignorująca „prawdziwe” problemy
- Składa obietnice, ale może ich nie dotrzymywać



□ Specjalista

- Prezentuje stonowany i pełen rezerwy styl
- Miewa trudności z włączaniem się w grupy społeczne
- Preferuje niezależność i autonomię
- Lubi pracować nad jednym, jasnym zadaniem w danym czasie
- Może być niezauważany/a przez bardziej dominujące osoby
- Może być zbyt skoncentrowany/a na swoich własnych sprawach



□ Deweloper

- Ciepły i życzliwy styl bycia
- Szczere zainteresowanie innymi i chęć niesienia im pomocy
- Ma silne poczucie moralności i odpowiedzialności
- Będzie bronić innych i wstawiać się za ludźmi
- Może zaniedbywać swoje własne interesy
- Ryzykuje biorąc na siebie zbyt dużo



□ Idealista

- Osoba głęboko myśląca
- Interesuje się problemami filozoficznymi
- Indywidualistyczny – niezwykły styl
- Chodzi własnymi ścieżkami
- Może być trudny/a we współpracy
- Jest osobą idealistyczną i niepraktyczną



□ Kameleon

- Prezentuje spokojny, ale przyjazny styl
- Łatwo adaptuje się do każdej sytuacji
- Nie narzuca się innym
- Toleruje najróżniejsze style
- Może mieć problemy z wyrażaniem swoich prawdziwych opinii
- Może być postrzegany/a jako osoba niekonsekwentna



□ Tradycjonalista

- Ostrożna, skryta osobowość
- Potrzebuje czasu, żeby dać się poznać
- Ma surowy kodeks postępowania etycznego i moralnego
- Jest osobą nieprzejednaną w sprawach zasadniczych
- Może być osobą nie tolerancyjną i lekceważącą
- Wybiera metody tradycyjne i opiera się eksperymentom



□ Generalista

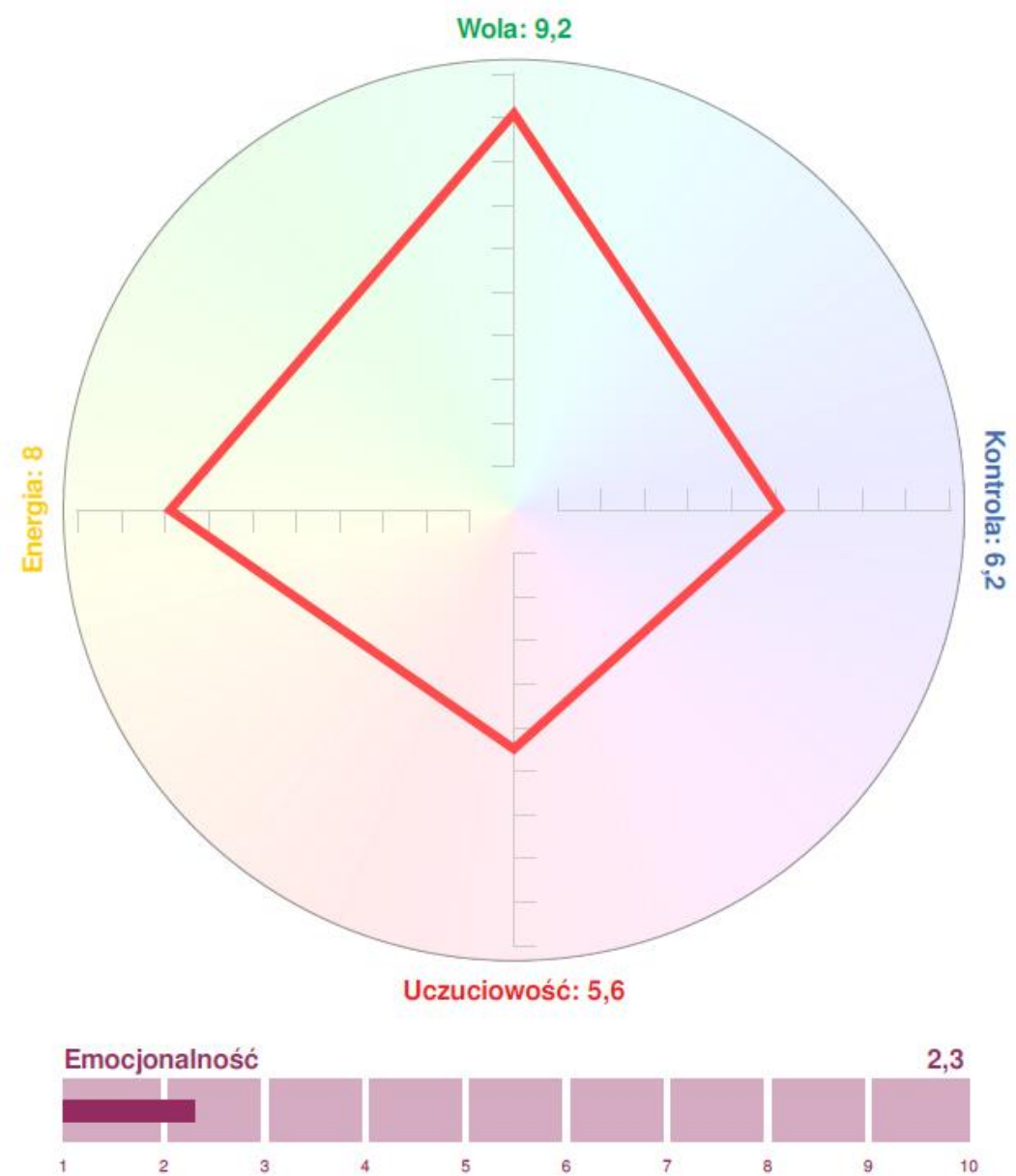
- Osoba tryskająca energią, towarzyska i uwielbiana dobrą zabawą
- Potrafi współdziałać właściwie z każdym
- Osoba wymagająca, ale elastyczna
- Łatwo przystosowuje się do ludzi i do okoliczności
- Może być wszystkim dla wszystkich
- Wtrąca się do pracy innych

Zwykle ludzie przychodzą do firmy,
ale odchodzą od człowieka

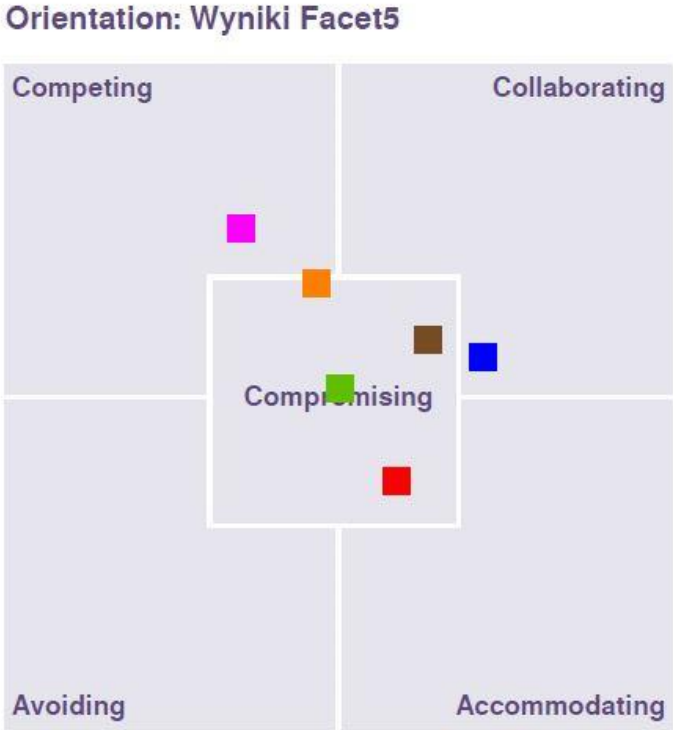
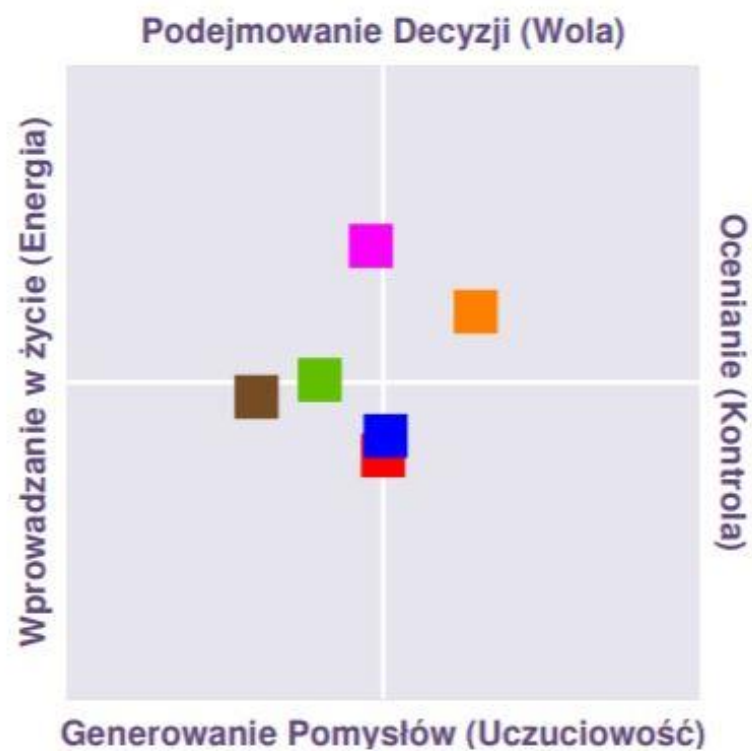




Jak zrozumienie siebie i innych
może pomóc w lepszym budowaniu
zespołu



Diagnoza potrzeb i planowanie działań rozwojowych – Facet 5

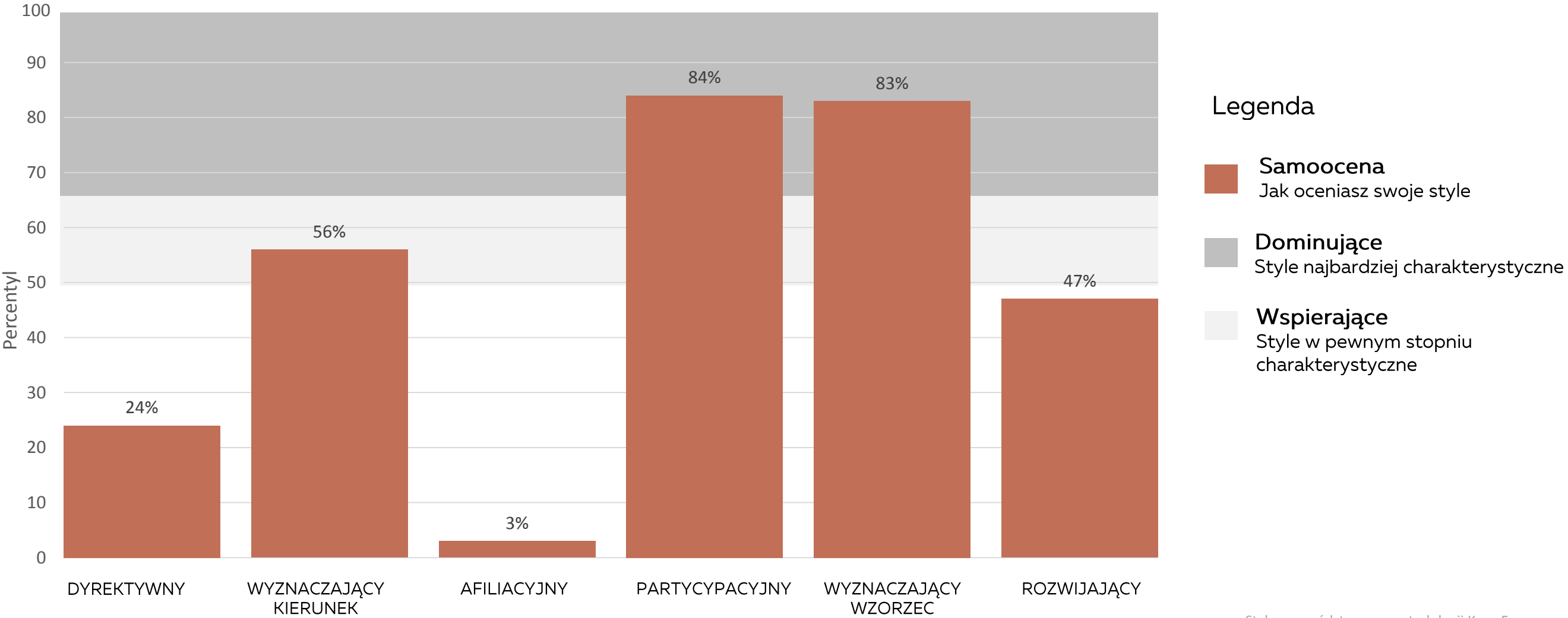


Jeżeli już wiem jaki jestem,
to co dalej?

Perspektywa wewnętrzna



Style przywództwa | Samoocena

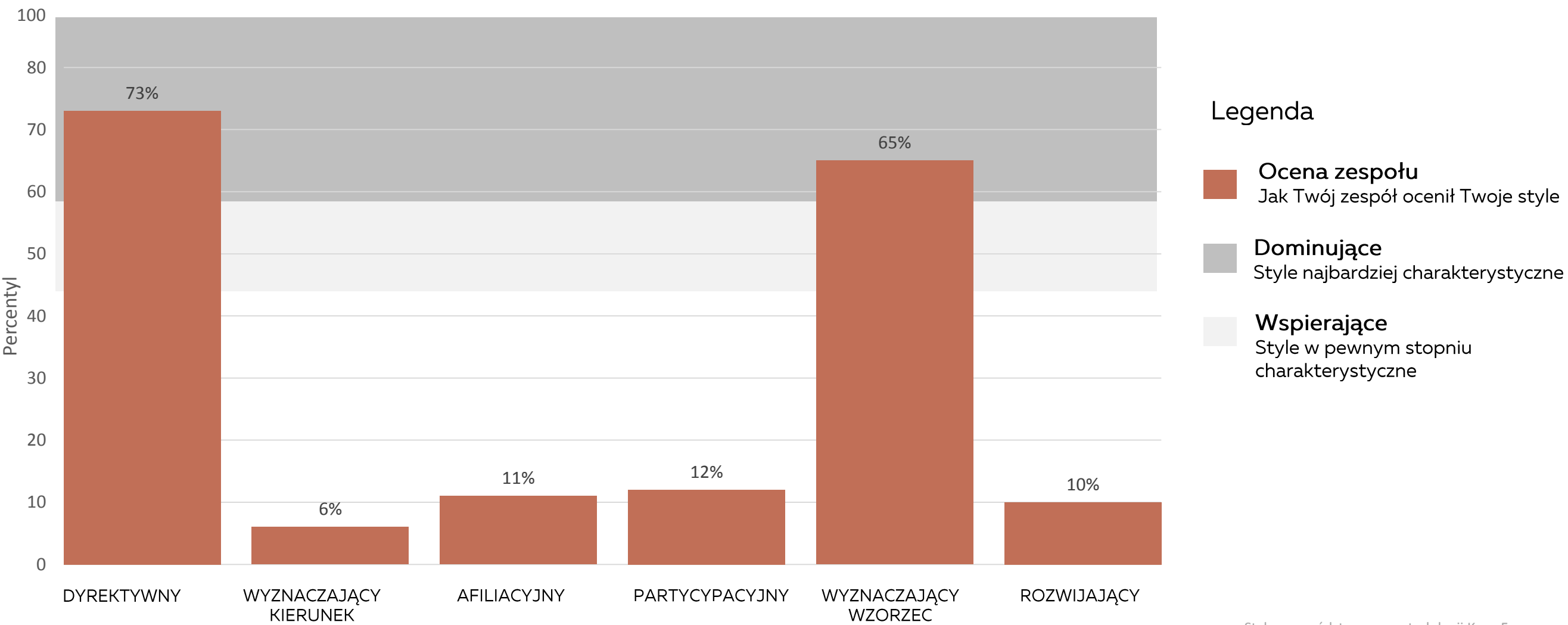


Style przywództwa wg metodologii Korn Ferry

www.menti.com

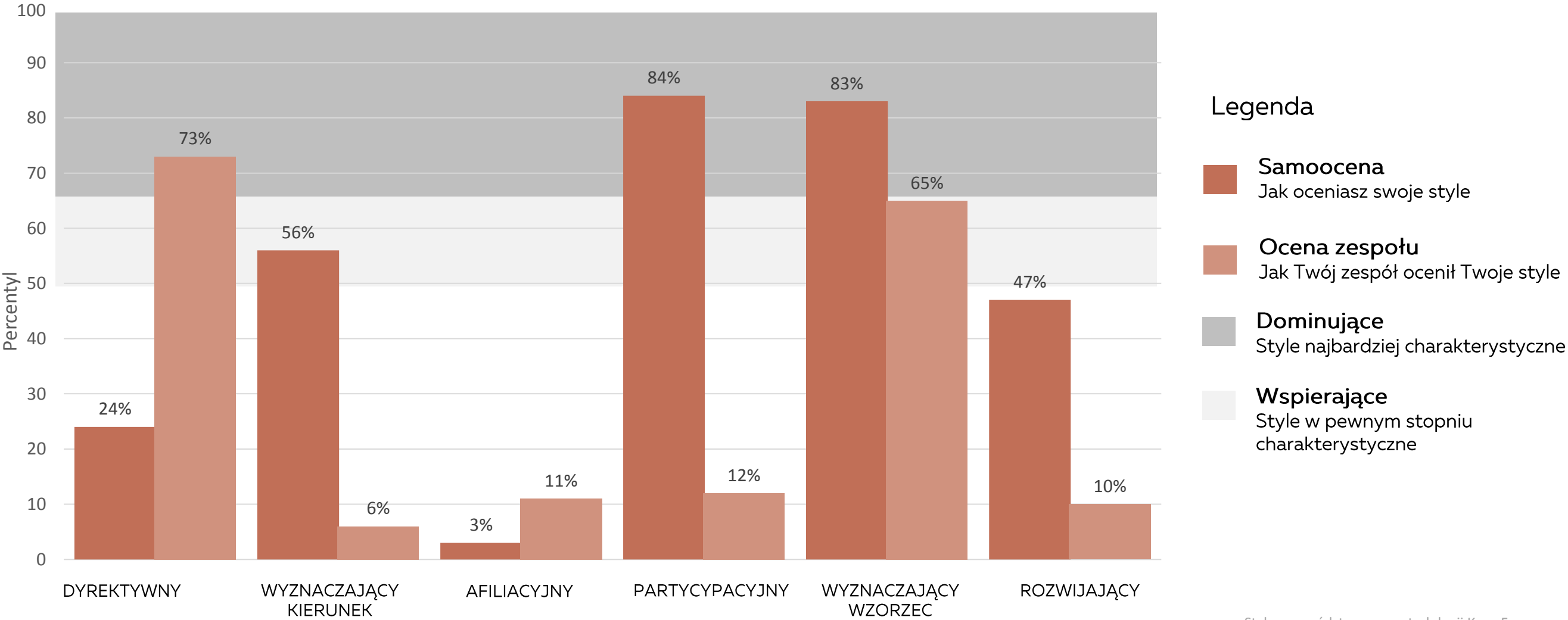
Kod: 13 29 83 1

Style przywództwa | Ocena zespołu



Style przywództwa wg metodologii Korn Ferry

Style przywództwa | Ocena zespołu

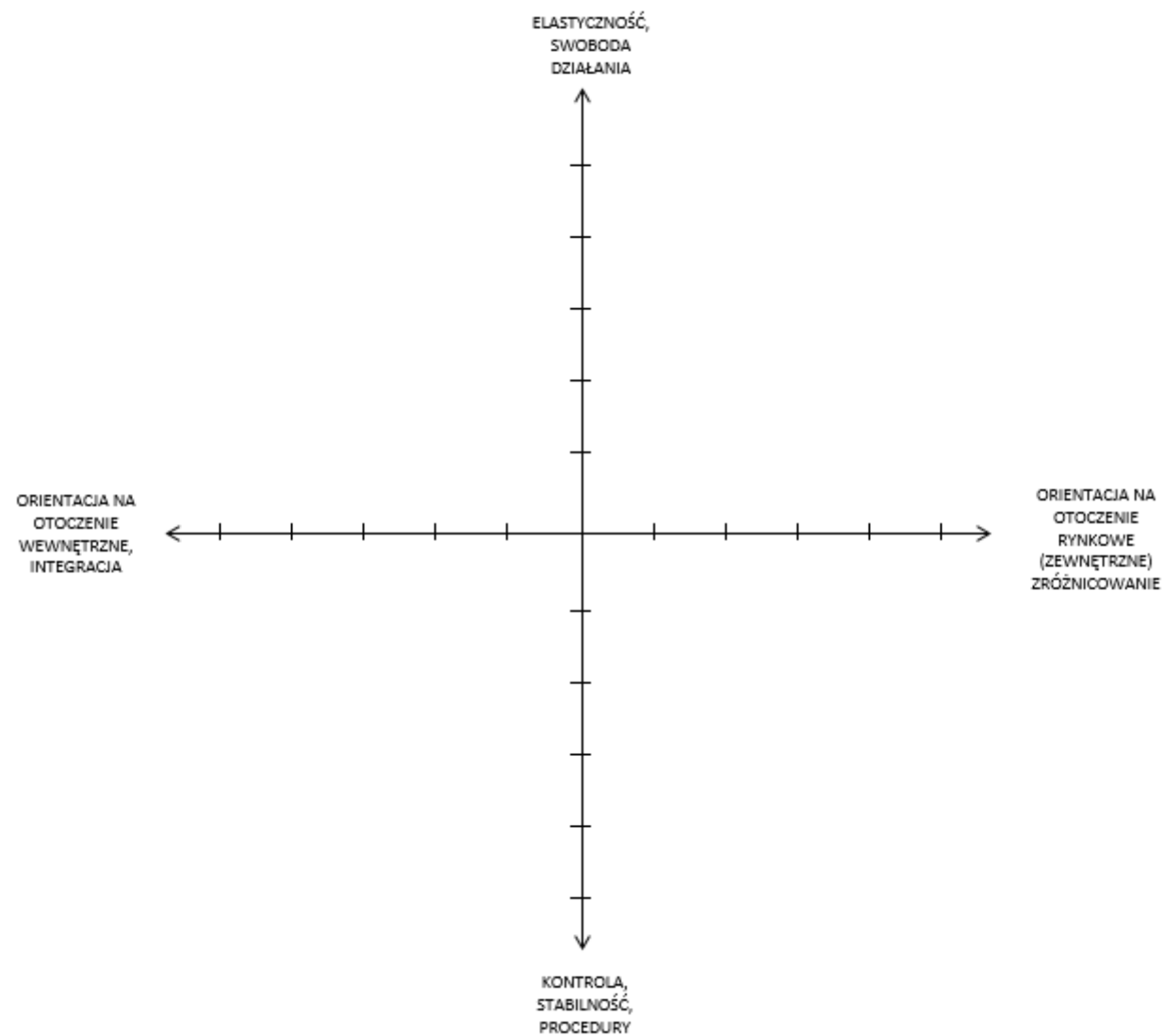


Style przywództwa wg metodologii Korn Ferry

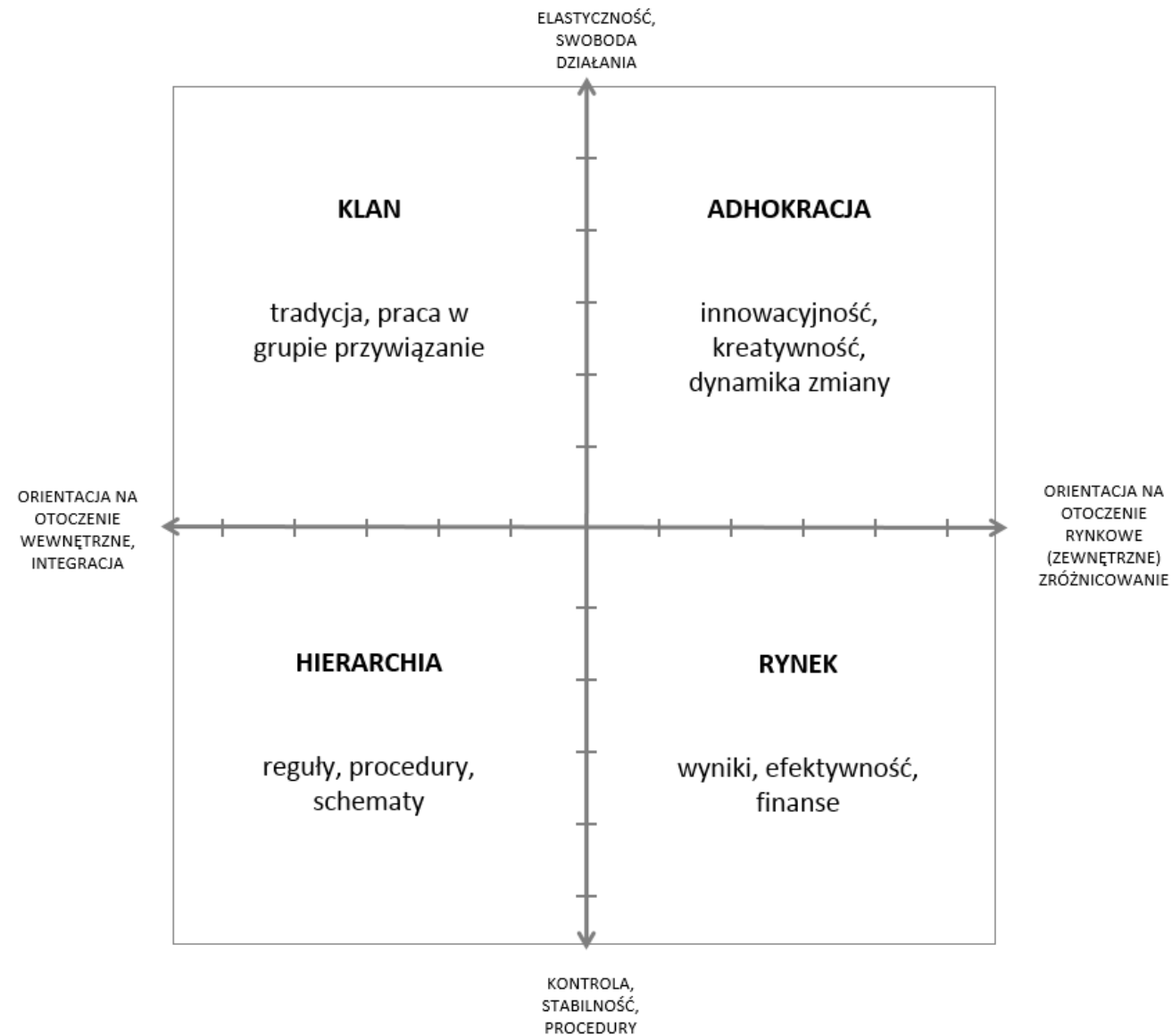
Perspektywa wewnętrzna



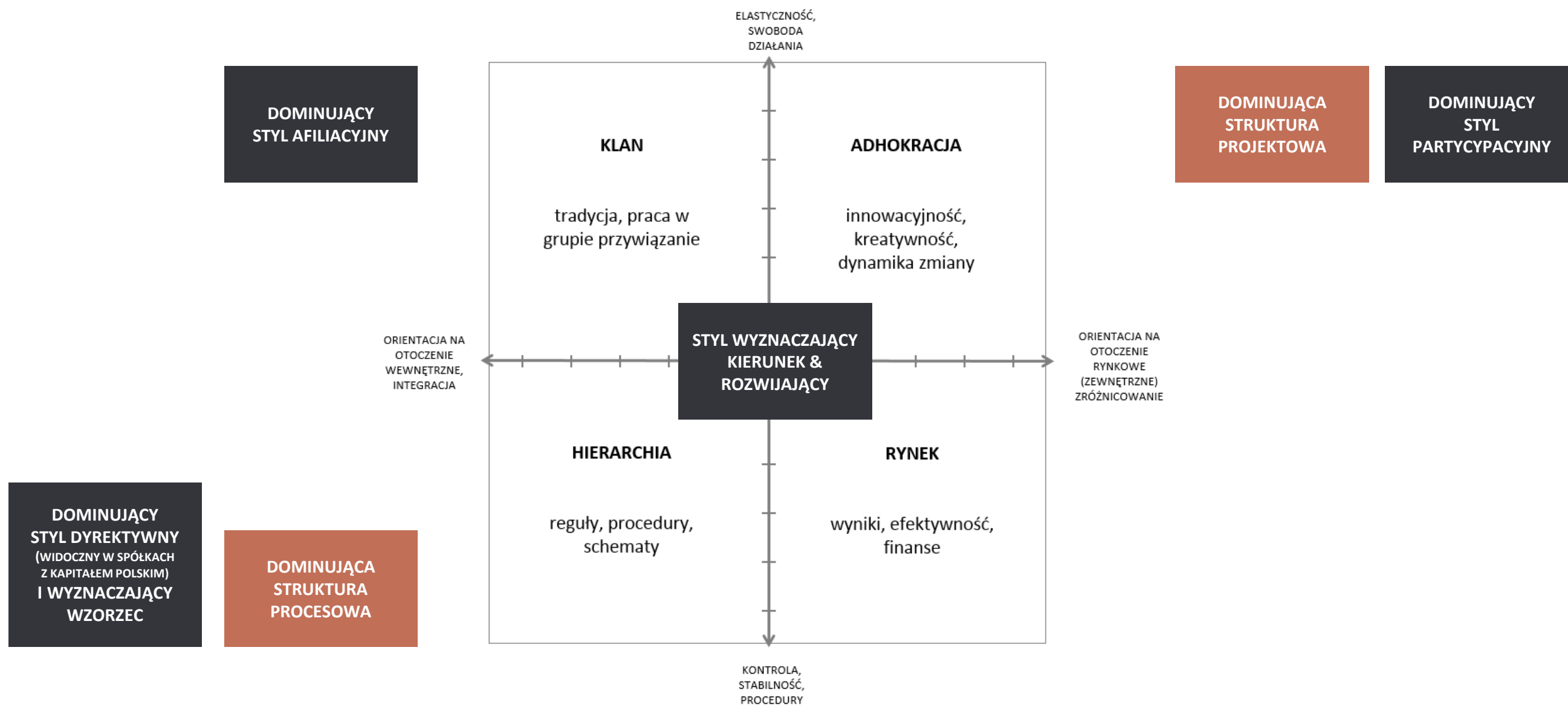
Kultura organizacyjna | Perspektywa wewnętrzna i zewnętrzna



Kultura organizacyjna | Perspektywa wewnętrzna i zewnętrzna



Kultura organizacyjna | Perspektywa wewnętrzna i zewnętrzna



www.menti.com

Kod: 64 24 68 3

Perspektywa wewnętrzna



Wskaźnik zaangażowania w Polsce

MÓWI

Mając ku temu okazję, mówię innym o zaletach pracy w tej firmie.

Bez wahania poleciłabym/łbym naszą firmę koleżance/koledze szukającej/mu pracy.

POZOSTAJE

Musiłyby zaistnieć poważne powody, żebym zrezygnowała/ał z pracy w tej firmie.

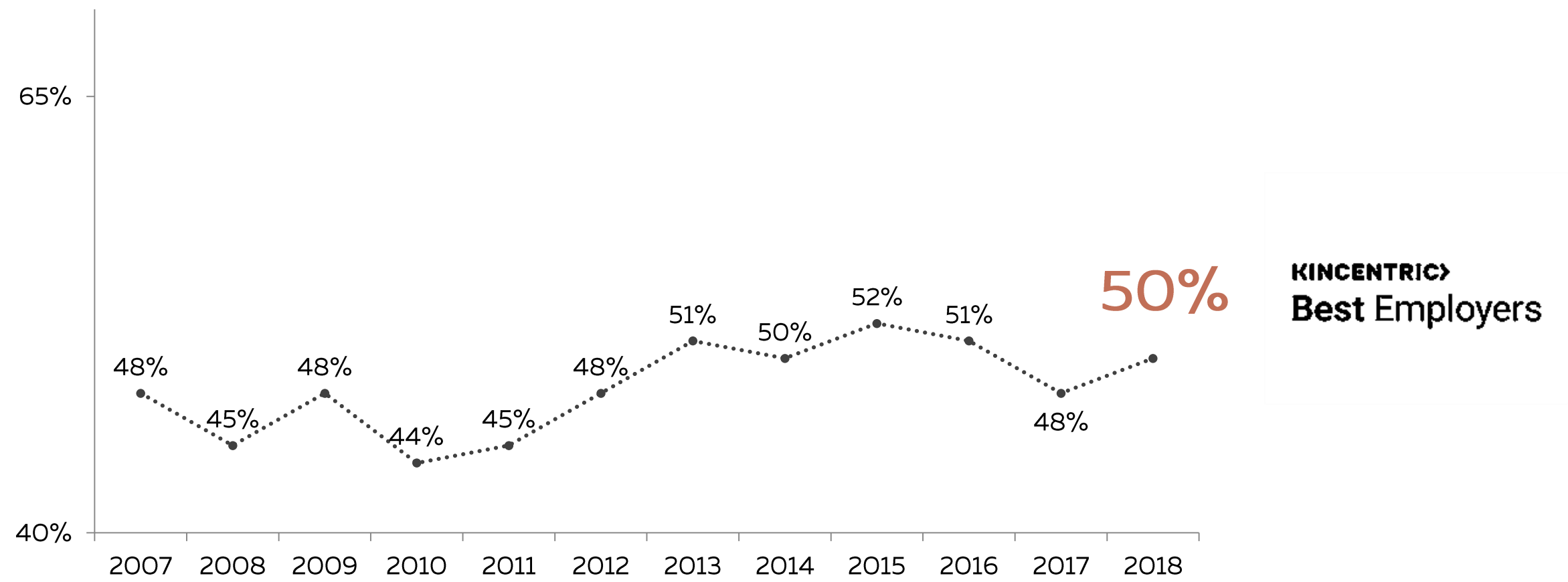
Rzadko myślę o odejściu z tej firmy do innej organizacji.

DZIAŁA

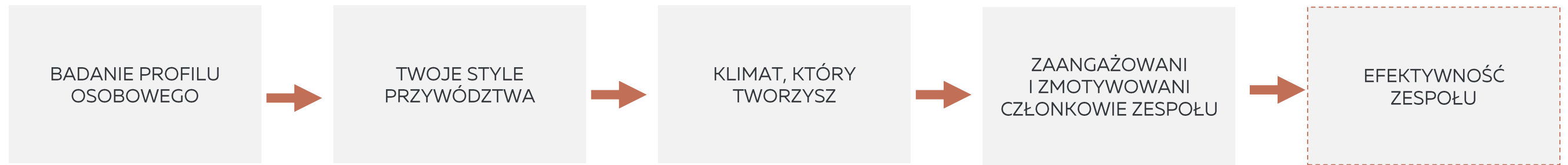
Firma zachęca mnie do codziennego wykonywania mojej pracy najlepiej, jak potrafię.

Firma motywuje mnie do dawania z siebie więcej, niż określa to zakres moich obowiązków.

Wskaźnik zaangażowania w Polsce



Perspektywa wewnętrzna



Jaki zespół chcesz budować?

Jaką kulturę chcesz Tworzyć w Twojej firmie?

Jakie kroki podejmiesz?

Q&A

www.menti.com

Kod: 23 17 72 3

Dziękuję!