



WSKAŹNIKI POSTAWY KANDYDATA

Lider z poziomem DUMY

OBSZAR	PRZYKŁADOWE WYPOWIEDZI / ZACHOWANIA
Mówienie o sukcesach i osiągnięciach	• „To była moja zasługa.” • „Bez mojego działania ten projekt by się nie udał.” • Kandydat podkreśla wyłącznie swój wkład, nie wspomina o innych. Wskazówka: Sprawdź, czy kandydat przypisuje sukcesy sobie czy zespołowi. Duma często pomija wkład innych osób.
Reakcja na porażki	• „To nie była moja wina.” • „Gdyby nie dział X, wszystko by się udało.” • Zrzucanie winy na zewnętrzne czynniki, brak refleksji. Wskazówka: Zwróć uwagę, czy kandydat szuka winnych na zewnątrz. Lider działający z poziomu dumy często unika odpowiedzialności.
Sposób mówienia o zespole	• „Ludzie po prostu nie ogarniają.” • „Zawsze muszę wszystko poprawiać.” • Używa tonu wyższości wobec współpracowników. Wskazówka: Obserwuj, czy w wypowiedziach pojawia się wyższość wobec zespołu lub lekceważenie współpracowników.





WSKAŹNIKI POSTAWY KANDYDATA

Lider z poziomem DUMY

OBSZAR	PRZYKŁADOWE WYPOWIEDZI / ZACHOWANIA
Otwartość na feedback	„Nie potrzebuję opinii – wiem, co robię.” „Konstruktywna krytyka mnie tylko demotywuje.” - Reaguje defensywnie lub ignoruje informację zwrotną. Wskazówka: Duma często objawia się niechęcią do przyjmowania uwag. Zapytaj o sytuacje, w których ktoś zakwestionował działania kandydata.
Wrażliwość na autorytet i tytuły	„Potrzebuję prestiżu, to mnie motywuje.” „Na tym stanowisku oczekuję innego traktowania.” - Eksponuje wagę tytułów i oczekuje specjalnego traktowania. Wskazówka: Sprawdź, czy kandydat buduje swoją wartość na zewnętrznych atrybutach (stanowisko, tytuł), czy na realnym wpływie i wartości dla firmy.
Motywacja do zmiany pracy	„Chcę być doceniany tak, jak zasługuję.” „Szukam miejsca, gdzie zrozumieją moją wartość.” - Skupia się na statusie i uznaniu, nie wspomina o chęci rozwoju. Wskazówka: Oceń, czy motywacją jest potrzeba uznania i statusu, czy chęć rozwoju i współtworzenia wartości.





WSKAŹNIKI POSTAWY KANDYDATA

Lider z poziomem DUMY

OBSZAR	PRZYKŁADOWE WYPOWIEDZI / ZACHOWANIA
Styl prezentacji siebie	Nadmierna pewność siebie, autopromocja, dominacja w rozmowie Wskazówka: Duma lubi błyszczeć. Obserwuj, czy za pewnością siebie idzie realna refleksja i świadomość ograniczeń.
Podejście do nauki i rozwoju	„Nie wiem, czy szkolenia coś mi jeszcze dają.” „W tym obszarze nie potrzebuję już rozwoju.” - Odrzuca potrzebę dalszego rozwoju. Wskazówka: Kandydat z poziomu dumy często nie widzi potrzeby rozwoju. Zapytaj o ostatnie doświadczenia uczące pokory.
Podejmowanie decyzji	„Zawsze wiem, co robić.” „Nie potrzebuję konsultacji – ufam tylko sobie.” - Nie wspomina o konsultacjach, brak dowodów na pracę zespołową. Wskazówka: Liderzy z poziomu dumy niechętnie dzielą odpowiedzialność. Zapytaj, jak podejmują decyzje w niepewności i z kim konsultują kluczowe wybory.





WSKAŹNIKI POSTAWY KANDYDATA

Lider z poziomem DUMY

OBSZAR	PRZYKŁADOWE WYPOWIEDZI / ZACHOWANIA
Umiejętność przyznania się do błędu	„Nie było to idealne, ale ogólnie wszystko działało.” - Unikanie konkretnego przyznania się - Minimalizowanie problemu, unikanie odpowiedzialności. Wskazówka: Poproś o przykład, kiedy kandydat zawiódł i otwarcie przyznał się do tego przed zespołem – i co z tym zrobił.
Reakcja na sukcesy innych	„Tak naprawdę to ja ich do tego doprowadziłem.” „Mieli szczęście – ja robię rzeczy inaczej.” - Marginalizuje osiągnięcia innych, skupiając się na sobie. Wskazówka: Duma może utrudniać docenianie innych. Zwróć uwagę, czy kandydat potrafi szczerze ucieszyć się z sukcesów zespołu lub współpracowników.
Gotowość do współpracy	„Wolę sam to zrobić – przynajmniej będzie dobrze.” „Zespół często mnie spowalnia.” - Opisuje pracę zespołową jako przeszkodę lub stratę czasu. Wskazówka: Osoba działająca z poziomu Dumy może unikać pracy zespołowej z obawy przed utratą kontroli. Zapytaj o sposób delegowania i współdziałania.

