

8 STYLÓW

POZNAWCZYCH

W ZESPOLE



SOCIOMIND

Na początek

To, jak Twoi pracownicy rozumieją zadania, podejmują decyzje i reagują na presję, wynika z ich stylów poznawczych, czyli wewnętrznych filtrów, przez które interpretują rzeczywistość i działają w pracy.

W SocioMind wyróżniamy osiem stylów poznawczych. Każdy człowiek posługuje się jednym z nich w sposób naturalny, jak językiem ojczystym, a drugim jako wsparciem. Wykorzystuje również pozostałe style, ale wymaga to więcej energii i wysiłku. I właśnie tu zaczynają się problemy zespołowe.

Te różnice mogą nie być łatwo dostrzegalne, jednak to one decydują o tym, dlaczego jeden pracownik kwitnie, a drugi w nim gaśnie. Dlaczego jedni domykają tematy, a inni generują pomysły. Dlaczego rozsądne decyzje jednej osoby frustrują drugą.

Ta publikacja pomoże Ci zrozumieć siebie i swoich ludzi. Poznasz również kilka prawdziwych historii z biur i dowiesz się, dlaczego w przypadku problemów w zespole warto przestać zarządzać objawami, a zacząć zarządzać przyczynami.

66 Nie różnimy się tym, co widzimy, lecz jak to widzimy. Styl poznawczy to język, w którym nasz umysł opisuje świat. Który jest Twoim ojczystym, a który obcym? Czytaj dalej!

8 stylów poznawczych

Kliknij na wybrany styl lub czytaj dalej.

WIZJA



WGLĄD



CHARYZMA



EMPATIA



PRAGMATYZM



LOGIKA



WOLA



WYCZUCIE



8 stylów poznawczych w zespole

Styl: WIZJA



Widzę możliwości i idee

Wizja pozwala dostrzegać w świecie nieskończoną liczbę możliwości, łączyć pozornie niepowiązane elementy i tworzyć pomysły, które wyprzedzają rzeczywistość.

W zespole:

- ✓ Tworzenie pomysłów podczas burz mózgów
- ✓ Dostrzeganie szerszego obrazu sytuacji
- ✓ Łączenie ze sobą faktów z różnych dziedzin

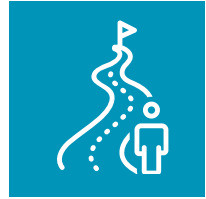


Czy kierujesz się tym stylem?

- 1 Czy widzisz więcej niż jedną możliwą ścieżkę w niemal każdej sytuacji?
- 2 Czy potrafisz łączyć pomysły i fakty, które wydają się ze sobą niepowiązane?
- 3 Czy w codziennych sytuacjach dostrzegasz możliwości, których inni nie zauważają?

8 stylów poznawczych w zespole

Styl: WGLĄD



Widzę przyczyny i skutki

Wgląd pozwala dostrzegać ukryte wzorce, przewidywać konsekwencje działań i wyciągać wnioski z subtelnych sygnałów, które umykają większości ludzi.

W zespole:

- ✓ Przewidywanie przyczyn i skutków decyzji oraz problemów, zanim się pojawią
- ✓ Dostrzeganie sygnałów rynkowych, trendów, szans i ryzyk



Czy kierujesz się tym stylem?

- 1 Czy potrafisz zauważać powtarzające się schematy?
- 2 Czy zauważasz długofalowe skutki swoich decyzji w życiu?
- 3 Czy umiesz identyfikować szanse i zagrożenia, zanim staną się oczywiste?

8 stylów poznawczych w zespole

Styl: CHARYZMA



Tworzę atmosferę

Charyzma pozwala wyczuwać emocje w otoczeniu i świadomie wpływać na atmosferę, motywując, inspirując lub rozluźniając napięcie w relacjach z ludźmi.

W zespole:

- ✓ Łączenie ludzi w spójny zespół
- ✓ Łagodzenie konfliktów oraz dodawanie energii
- ✓ Wystąpienia publiczne oraz motywowanie grupy



Czy kierujesz się tym stylem?

- 1** Czy łatwo wyczuwasz nastroje grupy i odpowiednio na nie reagujesz?
- 2** Czy podczas spotkań towarzyskich często pełnisz rolę osoby integrującej grupę?
- 3** Czy potrafisz pobudzać entuzjazm lub motywować innych w trudnych sytuacjach?

8 stylów poznawczych w zespole

Styl: EMPATIA



Dostrzegam talenty i relacje

Empatia pozwala wyczuwać subtelne emocje i potrzeby innych, interpretować relacje międzyludzkie i budować inspirujące, harmonijne więzi z ludźmi.

W zespole:

- ✓ Przewidywanie potrzeb współpracowników lub klientów
- ✓ Dostrzeganie talentów oraz inspirowanie do ich rozwijania



Czy kierujesz się tym stylem?

- 1** Czy potrafisz przewidzieć reakcje innych w trudnych sytuacjach?
- 2** Czy Twoja obecność sprawia, że inni czują się zrozumiani i wspierani?
- 3** Czy potrafisz dostosować sposób komunikacji do potrzeb rozmówcy?

8 stylów poznawczych w zespole

Jak urodzona szefowa została pominięta

Czasem firma nie dostrzega potencjału, który już ma na pokładzie.

Kinga przyszła do firmy jako specjalistka ds. sprzedaży. Formalnie żadna kandydatka na szefową – nie miała wpisanego w CV doświadczenia w zarządzaniu, nie zgłaszała ambicji liderских, nie pchała się do władzy. A jednak uważne oko mogło szybko zauważyć, że pełni w zespole rolę, której nikt jej nie nadał.

Jej główny styl poznawczy, **CHARYZMA**, sprawiał, że naturalnie spajała ludzi. Zespół słuchał jej nie dlatego, że musiał, tylko dlatego, że chciał. Pomocnicze **WYCZUCIE** pozwalało jej wyłapywać codzienne napięcia i drobne frustracje.

Zespół bardzo tego potrzebował. Pracował wtedy pod kierownictwem menedżerki chłodnej, zdystansowanej, mocno zadaniowej i wymagającej, ale kompletnie nieobecnej relacyjnie. Morale teamu było bardzo niskie.

Kinga zaczęła robić rzeczy, które nie były w jej zakresie obowiązków. Organizowała wspólne lunchy, spontaniczne kawy w firmowej kuchni. To tam zapadały najważniejsze ustalenia, padały niewygodne pytania, wybrzmiewały realne problemy zespołu.

8 stylów poznawczych w zespole

To ona nazywała obszary do poprawy, a gdy trzeba było, zgłaszała problemu swojego teamu dla zarządu.

Wszystko działo się naturalnie. Gdy ktoś pewnego dnia zasugerował jej rolę szefowej, zbyła to śmiechem. „Nie mam wystarczającego doświadczenia” – powiedziała.

Kiedy dotychczasowa menedżerka odeszła, firma automatycznie uruchomiła rekrutację zewnętrzną. Proces trwał długo. Przewijali się kolejni kandydaci, a zespół coraz bardziej zmęczony niepewnością. Tymczasem Kinga dostała ofertę z innej firmy. Tam ktoś zobaczył w niej to, czego jej organizacja nie zauważała.

Firma straciła osobę, która znała zespół od środka, miała jego zaufanie i pełniła faktyczną rolę liderki jeszcze przed nadaniem tytułu. Jej potencjał oceniano wyłącznie przez pryzmat stanowiska, które zajmowała.

WNIOSEK

Wielu wartościowych ludzi odchodzi z firm, zanim ktokolwiek nazwie ich talent po imieniu. Czasem są naturalnymi liderami, a czasem ich talent objawia się w innej dziedzinie i nie mieści się w opisie stanowiska. Często jednak pozostaje uśpiony. Jeśli go nie nazwiesz i nie wykorzystasz, możesz nawet nie zauważyć, jaki skarb tracisz.

Styl: PRAGMATYZM



Organizuję i planuję

Pragmatyzm widzi świat przez pryzmat działania, użyteczności i realnych rezultatów. To naturalny radar na fakty, dane, zasoby i możliwości dostępne tu i teraz.

W zespole:

- ✓ Organizowanie i zarządzanie projektami
- ✓ Planowanie pracy zespołu
- ✓ Realistyczne spojrzenie na posiadane zasoby

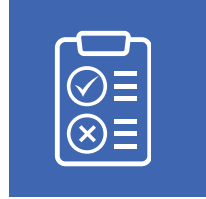


Czy kierujesz się tym stylem?

- 1** Czy oceniasz pomysły głównie przez pryzmat tego, czy da się je wdrożyć?
- 2** Czy liczby, dane i fakty są dla Ciebie kluczowe w obliczu decyzji?
- 3** Czy irytują Cię długie dyskusje bez praktycznego rezultatu?

8 stylów poznawczych w zespole

Styl: LOGIKA



Tworzę zasady

Logika porządkuje rzeczywistość od środka. To naturalna skłonność do analizowania zależności, tworzenia modeli myślowych i wyłapywania niespójności.

W zespole:

- ✓ Tworzenie zasad, przepisów i procedur
- ✓ Znajdowanie nieścisłości w systemach
- ✓ Analizowanie danych



Czy kierujesz się tym stylem?

- 1** Czy masz potrzebę zrozumienia zasad, zanim zaakceptujesz czyjeś rozwiązanie?
- 2** Czy lubisz budować modele, schematy lub systemy tłumaczące rzeczywistość?
- 3** Czy irytują Cię argumenty oparte wyłącznie na emocjach lub autorytecie?

8 stylów poznawczych w zespole

Jak firma straciła świątecznego pracownika

**Czasem pracownik odchodzi z firmy przez to, czego
szczerze nie znosi.**

Pan Ryszard, zwany przez uwielbiający go zespół Rysiem, został zatrudniony jako specjalista ds. rozwoju projektów. Nie bez powodu. Od pierwszych tygodni wniósł do firmy nową jakość. Widział możliwości, łączył kropki, wyciągał wnioski z rozmów przy kawie oraz miał naturalny radar na to, kto z zespołu do czego się nadaje. A przez swój styl bycia wprowadzał również do codziennej pracy biura wiele radości.

Styl poznawczy **WIZJA** sprawiał, że wymyślał sensowne usprawnienia procesów, a **EMPATIA** pozwalała mu dobrać ludzi tak, żeby te pomysły naprawdę ruszyły z miejsca. Projekty nabrały tempa, atmosfera się poprawiła, menedżer miał poczucie, że coś drgnęło.

roblem polegał na tym, że Rysio nie był dobry we wszystkim. Zadania wymagające żelaznej **WOLI**, domykania szczegółów i żmudnej kontroli szły mu wyraźnie gorzej. Jeszcze gorzej radził sobie tam, gdzie potrzebna była czysta **LOGIKA**: porządkowanie danych, korekty w bazach, eliminowanie duplikatów, wklepywanie tabel. Dla firmy to były drobiazgi. Dla Rysia z kolei – systematyczne drenowanie energii.

8 stylów poznawczych w zespole

Kulminacją była decyzja, by przydzielić Rysiowi zadanie polegające na czyszczeniu bazy danych klientów. Praca monotonna, bez kontaktu z ludźmi, bez namacalnego wpływu na wynik. Tydzień. Potem drugi.

Rysio przestał rzucać pomysłami. Po miesiącu złożył wypowiedzenie. Oficjalny powód był tak, że chce się sprawdzić w innej branży. Prawdziwy powód: codzienne robienie rzeczy, które były wprost sprzeczne z jego naturalnym sposobem działania.

Firma straciła pracownika, który widział potencjał rozwojowy, spajał ludzi wokół pomysłów oraz wnosił energię i kierunek. Tylko dlatego, że kazano mu przez dłuższy czas funkcjonować w sposób sprzeczny z jego naturą.

WNIOSEK

Czasem pracownik odchodzi z zespołu przez jedno uporczywe zadanie, które jest całkowicie niezgodne z jego predyspozycjami. Czyli przez długotrwałe niedopasowanie między tym, jak myśli, a tym, co musi robić. Widać to jak na dłoni, gdy patrzy się na pracę przez pryzmat stylów poznawczych.

Styl: WOLA



Czuję moment i działam

Wola odpowiada za energię, nacisk i zdolność wchodzenia w rzeczywistość. Dobrze czuje dynamikę świata: kto ma przewagę, gdzie przycisnąć, a gdzie postawić granicę.

W zespole:

- ✓ Załatwianie spraw i dowożenie tematów
- ✓ Zauważanie wykorzystywanie okazji w otoczeniu
- ✓ Decyzje, negocjacje, działanie pod presją



Czy kierujesz się tym stylem?

- 1 Czy łatwo podejmujesz decyzje w stresujących sytuacjach?
- 2 Czy masz tendencję do przejmowania inicjatywy w grupie?
- 3 Czy raczej działasz szybko, niż długo się zastanawiasz?

8 stylów poznawczych w zespole

Styl: WYCZUCIE



Tworzę wygodny świat

Wyczucie skupia się na jakości doświadczenia. Oznacza wysoką wrażliwość na komfort, zdrowie, samopoczucie oraz wewnętrzną równowagę.

W zespole:

- ✓ Codzienne troszczenie się o potrzeby klienta
- ✓ Dostrzeganie potrzeb współpracowników
- ✓ Dbłość o estetykę i wygodę miejsca pracy



Czy kierujesz się tym stylem?

- 1 Czy zwracasz uwagę na detale otoczenia i atmosferę?
- 2 Czy dbasz o równowagę między wysiłkiem a odpoczynkiem?
- 3 Czy jakość doświadczenia jest dla Ciebie ważniejsza niż tempo?

8 stylów poznawczych w zespole

Style w połączeniu

Każdy człowiek posługuje się głównym stylem poznawczym, który jest językiem ojczystym jego osobowości, oraz stylem pomocniczym. O te dwa style opiera się osobowość i jej niuanse.

Ale każdy używa także pozostałych sześciu stylów – tylko na różne sposoby.

PRZYKŁAD



WIZJA



EMPATIA



INSPIRATOR

WIZJA w połączeniu z **EMPATIA** pozwala dostrzegać możliwości i talenty oraz inspirować ludzi do pokazania pełni swojego potencjału.

8 stylów poznawczych w zespole

Synergie i konflikty

Poszczególne style poznawcze mogą wchodzić ze sobą w konflikt (np. WOLA I EMPATIA), być ze sobą w synergii (np. WOLA I WGLĄD) lub innej relacji.

To właśnie sprawia, że z niektórymi osobami świetnie się dogadujesz, natomiast z innymi lecą iskry, ponieważ patrzycie na świat z różnych perspektyw.



Jak menedżerka rozbiła swój zespół

Konflikt stylów poznawczych potrafi zdeintegrować nawet kompetentny team.

Karolina była szefową działu marketingu. Już po kilku miesiącach można było zauważyć, że to stanowisko nie do końca odpowiada jej osobowości.

Była bardzo analityczna. Jej głównym stylem poznawczym była **LOGIKA**: porządkowanie, weryfikowanie, eliminowanie błędów, trzymanie się spójnej ścieżki działania.

Jednak dział marketingu potrzebował wtedy czegoś innego. Pomysłów, eksperymentów, energii twórczej, pracy na hipotezach. Tego Karolina nie czuła. Co więcej, styl poznawczy **EMPATIA**, odpowiedzialny za inspirowanie ludzi i pracę na emocjach członków zespołu, był u niej słabo rozwinięty.

W praktyce oznaczało to, że zamiast inspirować zespół do twórczych działań, Karolina pełniła rolę drobiazgowego prokuratora. Sprawdzała, dopytywała, kontrolowała. Każdy pomysł przechodził gęste sito zasad, procedur i jedynie słusznych rozwiązań.

Największe napięcie pojawiło się w relacji z Natalią, specjalistką od social mediów. Głównym stylem poznawczym Natalii była **WIZJA**, wspierana przez **EMPATIĘ**. Natalia generowała pomysły, widziała trendy, czuła odbiorców i proponowała kierunki, które wymagały testowania i odwagi.

Dla Karoliny wizja Natalii była chaotyczna: zbyt wiele opcji, zbyt mało przewidywalności. Denerwowała ją sama liczba pomysłów. Natalia z kolei czuła się systematycznie niedoceniana, sprowadzana do wąskich ram, gaszona na etapie myślenia, zanim cokolwiek mogło zostać sprawdzone w praktyce.

Konflikt nie był głośny, ale narastał. W końcu Natalia wypaliła się i odeszła, mimo że prowadziła bardzo dobrze działające kanały social media, które ciągnęły widoczność firmy. W ślad za nią odeszło jeszcze kilka osób zmęczonych stałą kontrolą i brakiem przestrzeni decyzyjnej.

Miesiąc później odeszła również Karolina. Zespół był rozbity, projekty opóźnione, rekrutacje nowych osób ciągnęły się jeszcze przez kilka miesięcy. Profile społecznościowe firmy leżały w tym czasie odłogiem. Organizacja została w tyle, a przecież przed chwilą miała na pokładzie kompetentnych ludzi.

WNIOSEK

Karolina miała styl zarządzania wynikający z jej osobowości, który nie był dopasowany do specyfiki pracy zespołu marketingu, choć byłby ogromnym atutem w roli analitycznej, performance'owej lub kontrolnej wewnątrz zespołu. Gdyby role zostały dobrane z uwzględnieniem specyfiki osobowości, zespół mógłby działać szybciej, spokojniej i skuteczniej. Zamiast tego firma straciła ludzi i czas oraz podkopała swoją pozycję rynkową.



W Twoim zespole



Jeśli masz pod sobą zespół, to pewnie **mierzysz się z jednym z tych wyzwań**: tarcia między ludźmi, spadek zaangażowania, nieodkryty potencjał talentów. Kluczem do ich rozwiązywania jest odkrycie różnic osobowości.

Typy osobowości Twoich pracowników odpowiadają nie tylko za to, w jakich zadaniach i rolach się sprawdzają, ale także za ich **relacje z innymi członkami zespołu**.

Analiza SocioMind pokazuje:

- ✓ naturalne relacje między ludźmi: gdzie jest tarcie, a gdzie synergia
- ✓ talenty w Twoim zespole: jaki potencjał się marnuje, a gdzie ludzie robią coś, czego nie znoszą

8 stylów poznawczych w zespole

Kolejne kroki

Być może podczas czytania tego e-booka pojawiła się u Ciebie myśl: „to o moim zespole”. To pierwszy krok, by dostrzec, co dzieje się pod powierzchnią codziennej pracy.

Świadomość stylów poznawczych pomaga lepiej rozumieć ludzi, ale dopiero spojrzenie na cały zespół jako układ pokazuje, gdzie energia płynie swobodnie, a gdzie regularnie się blokuje. Te blokady generują napięcia, opóźnienia i spadki motywacji, a mają wspólne źródło.

Konsultacja SocioMind daje właśnie ten szerszy obraz. Pozwala zobaczyć, jak różne sposoby myślenia spotykają się w Twoim zespole; co wzmacnia, a co utrudnia współpracę.

Dzięki temu możesz podejmować decyzje w oparciu o faktyczną dynamikę ludzi, z którymi pracujesz.



Porozmawiajmy przy wirtualnej kawie o Twoich potrzebach. O tym, w jakim miejscu znajdujesz się teraz Twój zespół i jakie są Wasze cele.

[UMÓW KAWĘ](#)



+48 501 32 38 35 | hello@sociomind.pl

www.sociomind.pl

Pakiety SocioMind



Kompletny pakiet dla zespołów, pokazujący zarówno talenty, jak i naturalne relacje pomiędzy członkami teamu.

[Zobacz pakiet](#)



Pakiet dla liderów, pozwalający im odkryć naturalny styl zarządzania i zbudować autentyczny autorytet.

[Zobacz pakiet](#)



Postawowy pakiet dla zespołów pozwalający odkryć talenty, motywacje i potencjał członków teamu.

[Zobacz pakiet](#)



Pakiet dla specjalistów, którzy poszukują nowego kierunku na swojej ścieżce zawodowej.

[Zobacz pakiet](#)



Pakiet badający dopasowanie w parze i wskazujący dobre praktyki komunikacji z partnerem lub partnerką.

[Zobacz pakiet](#)

[Zobacz wszystkie pakiety](#)

8 stylów poznawczych w zespole



SOCIOMIND

Marka SocioMind oraz wszystkie materiały, koncepcje i treści wchodzące w skład tej publikacji stanowią wyłączną własność firmy Broadwise Agnieszka Wiącek. Publikacja jest chroniona prawem autorskim. Kopiowanie, rozpowszechnianie lub wykorzystywanie całości lub fragmentów bez zgody autorki jest zabronione.