



recruit.pl



RAPORT AC

Anna

Assessment Centre / tests

date: 2009-09-04
for: Anna
prepared by: Bartosz Grajewski
recruit.pl
contact: +48 (71) 722 77 94, 501 460 800
info@recruit.pl
www.recruit.pl

strona 1

doradztwo • szkolenia • rekrutacje • oprogramowanie

ul. Legnicka 55d/1 • 54-204 Wrocław • tel. +48 71 / 725 30 09 • fax +48 71 / 733 68 77
e-mail: biuro@recruit.pl • www.recruit.pl



Sesja AC

MISJA

Naszą misją jest wszechstronne wspieranie Klientów w budowaniu kadry przedsiębiorstwa.

ZAŁOŻENIA AC

analiza w zakresie:

- cech osobowości
- motywatorów zawodowych
- inteligencji (zdolności społeczne, werbalne, wzrokowo – przestrzenne, abstrakcyjno logiczne, twórczość)

METODOLOGIA

- testy psychometryczne / 2h



UWAGA!

Każda opinia psychologiczna jest subiektywna i jako taka pozostaje omylna. Dlatego interpretację tego raportu należy traktować ostrożnie i ze świadomością, że może być ona nieprawdziwa. Dodatkowo, uzyskanie wyników mogą (i powinny) zmieniać się w czasie.

RAPORT ASSESSMENT CENTRE

ANNA

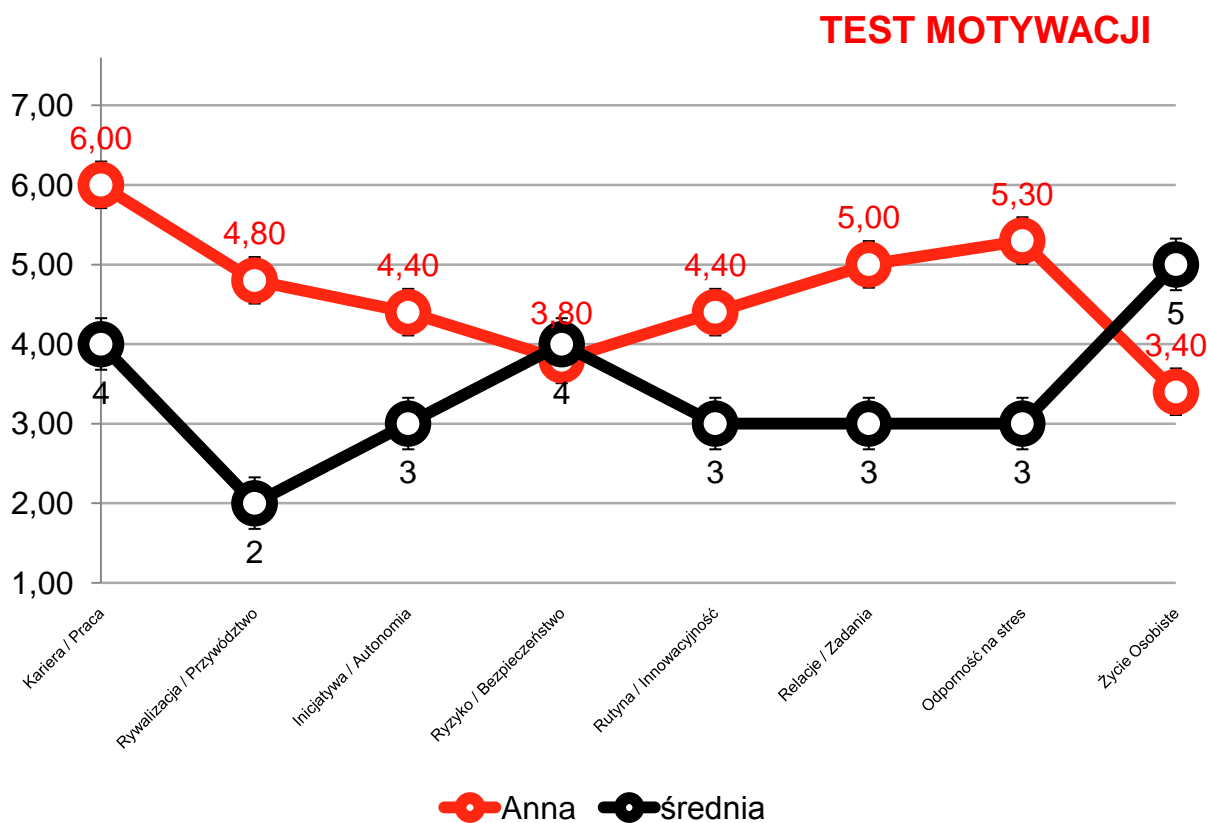
SUGESTIE DOTYCZĄCE OCENY PREDYSPOZYCJI

- przeciętna inteligencja ogólna
- może zachowywać się w sposób konformistyczny, dobrze rozumie reguły i zasady społeczne,
- może ulegać wpływom i presji społecznej
- towarzyska, pełna wigoru i energii, szybka
- ambitna i rywalizująca, chce się zarówno rozwijać jako ekspert jak i awansować i mieć władzę
- precyzyjna i sumienna (albo pragnie za taką uchodzić)
- stabilna emocjonalnie, potrafi kontrolować swoje emocje
- samodzielna i podejmująca ryzyko (duża inicjatywa)
- odporna na stres, szukająca zmian i wyzwań
- mała energia w rodzinie (silnie ukierunkowana na karierę)

Wyniki testów osobowości mogą być nieco zmienione przez bardzo wysoki konformizm (osoba zmienia swoje zachowanie tak, by być lepiej oceniona, lepiej wypaść, co samo w sobie nie jest problemem, wskazuje nawet pewne przystosowanie ale jednocześnie nigdy nie wiadomo, co tak naprawdę taki człowiek myśli). Ale dzięki temu postępuje zwykle wg. reguł społecznych, jest lubiany i akceptowany przez innych.



WYNIKI TESTÓW



Dominujące motywatory:

- Profesjonalizm, ambicja
- Kariera, pozycja
- Samodzielność, inicjatywa
- Wyzwania
- Relacje, bycie lubianym, przyjazna atmosfera, pomaganie innym



Ambicja / Profesjonalizm

Zmienna odpowiedzialna za zawodową motywację wewnętrzną, chęć rozwoju, bycie ekspertem, ciągłe samodoskonalenie. Poziom optymalny to 4.0 – 6.0, wynik powyżej 6.2 może wskazywać na tendencje do pracoholizmu i nadmierną ambicję, perfekcjonizm, drobiazgowość, ale i bolesne znoszenie porażek. Wynik niski (poniżej 3.4) może świadczyć o wypaleniu albo o tym, że energia życiowa i motywacja jest skierowana pozazawodowo.

Przywództwo / Rywalizacja

Motywacja skierowana na uzyskanie awansu, kierowanie innymi, potrzeba szacunku, bycia docenionym. Wynik 3.0 – 5.0 wskazuje na pewne tendencje leaderskie, podejście rywalizacyjne (umiarkowane) ale i potencjał sprzedażowy (potrzeba osiągnięcia sukcesów, udowodnienia swojej wartości). Wynik powyżej 5.2 wskazuje na przywództwo autorytarne, potencjalną konfliktowość, ale także silne nastawienie rywalizacyjne (tzw. silny, dominujący charakter). Wyniki niskie (poniżej 3) to raczej dobra praca zespołowa, mała konfliktowość, ale też niechęć (lub brak predyspozycji) do kierowania innymi i rywalizacji, brak potrzeby "bycia lepszym od innych"

Inicjatywa / Nonkonformizm

Zmienna określająca potrzebę autonomii i poziom inicjatywy. Wynik powyżej 4.0 może wskazywać na potrzebę samodzielnego stanowiska pracy. Wynik wysoki prawie zawsze oznacza dużą samodzielność oraz inicjatywę, ale i potencjalną konfliktowość - nonkonformizm, posiadanie własnego zdania na każdy temat. Takie osoby potrzebują elastycznego czasu pracy, nie lubią procedur i kontroli. Lepiej też się czują w firmach, w których nie obowiązują sztywne reguły, są rozliczane z sukcesów, a środowisko pracy i wyzwania pozwalają im na podejmowanie samodzielnych decyzji. Wynik poniżej 3 sugeruje raczej dobrą pracę zespołową, ale też potencjalnie niską samodzielność. Osoby takie mogą dobrze się czuć w firmach, gdzie jasno się określa wymagania i cele oraz stawia na pracę zespołową.

Ryzyko vs Stabilizacja

Potrzeba stabilności pracy i bezpieczeństwa materialnego. Wynik poniżej 3 punktów świadczy o potencjalnej „łatwości” podejmowania ryzyka, zmiany, może też świadczyć o elastyczności, co do formy zatrudnienia (oraz płynnych zarobków uzależnionych od efektów). Osoby z niskim i umiarkowanym wynikiem (poniżej 4) szybko podejmują decyzje i działanie. Wysoki wynik świadczy o preferencji do ostrożności, dokładnego analizowania decyzji oraz preferencji wyboru stabilnego pracodawcy, pracy na etat, nawet kosztem poziomu zarobków. Takie nastawienie wiąże się również z niechęcią do podejmowania ryzyka zmiany pracy.

Procedury / Innowacyjność

Odporność na rutynę i preferencja pracy w poukładanym, przewidywanym środowisku posiadającym jasno określone procedury czy wymagania, osoby takie cechuje duża wytrwałość w dążeniu do celu, w pracy nad jednym, długofalowym zadaniem (wynik niski, poniżej 3). Osoby z wynikiem wysokim, powyżej 4, charakteryzuje innowacyjność, nastawienie na twórcze rozwiązywanie problemów, działania kreatywne, ale czasem brak im odporności na rutynę, i mają trudność w opanowaniu chaosu. Także możliwa jest motywacja do założenia własnej firmy / biznesu w przyszłości. Takie osoby dobrze się czują w wielu krótkotrwałych projektach, gdzie mogą szybko osiągnąć sukces.

Altruizm / Sens społeczny pracy / Zadania vs Relacje

Nastawienie na ludzi i relacje w pracy (wynik wysoki powyżej 4) vs. nastawienie na zadania (wynik niski poniżej 2). Inaczej jest to potrzeba poczucia społecznego sensu wykonywanej pracy, pomagania innym, altruizmu. Osoby z wynikiem wysokim są empatyczne, prawdopodobnie lepiej będą się czuły w firmach gdzie panują zdrowe relacje, a ich praca w jakiś sposób pomaga innym ludziom. Osoby z wynikiem niskim (poniżej 2) będą bardziej odporne na rywalizację i mobbing w miejscu pracy, mogą też być czasem postrzegane jako zimne i manipulujące, gdyż potrafią się koncentrować tylko na zadaniach i celach, nie przejmując się emocjami innych ludzi.

Temperament / Stres

Inaczej potrzeba wyzwań lub budowa układu nerwowego (system nerwowy odporny vs wrażliwy). Osoby z wynikiem powyżej 4 dobrze się czują w dynamicznej pracy z ludźmi, w kontakcie z innymi. Osoby z wynikiem powyżej 5 lubią adrenalinę, wyzwania i są odporne na stres. który dodatkowo je motywuje, napędza do działania. Wynik niski (poniżej 3) może oznaczać preferencje do pracy analitycznej bez dużego kontaktu z ludźmi.

Życie osobiste / Oczekiwania

Zorientowanie na życie rodzinne, osobiste, samoocena, oczekiwania wobec świata lub własnej osoby. Wynik niski (poniżej 4) może oznaczać, że stawiamy większe wymagania wobec siebie niż innych (albo mało wymagamy od innych). Równocześnie może to wskazywać na skłonność do pracoholizmu. Wynik wysoki (powyżej 5,0) oznacza zorientowanie na wygodny styl życia, uwagę kierowaną na sprawy pozazawodowe, większe oczekiwania wobec świata i innych niż wobec siebie. Optymalny wynik jest zrównoważony ze skalą Ambicji / Profesjonalizmu, co zapewnia równowagę Praca-Dom.



Opinia dotycząca testu Motywacji Zawodowej:

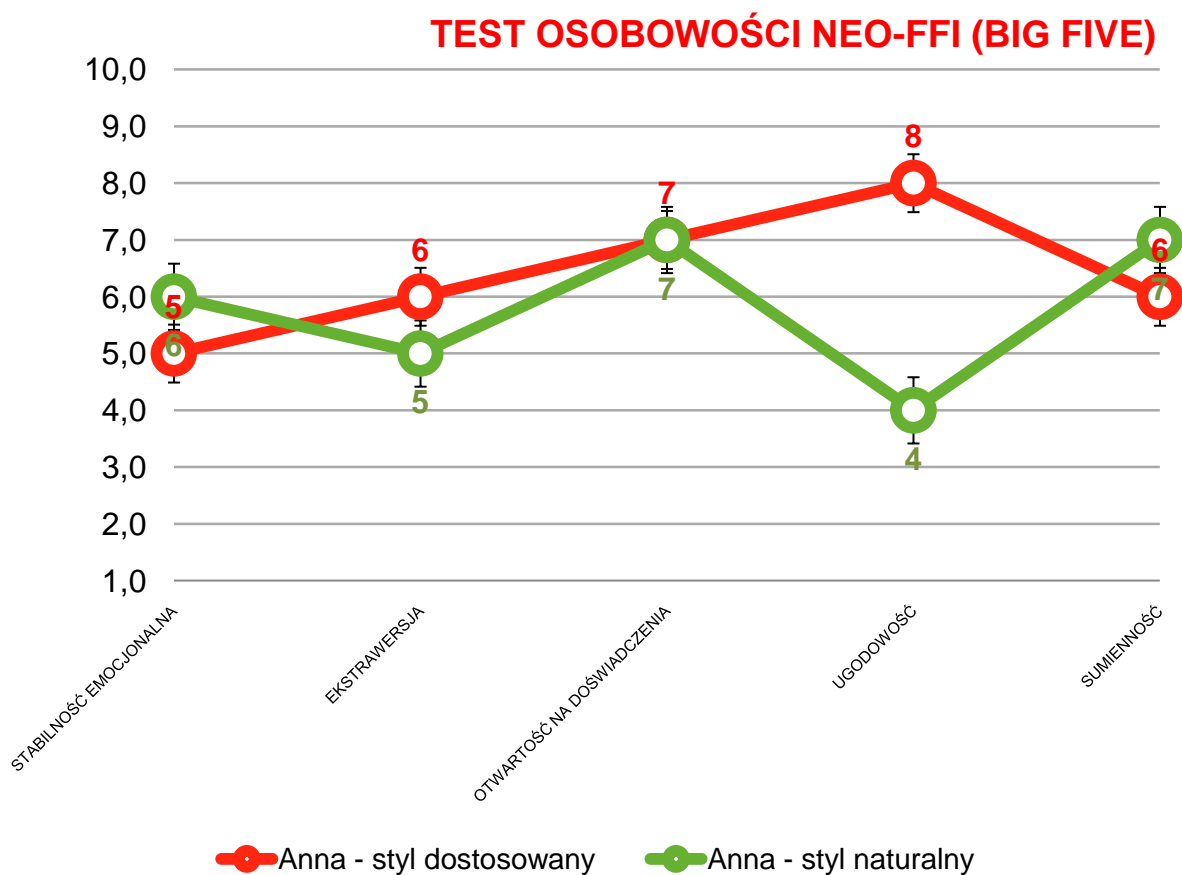
Anna najprawdopodobniej należy do osób, dla których **niezależność, inicjatywa** oraz **rozwój kariery, awans, pozycja, sukcesy w pracy, bycie ekspertem** oraz **relacje z innymi ludźmi** są **najważniejszymi motywatorami**. Utrata kontroli, samodzielności, o ile jej się przydarzy, najprawdopodobniej będzie odczuwać bardzo boleśnie i ambicjonalnie, ale powinna sobie z nimi radzić bardzo szybko, koncentrując się na nowych projektach lub na odzyskaniu kontroli. Jako lider preferuje naturalnie silny styl zarządzania, zwłaszcza w stresie. Bardziej nad osiąganie wspólnych celów będzie preferowała indywidualizm, raczej jednak unikając otwartych konfliktów i niepopularnych decyzji. Poziom inicjatywy i samodzielności wskazuje, że **najpewniej będzie się czuła na samodzielnych, kierowniczych stanowiskach**, z małą lub ograniczoną kontrolą jej poczynań. Kontrolowanie ryzyka może nie być jej silną stroną, co z drugiej strony pozwala jej sprawnie działać w środowisku nieprzewidywalnym, bez jasno opisanych reguł. Anna nie przepada za procedurami i rutyną, dlatego preferuje raczej pracę z kilkoma krótkofalowymi projektami, w zmiennym, nieprzewidywalnym środowisku. Odporność na stres u Anny jest ponadprzeciętna, co pozwala przypuszczać, że będzie preferować **dynamiczne środowisko pracy**, obfitujące w kontakty z ludźmi, **interakcje i wyzwania**.

Żywił Anny to:

- rozwój, zdobywanie nowej wiedzy
- awans, osiąganie większej władzy
- duża samodzielność w podejmowaniu decyzji
- zmiany i duże wyzwania

Anna nie będzie dobrze funkcjonowała gdy:

- projekt będzie zawierał dużo rutynowych i długofalowych działań
- otrzyma nadmierną kontrolę swoich poczynań
- uzna projekt za nudny, nieciekawym, niewarty jej czasu
- ludzie z którymi będzie pracować będą jej wrody / nie będą okazywać akceptacji



Dominujące **naturalne** cechy charakteru:

- Otwartość, dynamika i nastawienie na działanie, na zewnątrz
- Ekstrawersja / towarzyskość w kontaktach społecznych, potrzeba akceptacji i wysoki konformizm
- Stabilność emocjonalna

Dominujące **dostosowane społecznie** cechy charakteru:

- Nastawienie na komunikację, duża dynamika, wigor, otwartość, zadeklarowany optymizm,
- Dominowanie, szybkie reagowanie
- Duże dostosowanie, empatia



Pięcioczynnikowy model osobowości (w skrócie PMO – FFI Five Factor Inventory) autorstwa Paula Costy i Roberta McCrae zwany też „wielką piątką” (ang. Big Five) obejmuje następujące czynniki osobowości:

- **neurotyczność (vs stałość emocjonalna)** – odzwierciedlającą przystosowanie emocjonalne versus emocjonalne niezrównoważenie; skłonność do przeżywania negatywnych emocji (strachu, zmieszania, gniewu, poczucia winy) oraz podatność na stres psychologiczny
- **ekstrawersję (vs introwersja)** – która odnosi się do jakości i ilości interakcji społecznych oraz poziomu aktywności, energii, a także zdolności do doświadczania pozytywnych emocji
- **otwartość na doświadczenie** – wskazującą na tendencję do pozytywnego wartościowania doświadczeń życiowych, tolerancję na nowość i ciekawość poznawczą
- **ugodowość (vs antagonizm)** – opisującą nastawienie do innych ludzi (pozytywne versus negatywne) przejawiające się w altruizmie versus antagonizmie
- **sumienność (vs nieukierunkowanie)** – która oddaje stopień zorganizowania, wytrwałości i motywacji jednostki w działaniach zorientowanych na cel

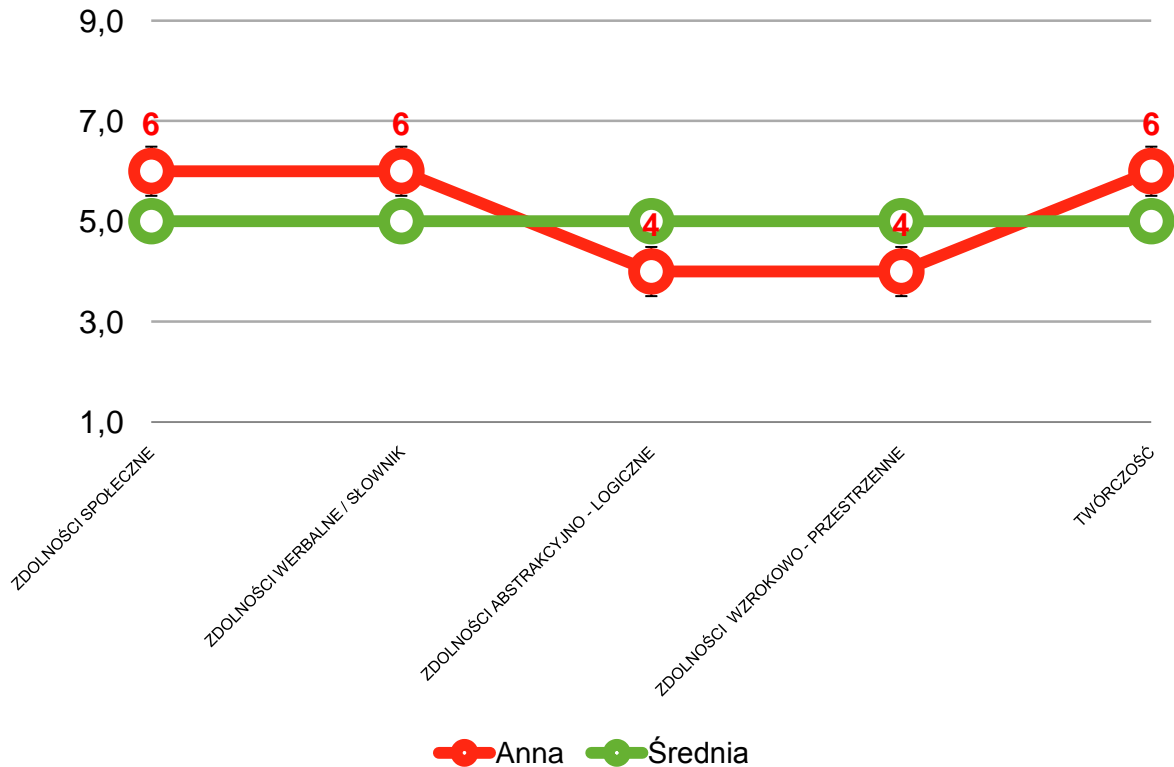
Więcej informacji:

Anatstasi, A. i Urbina, S. (1999) Testy psychologiczne. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego

http://pl.wikipedia.org/wiki/Wielka_piątka



TEST INTELIGENCJI APIS - Z



Wynik ogólny: **Średni (34 / 72)**

co oznacza że 62% ludzi ma podobny – **przeciętny wynik inteligencji ogólnej**

Zmienne powyżej średniej:

- Twórczość
- Inteligencja emocjonalna i zdolności społeczne
- Zdolności werbalne, słownik

znacznie poniżej średniej
nieznacznie powyżej średniej
nieznacznie powyżej średniej

Zmienne poniżej średniej

- Zdolności wzrokowo – przestrzenne
- Zdolności abstrakcyjno- logiczne

nieznacznie poniżej średniej
nieznacznie poniżej średniej



Inteligencja skryształizowana aspekt inteligencji obejmujący wiedzę przyswajaną przez daną osobę i zdolność dostępu do niej; mierzy się ją testami słownikowymi, arytmetycznymi i wiadomości ogólnych; pojęcie opracowane przez Raymonda Cattella

Nawiązując do teorii inteligencji Raymonda Cattella, test mierzy składową inteligencji ogólnej - inteligencję skryształizowaną. Powstaje ona na podstawie inteligencji płynnej i jest ukształtowana w oparciu o indywidualne doświadczenie jednostki.

Zdolności mierzone przez test:

- **zdolności abstrakcyjno-logiczne**, operacje rozumowania logicznego z wykorzystaniem materiału abstrakcyjnego (dedukcja i indukcja).
- **zdolności werbalne**, rozumienie mowy i czynne posługiwanie się nią (znaczenie, pamięć słów, reguł gramatycznych).
- **zdolności wzrokowo-przestrzenne**, operacje stanowiące umysłowe reprezentacje przekształceń fizycznych.
- **zdolności społeczne** - rozumienie relacji społecznych, ludzkich zachowań, planowania zachowań w relacjach społecznych.
- **twórczość** – wychodzenie poza ramy, myślenie nieliniowe

Więcej informacji:

http://en.wikipedia.org/wiki/Cattell_Culture_Fair_III



recruit.pl



Uwaga

Każda opinia psychologiczna jest subiektywna i jako takie pozostaje omylne. Dlatego interpretację tego raportu należy traktować ostrożnie i ze świadomością, że może być ona nieprawdziwa. Dodatkowo, uzyskanie wyniki mogą (i powinny) zmieniać się w czasie.

Kontakt

W razie Państwa pytań, uwag oraz sugestii jesteśmy do dyspozycji.

Raport przygotował:

Bartosz Grajewski

recruit.pl

doradztwo | szkolenia | rekrutacje | oprogramowanie
ul. Legnicka 55d/1, 54-203 Wrocław

tel. + 48 71 725 30 09, fax, +48 71 733 68 77

e-mail: info@recruit.pl ; www.recruit.pl

strona 11

doradztwo • szkolenia • rekrutacje • oprogramowanie

ul. Legnicka 55d/1 • 54-204 Wrocław • tel. +48 71 / 725 30 09 • fax +48 71 / 733 68 77
e-mail: biuro@recruit.pl • www.recruit.pl