



VIP

Business focused Inventory of Personality

Автори: Рюдигер Хосиеп и Михаел Пашен

Българска адаптация: Вихра Найденова и Николай Николов

Интерпретативен доклад за развитие

Име:

Код на теста:

3A1IT3J8

Дата на теста:

30/09/2011

Код на клиента:

VIP

Пол:

Мъж

Възраст:

45

Въведение

Бизнес ориентиранят въпросник за оценка на личността (VIP) е инструмент, който оценява личностните фактори с най-голям принос за успеха в професионалната дейност. Тъй като всяка професия предявява различни изисквания към хората, в него няма априори добри и лоши резултати - всичко зависи от съответствието между конкретните черти на личността и специфичните изисквания на дадената работа. Затова интерпретирането на резултатите от теста може да се извършва само от квалифициран професионалист, който е обучен да използва инструмента в различни релевантни ситуации - подбор, планиране на кариерата, оценка на нуждите от развитие, реструктуриране на организацията и др. В доклада се съдържат описания на резултатите по следните личностни фактори:

Мотивация

Ориентация към резултати	Високи резултати: стреми се към професионално себедоказване и постигане на високи резултати в работата
	Ниски резултати: мотивацията за работа е обусловена от външни на дейността фактори (пари, сигурност, престиж и др.), стреми се към избягване на неуспехите в работата
Стремеж към подобрение	Високи резултати: мотивира се от възможността за въвеждане на иновации, промени и подобрения в работата
	Ниски резултати: стреми се да се адаптира към работните задачи и изисквания такива каквито са, приема условията и начина на работа като даденост
Мотивация за лидерство	Високи резултати: стреми се към заемане на лидерска роля в работата, с готовност поема отговорността за организирането на работата на групата и постигнатите от нея резултати
	Ниски резултати: стреми се към избягване на лидерски роли в работата, не се чувства комфортно, когато трябва да организира и координира работата на другите

Стил на работа

Внимание към детайла	Високи резултати: прецизен, постига високи резултати, когато работи по задачи, които изискват висока точност, внимание към детайла и търпение
	Ниски резултати: прагматичен, умее да вижда цялостната картина на ситуацията, постига по-високи резултати, когато работи по комплексни и слабо структурирани работни проблеми
Гъвкавост	Високи резултати: постига високи резултати, когато му се налага да работи по разнообразни проекти и задачи или по няколко задачи едновременно
	Ниски резултати: постига високи резултати, когато преобладаващата част от работата се състои от рутинни и добре структурирани задачи
Решителност	Високи резултати: бързо се ориентира в сложни и непознати проблеми, умее да приоритизира, не се безпокои да поема разумни рискове в своята работа
	Ниски резултати: трудно взима важни решения, стреми се да избягва рисковете и проявява нерешителност в ключови моменти

Социални умения

Емоционална компетентност	Високи резултати: бързо се ориентира в емоциите, преживяванията и очакванията на другите
	Ниски резултати: не обръща достатъчно внимание на чувствата и преживяванията на другите
Общителност	Високи резултати: лесно установява контакти с хора от различни социални групи и поддържа широка мрежа от социални връзки
	Ниски резултати: трудно установява контакти с хора от различни социални групи и предпочита да общува в тесен кръг от приятели и познати
Дружелюбност	Високи резултати: стреми се да се разбира добре с всички, лесно се съгласява на компромиси, за да избегне конфронтацията с другите, често влиза в ролята на медиатор при разрешаването на междуличностни конфликти
	Ниски резултати: ръководи се от логиката, а не от чувствата в отношенията с другите, рядко мисли за ефекта от своите решения върху другите
Работа в екип	Високи резултати: постига по-високи резултати, когато работи в екип, чувства се отговорен за общите резултати
	Ниски резултати: постига по-високи резултати, когато работи самостоятелно и не зависи от работата на другите
Оказване на влияние	Високи резултати: стреми се да налага волята си и да доминира в междуличностните отношения
	Ниски резултати: стреми се към получаване на социално одобрение, предпочита да прави компромиси и да отстъпва на другите

Стабилност

Емоционална устойчивост	Високи резултати: лесно и бързо преодолява неуспехите си, мисли позитивно за бъдещето
	Ниски резултати: по-трудно преживява неуспехите и разочарованията си, гледа с тревога на предизвикателствата
Работа под напрежение	Високи резултати: смята, че е способен да издържа на стрес и високи натоварвания в работата си
	Ниски резултати: смята, че не е особено издръжлив на стрес и високи натоварвания в работата
Увереност	Високи резултати: притежава добро самочувствие и демонстрира самоувереност в различни работни и социални ситуации
	Ниски резултати: не вярва достатъчно в себе си и проявява неувереност в различни работни и социални ситуации

Валидността на тестовите резултати е 18 месеца или по-малко, в случаите когато междувременно лицето е било обект на целенасочени интервенции (например, преминало е обучения, насочени към развитието на т.нар. „меки“ умения) или пък са настъпили съществени промени в неговия живот или работа.

Внимание!

Този доклад съдържа лична информация и трябва да се съхранява в съответствие на изискванията на закона за защита на личните данни.

Всички резултати са трансформирани в стандартни десетобални оценки със средна стойност 5,5 и стандартно отклонение равно на 2. Стандартната грешка на измерването е приблизително 1 стандартна точка за всички скали на теста.

Когато се интерпретират тестовите резултати, трябва да се има предвид, че личността е само един от факторите, които определят човешкото поведение. Други важни детерминанти са

социалните роли, самите ситуации (например, дали съдържат възможност, заплаха, предизвикателство, загуба, удовлетворяват или фрустрират дадена потребност и пр.), както и начинът, по който личността възприема тези ситуации и съдържащите се в тях възможности. Не бива да се очаква, че щом като едно лице е склонно да постъпва по определен начин в повечето ситуации, то ще постъпва така във всички ситуации. Затова персоналните решения не бива да се базират единствено върху резултатите от теста, а трябва да се направи всичко възможно, за да се събере релевантна информация и от други, независими източници. Тази препоръка с особена сила важи при интерпретиране на средните резултати, тъй като тогава поведението е най-вариативно и в по-голяма степен се определя от специфичните ситуации. В края на доклада са представени въпроси за последващо интервю, които могат да бъдат използвани за проучване на отделни аспекти на личността в по-голяма дълбочина.

Ориентация към резултати	6.67
Стремеж към подобрене	8.76
Мотивация за лидерство	8.22

Внимание към детайла	6.85
Гъвкавост	8.42
Решителност	8.09

Мотивация

Стил на работа

Социални умения

Стабилност

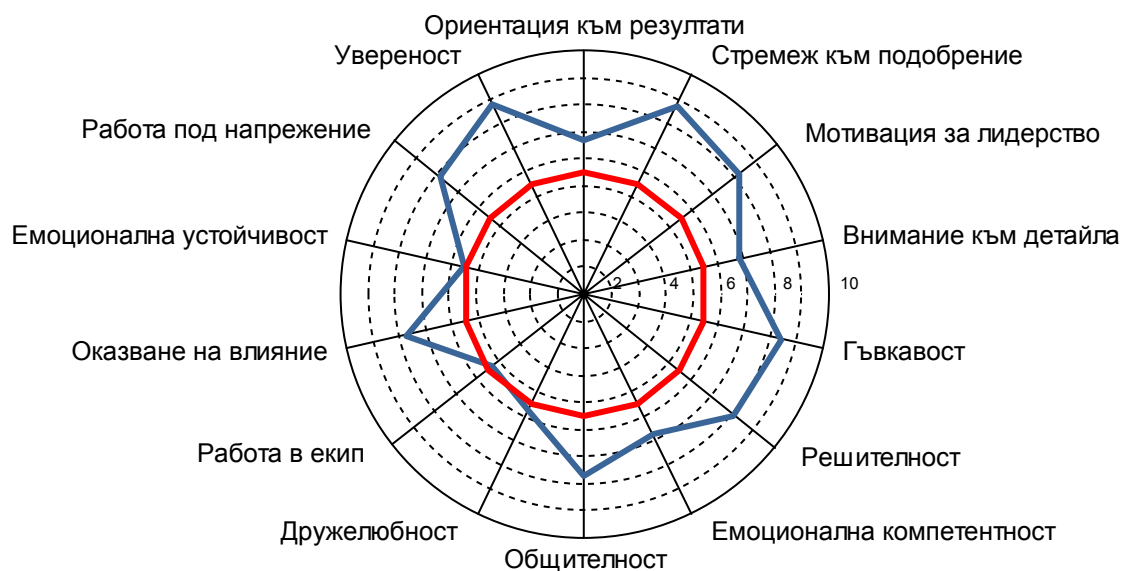


Емоционална компетентност	6.74
Общителност	7.72
Дружелюбност	5.75
Работа в екип	5.31
Оказване на влияние	7.76

Емоционална устойчивост	5.58
Работа под напрежение	7.88
Увереност	8.80

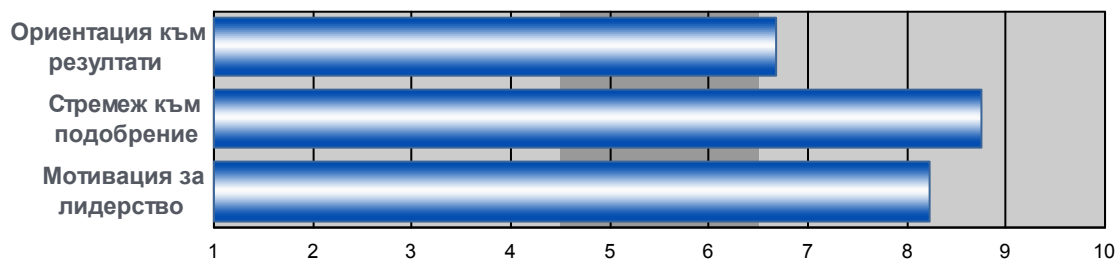
BIP - Business focused Inventory of Personality

В следващата диаграма резултатите на са сравнени с резултатите на българската нормативна извадка. Оценките от теста са представени в стандартна скала със средна стойност 5,5 точки и стандартно отклонение равно на 2. Ниските резултати са между 1 и 3 стандартни точки, под средната норма е оценка 4, границите на средната норма се формират от оценки 5 и 6, над средната норма е оценка 7 и високи са оценките от 7 до 10 стандартни точки.



Интерпретативен доклад

I. Мотивация



Ориентация към резултати

(стремеж към професионално себедоказване и постигане на високи резултати в работата)

Проявява се като изключително амбициозен/на. Сам/а си поставя високи и трудни за постигане цели в работата. Постоянно се старее да постига най-добрия възможен резултат, да работи на върха на възможностите си и да надминава очакванията. Упорства и не се отказва лесно, дори когато е ясно, че целите, които си е поставил/а, са много трудни за постигане. С готовност се ангажира с решаването на сложни, важни или непознати проблеми. Успехите го/я мотивират още повече, а удовлетвореността му/й от тях трае само кратко, след което си поставя още по-високи цели. Придава много голямо значение на работата си и непрекъснато се стреми да става все по-добър/добра в нея.

Стремеж към подобрене

(мотивация за въвеждане на иновации, промени и подобрения в работата)

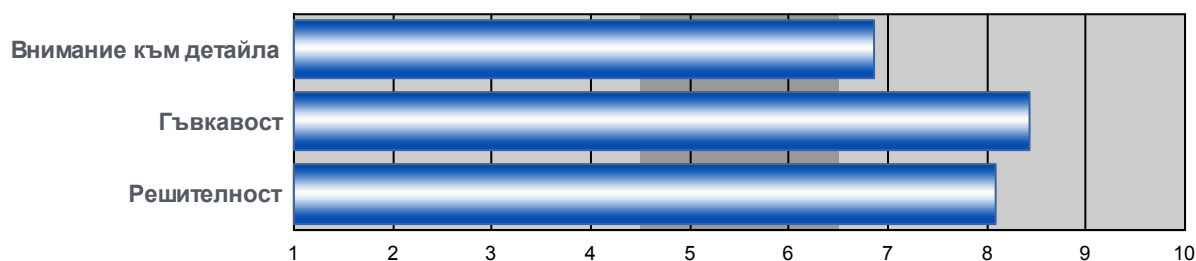
Показва склонност към иновативно мислене и висока инициативност. Предпочита работни задачи, в които има широко поле за действие и не е ограничаван/а от консервативните виждания на другите. Непрекъснато мисли за подобрения и настойчиво се стреми към тяхното въвеждане в практиката. Не се отказва лесно от идеите си, дори когато другите реагират на тях със съпротиви, неохота или раздражение. Би се мотивирал/а допълнително, ако му/й бъде делегирана отговорността за цялостното реструктуриране на работните процеси или за въвеждане на съществени промени в работата. Проявява се като много продуктивен/на в сфери на дейност, в които е необходимо постоянно да се следват и въвеждат технологични новости.

Мотивация за лидерство

(мотивация за заемане на лидерска роля в работата)

Стреми се към заемане на лидерска позиция в организацията, тъй като смята, че тя би му/й дала възможност да реализира най-добре своите потенциали. Дори когато формално не изпълнява ръководни функции, той/тя често мисли за общите цели и за това как по-ефективно да координира и организира работата на другите. Не се колебае да поема отговорността за трудни, тежки или рисковани решения. Смята, че оказва голямо влияние върху другите в групата и се чувства много добре в ролята на човек, по когото останалите трябва да се ориентират. Не се притеснява да бъде критичен/на и да дава негативна обратна връзка, ако смята, че това е необходимо. Приема спокойно факта, че като лидер понякога ще му/й се налага да кара другите да правят неща, които са длъжни, но не искат, или да ограничават тяхното поле на действие.

II. Стил на работа



Внимание към детайла

(висока ефективност и прецизност при работа по задачи, които изискват точност, внимание към детайла и търпение)

Проявява се като подреден/а и добре организиран/а в своята работа. Стреми се да изпълнява коректно и добросъвестно задълженията си, като понякога стига до педантизъм в своята методичност. Предпочита внимателно и в детайли да планира действията си, да следва ясни правила и да се придържа към подробно разписани процедури. Най-добре реализира потенциалите си, когато работи по задачи, които изискват старателност, постоянство, търпение и прецизност. Обича да „изпипва“ работата си и обръща голямо внимание на детайлите. Понякога в стремежа си към перфекционизъм може да загуби от погледа си „цялостната картина“ и да инвестира прекалено много усилия за получаването на резултат, който не си струва усърдието. Придържа се стриктно към поетите ангажименти, спазва приетите договорености и съблюдава указаните крайни срокове.

Гъвкавост

(способност за работа по разнообразни проекти или по няколко задачи едновременно)

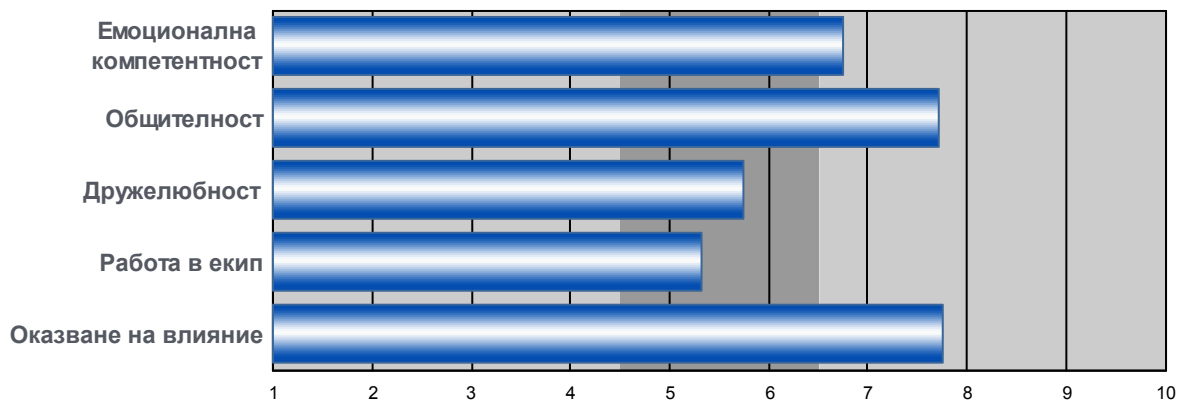
Харесва и търси разнообразието и предизвикателствата в работата. Лесно и бързо се адаптира към промените в предмета на своята дейност, дори когато те са неочаквани или сравнително големи. Не би се тревожил/а особено, ако значителна част от нещата в неговата/нейната работа станат непредвидими или пък ако постоянно му/й се налага да се справя с непознати или динамично-променящи се проблемни ситуации. За него/нея не е трудно да променя плановете и приоритетите си. Най-добре би се реализирал/а в сфера на дейност, която изисква умение за цялостен поглед върху проблемите, прагматизъм, способност за бърза реакция в конкретните обстоятелства, креативност и готовност за поемане на определени рискове.

Решителност

(ориентация в сложни проблеми, умение за приоритизиране и готовност за поемане на рискове)

Бързо взима важни решения и не се колебае веднага след това да пристъпи към тяхното изпълнение. Умее много добре да приоритизира своята работа и да я организира, така че винаги да свършва важните задачи в срок. Бързо се ориентира в сложни и комплексни проблеми, като се фокусира върху съществената цел и се абстрахира от маловажната информация. Особено е ефективен/на, когато му/й се налага да работи по няколко задачи едновременно, тъй като бързо си извежда приоритети и лесно превключва между разнородни дейности.

III. Социални умения



Емоционална компетентност

(способност за бърза ориентация в емоциите, преживяванията и очакванията на другите)

Притежава много добри социални умения. Бързо се ориентира в контакти с непознати и лесно се приспособява към техния стил на общуване или начини на реакция. Почти винаги намира точните думи, с които да „скъси“ дистанцията с околните и да им покаже, че ги разбира и им съчувства. Изпитва спонтанен интерес към другите и лесно успява да се постави на тяхно място, за да се ориентира в техните преживявания и да разбере очакванията им. В общуването внимателно следи за тона на разговора, невербалното поведение и нагласите на партньорите си и обикновено успява да им отговори по най-адекватния начин. Особено подходящ/а е за професионални роли, които са свързани с продажбите на стоки и услуги или обслужване на клиенти.

Общителност

(лесно установява контакти с хора от различни социални групи и поддържа широка мрежа от социални връзки)

Проявява се като открит/а, отворен/а и лесно достъпен/на в отношенията с хората. Изпитва неподправен интерес към другите и често търси начини да „скъси“ дистанцията и да се запознае с различни личности. Много лесно установява социални и делови контакти и бързо намира правилния подход към хора от различни социални групи. Поддържа широка мрежа от междуличностни връзки и посвещава голяма част от свободното си време на срещи с приятели и познати. Изпитва потребност да общува с много хора и ако работата му/й предлага подобна възможност, това би го/я стимулирало допълнително.

Дружелюбност

(разбира се добре с всички, лесно прави компромиси, често влиза в ролята на медиатор при разрешаването на междуличностни конфликти)

Обикновено се опитва да балансира между своите виждания и интереси и интересите на другите. Стреми се да предвиди ефектите от своите реакции и решения върху останалите, въпреки че не винаги е склонен/на да прави компромиси и да се съобразява с потребностите или позицията на околните. Не държи непременно да бъде одобряван/а във всяка една ситуация, но като цяло се съобразява с очакванията на групата. Не е конфликтен/на и по принцип лесно се разбира с останалите. Ако трябва обаче да се прокарат важни, но непопулярни решения, не би се поколебал/а да покаже нужната твърдост и готовност да се противопостави на съпротивите.

Работа в екип

(нагласи и умение за работа в екип)

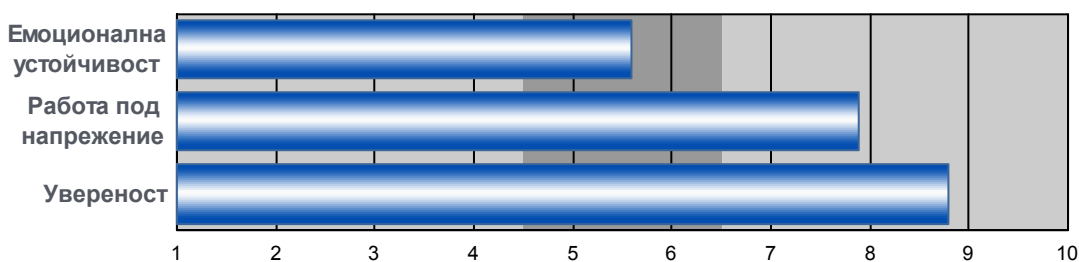
Изследваното лице е от този тип хора, които могат еднакво добре да работят както по индивидуални задачи, така и в екипни проекти. За него/нея не е проблем да съгласува решенията си с другите, когато това се налага, и активно участва в груповите дискусии или в процесите на изработване на общо решение. Въпреки това не винаги му/й е приятно, когато резултатите от неговата/нейната работа зависят от работата на останалите и понякога може да настоява за разпределение на ролите и определяне на ясни индивидуални отговорности. В зависимост от хората в екипа и самия проект може да предпочете да работи самостоятелно или да се включи в дадената работна група или екип.

Оказване на влияние

(стреми се да налага волята си и да доминира в междуличностните отношения)

Стреми се да налага волята си и да доминира в междуличностните отношения. Умее да намира убедителни аргументи в подкрепа на своята гледна точка и обикновено успява да накара другите да приемат идеите му/й и да се ангажират с тяхното изпълнение. Трудно приема неуспехите си и затова понякога, когато групата не е склонна да го подкрепи, може да се държи провокативно или да оспорва тенденциозно решения на лидера или мнозинството. Част от хората, които го/я познават, вероятно го/я смятат за авторитарен/на и безкомпромисен/на. Способността му/й да оказва влияние върху другите, да променя решенията им и да преодолява техните съпротиви го/я правят подходящ/а за различни лидерски или търговски роли, но за да бъде по-ефективен/на на подобни позиции, вероятно ще се нуждае от развитието на своите умения да работи съвместно с другите по постигането на консенсусни решения.

IV. Стабилност



Емоционална устойчивост

(лесно преодолява неуспехите си, мисли позитивно за бъдещето)

Сравнително бързо и лесно преодолява неуспехите си. Като цяло е спокоен/на и не се тревожи излишно за възможните трудности и проблеми. Обикновено е оптимистично настроен/а, с добро самочувствие и готов/а да приеме нови предизвикателства в работата. Понякога, когато трудностите и проблемите се натрупат и станат прекалено много, може временно да се почувства обезкуражен/а и демотивиран/а. По принцип, обаче, при него/нея подобни състояния са редки или траят кратко и не оказват съществено влияние върху неговата/нейната ефективност.

Работа под напрежение

(издръжливост на стрес и високи натоварвания в работата)

Възприема се като много енергичен/на и работоспособен/на. Мисли, че превъзхожда останалите по издръжливост на натоварвания и способност да работи продължително време на високи обороти, с максимална мобилизация на силите. Смята, че стресът, натискът за резултати, многото задачи за изпълнение или прекалено кратките срокове не оказват влияние върху типичната му/й работоспособност. Когато се чувства достатъчно подготвен/а и компетентен/а, приема спокойно отговорността за реализирането на сложни или трудни проекти и работи усърдно за постигането на набелязаните цели.

Увереност

(добро самочувствие, самоувереност в различни работни и социални ситуации)

Притежава високо самочувствие и демонстрира самоувереност в различни социални и работни ситуации. Не се засяга лесно от критични бележки и не се безпокои от социално отхвърляне. Не се притеснява особено, когато трябва да се изкаже публично, предстои му/й важна среща или разговор с високопоставена личност. Смята, че дори ако нещата да не се развият според предварителните очаквания, това няма да му/й попречи да постигне целите си, тъй като обикновено проявява находчивост и съобразителност в подобни трудни ситуации.

Въпроси за последващо интервю

Ориентация към резултати

При постигнатия висок резултат по скала „Ориентация към резултати“ може да се очаква, че изследваното лице е изключително амбициозно, стреми се постоянно да работи на върха на възможностите си и непрекъснато се опитва да постига резултати, които надминават очакванията. Може да се предполага, че то отдава много голямо значение на своята работа и се стреми постоянно да се усъвършенства в нея. За проверката на този аспект от неговия профил и за да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1. „Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, в който постигнатият от Вас резултат е надминавал значително предварителните очаквания? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?“

2. „Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, в който постигнатият от Вас резултат е бил под очакванията? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?“

Стремеж към подобрене

Високият резултат по скала „Стремеж към подобрене“ сочи, че изследваното лице харесва проекти, свързани с въвеждането на иновации или оптимизирането на работата в организацията. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1. „Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато сте получили възможност да промените работни процеси или начина на работата във Вашата организация и това е довело до значителен положителен ефект? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?“

2. „Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато сте искали да се ангажирате, но не сте получили възможност да отговорите за въвеждането на промени или подобрения в работата във Вашата организация? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Какви бяха Вашите предложения? Как реагирахте, когато идеите Ви бяха отхвърлени? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?“

Мотивация за лидерство

Предвид високия резултат по скала „Мотивация за лидерство“ може да се очаква, че

изследваното лице ще се стреми към заемане на лидерска позиция в организацията. То често мисли за общите цели и за това как по-ефективно да координира и организира работата на другите. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато сте получили възможност да организирате и координирате работата на другите и това е довело до положителен резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато не сте получили възможност да организирате и координирате работата на другите и това е довело до негативен резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Внимание към детайла

Високият резултат по скала „Внимание към детайла” показва, че изследваното лице може най-добре да реализира потенциалите си, когато работи по задачи, изискващи постоянство, прецизност и търпение. То предпочита внимателно да планира своите действия и да следва ясни правила и стандарти. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, през който сте работили по задача, изискваща прецизност, търпение или методичност, и сте постигнали много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато е трябвало да работите по неясни и лошо структурирани задачи и това е довело до негативен резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Гъвкавост

Високият резултат по скала „Гъвкавост” показва, че изследваното лице харесва и търси разнообразието и предизвикателствата в работата. То лесно и бързо се адаптира към промените, дори когато те са неочаквани или сравнително големи. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато е трябвало да се справите с нова или непозната за Вас задача, но въпреки това сте постигнали много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как

реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от професионалния Ви опит, когато Вашата работа е била еднообразна и рутинна и Вие сте чувствали, че не успявате да реализирате напълно потенциалите си? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Какви задачи изпълнявахте? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Решителност

Високият резултат по скала „Решителност” показва, че изследваното лице умее много добре да организира своята работа, бързо се ориентира в ситуациите и не се колебае дълго преди да пристъпи към изпълнението на решенията си. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато е трябвало бързо да се ориентирате в ситуацията, да си формулирате приоритети и да пристъпите незабавно към изпълнението на решенията си, като по този начин сте постигнали много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато Вие или Ваш колега (ръководител) сте отлагали прекалено дълго вземането на решение и това е довело до негативен резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача изпълнявахте/трябваше да се изпълни? Как реагирахте/как реагира колегата Ви? Какво точно направихте/Какво точно направи? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте/ как се чувстваше той/тя след това?”

Емоционална компетентност

Високият резултат по скала „Емоционална компетентност” показва, че изследваното лице притежава много добри социални умения, бързо се ориентира в социалните контакти и лесно се приспособява към очакванията и стила на общуване на другите. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато сте успели много бързо да се ориентирате в очакванията и нуждите на другите и по този начин сте постигнали много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато не сте обърнали достатъчно внимание на очакванията или реакциите на другите и това е довело до негативен резултат? Кога

се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача изпълнявахте? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Общителност

Високият резултат по скала „Общителност” показва, че изследваното лице е открито и активно в отношенията с другите. То много лесно установява както лични, така и делови контакти и бързо намира правилния подход към хора от различни социални групи. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато Вашите умения за установяване на социални контакти са довели до постигането на много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато не сте успели да установите контакт с дадена личност/хора и това е довело до негативен резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача изпълнявахте? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Дружелюбност

Средният резултат по скала „Дружелюбност” показва, че изследваното лице обикновено се проявява като търпеливо, тактично и внимателно в отношенията с другите. То се стреми да се разбира с всички и в повечето случаи се опитва да се нагоди към очакванията на другите или групата. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато сте били внимателни и тактични към клиенти или колеги и това е довело до постигането на много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато не сте били достатъчно внимателни или тактични към клиент или колега и това е довело до негативен резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача изпълнявахте? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Работа в екип

Средният резултат по скала „Работа в екип” сочи, че изследваното лице може приблизително еднакво добре да работи по самостоятелни проекти или в екип. Обикновено то проявява избираност в предпочитанията си в зависимост от това какво е естеството на самия проект и кои са другите хора в екипа. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как

той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато Вашите умения за работа в екип са довели до постигането на много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато ако бяхте работили сам, щяхте да постигнете по-добър резултат от този, който сте постигнали, работейки в екип? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача изпълнявахте? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Оказване на влияние

Високият резултат по скала „Оказване на влияние“ показва, че изследваното лице обикновено се стреми да налага волята си и да доминира в междуличностните отношения. То често успява да намери убедителни аргументи в подкрепа на своята гледна точка, да прокара възгледите си, да преодолее съпротивите на другите и да накара останалите да се ангажират с осъществяването на плановете му. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато Вашите умения да убеждавате другите и да преодолявате техните съпротиви са довели до постигането на много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато не сте успели да убедите другите в правилността на Вашите възгледи и това е довело до негативен резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача изпълнявахте? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Емоционална устойчивост

Средният резултат по скала „Емоционална устойчивост“ сочи, че това изследвано лице сравнително лесно преодолява неуспехите и пораженията си и бързо разрешава своите лични проблеми. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато Вашата способност да преодолявате бързо неуспехите си е довела до постигането на много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато не сте успели бързо да

преодолеете свой неуспех и това е довело до негативен резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача изпълнявахте? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Работа под напрежение

Високият резултат по скала „Работа под напрежение” показва, че това изследвано лице смята, че се проявява като енергично, дейно и работоспособно в работата си. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато Вашата работоспособност и устойчивост на стрес и натоварване в работата са довели до постигането на много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато не сте успели да устоите на стреса и натоварването в работата и това е довело до негативен резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача изпълнявахте? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Увереност

Високият резултат по скала „Увереност” показва, че изследваното лице притежава високо самочувствие и демонстрира самоувереност в различни работни и социални ситуации. То не се притеснява, когато трябва да се изказва публично, предстои му важна среща или пък разговор с високопоставена личност. За да се провери този аспект от неговия профил и да се разбере как той се проявява в поведението му, могат да се използват следните два въпроса по метода STAR:

1.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато Вашата самоувереност в работата или в отношенията с другите е довела до постигането на много добър резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви резултати постигнахте? Как се почувствахте след това?”

2.“Бихте ли описали епизод от Вашия професионален опит, когато сте проявили неувереност в работата, в отношенията с другите или при публична изява и това е довело до негативен резултат? Кога се случи това? Опишете конкретната ситуация. Каква задача изпълнявахте? Как реагирахте? Какво точно направихте? Какви бяха резултатите? Как се почувствахте след това?”

Матрицата на отговори

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	3	2	5	3	3	4	5	5	1	6	6	7	5	8	6	9	2
11	5	12	2	13	2	14	5	15	5	16	1	17	3	18	6	19	4
21	1	22	5	23	4	24	2	25	3	26	3	27	4	28	6	29	2
31	3	32	4	33	3	34	1	35	2	36	2	37	5	38	3	39	5
41	4	42	5	43	3	44	6	45	3	46	2	47	3	48	3	49	4
51	2	52	2	53	3	54	1	55	5	56	1	57	5	58	4	59	2
61	3	62	2	63	3	64	2	65	6	66	3	67	4	68	1	69	5
71	3	72	5	73	2	74	2	75	2	76	5	77	4	78	2	79	3
81	5	82	1	83	3	84	6	85	5	86	3	87	5	88	6	89	2
91	5	92	2	93	3	94	1	95	3	96	2	97	3	98	1	99	5
101	6	102	2	103	2	104	2	105	5	106	2	107	5	108	2	109	4
111	2	112	4	113	1	114	1	115	5	116	1	117	1	118	1	119	2
121	2	122	1	123	3	124	2	125	4	126	2	127	2	128	2	129	2
131	4	132	4	133	5	134	1	135	3	136	2	137	3	138	3	139	3
141	2	142	4	143	2	144	4	145	5	146	6	147	4	148	4	149	3
151	5	152	3	153	4	154	5	155	2	156	2	157	2	158	2	159	5
161	4	162	4	163	3	164	4	165	2	166	2	167	5	168	3	169	3
171	6	172	5	173	4	174	3	175	4	176	4	177	3	178	3	179	3
181	5	182	4	183	2	184	2	185	6	186	5	187	2	188	5	189	3
191	2	192	6	193	1	194	5	195	5	196	3	197	5	198	5	199	5
201	5	202	5	203	2	204	3	205	2	206	5	207	3	208	6	209	2
		210	4														



VIP

Business focused Inventory of Personality

Автори: Рюдигер Хосиеп и Михаел Пашен

Българска адаптация: Вихра Найденова и Николай Николов

Доклад за участника

Име:

Код на теста:

3A1IT3J8

Дата на теста:

30/09/2011

Код на клиента:

VIP

Пол:

Мъж

Възраст:

45

Въведение

Този доклад е поверителен и е предназначен за лицето, което е попълнило **Бизнес ориентирания въпросник за оценка на личността (VIP)**.

Целта на настоящия доклад е да Ви информира за резултатите, които сте постигнали по теста. Използвайте тази информация, за да се подготвите за сесията за даване на обратна връзка. Докато разглеждате резултатите си, мислете за Вашата работа. Имайте предвид, че в този тест няма един-единствен профил, който да е подходящ за всички професионални роли. Затова, като изхождате от изискванията на Вашата длъжност или на позицията, към която се стремите, опитайте се да прецените за всеки резултат, който сте постигнали, доколко може да се разглежда като Ваша силна страна или необходимост от развитие. По този начин Вие ще имате активна позиция в сесията за даване на обратна връзка и ще можете да извлечете максимална полза от попълването на въпросника.

Като разглеждате резултатите си имайте предвид, че:

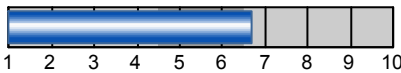
- Всички резултати са трансформирани в стандартни 10-бални оценки със средна стойност 5,5 и стандартно отклонение равно на 2.
- На резултати от 1 до 4 точки съответства лявата част на описанието на скалите.
- На резултати от 7 до 10 точки съответства дясната част на описанието на скалите.
- Резултати от 5 до 6 точки са в границата на средна норма. Това означава, че нито един от двата полюса на скалата не е приложим за Вас, тъй като по този аспект на работата Вие нямате определени предпочитания, а постъпвате по различен начин в зависимост от конкретната ситуация.

След като разгледате резултатите си и ги съпоставите с профила от изисквания на Вашата работа/работата, към която се стремите, опитайте да изведете своите силни страни и потребности от развитие. За тази цел следвайте указанията, дадени в края на доклада.

Подготовка за сесията за обратна връзка

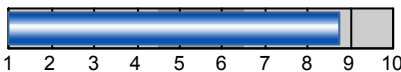
Ориентация към резултати

(стремеж към професионално себедоказване и постигане на високи резултати в работата)

Няма интерес към себедоказване в работата, не държи непременно да постига резултати, които надминават очакванията.		Сам/а си поставя високи и трудни за постигане цели, постоянно се опитва да работи на върха на възможностите си и да надминава очакванията.
--	---	--

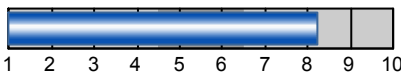
Стремеж към подобрене

(мотивация за въвеждане на иновации, промени и подобрения в работата)

Приема нещата такива каквито са, не се опитва да открива възможности за подобрения и не би искал/а да отговаря за въвеждането на цялостни промени в работата.		Критично анализира работните процеси и постоянно мисли за подобрения, мотивира се от възможността да отговаря за въвеждането на важни промени в работата.
---	---	---

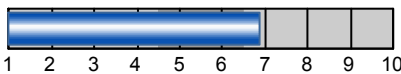
Мотивация за лидерство

(мотивация за заемане на лидерска роля в работата)

Не се интересува от възможности за заемане на лидерска роля в работата, не би искал/а да отговаря за координацията и организирането на работата на другите.		Стреми се към заемане на лидерска позиция, смята, че умее да координира и организира ефективно работата на другите.
---	---	---

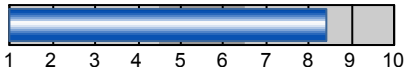
Внимание към детайла

(висока ефективност и прецизност при работа по задачи, които изискват точност, внимание към детайла и търпение)

Предпочита да работи по проекти, за които е важен цялостният поглед върху ситуацията, а не прецизното изпълнение и фокусирането върху детайлите.		Предпочита задачи, които изискват старателност, постоянство, търпение и прецизност, обича да „изпипва“ работата си и обръща голямо внимание на детайлите.
--	---	---


Гъвкавост

(способност за работа по разнообразни проекти или по няколко задачи едновременно)

Предпочита да работи по ясни и добре структурирани задачи, по-трудно се адаптира към промените	 <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>	Лесно променя своите планове и приоритети, предпочита по-слабо структурираните задачи, за решаването на които са важни прагматичната оценка на ситуацията, креативността и уменияето за бърза реакция в конкретните обстоятелства.
--	---	--

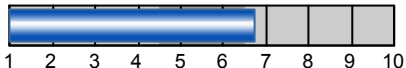
Решителност

(ориентация в сложни проблеми, умение за приоритизиране и готовност за поемане на рискове)

Трудно се ориентира в сложни проблеми, стреми се да проучи всички рискове и алтернативи и да отлага вземането на решения, в които не е сигурен/а.	 <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>	Бързо взима важни решения и не се колебае веднага да пристъпи към тяхното изпълнение, умее много добре да приоритизира своята работа и да я организира, така че винаги да свършва важните задачи в срок.
---	---	--

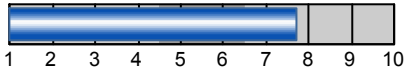
Емоционална компетентност

(способност за бърза ориентация в емоциите, преживяванията и очакванията на другите)

Обръща малко внимание на невербалното поведение и преживяванията на другите, в разговорите е фокусиран/а върху тяхната тема и съдържание.	 <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>	Бързо се ориентира в социалните контакти, лесно се приспособява към стила на общуване или реакциите на партньорите си, изпитва спонтанен интерес към другите и лесно се поставя на тяхно място, за да се ориентира в техните очаквания и преживявания.
---	---	--

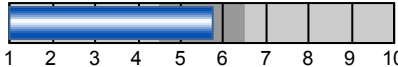
Общителност

(лесно установява контакти с хора от различни социални групи и поддържа широка мрежа от социални връзки)

Предпочита да общува в по-тесен кръг от познати, приятели и колеги, не е склонен/на да инвестира усилия в поддържането на широка мрежа от социални контакти.	 <p>1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p>	Открит/а, активен/на и достъпен/на в отношенията с другите, поддържа широка мрежа от социални контакти.
--	---	---

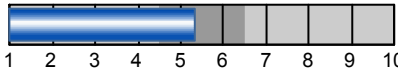
Дружелюбност

(разбира се добре с всички, лесно прави компромиси, често влиза в ролята на медиатор при разрешаването на междуличностни конфликти)

<p>Обръща по-голямо внимание на процедурите и логиката, отколкото на чувствата си и преживяванията на другите, проявява се като пряк/а, директен/на и принципен/на в отношенията.</p>		<p>Търпелив/а, тактичен/на и внимателен/на към другите, стреми се да се разбира с всички и да се нагажда към очакванията на групата, изпитва потребност да се грижи за хармонията в отношенията и влиза в ролята на медиатор при разрешаването на конфликти.</p>
---	---	--

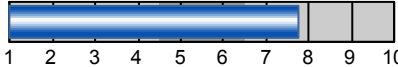
Работа в екип

(нагласи и умение за работа в екип)

<p>Предпочита да работи сам/а и му/й е неприятно, когато резултатите от неговата/нейната дейност зависят от работата на другите.</p>		<p>Обича да работи в екип и да координира и съгласува действията си с другите, активно участва в изработването на общи решения.</p>
--	---	---

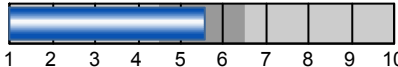
Оказване на влияние

(стреми се да налага волята си и да доминира в междуличностните отношения)

<p>По-мек/а и отстъпчив/а в отношенията, предпочита да избягва споровете с другите и лесно се отказва от идеите си, когато вижда, че останалите не са склонни да го/я подкрепят.</p>		<p>Стреми се да се налага и да доминира в междуличностните отношения, умее да намира убедителни аргументи в подкрепа на своята гледна точка и обикновено успява да накара другите да приемат идеите му/й и да се ангажират с тяхното изпълнение.</p>
--	---	--

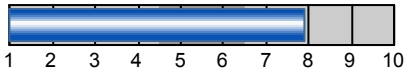
Емоционална устойчивост

(лесно преодолява неуспехите си, мисли позитивно за бъдещето)

<p>Трудно преживява неуспехите и пораженията си, склонен/на е да се фокусира върху потенциалните рискове и проблеми, дори когато те са сравнително малко вероятни.</p>		<p>Лесно преодолява неуспехите и пораженията си и бързо разрешава своите лични проблеми.</p>
--	---	--

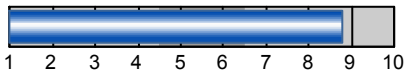
Работа под напрежение

(издръжливост на стрес и високи натоварвания в работата)

<p>Предпочита да работи с умерени темпове и да не бъде поставян/а под натиск за постигане на високи резултати.</p>	 <p>A horizontal bar chart with a scale from 1 to 10. The bar is blue and extends to the number 8. The numbers 1 through 10 are printed below the bar.</p>	<p>Възприема се като много енергичен/на и работоспособен/на; мисли, че превъзхожда останалите по издръжливост на натоварвания и способност да работи продължително време на високи обороти и с максимална мобилизация на силите.</p>
--	---	--

Увереност

(добро самочувствие, самоувереност в различни работни и социални ситуации)

<p>Не се чувства достатъчно уверен/а, когато му/й предстои важна среща, разговор с високопоставена личност или публична изява.</p>	 <p>A horizontal bar chart with a scale from 1 to 10. The bar is blue and extends to the number 9. The numbers 1 through 10 are printed below the bar.</p>	<p>С високо самочувствие, демонстрира самоувереност в различни социални и работни ситуации.</p>
--	---	---

Подготовка за сесията за обратна връзка

Прочетете внимателно секцията „Резултати“ в този доклад и съпоставете своите резултати с изискванията на позицията, която заемете (или позицията, към която се стремите). Опитайте се да определите на базата на изискванията и Вашата представа за работата какъв би бил идеалният профил. След това вижте кои от Вашите резултати съвпадат с идеалния профил и ги запишете в колонката „Силни страни“. Опитайте се да си спомните реални ситуации от Вашия досегашен опит, когато сте успели да проявите тези силни страни и това е довело до

След това разгледайте отново резултатите си и открийте областите, по които се отклонявате от идеалния профил. Запишете ги в колонката „Потребности от развитие“. Опитайте се да ги приоритизирате, като определите коя/кои от тях бихте искали да промените първо и коя/кои след това.

Силни страни	Примери за проява на силните страни	Потребности от развитие	Приоритет
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	