

theProfileXT

Raport de analiză a postului

pentru

Manager RESURSE UMANE

Profiles International Romania

Str. Mirăslău nr. 35

Braşov, ROMANIA 50075

40(268)42 29 07

Descrierea structurii de compatibilitate cu postul pentru Manager RESURSE UMANE

Cadranele evidențiate mai închis pe fiecare scală reprezintă structura de compatibilitate cu postul pentru această poziție. Descrierea angajatului în legătură cu fiecare scală prezintă angajatul care s-ar încadra în structura de compatibilitate respectivă. Descrierea scalei arată la ce se referă aceasta și te va ajuta să îl înțelegi pe acest angajat funcție de punctajele de pe fiecare scală.

Stilul de gândire

Indicele de învățare

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care asimilează informații conform normelor prevăzute și care pot înțelege procesarea de informații mai complexe.

Scăzut	Descrierea scalei – Indicele de învățare	Ridicat
Repetiția și învățarea pe bază de exerciții pot reprezenta metode eficiente de instruire	Acesta este un indice anticipat în ce privește învățarea, raționamentul și potențialul pentru rezolvarea problemelor; o combinație a punctajelor pentru abilitatea verbală, raționamentul verbal, abilitatea numerică și raționamentul numeric.	Capacitate mare de a se adapta rapid la un mediu care presupune învățare
Obține cele mai bune rezultate învățând elementele specifice postului	Indicele de învățare este un instrument care indică modul cum să-i asiguri angajatului training și cum să-i atribui sarcini. Este important să vizați cel mai eficient mod de gândire al angajatului pentru a stimula obținerea de rezultate mai bune.	Îi este ușor să învețe cerințele pe care le implică o situație nouă în cadrul postului

Stilul de gândire

Abilitate verbală

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care comunică în limitele normale prevăzute și care se simt confortabil în ce privește comunicarea aspectelor mai complexe ale funcțiilor lor curente.

Scăzut	Descrierea scalei – Abilitate verbală	Ridicat
Își comunică ideile cu greutate Majoritatea comunicărilor sunt concrete și simple	Aceasta este o evaluare a abilității verbale prin intermediul vocabularului. Ilustrează capacitatea unei persoane de a utiliza cuvintele. Abilitatea verbală reprezintă un criteriu sigur privind stabilirea stilului de comunicare către și din partea unui angajat. Comunicările dumneavoastră ar trebui să varieze în funcție de abilitatea angajatului în această direcție.	Poate comunica cu precizie chiar și când este supus/ă constrângerilor stricte de timp Capabil/ă să facă analize pe baza informațiilor scrise și verbale

Raționament verbal

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care interpretează eficient comunicările de rutină, având abilitatea de a analiza informații verbale mai complexe.

Scăzut	Descrierea scalei – Raționament verbal	Ridicat
<p>Are nevoie de mai mult timp pentru a asimila informații noi de natură verbală sau scrisă</p> <p>Poate fi mai puțin eficient/ă în ce privește tehnicile de colectare a informațiilor</p>	<p>Are în vedere folosirea cuvintelor drept bază a raționamentului și a rezolvării problemelor. Descrie abilitatea unei persoane de a procesa informații verbale pentru a ajunge la concluzii noi.</p> <p>Se presupune că cu cât un post impune un grad ridicat de luare a deciziilor, cu atât este mai mare nevoia pentru abilități verbale complexe.</p>	<p>Abilitate mare pentru colectarea de informații.</p> <p>Asimilează rapid informații verbale</p> <p>Poate trage concluzii pe baza informațiilor verbale mai eficient decât alții.</p>

Stilul de gândire

Abilitate numerică

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care utilizează informații numerice obișnuite în activitatea lor și care uneori trebuie să efectueze calcule mai complexe.

Scăzut	Descrierea scalei – Abilitate numerică	Ridicat
<p>Poate fi solicitant să utilizeze calculul matematic</p> <p>Găsirea soluțiilor la problemele de natură numerică poate necesita utilizarea unui calculator</p>	<p>Acesta este un indice al abilității de calcul numeric, indicând cât de bine un individ lucrează cu cifre.</p> <p>Punctajul obținut pe această scală ar trebui să reprezinte un indice al abilității unei persoane de a se descurca cu calcule numerice în activitatea sa.</p>	<p>Găsește mental imediat soluții la problemele de ordin matematic</p> <p>Demonstrează o bună înțelegere a proceselor matematice</p>

Raționament numeric

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care sunt eficienți într-un grad rezonabil în ce privește utilizarea datelor numerice în luarea deciziilor și care necesită puțină asistență în elaborarea reprezentărilor grafice ale acestor date.

Scăzut	Descrierea scalei – Raționament numeric	Ridicat
<p>Îi pot scăpa implicațiile care decurg dintr-un set de informații numerice</p> <p>Se simte confortabil folosind doar calcule simple pentru rezolvarea problemelor.</p>	<p>Această scală măsoară abilitatea unui individ de a folosi numerele drept bază pentru raționamente și analiză</p> <p>Raționamentul numeric se referă la abilitatea necesară de a analiza date și a găsi sensul unui număr mare de informații de natură numerică. Utilizarea datelor brute pentru a face o previziune sau proiecție reprezintă un bun exemplu de raționament numeric.</p>	<p>Are puține dificultăți în asimilarea informațiilor noi de natură numerică.</p> <p>Poate procesa date numerice pentru a trage concluzii sau pentru a face deducții</p>

Scale comportamentale

Nivelul de energie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care răspund bine la solicitări și care, în general, au un ritm de lucru energetic.

Scăzut	Descrierea scalei – Nivelul de energie	Ridicat
Liniștit Bun/ă la acțiunile metodice Concentrare bună pe sarcini	Nivelul de energie indică o tendință spre acțiune, activitate și efort. Această scală face referire la aspecte, cum ar fi eficiența, utilizarea timpului și capacitatea de a avea un ritm rapid Dacă nivelul de energie al angajatului corespunde ritmului de la locul de muncă, performanța acestuia ar trebui să crească.	Om de acțiune Se ocupă simultan de mai multe sarcini Automotivat/ă

Asertivitate

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care își asumă ușor roluri de leadership, dar care pot acționa și în calitate ca executanți când este cazul.

Scăzut	Descrierea scalei – Asertivitate	Ridicat
Dispus/ă să accepte un lider Diplomat/ă Nevoie scăzută pentru a-i controla pe ceilalți	Asertivitatea poate fi descrisă ca un indice al unei siguranțe de sine generalizate. Este adesea asociată cu influența exprimată și tendința de a controla situația. Dorința de a-i influența pe alții se manifestă adesea prin asertivitate.	Nu are probleme în manifestarea personală și a capacității de leadership. Competitiv/ă Orientat/ă spre atingerea scopului

Scale comportamentale

Sociabilitate

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați destul de sociabili, motivați de oportunitatea de a-și prezenta ideile și sugestiile și care sunt încurajați de oportunitatea de a lucra în echipă.

Scăzut	Descrierea scalei – Sociabilitate	Ridicat
Evită discuțiile de socializare		Conversează ușor
Păstrează informațiile pentru sine	Sociabilitatea măsoară dependența unei persoane de contactele interpersonale și de activitatea care presupune eforturi la nivel de grup.	Orientat spre oameni
Este mai puțin probabil ca el/ea să fie frustrat/ă de lipsa contactului social	Sociabilitatea reflectă nevoia unei persoane pentru afiliere și activități în cooperare	Se simte bine când lucrează în cadrul unui grup

Conformare

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care răspund bine la un mediu structurat și dispuși să accepte conducerea celorlalți.

Scăzut	Descrierea scalei – Conformare	Ridicat
Poate fi precaut/ă cu autoritățile Are tendința de a-și apăra punctul de vedere Este gata să conteste dacă nu este de acord	Conformarea reprezintă indicele de reacție a unei persoane la limitele impuse de autorități și acceptarea conveniențelor. Unele poziții pot necesita un nivel ridicat de conformare, în timp ce altele presupun ca ocupantul acesteia să conteste starea de fapt a lucrurilor. Compatibilitatea cu acest criteriu implică atingerea nivelului corespunzător de Conformare.	Cooperant/ă și amabil/ă Se conduce după reguli Acceptă autoritatea

Scale comportamentale

Atitudine

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care demonstrează o atitudine pozitivă, deși nu li se impune să-și reprime exprimarea frustrării pentru a avea reușite în activitatea lor.

Scăzut	Descrierea scalei – Atitudine	Ridicat
Uneori sceptic/ă Poate fi critic/ă la adresa altora Deseori precaut/ă	Atitudinea reflectă gradul în care o persoană își manifestă încrederea față de ceilalți. Aceasta se referă la tendința de a menține o imagine pozitivă asupra oamenilor și rezultatelor. Ne referim în special la tendința unei persoane de avea încredere în motivele celorlalți și în rezultatele propriilor acțiuni.	Optimist/ă Încrezător/oare Stil natural de socializare

Hotărâre

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care lucrează bine dacă păstrează un ritm constant și care își organizează bine timpul când trebuie să ia decizii.

Scăzut	Descrierea scalei – Hotărâre	Ridicat
Nu este o natură impulsivă Preferă o abordare metodică Analizează înainte să ia o decizie	Hotărârea reflectă încrederea unei persoane în ce privește acceptarea riscului de a lua o decizie în timp util, folosind informațiile disponibile. Deasemenea, reflectă disponibilitatea unei persoane de a-și asuma riscurile unui eșec sau a unui raționament eronat în favoarea îndeplinirii la timp a sarcinilor.	Este prompt/ă în luarea deciziilor Își asumă riscul în majoritatea situațiilor

Scale comportamentale

Serviabilitate

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care pot deservi corespunzător nevoile clienților și ale colegilor; de asemenea, ei apreciază nevoia ocazională de a adopta o atitudine personală diferită de cea a grupului.

Scăzut	Descrierea scalei – Serviabilitate	Ridicat
<p>Poate părea prea dur/ă</p> <p>Poate fi ostil/ă uneori</p> <p>Nu se va conforma regulilor grupului doar pentru a fi pe placul celorlalți.</p>	<p>Serviabilitatea este deseori asociată cu preocuparea pentru activitatea echipei. Disponibilitatea de a lua în calcul nevoile tuturor membrilor echipei și de a fi o persoană cu spirit de echipă.</p> <p>În timp ce unele posturi presupun cooperare activă și lejeritate, altele necesită abnegație și perseverență.</p>	<p>Cooperant/ă</p> <p>Manifestă înțelegere</p> <p>Plăcut/ă</p>

Independență

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care demonstrează un grad moderat de independență, dar pot accepta supervizarea și structura necesare.

Scăzut	Descrierea scalei – Independență	Ridicat
Caută suport Precut/ă sau rezervat/ă Acceptă ușor supervizarea	Independența definește maniera în care o persoană preferă să fie ghidată de ceilalți și potențialul acesteia de a-și îndeplini sarcinile cu un grad minim de supervizare. Reprezintă tendința de a fi încrezător/oare în propriile forțe sau de a cere îndrumări înainte de a trece la acțiune.	Are spirit de aventură Se conformează cu greutate Îi place să se ghideze după propriile-i reguli

Scale comportamentale

Judecată obiectivă

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Descrierea angajatului: Angajați care lucrează cel mai eficient când li se oferă informații vaste pentru a lua decizii obiective, deși se pot baza pe intuiție atunci când este necesar.

Scăzut	Descrierea scalei – Judecată obiectivă	Ridicat
Subiectiv/ă Se va baza pe intuiție	Scala Judecății Obiective reflectă disponibilitatea de a face apel la rațiune și logică în defavoarea intuiției. Aceasta se referă la echilibrul dintre abordarea analitică a unei situații și cea intuitivă.	Manifestă tendința pentru abordări logice
Nu se limitează exclusiv la un raționament metodic.	Scala Judecății Obiective descrie stilul de soluționare a problemelor abordat în desfășurarea activității. Prin aceasta nu se măsoară inteligența, ci modul cum un individ abordează găsirea soluțiilor.	Gândire obiectivă

Interese ocupaționale

Secțiunea intereselor măsoară concentrarea relativă a unei persoane pe cele șase arii de interes în legătură cu structura de compatibilitate cu postul analizat. Primele trei interese în ordine descrescătoare sunt: **Întreprinzător**, **Asistență** și **Financiar/Admin.**. Celelalte trei interese, Tehnic, Mecanic și Creativ nu au nici un impact asupra acestui post.

Întreprinzător

Întreprinzător – Interes manifestat pentru activități ce presupun convingerea celorlalți și expunerea de planuri.

Asistență

Asistență – Interes evident pentru activități precum susținerea celorlalți și încurajarea bunăstării celorlalți.

Financiar/Admin.

Financiar/Admin. – Interes evident pentru activități precum organizarea informațiilor sau a procedurilor de lucru.

Descrierea angajatului:

În legătură cu angajații de pe acest post, rezultatele cu privire la interese sunt axate pe următoarele secțiuni: financiar, asistență și spirit întreprinzător. Acest lucru indică faptul că aceștia ar trebui să fie motivați de faptul de a lucra cu detalii dar și de aspectele ce țin de profit. Interesele lor îi ajută să stabilească un echilibru între aspectul administrativ și cel competitiv în desfășurarea activității. Motivația lor pentru a lucra cu ceilalți completează predispoziția pentru conducerea sau coordonarea echipelor, precum și încurajarea spiritului de echipă.

Sinteza graficului Manager RESURSE UMANE

Stilul de gândire

Indicele de învățare						6	7	8		
Abilitate verbală						6	7	8		
Raționament verbal						6	7	8		
Abilitate numerică						6	7	8		
Raționament numeric						6	7	8		

Trăsături comportamentale

Nivelul de energie					5	6	7			
Asertivitate					5	6	7			
Sociabilitate					5	6	7			
Conformare						6	7	8		
Atitudine						6	7	8		
Hotărâre					5	6	7			
Serviabilitate					5	6	7			
Independență					5	6	7			
Judecată obiectivă						6	7	8		

Topul intereselor Interese ocupaționale

Primele trei interese pentru acest post

Întreprinzător										
Asistență										
Financiar/Admin.										

Ultimele trei interese pentru acest post

Tehnic										
Mecanic										
Creativ										

Compatibilitatea cu postul se referă la gradul de corespondență a primelor trei interese aferente unui post cu primele trei ale candidatului. Primele trei interese pentru acest post sunt indicate de sus în jos.