

# theProfileXT

## **Confidențial** **Raport de îndrumare a carierei profesionale**

pentru

**Radu Ionescu**

Manager RESURSE UMANE

**Profiles International Romania**

**Str. Mirăslău nr. 35**

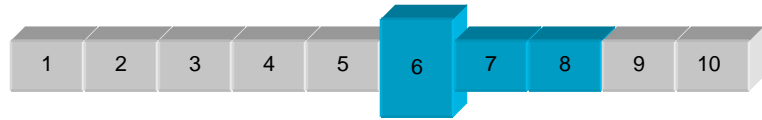
**Brașov, ROMANIA 500075**

**40(268)42 29 07**

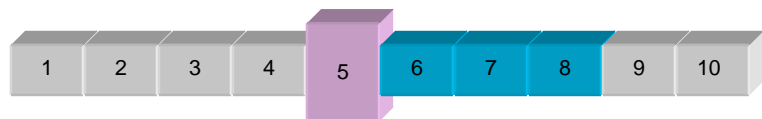
## Profilul pentru stilul de gândire

Cadranele evidențiate mai închis reprezintă structura de compatibilitate cu postul pentru rolul de Manager RESURSE UMANE. Cadranel evidențiat în relief indică punctajul acestui individ.

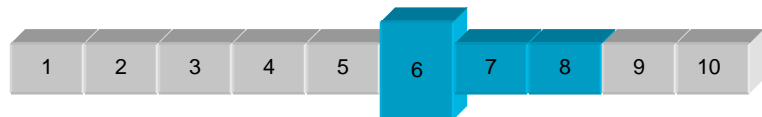
**Indicele de învățare** – Un indice anticipat de învățare, raționament și potențial pentru rezolvarea problemelor.



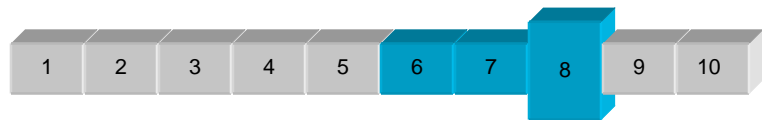
**Abilitate verbală** – O evaluare a aptitudinilor verbale prin intermediul vocabularului.



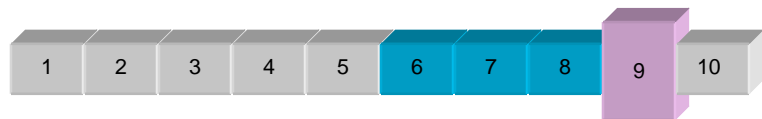
**Raționament verbal** – Utilizarea cuvintelor ca bază a raționamentului și a capacității de rezolvare a problemelor.



**Abilitate numerică** – O evaluare a abilității de calcul numeric.

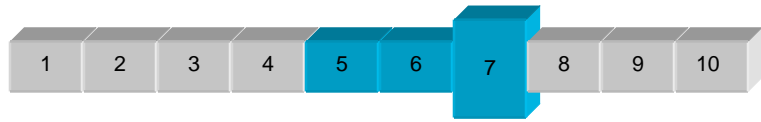


**Raționament numeric** – Utilizarea numerelor ca bază a raționamentului și a capacității de rezolvare a problemelor.

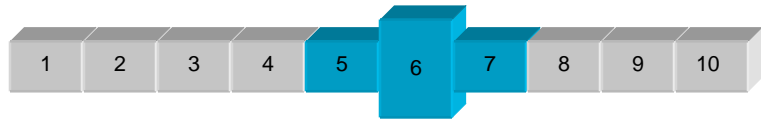


## Profilul trăsăturilor comportamentale

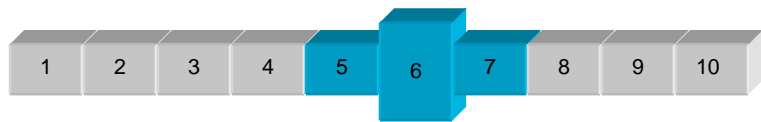
**Nivelul de energie** – Tendința de a manifesta rezistență și capacitate pentru un ritm alert.



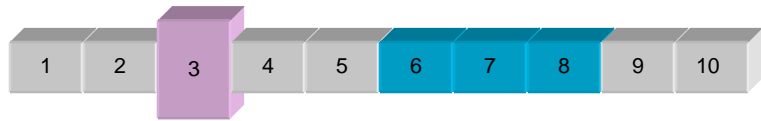
**Asertivitate** – Tendința de a lua controlul asupra oamenilor și situațiilor. Mai degrabă lider decât executant.



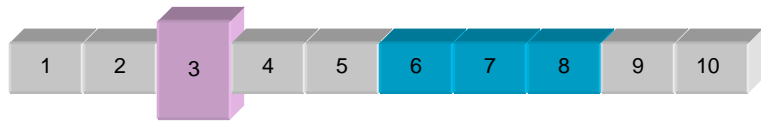
**Sociabilitate** – Tendința de a fi sociabil, orientat spre relațiile interumane și de comunicare.



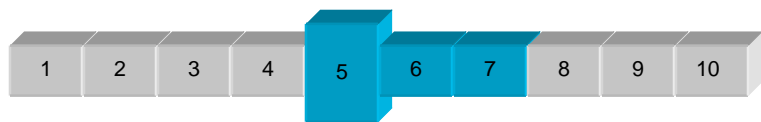
**Conformare** – Tendința de a urma politicile, de a accepta controlul extern, supervizarea și regulile.



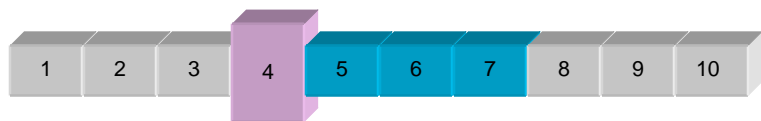
**Atitudine** – Tendința de a manifesta o atitudine pozitivă cu privire la oameni și la rezultate.



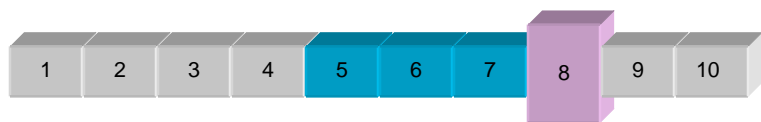
**Hotărâre** – Utilizează informații disponibile și ia decizii cu promptitudine.



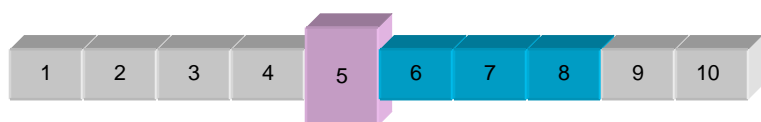
**Serviabilitate** – Tendința de a fi o persoană prietenoasă, cooperantă, plăcută și de a avea spirit de echipă.



**Independență** – Tendința de a fi sigur pe sine, de a lua măsuri și decizii pe cont propriu.



**Judecată obiectivă** – Abilitatea de a gândi clar și de a lua decizii obiective.

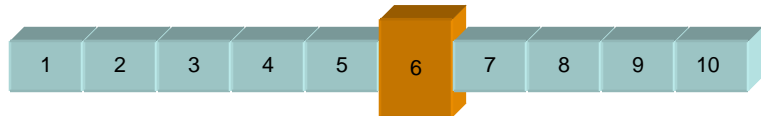


## Profilul intereselor

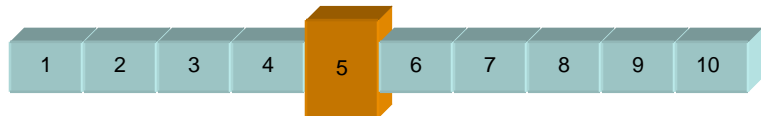
Privitor la structura de compatibilitate cu postul analizată, primele trei interese în ordine descrescătoare sunt: **Întreprinzător**, **Asistență** și **Financiar/Admin..** Celelalte trei interese nu au nici un impact asupra postului. În ordine descrescătoare, primele trei interese manifestate de Radu sunt: **Tehnic**, **Întreprinzător** și **Asistență**. **DI. Ionescu are în comun două dintre aceste arii de interes: Întreprinzător și Asistență**

### Primele trei interese pentru acest post

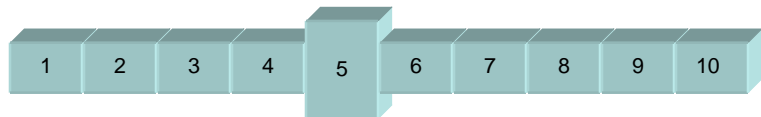
**Întreprinzător** – Interes manifestat pentru activități ce presupun convingerea celorlalți și expunerea de planuri.



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

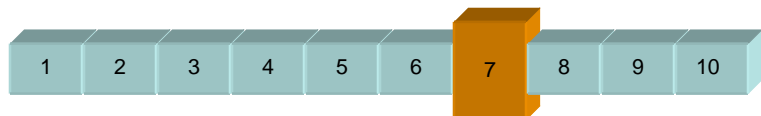


**Financiar/Admin.** – Interes evident pentru activități precum organizarea informațiilor sau a procedurilor de lucru.

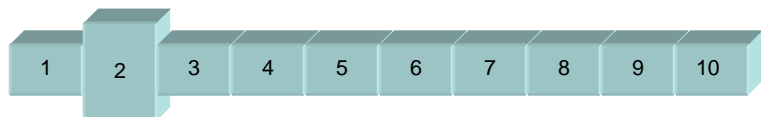


### Interese ne semnificative pentru acest post

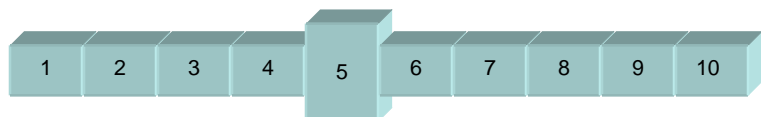
**Tehnic** – Interes evident pentru activități științifice, date tehnice și cercetare.



**Mecanic** – Interes manifestat pentru lucrul cu unelte, echipamente și mașini.



**Creativ** – Interes manifestat pentru activități ce presupun imaginație, creativitate și idei originale.

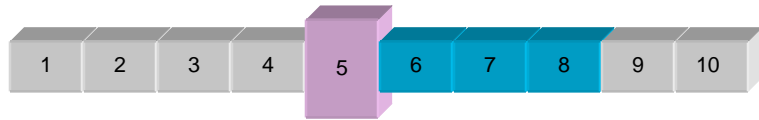


## Comentarii referitoare la îndrumarea carierei profesionale

Radu Ionescu a obținut un punctaj în afara structurii de compatibilitate cu postul în următoarele arii. În relațiile de serviciu cu Radu Ionescu, ar trebui să ai în vedere următoarele:

### RAȚIONAMENT

**Abilitate verbală** – O evaluare a aptitudinilor verbale prin intermediul vocabularului.



**Specificul postului 6-8**

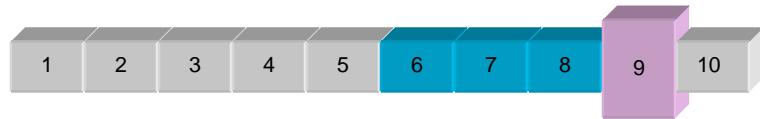
**Punctaj 5**

Deși pe scala de aptitudini verbale Dl. Ionescu a obținut un punctaj ce poate fi comparat cu majoritatea punctajelor, se încadrează sub profilul desemnat pentru această structură de compatibilitate cu postul. Acest lucru sugerează că limbajul de care dispune el este mai puțin elevat decât impune acest post în general și ar putea avea probleme în exprimarea conceptelor complexe sau în înțelegerea lor atunci când sunt expuse de ceilalți. Discuțiile cu el ar trebui să cerceteze posibilitatea dacă pentru Dl. Ionescu postul este prea solicitant în afara discuțiilor de rutină.

- Vocabularul de care dispune Radu este suficient în cele mai multe împrejurări la locul de muncă, dar urmăriți-i toate nevoile speciale atunci când i se acordă instrucțiuni mai complicate sau în perioade de stres. Revizuiște-ți tot timpul comunicările atunci când ai îndoieli.
- Pentru a-l ajuta să comunice mai ușor cu ceilalți chiar și atunci când este stresat/ă, oferiți-i oportunitatea de a-și dezvolta abilitatea de comunicare printr-un program de training corespunzător.
- S-ar putea să fie util să verificați punctele mai dificile ale unei discuții sau o serie de instrucțiuni cu Radu, pentru a reuși să comunicați într-un mod eficient.
- Poate fi destul de dificil pentru Dl. Ionescu să se exprime în mod eficient atunci când se simte frustrat/ă sau când este constrâns/ă de cererile de la locul de muncă. Ajutați-l să devină mai răbdătoare, ceea ce îi va permite să-și păstreze stăpânirea de sine.

## Comentarii referitoare la îndrumarea carierei profesionale

**Raționament numeric** – Utilizarea numerelor ca bază a raționamentului și a capacității de rezolvare a problemelor.



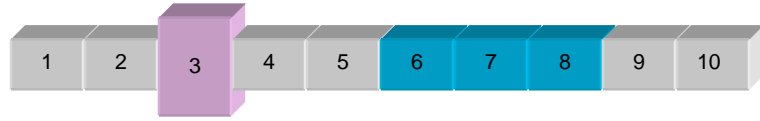
### Specificul postului 6-8 Punctaj 9

Pe scala de raționament numeric Dl. Ionescu se încadrează peste profilul desemnat pentru acest post. Acest lucru sugerează faptul că abilitatea lui de a analiza informațiile ca parte a procesului de luare a deciziilor este mai dezvoltată decât cere acest post în general și s-ar putea ca el să nu fie provocat/ă suficient pentru a-și menține interesul și/sau nivelul de performanță.

- Dl. Ionescu are abilități extrem de dezvoltate în ce privește prelucrarea informațiilor numerice, decât este necesar pentru acest post. El poate încerca sentimente de frustrare în cazul în care nu găsește destulă provocare, însă dacă există ceva oportunități pentru a-și aplica această abilitate, atunci ar fi bine să vă concentrați asupra nivelului lui motivațional.
- Pentru a evita să nu fie înțeles/înțeleasă atunci când Radu comunică informații numerice complexe, îndrumați-l să utilizeze tehnicile de comunicare adecvate, care au în vedere un nivel comun de exprimare.
- Când ia decizii cu privire la buget, Radu poate observa imediat unde ar putea fi realocate sau redistribuite resursele, dar este posibil să fie nevoie de sarcini externe pentru a-și folosi această abilitate și pentru a evita lipsa motivației.
- Dl. Ionescu este foarte capabil/ă să asimileze informații pentru a lua decizii, dar este posibil să se simtă frustrat/ă când nu întâmpină provocări în acest domeniu. Discutați frustrările sale și puneți-i la dispoziție diverse metode pentru a-i stimula abilitățile.

**CARACTERISTICI COMPORTAMENTALE**

**Conformare** – Tendința de a urma politicile, de a accepta controlul extern, supervizarea și regulile.



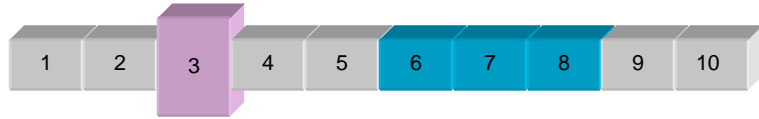
**Specificul postului 6-8      Punctaj 3**

Pe scala de conformare Dl. Ionescu se încadrează sub profilul desemnat pentru această structură de compatibilitate cu postul. Acest lucru sugerează că dorința lui de a urma procedurile standard este mai slabă decât cere acest post în general și ar putea avea o problemă cu abilitatea de a lucra în acest domeniu. Discuțiile cu el ar trebui să stabilească potențialul de frustrare față de constrângerile pe care le implică acest post.

- Pentru a contracara o atitudine de rezistență față de regulile sau procedurile organizaționale, evidențiați-i opțiunile de conduită în ce -l privește și consecințele alegerii sale.
- În cazul în care Radu pare să se opună autorității din cadrul organizației voastre, s-ar putea să fie nevoie să discutați cu el. Păstrați o atitudine personală în aceste discuții, accentuând importanța pe care o are atitudinea lui de conformare și disponibilitatea de a fi un lider de grup conciliant.
- Poate fi frustrant pentru Dl. Ionescu să se conformeze constrângerilor organizaționale. În multe cazuri, un angajat răspunde cel mai bine atunci când structura și predictibilitatea fac parte din climatul organizațional în care lucrează.
- Pe măsură ce îl îndrumați în urmarea instrucțiunilor procedurale, recompensați-i atitudinea de conformare oferindu-i oportunități ocazionale de a-și manifesta expresia personală în alte domenii. Concentrați-vă asupra obiectivelor principale și acordați-i timp pentru adaptare în chestiunile de mică importanță.

## Comentarii referitoare la îndrumarea carierei profesionale

**Atitudine** – Tendința de a manifesta o atitudine pozitivă cu privire la oameni și la rezultate.



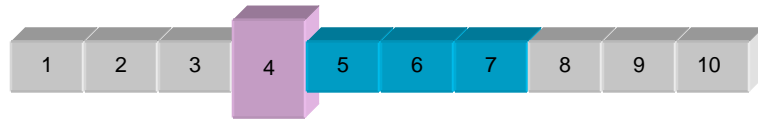
### Specificul postului 6-8 Punctaj 3

Pe scala de atitudine Dl. Ionescu se încadrează sub profilul desemnat pentru acest post. Acest lucru sugerează că reacția lui față de ceilalți este în general pesimistă în comparație cu persoanele care au cele mai mari reușite în această funcție. Discuțiile cu el ar trebui să ducă la posibilitatea ca pentru Dl. Ionescu postul să fie prea provocator, ceea ce ar putea provoca frustrare și scăderea nivelului de performanță.

- Dl. Ionescu are tendința de a se proteja în interacțiunile cu ceilalți. Dezvoltarea încrederii sale prin activități degajate de grup îi poate atenua îndoielile cu privire la motivele celorlalți. Aceste activități pot lua forma unor discuții degajate între colegi.
- Radu poate adopta o atitudine negativă față de colegi, clienți sau față de munca sa. Acordați-i o perioadă adecvată de timp pentru a discuta despre sentimentele lui, cu scopul de a-i satisface nevoia de atenție, dar îndrumați-l cu calm, într-un mod cooperant. Subliniați necesitatea de a se concentra pe activitatea pe care o desfășoară și de a răspunde pentru propria muncă.
- El poate avea tendința să-i învinuiască pe alții din cauza rezultatelor pentru care este responsabil/ă. Sugerați-i că veți discuta împreună mai târziu cu scopul de a-i înlătura această atitudine neadecvată, apoi oferiți-i feedback referitor la performanța lui și la modul cum trebuie acționat într-o manieră mai productivă.
- Este posibil ca Radu să aibă unele îndoieli în legătură cu rezultatul unor proiecte, părând astfel pesimist/ă. În timp ce îi păstrezi o atitudine înțelegătoare, discutați cu el soluții alternative și despre modul în care va contribui la succesul grupului. Acest lucru se realizează cel mai bine în întrunirile echipei.

## Comentarii referitoare la îndrumarea carierei profesionale

**Serviabilitate** – Tendința de a fi o persoană prietenoasă, cooperantă, plăcută și de a avea spirit de echipă.



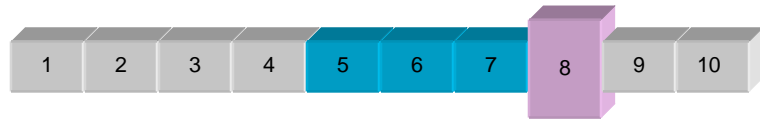
### Specificul postului 5-7      Punctaj 4

Pe scala serviabilității, Dl. Ionescu se situează sub specificul conceput pentru această structură de compatibilitate cu postul. Acest lucru sugerează că toleranța lui este mai mică decât presupune în mod normal acest post și că ar putea avea probleme în ce privește capacitatea sa de a rezolva diferențele de opinie într-o manieră conciliantă. Discuțiile cu el ar trebui să verifice posibilitatea dacă, pentru Dl. Ionescu, postul ar putea fi prea solicitant, conducând astfel la frustrări și la o reducere a nivelului performanței sale.

- Radu poate fi afectat/ă de faptul că ceilalți membri ai echipei au puncte de vedere diferite de ale lui. Instruirea în privința controlului stresului și a promovării toleranței i-ar putea oferi suportul necesar pentru a depăși acest aspect.
- Este foarte probabil ca Dl. Ionescu să-și susțină propriul punct de vedere în cadrul îndeplinirii sarcinilor, fapt ce poate duce la o contradicție cu stilul de lucru caracteristic acestei poziții. Contracarați-i această tendință printr-un training de integrare în echipă, pentru a-i dezvolta abilitatea de a accepta mai des părerea unanimă a grupului.
- Are tendința să se opună unui stil de muncă prestabilit, preferând să adopte o abordare mai competitivă sau mai individualistă. Fixați-i obiective care îi răsplătesc spiritul cooperant.
- Pentru Radu, țelul principal în munca sa îl reprezintă realizările personale. Nu are tendința de a acționa în beneficiul echipei. Redirecționați-i acest mod de gândire prin crearea unui spirit competitiv în cadrul echipei, încurajându-l/o pe Radu să-și atingă obiectivele individuale care răspund nevoilor grupului.

## Comentarii referitoare la îndrumarea carierei profesionale

**Independență** – Tendința de a fi sigur pe sine, de a lua măsuri și decizii pe cont propriu.



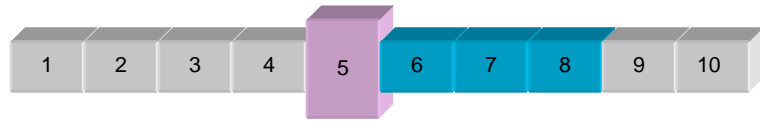
### Specificul postului 5-7      Punctaj 8

Pe scala independenței, Dl. Ionescu se situează peste specificul postului desemnat pentru această poziție. Acest lucru sugerează că gradul lui de autonomie este mai mare decât presupune acest post și că poate fi afectat/ă de gradul de supervizare atentă, tipic pentru acest post. Discuțiile cu el ar trebui să cerceteze posibilitatea dacă postul poate fi prea solicitant pentru a-i menține motivația și nivelul performanței.

- Când este posibil, acordați-i spațiu de manevră pentru a se elibera de presiunea impusă de supervizarea atentă. Fiți autoritar/ă în continuare fără a deveni o persoană extrem de autoritară și rigidă.
- Datorită independenței sale, este posibil ca rareori să primiți feedback de la Radu. Mențineți o comunicare deschisă cu el pentru a stabili o relație mai potrivită de supervizare. Fiți pregătit/ă să-l ascultați când pare frustrat/ă și recunoașteți-i performanța pozitivă.
- Independența pe care o manifestă Radu îi poate crea probleme în ce privește respectarea procedurii. Subliniați importanța conformării procedurilor și a performanței corecte și consecvente. Răsplătiți-i eforturile sale de a coopera, acordându-i mai multă independență în chestiunile de mai mică însemnătate.
- Dl. Ionescu preferă să acționeze independent și poate fi afectat/ă de o supervizare atentă. Procedați cu grijă dar afirmați-vă autoritatea. Încurajați o atitudine consultativă.

## Comentarii referitoare la îndrumarea carierei profesionale

**Judecată obiectivă** – Abilitatea de a gândi clar și de a lua decizii obiective.



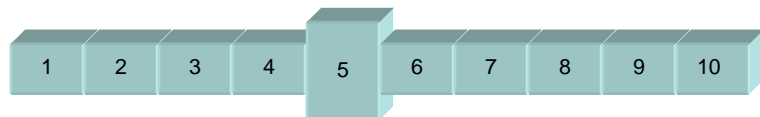
### Specificul postului 6-8 Punctaj 5

Deși punctajul obținut de Dl. Ionescu pe scala de judecată este comparabil cu majoritatea punctajelor, se află sub profilul desemnat pentru această structură de compatibilitate cu postul. Acest lucru sugerează că obiectivitatea cu care el ia decizii este moderat mai mică decât cere acest post în general. Discuțiile cu el duc la posibilitatea ca pentru Dl. Ionescu postul să solicite mai multă practică, ceea ce determină o scădere a nivelului performanței.

- Atunci când trebuie luate rapid decizii, Radu dispune de capacitatea de a ignora datele obiective. Training-ul ar trebui să se focalizeze pe depășirea momentelor de stres și pe asimilarea de informații necesare și eficiente astfel încât el să poată lua decizii oportune și obiective.
- Învățați-l cum să diferențieze informațiile utile dintr-o mulțime de date, astfel încât să poată lua rapid decizii punând accent pe fapte, și nu pe presupuneri.
- Asigurați-i training, astfel încât Dl. Ionescu să poată identifica sursele potențiale de influență care apar în procesul zilnic de luare a deciziilor. Oferiți-i feedback atunci când este necesar, astfel încât să-și poată monitoriza progresul și să își adapteze tehnicile.
- Uneori, Dl. Ionescu poate deveni frustrat/ă din cauza necesității de a include aspecte dure în cadrul procesului de luare a deciziilor. Încurajați-l să acorde timp revizuirii tuturor informațiilor înainte de a ajunge la o decizie. Cu timpul, acest exercițiu va deveni mai ușor și mai eficient.

## INTERESE OCUPAȚIONALE

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

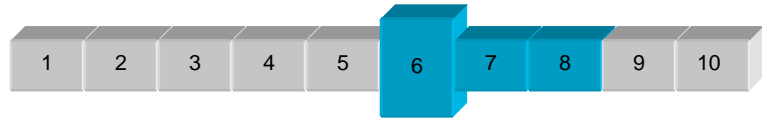


Sarcinile administrative sunt preferate cel mai mult de cei care corespund specificului postului pentru această poziție. Totuși, activitățile financiare/administrative nu se regăsesc printre principalele trei arii de interes în ce -l privește pe Dl. Ionescu și s-ar putea să nu fie suficient de motivante pentru el.

## Un profil al persoanei totale

### Stilul de gândire

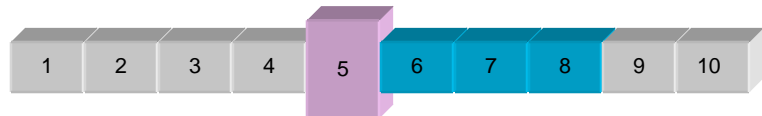
**Indicele de învățare** – Un indice anticipat de învățare, raționament și potențial pentru rezolvarea problemelor.



#### Specificul postului 6-8 Punctaj 6

- Coeficientul global de învățare obținut de Radu este peste medie și sugerează un bun potențial în ceea ce privește asimilarea rapidă a noilor informații.
- În general, el dispune de capacitatea de adaptare în sens intelectual.
- Se estimează că Dl. Ionescu poate parcurge un program de training tipic, obținând rezultate corespunzătoare.
- La finalizarea unui program nou de training, Dl. Ionescu ar trebui să înțeleagă ușor noțiuni noi.

**Abilitate verbală** – O evaluare a aptitudinilor verbale prin intermediul vocabularului.

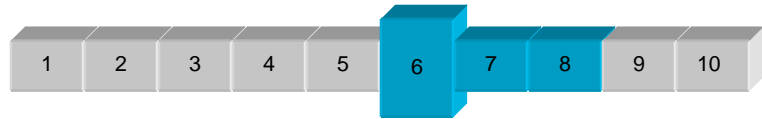


#### Specificul postului 6-8 Punctaj 5

- El posedă aptitudini verbale la un nivel egal cu cel al majorității oamenilor.
- Dl. Ionescu ar trebui să fie capabil/ă să stăpânească regulile de comunicare simplă, aplicabile în activitatea sa.
- Dl. Ionescu se simte confortabil în ce privește analizarea informațiilor simple, orale și scrise.
- Radu ar trebui să fie capabil/ă să învețe cum să aplice regulile de bază de comunicare la probleme noi, mai complexe, după cum se impune.

## Un profil al persoanei totale

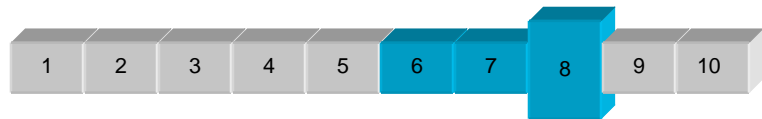
**Raționament verbal** – Utilizarea cuvintelor ca bază a raționamentului și a capacității de rezolvare a problemelor.



### Specificul postului 6-8 Punctaj 6

- El posedă aptitudini verbale corespunzătoare și, în anumite sfere de activitate, aptitudini bune; va avea nevoie de training în anumite chestiuni de limbaj.
- Dl. Ionescu dă dovadă de competență în utilizarea cuvintelor și a limbii.
- Nu se așteaptă ca Radu să întâmpine vreo dificultate în a-și exprima gândurile și ideile în mod eficient.
- Probabil Dl. Ionescu va asimila la fel de bine informațiile ca și ceilalți.

**Abilitate numerică** – O evaluare a abilității de calcul numeric.

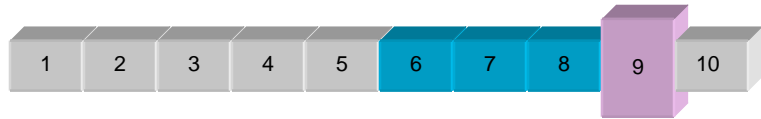


### Specificul postului 6-8 Punctaj 8

- El ar trebui să fie competent/ă în realizarea de estimări mintale ce implică și date numerice.
- Radu demonstrează un potențial solid pentru dezvoltarea abilităților sale numerice curente.
- Dl. Ionescu își poate dezvolta cunoștințele matematice pe măsură ce învață operațiile specifice, necesare în desfășurarea activității sale.
- Dl. Ionescu dă dovadă de o bună înțelegere a operațiunilor matematice fundamentale și este capabil/ă să calculeze mintal unele combinații numerice.

## Un profil al persoanei totale

**Raționament numeric** – Utilizarea numerelor ca bază a raționamentului și a capacității de rezolvare a problemelor.

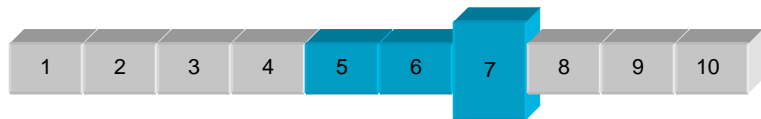


### Specificul postului 6-8 Punctaj 9

- Probabil el întâmpină puține dificultăți în asimilarea noilor informații de natură numerică.
- Radu dispune de capacitatea de a înțelege rapid informațiile de natură numerică.
- Dl. Ionescu ar trebui să rezolve în mod eficient problemele numerice și a aplicațiile matematice.
- Dl. Ionescu este flexibilă atunci când trebuie să ia decizii bazate pe date complexe, de natură numerică.

### Trăsături comportamentale

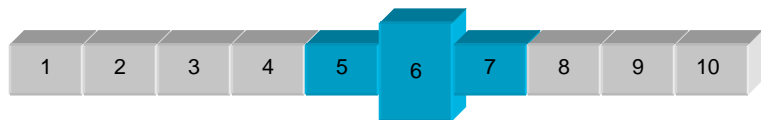
**Nivelul de energie** – Tendința de a manifesta rezistență și capacitate pentru un ritm alert.



### Specificul postului 5-7 Punctaj 7

- Ritmul său normal de lucru ar trebui să fie eficient în mod consecvent.
- El poate acționa cu un simț al urgenței, chiar și atunci când este constrâns/ă.
- Dl. Ionescu este o persoană în care se poate avea încredere că finalizează sarcinile în timp util.
- Dl. Ionescu are un ritm de lucru care corespunde unui nivel mediu de performanță.

**Asertivitate** – Tendința de a lua controlul asupra oamenilor și situațiilor. Mai degrabă lider decât executant.

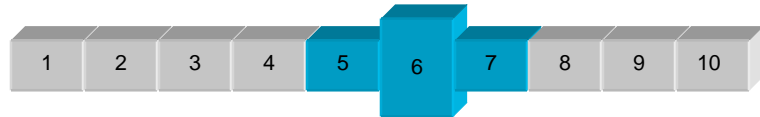


### Specificul postului 5-7 Punctaj 6

- Radu poate să fie un lider destul de asertiv/ă care obține rezultate.
- Dl. Ionescu este motivat/ă de situațiile în care este responsabil/ă pentru rezultate.
- Dl. Ionescu dorește să se manifeste asertiv, să acționeze mai mult în calitate de lider decât în calitate de executant.
- În general, el dă ordine și se pare că îi place oportunitatea de a-i conduce pe ceilalți.

## Un profil al persoanei totale

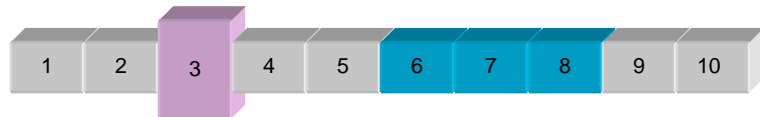
**Sociabilitate** – Tendința de a fi sociabil, orientat spre relațiile interumane și de comunicare.



### Specificul postului 5-7 Punctaj 6

- El se străduiește să întrețină relații bune în cadrul departamentelor, să mențină contactele de prietenie și să țină pasul cu chestiunile de interes comun.
- În general, Dl. Ionescu are tendința să încurajeze avantajele lucrului în echipă, să implice echipa în discuții referitoare la modul cum trebuie rezolvate lucrurile.
- Radu preferă un stil democrat de conducere, în care se încurajează dialogul.
- Dl. Ionescu manifestă un grad moderat de sociabilitate. El încearcă să fie conștient/ă de necesitatea de a continua să comunice sincer.

**Conformare** – Tendința de a urma politicile, de a accepta controlul extern, supervizarea și regulile.

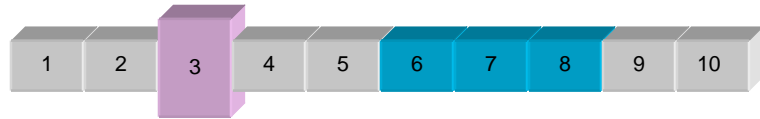


### Specificul postului 6-8 Punctaj 3

- El adoptă ușor și menține o atitudine defensivă. O dată ce a luat o decizie, cu greu mai poți să tratezi cu el.
- Radu are tendința să adopte o atitudine suspicioasă, defensivă față de autoritate.
- Dl. Ionescu adoptă mai mult o atitudine negativă decât pozitivă. El ar putea fi greu de mulțumit.
- În general, Dl. Ionescu manifestă o atitudine negativă față de autoritate. El ar putea constitui o provocare pentru cei care -l supervizează.

## Un profil al persoanei totale

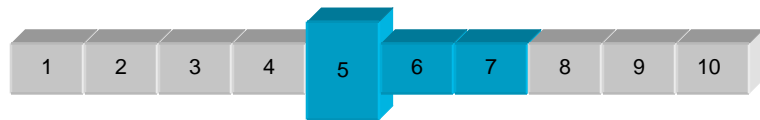
**Atitudine** – Tendința de a manifesta o atitudine pozitivă cu privire la oameni și la rezultate.



### Specificul postului 6-8 Punctaj 3

- El are tendința să devină suspicios/oasă în ceea ce privește riscul și schimbările.
- Radu adoptă cu greu o atitudine pozitivă cu privire la schimbările din cadrul politicilor și regulamentelor.
- Dl. Ionescu adoptă cu greu o atitudine pozitivă în ceea ce privește riscul, schimbările și solicitările neprevăzute.
- Dl. Ionescu are tendința de a adopta o atitudine negativă, de a deveni critic/ă cu sine și cu ceilalți.

**Hotărâre** – Utilizează informații disponibile și ia decizii cu promptitudine.

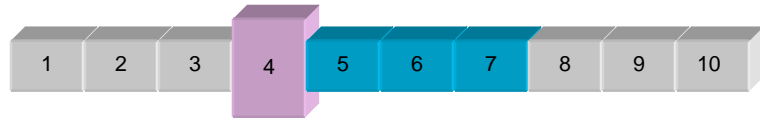


### Specificul postului 5-7 Punctaj 5

- El nu este dispus/ă să amâne deciziile importante.
- Dl. Ionescu este capabil/ă să reacționeze când apare o urgență și să rezolve problemele într-o manieră oportună.
- Radu rămâne ferm/ă în privința anumitor decizii și nu este dispus/ă să revină asupra unei decizii după ce a luat-o, dacă nu este constrâns/ă.
- În general, Dl. Ionescu este o persoană hotărâtă și dispus/ă să acționeze. El poate fi eficient/ă în posturi care solicită rezultate în timp cât mai scurt.

## Un profil al persoanei totale

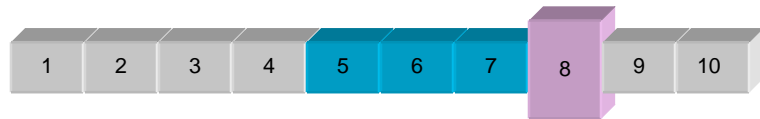
**Serviabilitate** – Tendința de a fi o persoană prietenoasă, cooperantă, plăcută și de a avea spirit de echipă.



### Specificul postului 5-7 Punctaj 4

- Dl. Ionescu are tendința de a utiliza o abordare pozitivă, deschisă. El va manifesta în general disponibilitate pentru a-i asculta pe ceilalți.
- El tinde să fie agreabil/ă, cooperant/ă și amabil/ă. Radu este o persoană destul de ușor de mulțumit.
- Radu reacționează mai încet decât ceilalți pentru a evita controversele, diferența de opinii și/sau conflictele.
- Dl. Ionescu poate adopta o atitudine defensivă dacă cineva încearcă să profite de pe urma lui.

**Independență** – Tendința de a fi sigur pe sine, de a lua măsuri și decizii pe cont propriu.

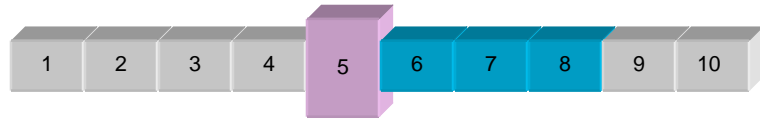


### Specificul postului 5-7 Punctaj 8

- Radu este o persoană care preferă să lucreze cu minimă îndrumare.
- Dl. Ionescu preferă să acționeze după propriile norme și se va opune discret în cazul în care este restricționat/ă. Este posibil să nu tolereze opinia tradiționalistă, anume: "lucram în acest mod de zece ani, de ce ar trebui să ne schimbăm?"
- Dl. Ionescu inițiază noi acțiuni în mod independent, implicându-i pe colegi doar când este absolut necesar.
- El este o persoană foarte independentă, necesitând probabil o supraveghere strictă și reguli clar definite.

## Un profil al persoanei totale

**Judecată obiectivă** – Abilitatea de a gândi clar și de a lua decizii obiective.



### Specificul postului 6-8      Punctaj 5

- Dl. Ionescu are tendința să ajungă la concluzii contradictorii atunci când este constrâns/ă.
- Modul de judecată pe care-l manifestă Dl. Ionescu corespunde problemelor de rutină și deciziilor destul de simple.
- Este posibil ca deciziile luate de Dl. Ionescu să nu se bazeze tot timpul pe logică și rațiune.
- Judecata de care dă dovadă Ana corespunde situațiilor concrete și datelor evidente.

## Un profil al persoanei totale

### Interese ocupaționale

Secțiunea intereselor măsoară interesele relative din cadrul a șase arii de interese. Primele trei interese manifestate de Dl. Ionescu sunt prezentate comparativ cu cele pe care le presupune postul Manager RESURSE UMANE. Observați că Radu manifestă primele DOUĂ interese pe care le presupune acest post.

#### PRIMELE TREI arii de interes ale lui Radu Ionescu.

<b>Tehnic</b>	Interes evident pentru activități științifice, date tehnice și cercetare.
<b>Întreprinzător</b>	Interes manifestat pentru activități ce presupun convingerea celorlalți și expunerea de planuri.
<b>Asistență</b>	Interes evident pentru activități precum susținerea celorlalți și încurajarea bunăstării celorlalți.

#### PRIMELE TREI arii de interes pentru postul de Manager RESURSE UMANE.

<b>Întreprinzător</b>	Interes manifestat pentru activități ce presupun convingerea celorlalți și expunerea de planuri.
<b>Asistență</b>	Interes evident pentru activități precum susținerea celorlalți și încurajarea bunăstării celorlalți.
<b>Financiar/Admin.</b>	Interes evident pentru activități precum organizarea informațiilor sau a procedurilor de lucru.

În ce -l privește pe Dl. Ionescu, rezultatele intereselor sale sunt centrate pe spirit întreprinzător, asistență și tehnică. Secțiunea spiritului întreprinzător se referă la activități care implică persuasiunea altor persoane, iar cea legată de asistență demonstrează efectul pozitiv pe care îl are asupra performanței sale interacțiunea cu ceilalți. El poate să se confrunte cu situații în care își poate folosi capacitățile de consiliere pentru a-i ajuta pe ceilalți. Interesul pentru partea tehnică demonstrează preferința sa pentru un cadru de lucru orientat spre analiză care este deasemenea compatibil cu rolul de consilier sugerat de această structură.

Considerând că domeniul tehnic este aria sa principală de interes, este probabil ca Dl. Ionescu să vizeze activități care implică cercetarea, teorii și aplicația informațiilor tehnice. Aceste tipuri de activități sunt cele mai eficiente pentru a-i stimula performanța. În al doilea rând, el este motivat/ă de spiritul antreprenorial ce domină lumea afacerilor, așa cum s-a observat din interesul său pentru aria spiritului întreprinzător. Domeniul vânzărilor și spiritul de conducere ar putea avea un rol important în intensificarea motivației profesionale. În sfârșit, interesul lui pentru activitățile de asistență îi completează structura sa. Este posibil ca acest aspect să nu reprezinte punctul central al intereselor sale, dar, cu siguranță, îi completează experiența de muncă.

#### Notă:

*Așa cum se indică în ghidul utilizatorului pentru acest produs, această abordare a specificului postului în scopul plasării adecvate a oamenilor într-un post pune la dispoziție informații foarte valoroase și ar trebui să aibă un rol important în decizia de plasare. Totuși, utilizatorul i se atrage atenția că rezultatele oricărui test nu ar trebui să constituie niciodată mai mult de o treime din decizia finală.*