

# theProfileXT

## **Confidențial Raport de plasare**

pentru

**Radu Ionescu**

Manager RESURSE UMANE

**Profiles International Romania**

**Str. Mirăslău nr. 35**

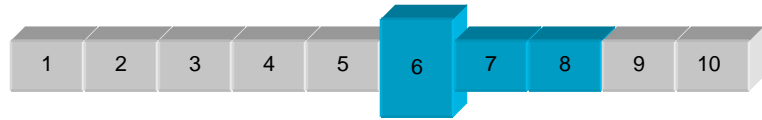
**Brașov, ROMANIA 50075**

**40(268)42 29 07**

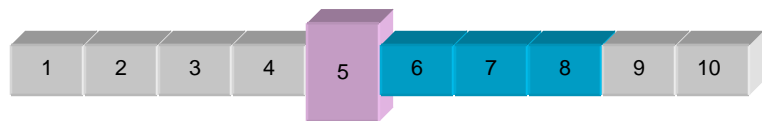
## Profilul pentru stilul de gândire

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

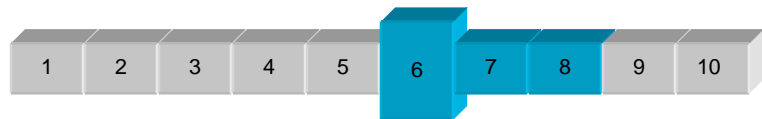
**Indicele de învățare** – Un indice anticipat de învățare, raționament și potențial pentru rezolvarea problemelor.



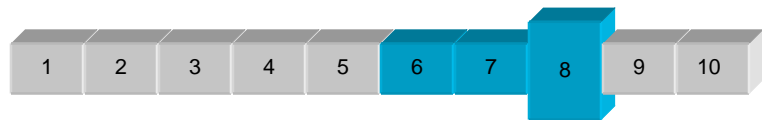
**Abilitate verbală** – O evaluare a aptitudinilor verbale prin intermediul vocabularului.



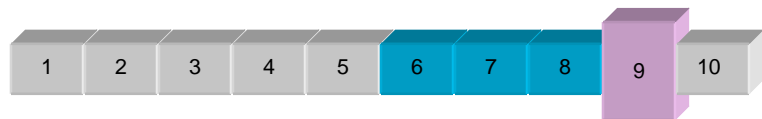
**Raționament verbal** – Utilizarea cuvintelor ca bază a raționamentului și a capacității de rezolvare a problemelor.



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



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

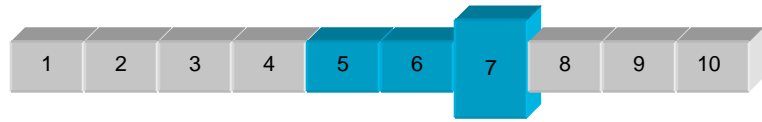


**89%** este compatibil cu stilul de gândire pentru postul Manager RESURSE UMANE.

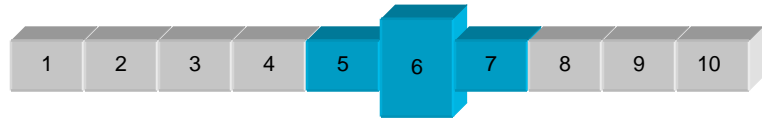
Radu Ionescu prezintă o compatibilitate globală de **79%** cu postul Manager RESURSE UMANE.

## Profilul trăsăturilor comportamentale

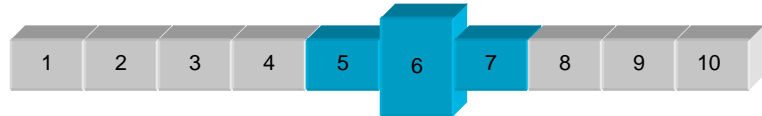
**Nivelul de energie** – Tendința de a manifesta rezistență și capacitate pentru un ritm alert.



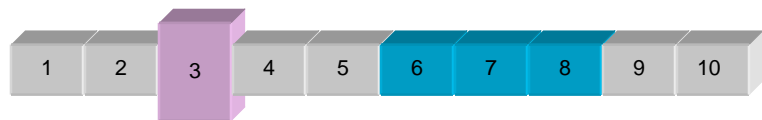
**Asertivitate** – Tendința de a lua controlul asupra oamenilor și situațiilor. Mai degrabă lider decât executant.



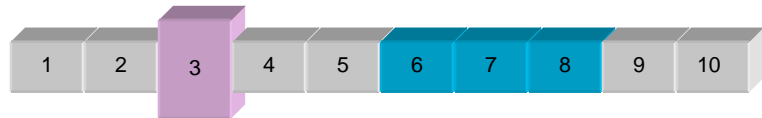
**Sociabilitate** – Tendința de a fi sociabil, orientat spre relațiile interumane și de comunicare.



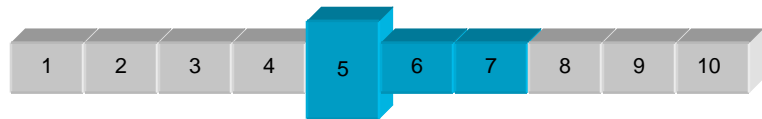
**Conformare** – Tendința de a urma politicile, de a accepta controlul extern, supervizarea și regulile.



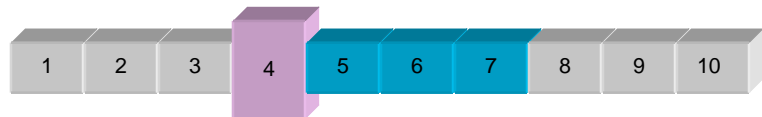
**Atitudine** – Tendința de a manifesta o atitudine pozitivă cu privire la oameni și la rezultate.



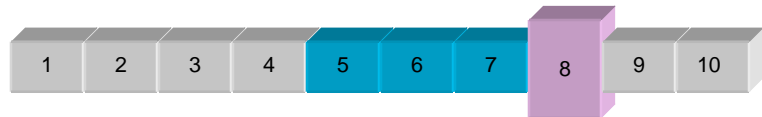
**Hotărâre** – Utilizează informații disponibile și ia decizii cu promptitudine.



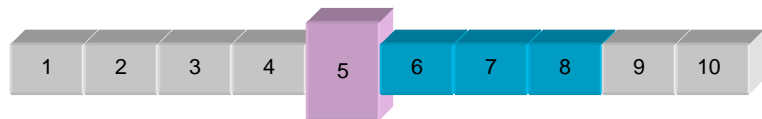
**Serviabilitate** – Tendința de a fi o persoană prietenoasă, cooperantă, plăcută și de a avea spirit de echipă.



**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.



**71% compatibilitate cu structura trăsăturilor comportamentale pentru postul Manager RESURSE UMANE.**

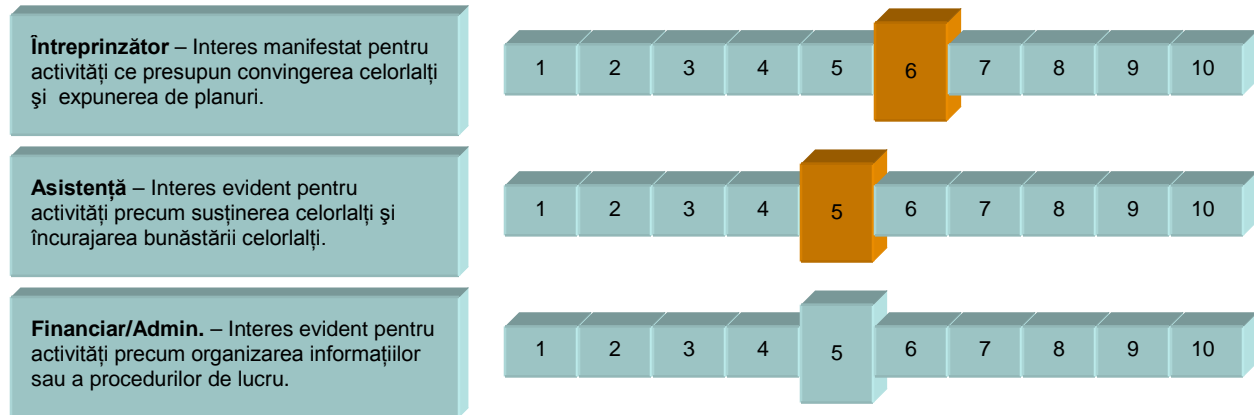
**Radu Ionescu prezintă o compatibilitate globală de 79% cu postul Manager RESURSE UMANE.**

Punctajul pe scala de distorsiune pentru această evaluare este **9**. Scala de distorsiune arată cât de sincer a fost respondentul când a completat această evaluare. Punctajul pentru această scală este de la 1 la 10, iar punctajele mai ridicate sugerează sinceritate mai mare.

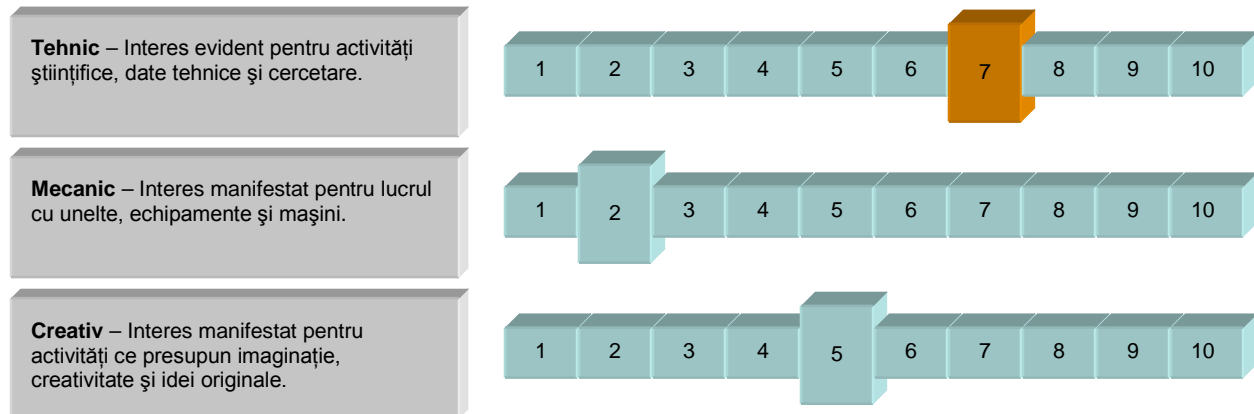
## Profilul intereselor

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



### Interese ne semnificative pentru acest post



Când primele trei interese corespund, procentul de compatibilitate cu postul este mai mare decât în cazul când ar exista mai puțin de trei în comun.

**Radu Ionescu prezintă 76% compatibilitate cu structura de interese pentru postul Manager RESURSE UMANE.**

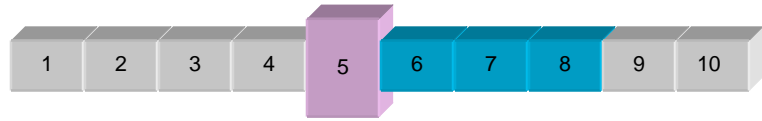
**Radu Ionescu prezintă o compatibilitate globală de 79% cu postul Manager RESURSE UMANE.**

## Întrebări pentru interviu

Radu Ionescu a obținut un punctaj în afara structurii de compatibilitate cu postul în ariile următoare. Când îl intervievați pe Radu Ionescu, ar trebui să țineți seama de următoarele informații:

### RAȚIONAMENT

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



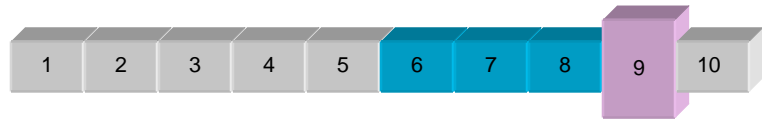
**Specificul postului 6-8      Punctaj 5**

Deși pe scala de aptitudini verbale DI, 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 DI, Ionescu postul este prea solicitant în afara discuțiilor de rutină.

- Vă considerați o persoană care trece rapid peste informațiile scrise sau preferați să le studiați cu atenție? Sau vă aflați undeva la mijloc?
- Când primiți instrucțiuni de la un coleg, cum preferați să se exprime și să spună ce vrea?
- Vă rog să descrieți modul în care oamenii reușeau să-și exprime ideile la unele din locurile de muncă anterioare. Ce rol ați avut dv. în acele comunicări?
- Vă rog să descrieți o situație din trecut în care un coleg nu a putut să vă facă să înțelegeți o idee; cum ați procedat și cum ați rezolvat situația?

## Întrebări pentru interviu

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



### Specificul postului 6-8 Punctaj 9

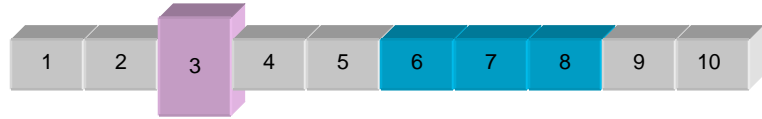
Pe scala de raționament numeric DI. Ionescu se încadrează peste profilul desemnat pentru acest post. Acest lucru sugerează faptul că abilitatea lui de a analiza informațiile ca parte a procesului de luare a deciziilor este mai dezvoltată decât cere acest post în general și s-ar putea ca el să nu fie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

- Când discutați despre orientări, valori de producție sau finanțe, credeți că înțelegeți concluziile mai repede decât celelalte persoane implicate? Vă rog să descrieți o situație de acest fel.
- Vă rog să descrieți metodele prin care exprimați noțiuni numerice complexe pentru cei care au o pregătire mai slabă; cât de frustrant poate fi pentru dv. acest lucru?
- Când luați decizii cu privire la buget, puteți să vă dați seama imediat în ce sens pot fi realocate sau redistribuite resursele?
- Ați ajuns vreodată la concluzii bazate pe numere, grafice sau cifre clare pentru dv., dar pe care ceilalți le urmăreau cu dificultate? Vă rog să dați un exemplu.

## Întrebări pentru interviu

### CARACTERISTICI COMPORTAMENTALE

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



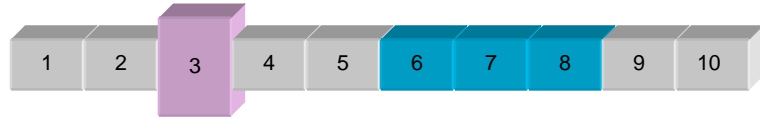
**Specificul postului 6-8      Punctaj 3**

Pe scala de conformare DI. 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.

- Cum ați descrie dv. rolul managementului?
- Când lucrurile se înrăutățesc la birou, a cui este vina și de ce?
- Este destul de realist să spui că nici o slujbă nu este în întregime "perfectă". Descrieți o împrejurare în care ați putut să vă exprimați ideile în ciuda obiecțiilor și neînțelegerilor.
- Relatați rezultatele unui conflict pe care l-ați avut cu un supervisor. Cum s-a întâmplat, a cui a fost "greșeala" și cum a fost soluționat?

## Întrebări pentru interviu

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



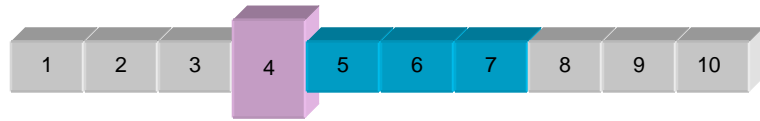
### Specificul postului 6-8 Punctaj 3

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.

- Vă rog să-mi descrieți un anumit moment în trecut, când atitudinea dv. a influențat un client sau un cumpărător.
- Vă rog să-mi descrieți data cea mai recentă când ați trecut printr-o schimbare semnificativă la locul de muncă, cum ar fi implementarea unui nou set de reguli. Cum ați resimțit acele schimbări?
- Vă rog să-mi relatați o situație foarte stresantă, în care era preferabil ca dumneavoastră să aveți o atitudine pozitivă. Ați reușit?
- Când echipei dv. i-a lipsit motivația, ce rol ați avut și cum ați procedat dv. pentru a rezolva problema ?

## Întrebări pentru interviu

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



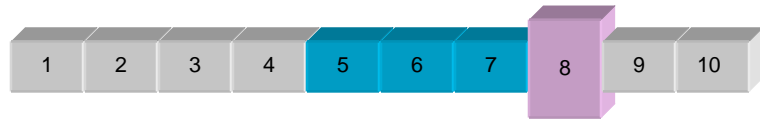
### Specificul postului 5-7      Punctaj 4

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.

- Dați-mi un exemplu de o situație când o persoană v-a pus la încercare răbdarea și toleranța. Concret, vorbiți-mi despre o situație când ați fost nervos/oasă sau frustrat/ă.
- Dacă un/o coleg/ă de muncă greșește în ce privește o problemă de serviciu, care este cea mai bună modalitate de a discuta problema cu el/ea?
- Când considerați că este adecvat să nu exprimi ceea ce gândești și "să-ți păstrezi părerea doar pentru tine"? Există astfel de situații?
- Care este opinia dv. cu privire la colegii de serviciu care nu-și exprimă pe față adevăratele gânduri?

## Întrebări pentru interviu

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

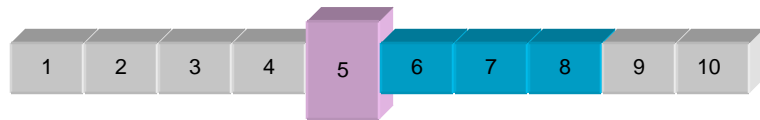


**Specificul postului 5-7 Punctaj 8**

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.

- Descrieți o situație când ați avut nevoie de mai mult "spațiu de manevră" (o supervizare mai puțin strictă) pentru a vă executa munca.
- Persoanele creative aduc perspective inedite asupra unei situații. Dați-mi un exemplu când o astfel de soluție inedită a fost bine primită de ceilalți.
- Descrieți preferințele dv. cu privire la supervizarea muncii dv. și care este situația ideală în care dv. dați randament maxim.
- Aproape orice persoană poate veni cu un răspuns standard la probleme comune, obișnuite; totuși, succesul rezidă adesea în găsirea unor soluții originale la problemele obișnuite. Dați-mi un exemplu despre o astfel de soluție originală pe care ați găsit-o dumneavoastră.

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



**Specificul postului 6-8 Punctaj 5**

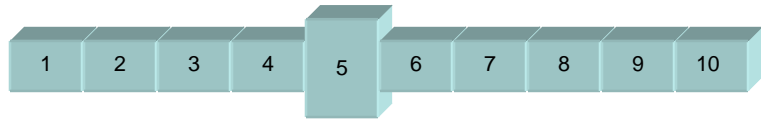
Deși punctajul obținut de Dl. Ionescu pe scala de judecată este comparabil cu majoritatea punctajelor, se află sub profilul desemnat pentru această structură de compatibilitate cu postul. Acest lucru sugerează că obiectivitatea cu care el ia decizii este moderat mai mică decât cere acest post în general.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

- Ce rol are intuiția în procesul de luare a deciziilor? Dar datele obiective?
- Atunci când vi se oferă o varietate de informații pe care să vă bazați pentru a ajunge la o decizie, cum deosebiți informațiile folositoare de cele inutile?
- Descoperiți eventualele surse de influențe care apar zi de zi în procesul de luare a deciziilor.
- Descrieți o situație extrem de tensionată prin care a trebuit să o rezolvați la serviciu. Relatați ce s-a întâmplat, cine a fost implicat și ce măsuri ați luat pentru rezolvarea problemei.

## Întrebări pentru interviu

### INTERESE OCUPAȚIONALE

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



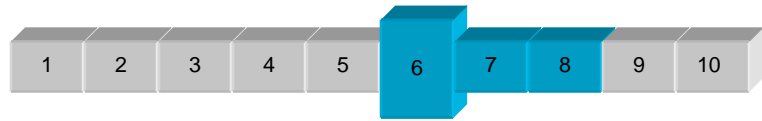
Sarcinile administrative sunt preferate cel mai mult de cei care corespund specificului postului pentru această poziție. Totuși, activitățile financiare/administrative nu se regăsesc printre principalele trei arii de interes în ce -l privește pe Dl. Ionescu și s-ar putea să nu fie suficient de motivante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

- Dacă vă ocupați o perioadă lungă de timp de o activitate de detaliu ce presupune lucrul cu documente, cum vă mențineți concentrarea în acest sens?
- Ce considerați că este cel mai frustrant în ce privește lucrul cu documente sau organizarea registrelor și evidențelor?
- Cum vă mențineți interesul atunci când lucrați cu numere și date, mai ales când țineți evidențe?
- Cum apreciați activitatea care presupune o multitudine de detalii administrative?

## Persoana totală

Această parte a raportului ilustrează rezultatele obținute de Radu Ionescu pe fiecare scală din cele trei secțiuni. Punctajele prezentate se referă la persoanele apte de muncă în general, și nu la vreo anumită structură de compatibilitate cu postul.

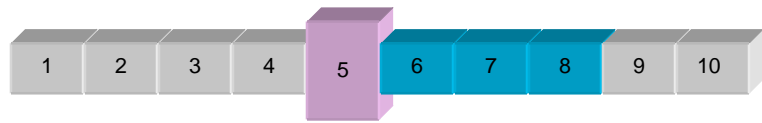
**Indicele de învățare** – Un indice anticipat de învățare, raționament și potențial pentru rezolvarea problemelor.



### Specificul postului 6-8 Punctaj 6

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

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

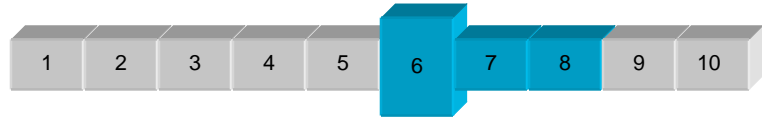


### Specificul postului 6-8 Punctaj 5

- 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.
- 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.
- Dl. Ionescu se simte confortabil în ce privește analizarea informațiilor simple, orale și scrise.

## Persoana totală

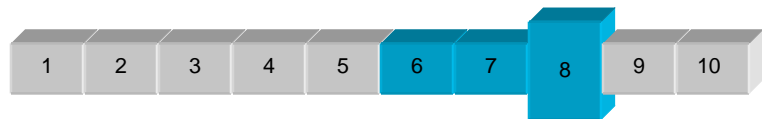
**Raționament verbal** – Utilizarea cuvintelor ca bază a raționamentului și a capacității de rezolvare a problemelor.



### 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.
- Nu se așteaptă ca Radu să întâmpine vreo dificultate în a-și exprima gândurile și ideile în mod eficient.
- Dl. Ionescu dă dovadă de competență în utilizarea cuvintelor și a limbii.
- Probabil Dl. Ionescu va asimila la fel de bine informațiile ca și ceilalți.

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

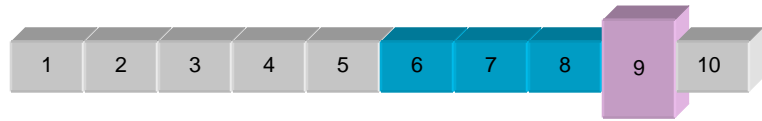


### Specificul postului 6-8 Punctaj 8

- 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 mental unele combinații numerice.

## Persoana totală

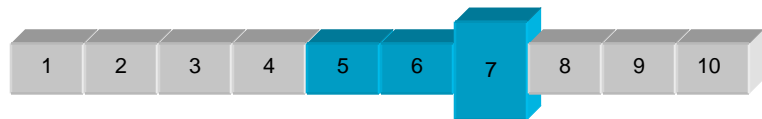
**Raționament numeric** – Utilizarea numerelor ca bază a raționamentului și a capacității de rezolvare a problemelor.



### Specificul postului 6-8 Punctaj 9

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

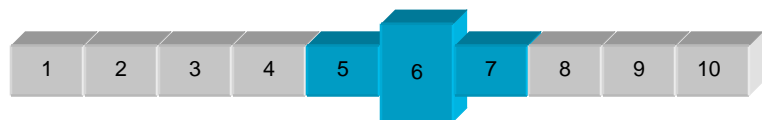
**Nivelul de energie** – Tendința de a manifesta rezistență și capacitate pentru un ritm alert.



### Specificul postului 5-7 Punctaj 7

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

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

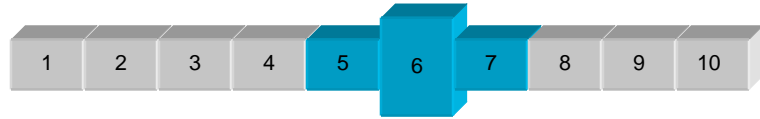


### Specificul postului 5-7 Punctaj 6

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

## Persoana totală

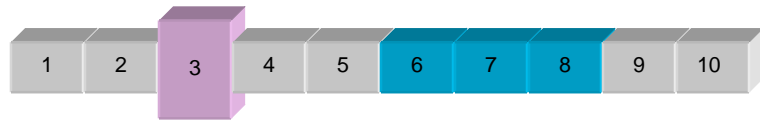
**Sociabilitate** – Tendința de a fi sociabil, orientat spre relațiile interumane și de comunicare.



### 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.
- 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.
- În general, Dl. Ionescu are tendința să încurajeze avantajele lucrului în echipă, să implice echipa în discuții referitoare la modul cum trebuie rezolvate lucrurile.

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

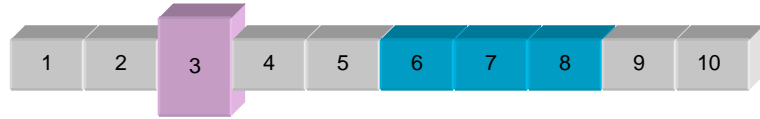


### Specificul postului 6-8 Punctaj 3

- 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.

## Persoana totală

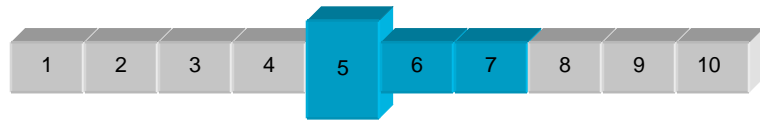
**Atitudine** – Tendința de a manifesta o atitudine pozitivă cu privire la oameni și la rezultate.



### Specificul postului 6-8 Punctaj 3

- El are tendința să devină suspicios/oasă în ceea ce privește riscul și schimbările.
- Dl. Ionescu adoptă cu greu o atitudine pozitivă în ceea ce privește riscul, schimbările și solicitările neprevăzute.
- Radu adoptă cu greu o atitudine pozitivă cu privire la schimbările din cadrul politicilor și regulamentelor.
- 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.

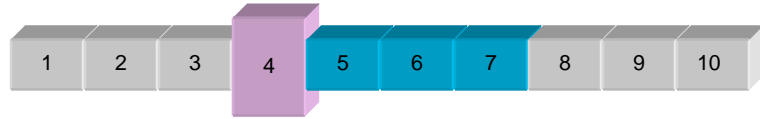


### Specificul postului 5-7 Punctaj 5

- 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.
- El nu este dispus/ă să amâne deciziile importante.
- 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.
- Dl. Ionescu este capabil/ă să reacționeze când apare o urgență și să rezolve problemele într-o manieră oportună.

## Persoana totală

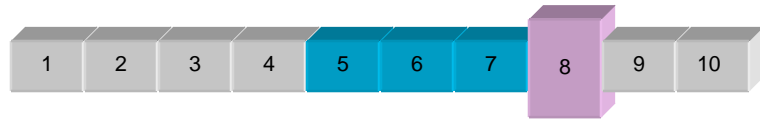
**Serviabilitate** – Tendința de a fi o persoană prietenoasă, cooperantă, plăcută și de a avea spirit de echipă.



### Specificul postului 5-7 Punctaj 4

- 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.
- 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.

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

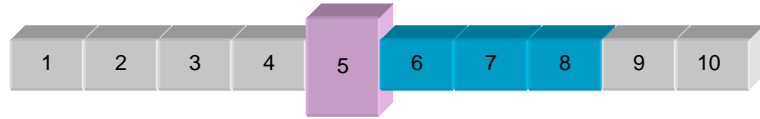


### Specificul postului 5-7 Punctaj 8

- Dl. Ionescu inițiază noi acțiuni în mod independent, implicându-i pe colegi doar când este absolut necesar.
- 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: "lucrăm în acest mod de zece ani, de ce ar trebui să ne schimbăm?"
- El este o persoană foarte independentă, necesitând probabil o supraveghere strictă și reguli clar definite.
- Radu este o persoană care preferă să lucreze cu minimă îndrumare.

**Persoana totală**

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

**Specificul postului 6-8      Punctaj 5**

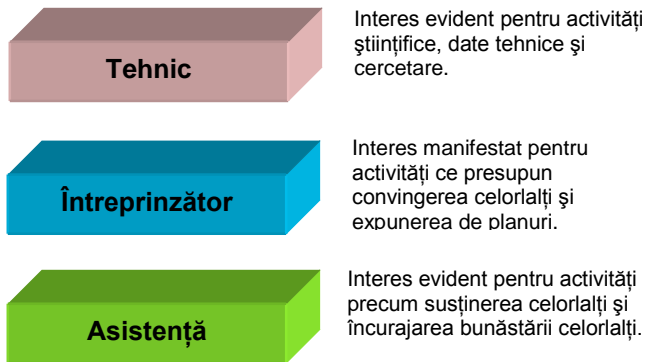
- Modul de judecată pe care-l manifestă Dl. Ionescu corespunde problemelor de rutină și deciziilor destul de simple.
- Este posibil ca deciziile luate de Dl. Ionescu să nu se bazeze tot timpul pe logică și rațiune.
- Judecata de care dă dovadă Radu corespunde situațiilor concrete și datelor evidente.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

## Persoana totală

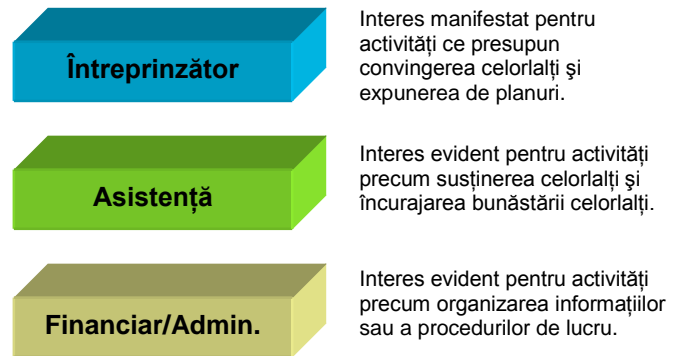
### Interese ocupaționale

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.



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



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, utilizatorului i se atrage atenția că rezultatele oricărui test nu ar trebui să constituie niciodată mai mult de o treime din decizia finală.*