



Rezultatele Testului

KEYHR

Key Factors HR

Candidat

Candidat

Data testării

29.04.2014

SCHUHFRIED

passion for psychology

1 Introducere

DI Candidat, data nașterii 20.06.1979, a parcurs setul de testare Key Factors HR (KEYHR) pe data de 29.04.2014. Parcurgerea testului a durat 51 minute.

Testele psihologice standardizate măsoară caracteristici relevante pentru succesul ocupațional. Acestea includ atât factori de personalitate, cât și abilități cognitive. Testele care au fost utilizate măsoară structuri stabile și persistente. Aceasta înseamnă că ele nu explică doar comportamentul actual, ci și potențialul. Aceste teste au o bază științifică, obiectivă și validă, prin urmare este posibilă predicția succesului într-un anumit post.

Setul de testare utilizat, KEYHR, măsoară cele mai importante abilități cognitive și trăsături de personalitate care pot fi considerate ca fiind factori cheie în succesul profesional.

Testarea permite compararea caracteristicilor și abilităților candidatului cu cele ale altor persoane. Atunci când se interpretează rezultatele testului trebuie luat în vedere faptul că performanța unei persoane depinde parțial de starea în care acesta se află în acea zi și de alte influențe, astfel rezultatele pot varia într-o anumită măsură.

2 Interpretarea scorurilor

Rezultatele candidatului pe dimensiunile evaluate sunt scorate în percentile (RP).

Percentilele indică ce procent dintr-un grup specific de referință a acumulat un scor mai scăzut sau egal pe acea abilitate cognitivă sau factor de personalitate. Grupul de referință este format dintr-un eșantion reprezentativ al populației generale.

De exemplu, un scor percentil (RP) de 70, înseamnă că 70% din respondenții din eșantionul reprezentativ au un scor mai mic sau egal pe această abilitate sau trăsătură de personalitate, iar ceilalți 30 % au un scor mai ridicat decât cel obținut de candidat.

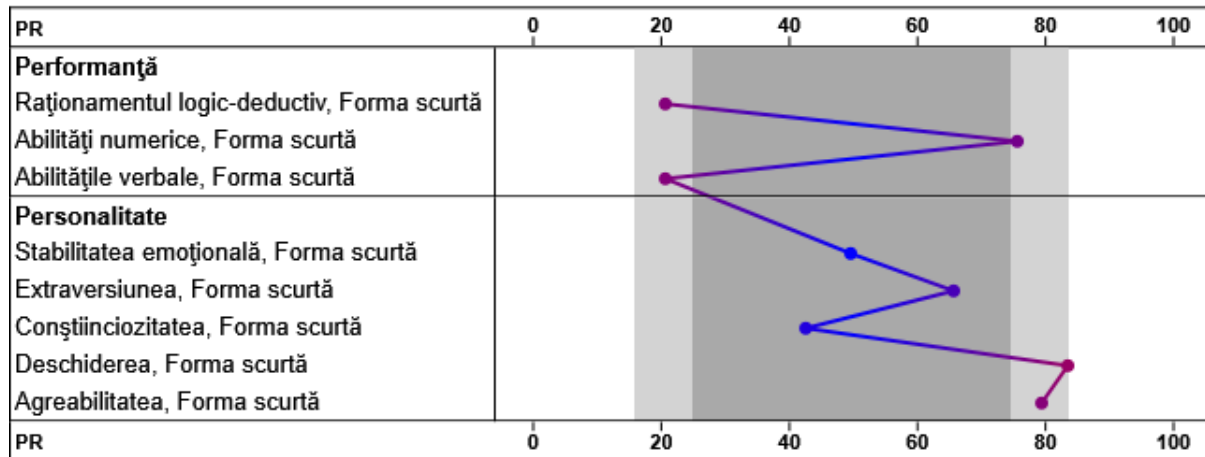
- Un scor egal sau sub percentila 24 indică un nivel sub medie al acelei abilități sau trăsături de personalitate în comparație cu eșantionul reprezentativ.
- Un scor ce se află între percentilele 25 -75 indică un nivel mediu al acelei abilități sau trăsături de personalitate în comparație cu eșantionul reprezentativ.
- Un scor egal sau mai mare de percentila 76 reprezintă un nivel peste medie al acelei abilități sau trăsături de personalitate în comparație cu eșantionul reprezentativ.

3 Profilul Rezultatelor

Acest profil oferă o perspectivă sintetică asupra rezultatelor candidatului la test, punctele forte și nevoile de dezvoltare ale acestuia.

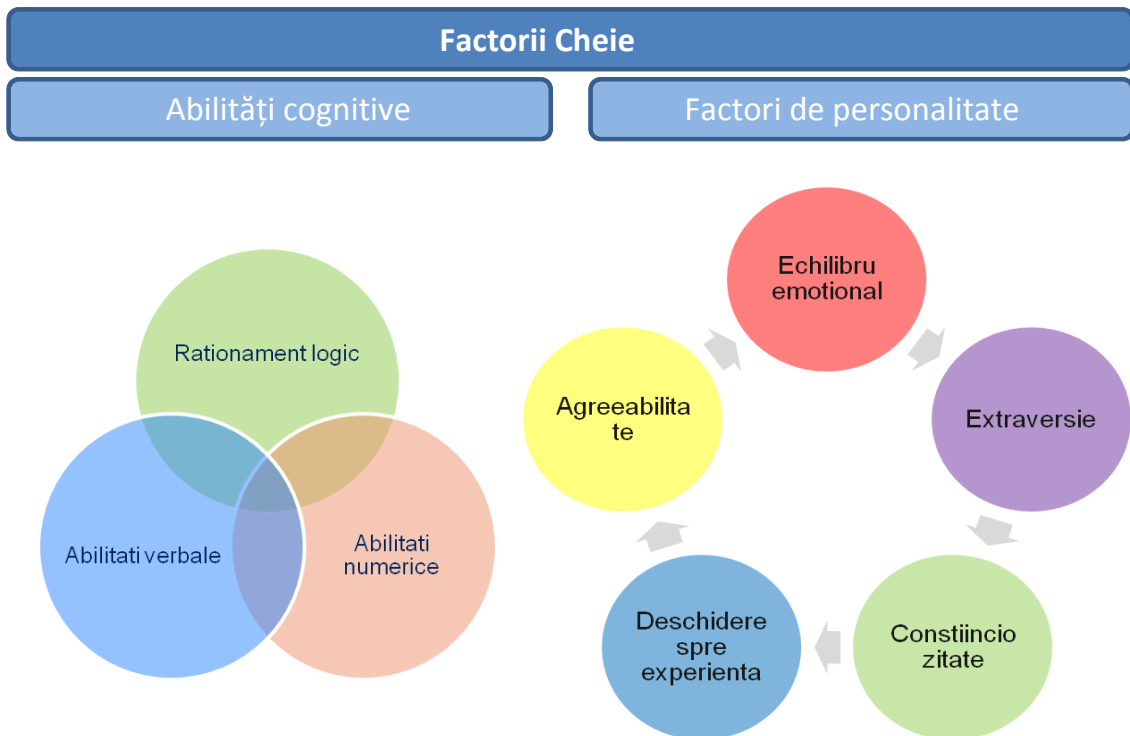
Aria profilului grafic colorată cu gri reprezintă intervalul mediu. Scorurile ce se află în aria albă din stânga sunt sub medie, iar cele aflate în aria albă din dreapta sunt peste medie. Rezultatele candidatului pe fiecare dimensiune sunt reprezentate printr-un punct.

Profil - Esantion reprezentativ:



4 Interpretarea rezultatelor individuale

În general, factorii de succes profesional pot fi împărțiți în două categorii: abilitățile cognitive cu impact asupra performanței și trăsături de personalitate cu rol major în gestionarea cerințelor profesionale de zi cu zi. Aceste aspecte au fost selectate pentru testele din setul KEYHR:



4.1 Abilități cognitive

În aria abilităților cognitive, au fost evaluate:

- Raționamentul logic
- Abilitățile numerice
- Abilitățile verbale



Raționamentul logic

Raționamentul logic reprezintă abilitatea de a identifica reguli, de a le aplica și de a trage concluzii logice. Raționamentul logic mai este cunoscut ca și gândire analitică, gândire structurată sau abilitatea de a rezolva probleme.

Persoanele cu un scor ridicat la această variabilă sunt mai buni la achiziționarea de cunoștințe și la integrarea acestora în viața de zi cu zi (de ex: în relația cu noile tehnologii, echipamente, sisteme sociale). De asemenea, acestea sunt mai bune la transferarea cunoștințelor existente în noi arii de aplicare, situații sau probleme. Acest lucru este relevant, de exemplu, în situații în care unei persoane i se atribuie noi responsabilități sau atunci când tehnologii care se dezvoltă rapid trebuie înțelese și integrate în structurile și procesele existente.

Rezultat:

DI Candidat a obținut un **scor de 21**, ceea ce demonstrează un **nivel sub medie al raționamentului logic**.



Abilitățile numerice

Abilitatea numerică reprezintă abilitatea de a înțelege principiile matematice de bază și de a le aplica în rezolvarea problemelor practice. Aceasta implică abilitatea de a utiliza operații aritmetice de bază, necesare pentru a deprinde abilități matematice mai complexe. În mediul de lucru, această abilitate ajută o persoană în procesul de a rezolva sarcinile profesionale de zi cu zi.

Persoanele cu un scor ridicat la abilitățile numerice sunt bune în aplicarea operațiilor aritmetice de bază și au o înțelegere mai bună a numerelor. Prin urmare, acestora li se pare foarte ușor să utilizeze aceste abilități în muncă pentru a rezolva sarcini care implică numere și calcul matematic.

Rezultat:

DI Candidat a obținut un **scor de 76**, ceea ce demonstrează un **nivel peste medie al abilităților numerice**.



Abilități verbale

Abilitățile verbale sunt definite ca fiind măsura în care o persoană reține informații verbale și bogăția vocabularului acesteia.

În cadrul profesional, o persoană cu bune abilități verbale consideră că este ușoară comunicarea cu interlocutori din diferite arii profesionale.

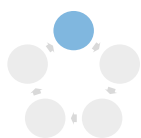
Rezultat:

DI Candidat a obținut un **scor de 21**, ceea ce demonstrează un **nivel sub medie al abilităților verbale**.

4.2 Factori de personalitate

În aria personalității au fost evaluate următoarele dimensiuni cheie relaționate succesului profesional :

- Echilibru Emoțional
- Extraversie
- Conștiinciozitate
- Deschidere spre Experiențe
- Agreabilitate



Echilibru Emoțional

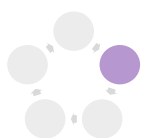
Factorul echilibru emoțional descrie modul în care candidatul gestionează propriile emoții și stresul.

Persoanele cu un scor ridicat la factorul echilibru emoțional afirmă că fac față cu bine stresului și este puțin probabil să devină iritabili și nervoși în situații de stres. În plus, aceștia se simt confortabil în relaționarea cu alte persoane și se prezintă cu încredere în sine într-un grup.

Un scor ridicat la echilibrul emoțional este dezirabil în majoritatea posturilor, dar este foarte relevant în posturi care implică responsabilitate, presiune, stres. Totuși, un scor prea ridicat indică faptul că respondentul își supraestimează propriile resurse, ceea ce poate să aibă un efect nefavorabil în comportamentul profesional.

Rezultat:

DI Candidat a obținut un **scor de 50**, ceea ce înseamnă un nivel **mediu la echilibrul emoțional**.



Extraversie

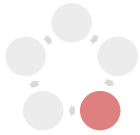
Extraversia descrie comportamentul candidatului în situații sociale. Extraversia este relaționată abilităților interpersonale, de comunicare și asertivității.

Persoanele care au un scor ridicat la dimensiunea extraversie afirmă că se bucură de contactul social și tind să evite să fie singure. Aceste persoane tind să prefere lucrul în echipă. În plus, acestea tind să își asume roluri de lider, să dea tonul într-un grup, să își afirme punctele de vedere. Un nivel ridicat de extraversie poate fi mai mult sau mai puțin dezirabil în diferite poziții profesionale. De exemplu, extraversia nu este foarte relevantă în posturi în care sarcinile sunt efectuate independent de ceilalți, însă poate reprezenta un

avantaj într-un post care presupune relaționare cu clienții. Totuși, un scor prea ridicat poate indica faptul că deseori, candidatul încearcă să își afirme nevoile și voința, ceea ce nu este întotdeauna adecvat.

Rezultat:

DI Candidat a obținut un **scor de 66**, reprezentând un **nivel mediu de extraversie**.



Conștiinciozitate

Dimensiunea conștiinciozitate descrie comportamentul candidatului în situații de lucru, fiind asociată simțului datoriei, angajamentului și responsabilității.

Persoanele cu un scor ridicat la factorul conștiinciozitate se descriu ca fiind punctuale, de încredere, disciplinate, ambițioase, orientate spre obiective, muncitoare și având un puternic simț al datoriei.

În aria profesională, scorul la conștiinciozitate oferă informații despre modul în care un candidat va gestiona și manipula echipamentele (cu sau fără responsabilitate), despre cât de multă încredere va inspira în colaborarea cu ceilalți și câtă grijă va manifesta pentru a evita accidente sau întreruperi ale proceselor de muncă.

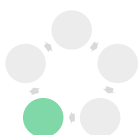
În plus, persoanele cu un scor ridicat au așteptări mari de la ele însele și încearcă din greu să aibă o performanță bună. Acestea sunt dispuse să muncească pentru a își îndeplini obiectivele, deseori ambițioase.

În general, un scor mai ridicat este dezirabil în toate profesiile. Totuși, un scor prea ridicat poate avea un impact nefavorabil asupra comportamentului la locul de muncă.

De exemplu, dacă un manager de departament are așteptări prea ridicate de la toți ceilalți – așteptări ce nu pot fi îndeplinite de către oricine – atunci este posibil ca unii membri să se simtă supra-provocați.

Rezultat:

DI Candidat a obținut un **scor de 43**, având un **nivel mediu de conștiinciozitate**.



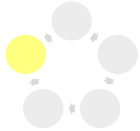
Deschidere spre experiență

Deschiderea spre experiență descrie modul în care candidatul se raportează la noile situații, experiențe și idei. De asemenea, deschiderea spre experiențe este asociată cu flexibilitatea și dorința de schimbare.

Persoanele care au un scor ridicat la deschiderea spre experiențe se descriu ca fiind deschise față de nou, curioase și dornice de cunoaștere. Acestea se bucură de varietate și le place foarte mult să încerce noi metode de a face lucrurile. Aceste persoane preferă activități diversificate, cum ar fi implicarea în proiecte de anvergură, dezvoltarea de produse noi sau crearea unor obiecte de artă. În contrast, persoanele cu un scor scăzut preferă activități convenționale și se adaptează bine structurilor existente.

Rezultat:

DI Candidat a obținut un **scor de 84**, având un **nivel peste medie la factorul deschidere spre experiențe**.



Agreeabilitate

Agreeabilitatea descrie stilul interpersonal de a comunica cu ceilalți. Este un factor de personalitate asociat cu competențe precum orientarea spre lucrul în echipă și spre client.

Persoanele cu scoruri ridicate la agreeabilitate se descriu ca fiind sincere, de încredere, altruiste și săr în ajutorul celorlalți. În contrast, persoanele cu scoruri scăzute consideră că uneori se comportă într-un mod mai direct, mai puțin diplomat. Scorurile extreme în ambele direcții pot avea un impact negativ asupra comportamentului la locul de muncă.

Rezultat:

DI Candidat a obținut un **scor de 80**, având un **nivel peste medie la factorul agreeabilitate**.

5 Sumar al punctelor forte și nevoilor de dezvoltare

Rezultatele DI Candidat la test indică următoarele puncte forte și nevoi de dezvoltare :

Puncte forte	Nevoi de dezvoltare
Abilități numerice Deschidere spre experiențe Agreabilitate	Raționament logic Abilități verbale

DI Candidat a obținut rezultate medii în toate dimensiunile testate. Aceasta înseamnă că în comparație cu populația de referință, acesta nu relevă puncte forte sau nevoi de dezvoltare ce trebuie evidențiate.

DI Candidat a obținut aceste puncte forte și nevoi de dezvoltare în urma comparației cu un eșantion reprezentativ, iar acestea nu sunt specifice pentru un anumit post sau pentru o anumită organizație. Este recomandat ca aceste rezultate să fie utilizate în combinație cu informații adiționale despre Dn Candidat, cum ar fi datele obținute din interviu sau alte teste specifice.

Este recomandat ca nevoile de dezvoltare și scorurile foarte ridicate la factorii de personalitate obținute de DI Candidat să fie explorate în detaliu într-un **interviu** de follow-up după testare. De exemplu, într-un interviu cu Dn Candidat următoarele întrebări ar putea fi adresate :

Raționament logic

- Cât de ușor îți se pare să înveți lucruri noi ? Cât de ușor le aplici în cadrul profesional?
- Descrie te rog situații din postul anterior în care ai achiziționat singur noi cunoștințe. Cum ai procedat să le obții ?
- Cum ai aplicat aceste informații în muncă sau situații noi ?

Observații:

Abilități verbale

- Descrie-mi o situație în care a trebuit să comunicai cu oameni din diferite arii profesionale?
Ce provocări ai întâmpinat ?

Observații: