



Отчет составлен для

Sally Sample

ProfileXT[®]

Руководство к Собеседованию - Человек в целом

Модель Производительности: Менеджер проектов

Дата составления Профиля должности: 15.01.2014

Оценка получена: 13.08.2013 Печать: 18.01.2016

КОНФИДЕНЦИАЛЬНО

LLC "Joint Venture 'Business System'
ул. Леси Украинки, 14
с. Счастливое, Киевская 08325

Profiles  International
imagine great people[®]

Вступление

Собеседование является важной частью процесса подбора; однако, как показывают результаты исследований, большинство собеседований являются неудовлетворительными. Использование общего списка вопросов для всех кандидатов не позволяет интервьюеру выявить важные аспекты, необходимые для эффективного определения должности, наиболее подходящей для каждого человека. Предлагаемый План интервью, наряду со сравнением результатов кандидата с Профилем должности ProfileXT, позволит сделать интервью полезным инструментом подбора.

Научно разработанный Профиль должности дает целостное понимание требований, предъявляемых к данной позиции. Общая характеристика личности в контексте Профиля должности позволяет разработать вопросы для собеседования, которые позволят Вам получить информацию, необходимую для принятия наилучшего решения относительно каждого кандидата.

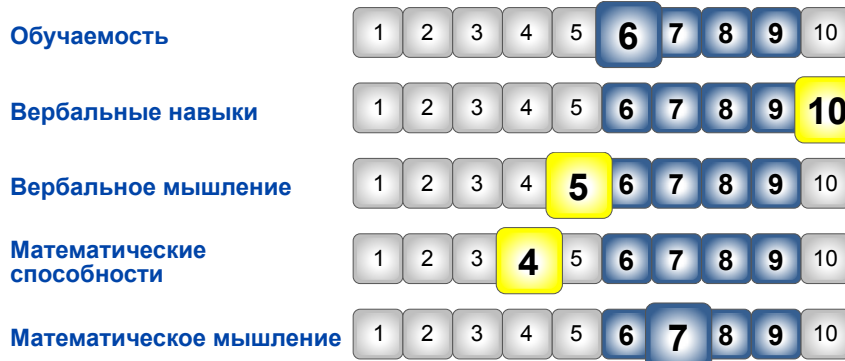
Отчет отражает ответы, которые Sally Sample предоставила при заполнении теста **ProfileXT**. Предлагаемая Сводная диаграмма показывает набранные ею баллы, а также соответствие Профилю должности для данной позиции. Диаграмма дает общее представление о том, по каким критериям она соответствует или не соответствует Профилю, а также показывает общий процент соответствия должности. Результат по каждой из характеристик представлен на шкале от 1 до 10. Темный сегмент на каждой шкале соответствует оптимальным значениям для Профиля должности. Большой сегмент шкалы показывает результат кандидата. Если большой сегмент шкалы темного цвета, Sally соответствует Профилю соответствия должности. Если большой сегмент светлее, ее результаты выходят за рамки Профиля соответствия.

Предлагаемые вопросы для интервью основаны на том, насколько хорошо Госпожа Sample соответствует Профилю Должности. В тех сферах, где ее результаты не соответствуют Профилю, вопросы построены таким образом, чтобы позволить интервьюеру выяснить потенциально важную информацию. В тех сферах, где ее результаты соответствуют Профилю Должности, вопросы позволят Вам убедиться в том, что Госпожа Sample подходит для данной должности. При проведении интервью, следует использовать все предложенные вопросы. Вы можете использовать место для заметок, чтобы фиксировать ответы, которые дают важную информацию относительно соответствия должности, на которую претендует Госпожа Sample.

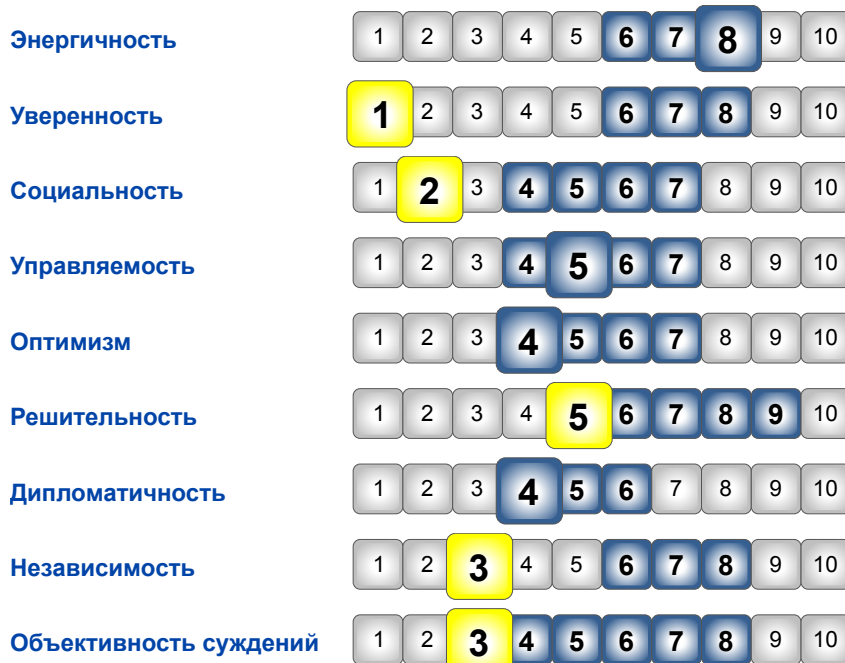
Пожалуйста, обратитесь к Руководству пользователя для получения дополнительной информации по использованию полученных результатов при работе с кандидатом. В соответствии с указаниями Руководства пользователя для данного продукта, результаты этого или любого другого тестирования не должны составлять более одной трети информации, используемой для принятия решения о размещении персонала.

Графическое Резюме

Общее соответствие должности - 66%






Мышление 73%
% соответствия






Соответствие
Поведенческих
черт 63%

Отклонение для данной оценки находится в пределах допустимого диапазона.

Наиболее значимые
Профессиональные
интересы для
кандидата

-  Наука и Техника
-  Финансы/
Администрирование
-  Механика

Наиболее значимые
Профессиональные
интересы для
данного Профиля
должности

-  Креативность
-  Предприимчивость
-  Финансы/
Администрирование

 = Соответствие

Интересы 60%
соответствия

Вопросы Интервью

Вопросы для интервью разработаны для кандидата, чтобы процесс собеседования происходил более эффективно. Поведенческие факторы, которые необходимо учитывать по каждой шкале поведения, зависят от ее баллов. Если количество баллов, которые набрал(ла) Госпожа Sample, соответствует Профилю должности, предлагается один вопрос для собеседования. Если же количество набранных баллов выходит за пределы Профиля, предлагаются несколько дополнительных вопросов.

Мышление

Обучаемость

Показатель потенциала обучаемости, способности аргументировать мнения и решать проблемы.



Вопрос Интервью

- При обучении других людей новому навыку какие методы Вы использовали, чтобы достичь желаемого результата?

[Заметки интервьюера](#)

Вербальные навыки

Показатель уровня развития речевых навыков и словарного запаса.



Поведенческие факторы

По шкале Вербальные навыки Госпожа Sample набрала баллы выше Профиля должности для данной позиции. Это означает, что ее способность к использованию словарного запаса более развита, чем необходимо для данной позиции, и она может испытывать фрустрацию при общении с коллегами. Обсудите, не считает ли она данную должность недостаточно интересной, и сможет ли она сохранять интерес к своей деятельности и/или высокий уровень качества работы.

Вопросы Интервью

- Проявляете ли Вы нетерпение, если кому-либо требуется много времени, чтобы понять простую мысль?
[Заметки интервьюера](#)
- Каковы, на Ваш взгляд, преимущества богатого и разностороннего словарного запаса? Каковы его недостатки?
[Заметки интервьюера](#)
- Приведите пример ситуации, когда Вам пришлось сообщать важную информацию группе людей с различным уровнем вербальных навыков.
[Заметки интервьюера](#)
- Когда Вы делаете записи, пишете служебные записки или указания, обращаются ли к Вам коллеги с просьбой объяснить значение некоторых слов? Приведите конкретный пример.
[Заметки интервьюера](#)

Вербальное мышление

Использование слов как основы мышления, аргументации и решения проблем.



Поведенческие факторы

Баллы, которые набрала Госпожа Sample по шкале Вербального мышления, не соответствуют показателям для данного Профиля должности. Это указывает на то, что ее способность использовать слова как основу процессов мышления отличается от требований, предъявляемых к данной должности, однако, это не означает, что она не справится со своими обязанностями. При общении с ней следует обсудить, соответствуют ли требования данной позиции ее уровню.

Вопросы Интервью

- Приходилось ли Вам когда-либо работать с человеком, который часто использовал чрезмерно сложную лексику там, где в этом не было необходимости? Как Вы действовали в данной ситуации?

[Заметки интервьюера](#)

- Приведите пример ситуации, когда Вам пришлось столкнуться с неверным пониманием информации, и расскажите, каким образом Вы выяснили, что это произошло.

[Заметки интервьюера](#)

- Если коллега объясняет Вам, как выполнить задание, которое Вы никогда не выполняли прежде, каким образом Вы даете ему понять, что усвоили инструкции?

[Заметки интервьюера](#)

- При чтении указаний или служебных записок, каким образом Вы делаете выводы относительно прочитанного?

[Заметки интервьюера](#)

Математические способности

Показатель способности работать с числами.



Поведенческие факторы

Баллы, которые набрала Госпожа Sample по шкале Математических способностей, не соответствуют Профилю должности для данной позиции. Это означает, что уровень ее способностей к работе с численными данными отличается от требований, предъявляемых к данной должности. Во время общения с ней следует выяснить ее потенциальные возможности к выполнению своих должностных обязанностей на соответствующем уровне.

Вопросы Интервью

- Расскажите о результатах своей деятельности после того, как Вы получили указания относительно нового математического процесса, используемого в работе. Сколько времени Вам понадобилось, чтобы освоить расчеты?
[Заметки интервьюера](#)
- Когда задают определить общее время, расстояния или цены, как Вы решаете подобные задачи? Некоторые люди пользуются калькулятором, некоторые делают расчеты на бумаге, некоторые - в уме и т.д. Как это делаете Вы?
[Заметки интервьюера](#)
- Какие возможности Вы недавно использовали для расчета числовых задач? Пользовались ли Вы для помощи калькулятором?
[Заметки интервьюера](#)
- Некоторые люди учатся быстрее, если им показать работу, в то время, как другие предпочитают читать инструкции и руководства пользователя. Что Вам нравится больше? Приведите несколько примеров.
[Заметки интервьюера](#)

Математическое мышление

Использование чисел как основы мышления, аргументации и решения проблем.



Вопрос Интервью

- Приведите пример ситуации, когда Вам пришлось доказывать руководителю, что в его вычислениях допущена ошибка.
[Заметки интервьюера](#)

Поведенческие черты

Энергичность

Выносливость и способность работать в быстром темпе.



Вопрос Интервью

- Расскажите о случае, когда упущенная деталь становилась для Вас источником проблем.
[Заметки интервьюера](#)

Уверенность

Способность брать на себя ответственность за коллектив и принимаемые решения.
Склонность к руководству, а не к подчинению.



Поведенческие факторы

По шкале Уверенности Госпожа Sample набрала меньшее количество баллов, чем предполагает данный Профиль рабочего поведения. Необходимость постоянно держать ситуацию под контролем может оказаться для нее чрезмерно сложной. Выясните, насколько она собирается в дальнейшем развивать свою уверенность в себе и лидерские качества.

Вопросы Интервью

- Что для Вас означает быть напористым?
[Заметки интервьюера](#)

- Расскажите о моменте, когда у Вас была возможность быть очень настойчивым в достижении целей; будьте конкретными.
[Заметки интервьюера](#)

- Как Вы обычно справляетесь с ситуацией, когда Вы должны быть напористым в предоставлении указаний другим?
[Заметки интервьюера](#)
- Расскажите мне о ком-то из Ваших бывших коллег по работе, кто был сильно настойчив.
[Заметки интервьюера](#)

Социальность

Общительность, коммуникабельность, стремление участвовать в жизни коллектива.



Поведенческие факторы

По шкале Социальности Госпожа Sample имеет меньше баллов, чем предполагает Профиль данной должности. Это говорит о том, что ей не очень нравится работа в команде. В беседе с сотрудником обратите внимание, что данная должность предполагает коллективную работу, что может стать для нее проблемой в будущем.

Вопросы Интервью

- Если бы кто-то должен был остаться в офисе, в то время как остальные идут на встречу, хотели бы Вы остаться? Каким образом Вы использовали бы это время?
[Заметки интервьюера](#)
- Вы когда-нибудь были в ситуации, когда необходимо было завязать разговор в группе незнакомых Вам людей? Как Вы себя вели?
[Заметки интервьюера](#)
- На что Вы предпочитаете использовать свое время, когда в офисе стоит тишина?
[Заметки интервьюера](#)

- Расскажите о случае, когда Вам необходимо было поговорить с клиентом или коллегой в неформальной обстановке для установления хороших отношений.
[Заметки интервьюера](#)

Управляемость

Готовность следовать принятым политикам, работать под руководством, соблюдать правила.



Вопрос Интервью

- Что удерживает Вас от ухода, когда корпоративные правила ограничивают Вашу личную свободу на работе?
[Заметки интервьюера](#)

Оптимизм

Склонность к оптимистичному восприятию людей и результатов.



Вопрос Интервью

- Насколько часто Вы чувствуете, что Ваша работа зависит от демонстрируемого Вами настроения? Приведите пример.
[Заметки интервьюера](#)

Решительность

Способность быстро принимать решения на основании имеющейся информации.



Поведенческие факторы

Баллы, которые набрала Госпожа Sample по шкале Решительности, не соответствуют Профилю должности для данной позиции. Это означает, что ее способность уверенно

принимать быстрые решения не соответствует требованиям, предъявляемым к данной должности и в стрессовых ситуациях она может испытывать фрустрацию. Во время общения с ней необходимо выяснить, есть ли у нее потенциал к принятию более правильных решений, если направить ее на соответствующее обучение.

Вопросы Интервью

- Приведите пример повседневных ситуаций, в которых Вы были ответственны за принятие решений.
[Заметки интервьюера](#)
- Каким образом Вы справлялись с неожиданными или непредвиденными ситуациями на работе?
[Заметки интервьюера](#)
- Приведите пример ситуации, когда Вам пришлось быстро делать выводы и предпринимать безотлагательные действия.
[Заметки интервьюера](#)
- Приведите пример ситуации, когда, по Вашему мнению, было важно отстаивать свое мнение и решительно действовать в вопросах, касающихся здоровья/ безопасности/ благополучия людей.
[Заметки интервьюера](#)

Дипломатичность

Дружелюбие, стремление к сотрудничеству, неконфликтность. Способность работать в команде.



Вопрос Интервью

- Что Вы чувствуете и предпринимаете, когда Ваши сотрудники или руководство пытаются манипулировать Вами?
[Заметки интервьюера](#)

Независимость

Способность работать автономно, предпринимать самостоятельные действия и принимать решения.



Поведенческие факторы

По шкале Независимости Госпожа Sample имеет меньшее количество баллов, чем предусмотрено данным Профилем должности. Это говорит о том, что она в большей степени склонна искать поддержку руководителя, чем успешные сотрудники на данной должности. У нее могут возникнуть проблемы со способностью работать автономно и самостоятельно решать проблемы. Обсудите с ней возможность того, что для сотрудника данная должность будет чрезмерно сложной и может привести к разочарованию и снижению эффективности работы.

Вопросы Интервью

- Приведите пример ситуации, когда Вы были вынуждены принять немедленное решение под давлением обстоятельств без участия руководителя. Вы приступили к действиям без промедления или дали себе время все обдумать?

[Заметки интервьюера](#)

- Приведите пример ситуации из личного опыта, когда Вам требовалось больше свободы действий (меньше контроля со стороны руководителя) для выполнения задания.

[Заметки интервьюера](#)

- Приходилось ли Вам когда-либо работать в ситуации неопределенности? Каким образом Вы подходили к выполнению задач и достигали поставленных целей?

[Заметки интервьюера](#)

- В какой форме Вы предпочитаете получать указания от руководителя?

[Заметки интервьюера](#)

Объективность суждений

Способность ясно мыслить и принимать объективные решения.



Поведенческие факторы

По шкале Объективности суждений Госпожа Sample имеет меньше баллов, чем предполагает Профиль данной должности. Это говорит о том, что её процесс принятия решений менее объективен, чем обычно предполагает данная должность, и что для нее может стать проблемой прагматичная суть этой работы. Обсудите с ней перспективы того, что эта должность может стать для неё разочарованием и привести к снижению её производительности труда.

Вопросы Интервью

- Опишите ситуацию, когда Вам приходилось работать под сильным давлением. Расскажите о том, что произошло, кто принимал участие, и что Вы сделали для решения проблемы.
[Заметки интервьюера](#)
- Вы когда-нибудь предпринимали решительные действия, основанные только на Ваших инстинктах? Как Вы себя при этом чувствовали?
[Заметки интервьюера](#)
- Опишите процесс, связанный с принятием решения под давлением.
[Заметки интервьюера](#)
- Какие источники информации Вы обычно используете при принятии решения на работе?
[Заметки интервьюера](#)