



Raport Bridge

Example Candidate

Zachowanie w środowisku pracy



Treść


Wstęp.....	2
Bridge teoria.....	3
Wiarygodność odpowiedzi w Bridge.....	4
Schemat testu Bridge.....	5
Przegląd dymensji w kategorii - Kierowanie.....	6
Przegląd dymensji w kategorii - Działanie.....	7
Przegląd dymensji w kategorii - Postawa.....	8
Przegląd dymensji w kategorii - Procesy Mentalne.....	9
Typy osobowości w Bridge.....	10
Opis typu osobowości Example Candidate: Praktyk.....	11
Profil kompetencji w Bridge.....	12

Wstęp

! Informacje zawarte w tym raporcie są poufne. Zachowaj go więc w bezpiecznym miejscu!

Niniejszy raport oparty jest na teście psychometrycznym Bridge. W trakcie testu respondenci udzielają odpowiedzi na 240 pytań dotyczących ich potencjalnego zachowania w miejscu pracy. Dlaczego wybrano taką formę testu? Ponieważ lata badań naukowych potwierdziły, iż wewnętrzny obraz własnej osoby jest dobrym wyznacznikiem przyszłego zachowania w pracy. Oprócz informacji na temat zachowań w środowisku pracy, test Bridge pozwala zdefiniować typ osobowościowy kandydata. Test pokazuje również, które otoczenie sprzyja dobremu funkcjonowaniu kandydatów, a które mniej.

Wyniki końcowe oparte są zarówno na punktacji normatywnej, jak i ipsatywnej. Metodologia normatywna oznacza, że kandydat wybiera w swojej odpowiedzi skalę punktową od 1 do 9 (1=w zupełności nie zgadzam się, 9=w zupełności się zgadzam). Test ipsatywny odnosi się do „wyboru wymuszonego” i polega na ustaleniu przez kandydata hierachii odpowiedzi (1=odnosi się do mnie w najmniejszym stopniu, 6=odnosi się do mnie w największym stopniu).

Dlaczego wybrano powyższą kombinację punktacji? Ponieważ badania naukowe z zakresu teorii testów psychometrycznych potwierdziły, iż punktacja mieszana pozwala na wiarygodne ustalenie obrazu swojej osoby i typu osobowości. Wynik mieszany (tutaj: „sten score”) ma skalę od 1 do 10. Jeżeli wynik normatywny różni się od ipsatywnego trzema lub więcej wartościami (tzw. stens), to wówczas pojawia się następujący symbol: 

Wyniki testu Bridge są porównywane z grupą odniesienia, składającą się z 500 osób, które go wcześniej wypełniły. Każda dymensja posiada skalę punktacji od 1 do 10. Test psychometryczny Bridge nadaje się głównie do określenia zachowania potencjalnych kandydatów w miejscu pracy. Jako że środowisko pracy często się zmienia, zalecamy powtórzenie testu po okresie dwóch lat.

Raport ten został wygenerowany elektronicznie przy użyciu oprogramowania firmy TestGroup. Informacje w nim podane dotyczą osoby, która wypełniła test. Firma TestGroup nie ponosi odpowiedzialności za problemy powstałe na skutek niepoufnego traktowania wyników raportu. Dostęp do wyników testu Bridge Personality mogą mieć wyłącznie pracownicy firmy TestGroup, jej przedstawiciele handlowi lub sprzedawcy bądź uprawnieni ku temu i specjalnie wyszkoleni klienci firmy TestGroup.

Bridge teoria

Raport ten opisuje cechy osobowościowe i zachowanie Example Candidate w środowisku pracy. Odpowiedzi bazują na obrazie własnej osoby respondenta.

Wiarygodność odpowiedzi w Bridge

W części tej znajdą Państwo informacje odnośnie wiarygodności udzielonych odpowiedzi, pod kątem następujących kwestii: Czy odpowiedzi kandydata wynikają z chęci spełnienia przez niego oczekiwań społecznych? Czy odpowiedzi te są spójne wewnętrznie? W jakim stopniu wartości normatywne zgadzają się z ipsatywnymi?

Schemat testu Bridge

Schemat Bridge informuje o czterech kategoriach Bridge Personality: Kierowanie, Działanie, Postawa i Procesy Mentalne. Kategorie te podzielone są na 12 grup (m.in. podejście, wsparcie i wizja). Te ostatnie podzielone są skolei na 34 dymensje (m.in. pewność siebie, nastawienie na wynik, pomocność).

Przegląd dymensji

Test Bridge Personality obejmuje 34 dymensje. Są one wyświetlone w stosunku do danej grupy. Przy każdej dymensji znajdą Państwo jej krótkie objaśnienie, wraz z osiągniętą przez respondenta punktacją.

Typy osobowości w Bridge

Wywodzą się one z teorii Junga. Istnieje 16 różnych profili osobowości w teście Bridge. Każdy z nich wskazuje na zachowanie, najbardziej preferowane przez respondenta. Test udziela odpowiedzi na następujące pytanie: Jakie zachowanie odpowiada kandydatowi najbardziej i przychodzi mu naturalnie? Niniejszy raport opisuje typ osobowości kandydata na podstawie testu Bridge.

Profil kompetencji w Bridge

Udziela on odpowiedzi na następujące pytanie: Jakie kompetencje posiada respondent, a jakich nie? Firma TestGroup Consulting zbadała dokładnie związek testu Bridge Personality z kompetencjami, najczęściej występującymi w przedsiębiorstwach i instytucjach publicznych. Mogą też Państwo zamówić odrębny raport, badający kompetencje ważne w Państwa organizacji.

Wiarygodność odpowiedzi w Bridge

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<p>Spełnianie oczekiwań społecznych Niniejsza skala pokazuje stopień, w jakim respondent skłania się ku odpowiedziom, spełniającym powszechne oczekiwania społeczne. Przykładem takiej odpowiedzi jest: „Nie znam prawie nikogo, kto jest tak godny zaufania i pracuje tak ciężko jak ja”. Stwierdzenie to jest zgodne ze społecznymi oczekiwaniami, a niekoniecznie z prawdą.</p>	●	●	● 3	●	●	●	●	●	●	●
<p>Zgodność normatywno-ipsatywna Im wyższa jest liczba punktów w tej skali, tym większa panuje zgodność pomiędzy punktacją normatywną, a ipsatywną. Mała liczba punktów oznacza bowiem, że wartości normatywne i ipsatywne różnią się od siebie, i że kandydat mógł wypełniać pytania w sposób ukierunkowany na dany rezultat. Przy niektórych wymiarach widoczne są wówczas tzw. rozłamy normatywno-ipsatywne. Im niższa jest liczba punktów w tej skali, tym więcej rozłamów powinno pojawić się w raporcie. Jeżeli kandydat uzyskał w danej wymiarze wyższą wartość normatywną od ipsatywnej, to być może jest on mniej krytyczny wobec swojej osoby niż przeciętny respondent, lub też zawyżył nieco swoje kompetencje.</p>	●	● 2	●	●	●	●	●	●	●	●
<p>Odpowiadanie twierdzące Niniejsza skala pokazuje, w jakim stopniu respondent ma tendencje do wybierania odpowiedzi „tak” przy każdym pytaniu. Wysoka liczba punktów w tej skali oznacza, że respondent osiągnął wysoką punktację przy wszystkich normatywnych pytaniach (i we wszystkich wymiarach).</p>	●	●	●	●	●	●	●	● 8	●	●

Schemat testu Bridge

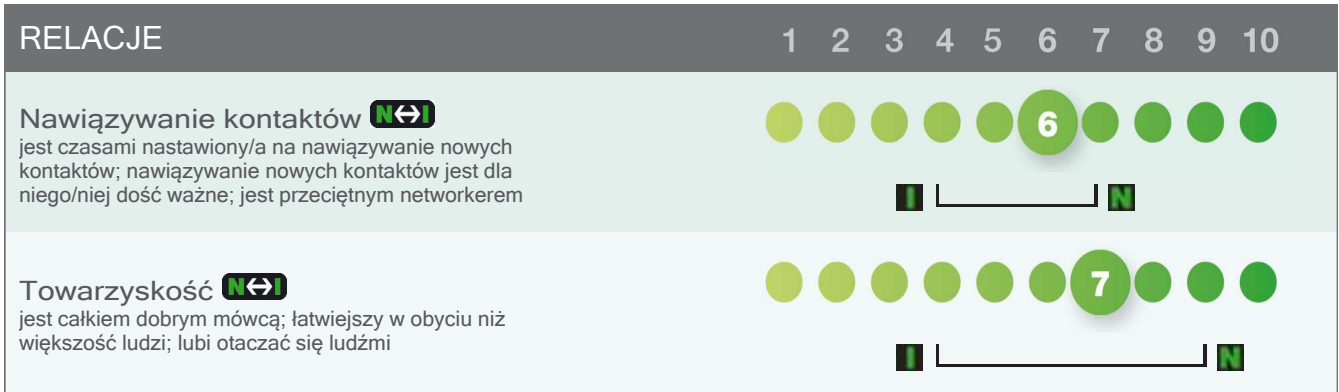
KIEROWANIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Relacje (Nawiązywanie kontaktów, Towarzystwo)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Zarządzanie (Decyzyjność, Liderowanie, Mentoring)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Perswazja (Przekonywanie innych, Krytycyzm, Pewność w towarzystwie)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●

DZIAŁANIE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Podejście (Planowanie, Integralność, Aktywność)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Energia (Proaktywność, Fokus na karierę, Przedsiębiorczość)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Wykonanie (Dokładność, Nastawienie na wynik, Świadomość reguł)	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●

POSTAWA	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Wsparcie (Współpraca, Pomocność, Uwaga)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Elastyczność (Unikanie konfliktu, Pewność siebie, Reakcja na presję w pracy)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Dynamizm (Otwartość na feedback, Optymizm, Nastawienie do zmiany)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

PROCESY MENTALNE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Wizja (Kreatywność, Abstrakcyjność, Strategiczność)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Sposób myślenia (Wgląd, Praktyczność, Głód wiedzy)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Analiza (Analityczność, Racjonalizm)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●

Przegląd dymensji w kategorii - Kierowanie



Przegląd dymensji w kategorii - Działanie

PODEJŚCIE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Planowanie zorganizowany/a; planowanie sprawia mu/jej większą przyjemność niż większości ludzi; potrafi lepiej niż inni ustalać priorytety	●	●	●	●	●	●	●	●	8	●
Integralność jest bardzo skoncentrowany na wywiązywaniu się z obietnic; uczciwość i niezawodność jest dla niego/niej bardzo ważna; bardzo dyskretny/a	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●
Aktywność N↔I pracuje w bardzo wysokim tempie; lubi hałas i zgiełk; potrafi wykonywać kilka czynności na raz	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●

ENERGIA

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Proaktywność N↔I całkiem proaktywny/a; dość chętnie podejmuje się nowych zadań; czasami rozpoczyna nowe działania sam(a) z siebie	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●
Fokus na karierę N↔I ambitny/a; dąży do zrobienia kariery; bardziej nastawiony/a na rywalizację niż większość ludzi	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Przedsiębiorczość N↔I chętnie podejmuje nowe wyzwania; szybciej niż inni dostrzega szanse rynkowe; jest dobrym sprzedawcą	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●

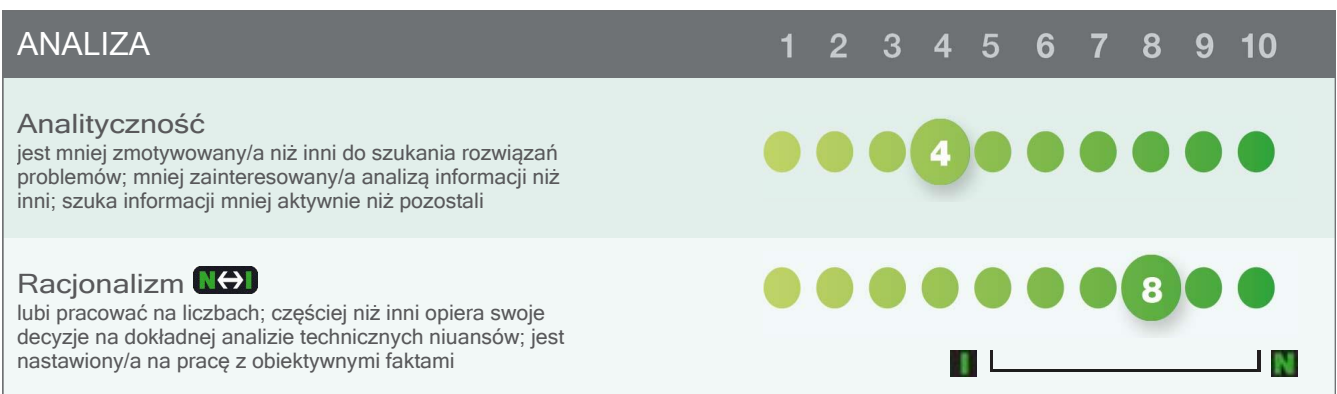
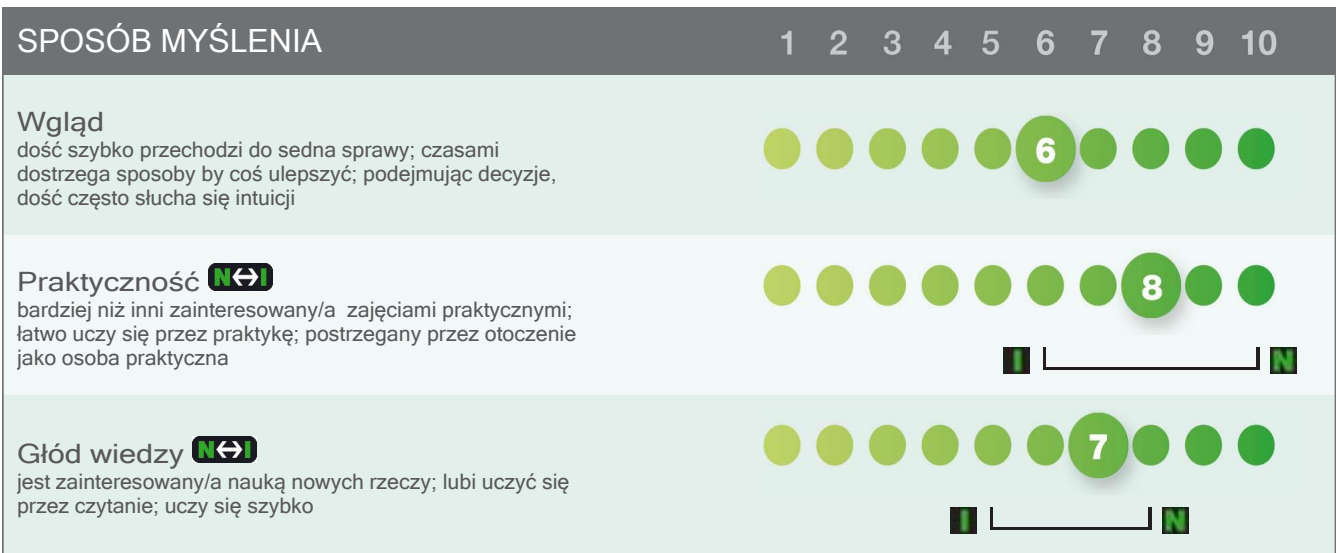
WYKONANIE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dokładność pracuje dokładniej niż większość ludzi; dostrzega więcej szczegółów w informacji niż inni; pracuje chętniej niż inni w otoczeniu, gdzie ważne są szczegóły	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●
Nastawienie na wynik nie poddaje się w trudnych sytuacjach; bardziej skupiony/a na celu niż inni; łatwo osiąga rezultaty	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●
Świadomość reguł bardzo lubi pracować w organizacjach biurokratycznych, gdzie jest pełno reguł; zawsze przestrzega reguły i przepisy; postrzegany/a przez otoczenie jako osoba świadoma przepisów	●	●	●	●	●	●	●	●	●	10

Przegląd dymensji w kategorii - Postawa



Przegląd dymensji w kategorii - Procesy Mentalne



Typy osobowości w Bridge

Wywodzą się one z teorii Junga. Istnieje 16 różnych profili osobowości w teście Bridge. Każdy z nich wskazuje na zachowanie, najbardziej preferowane przez respondenta. Test udziela odpowiedzi na następujące pytanie: Jakie zachowanie odpowiada kandydatowi najbardziej i przychodzi mu naturalnie? Niniejszy raport opisuje typ osobowości kandydata na podstawie testu Bridge.



ISTJ
Inspektor



ISFJ
Opiekun



INFJ
Mentor



INTJ
Strateg



ISTP
Praktyk



ISFP
Artysta



INFP
Idealista



INTP
Logik



ESTP
Animator



ESFP
Prezenter



ENFP
Entuzjasta



ENTP
Innowator



ESTJ
Administrator



ESFJ
Adwokat



ENFJ
Doradca



ENTJ
Dyrektor

Opis typu osobowości Example Candidate: Praktyk

Są tolerancyjni, pragmatyczni i elastyczni. Lubią reguły i praktyczne zastosowanie swojej wiedzy. Dobrze przyswajają i sprawnie analizują dużą ilość danych, aby dotrzeć do esencji praktycznego problemu. Interesuje ich przyczyna oraz jej skutek. Rozpoznają brak logiki lub niekonskwencję w danych bądź w procedurach.

Styl komunikacji

Mają dużą wiedzę o faktach. Są bardzo dokładni i staranni w opisywaniu sytuacji. Bywa, że przesadzają w analizie faktów i w nadawaniu im znaczenia. Starają się nie poruszać w rozmowie tematu uczuć i osobistych wartości. Nie lubią pustego potoku słów i szukają praktycznego celu rozmowy. Mogą udoskonalić swój styl komunikacji, skupiając się bardziej na zarysie sytuacji zamiast na szczegółach.

Zarządzanie personelem

Starają się zachować obiektywizm i pragmatyzm w zarządzaniu personelem. Dają pracownikom wolną rękę, dzięki czemu są oni w stanie wyrobić swój własny styl pracy. Nie są szczodrzy w udzielaniu komplementów, a jeśli już, to tylko wtedy gdy to konieczne. Nie lubią hierarchii. Są w stanie udoskonalić swe umiejętności menedżerskie, jeśli dostrzegą czynnik ludzki i zaczną udzielać więcej komplementów, a także wspierać innych.

Rozwiązywanie konfliktów

Traktują problemy jak wyzwania. Dostrzegają konkretne szczegóły i wiedzą często od razu, jak należy postąpić. Bywa, że negocjują emocjonalną stronę konfliktu lub problemu. Lubią logikę i realizm w rozwiązywaniu konfliktów. Nie chcą więc tracić czasu na rozmowy o filozoficznych aspektach danego problemu. Mogą udoskonalić swój sposób radzenia sobie z konfliktem poprzez zwrócenie się ku swoim emocjom i uczuciom innych.

Reakcja na stres

W sytuacjach stresujących są spokojni i obiektywni. Nie dają się wytrącić z równowagi. Pozostają wierni zasadom logiki i związkowi przyczynno-skutkowemu, nawet jeśli spojrzenie na uczucia i emocje mogłoby przynieść w danej sytuacji lepsze rezultaty. W sytuacjach kryzysowych nie lubią smalltalku i nieistotnych szczegółów. Mogą lepiej radzić sobie ze stresem, jeśli zrozumieją, iż szacunek wobec uczuć i rozmowa o nich też są ważne w rozwiązywaniu sytuacji stresujących.



Profil kompetencji w Bridge

Badanie to daje obraz kompetencji Example Candidate dobrych lub mniej dobrych. Kompetencje są wymienione w kolejności wynik najwyższy wynik powyżej.

Kompetencja	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Poziom Kompetencji
Przywództwo (Decyzyjność, Liderowanie, Mentoring, Pewność w towarzystwie)	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●	Bardzo kompetentny/a
Wspieranie innych (Współpraca, Pomocność, Uwaga, Mentoring)	●	●	●	●	●	●	●	●	9	●	Bardzo kompetentny/a
Inspirowanie (Przekonywanie innych, Pewność w towarzystwie, Liderowanie)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Kompetentny/a
Utrzymywanie relacji (Nawiązywanie kontaktów, Towarzystwo, Pewność w towarzystwie, Uwaga)	●	●	●	●	●	●	●	8	●	●	Kompetentny/a
Efektywność (Nastawienie na wynik, Fokus na karierę, Proaktywność)	●	●	●	●	●	●	7	●	●	●	Powyżej przeciętnej
Innowacyjność (Kreatywność, Nastawienie do zmiany, Proaktywność)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Przeciętny/a
Komunikatywność (Nawiązywanie kontaktów, Towarzystwo, Otwartość na feedback, Przekonywanie innych)	●	●	●	●	●	6	●	●	●	●	Przeciętny/a
Reakcja na zmianę (Optymizm, Nastawienie do zmiany, Otwartość na feedback)	●	●	●	●	5	●	●	●	●	●	Poniżej przeciętnej