

Диагностический компьютерный тестовый комплекс «Профкарьера»

Автор методики. Авторами данной методики являются А.Г. Серебряков, В.В. Алтухов, Е.А. Орлова, О.Н. Кононов, А.Г. Шмелев.

Правообладателем данной методики является закрытое акционерное общество Центр тестирования и развития «Гуманитарные технологии».

Назначение методики. Данная методика предназначена для определения жизненных установок человека, его интересов, интеллектуальных способностей, мотивации и личностных особенностей, для определения наиболее подходящих для обследуемого типов должностных функций, типов карьеры и профессий, а также для определения уровня сформированности бизнес-компетенций и определения направлений дальнейшего развития.

Рекомендуемый возраст обследуемых. 20-40 лет.

Примерная продолжительность проведения методики. 90 минут.

Описание методики. Комплекс состоит из **пяти блоков**: жизненные установки, карьерные интересы, интеллектуальные способности, трудовая мотивация, личностные качества. Общее количество вопросов - 300.

Первый блок позволяет определить уровень жизненной зрелости, ответственности и активности.

Второй блок позволяет определить основную направленность обследуемого в бизнес-сфере, обозначить оптимальные для человека бизнес роли (менеджера или специалиста, аналитика или коммуникатора, функционалиста или предпринимателя, администратора или инноватора).

Третий блок позволяет определить уровень развития интеллектуальных способностей, обозначенных следующими шкалами: вычисления, лексика, эрудиция, зрительная логика, абстрактная логика, внимание; определить сильные/слабые стороны и общий уровень интеллектуальной работоспособности.

Четвертый блок позволяет определить основные мотивирующие факторы, побуждающие человека к работе. В данном блоке выделяют следующие шкалы: условия/достижения, внутренняя/внешняя, интерес, определённость, комфорт, творчество, деньги, взаимоотношения, преодоление, престиж.

Пятый блок позволяет определить личностные особенности. В данном блоке выделяют следующие шкалы: интроверсия/экстраверсия, чувство/мышление, ощущение/интуиция, импровизация/планованность, уступчивость/доминантность, открытость/сожжелательность.

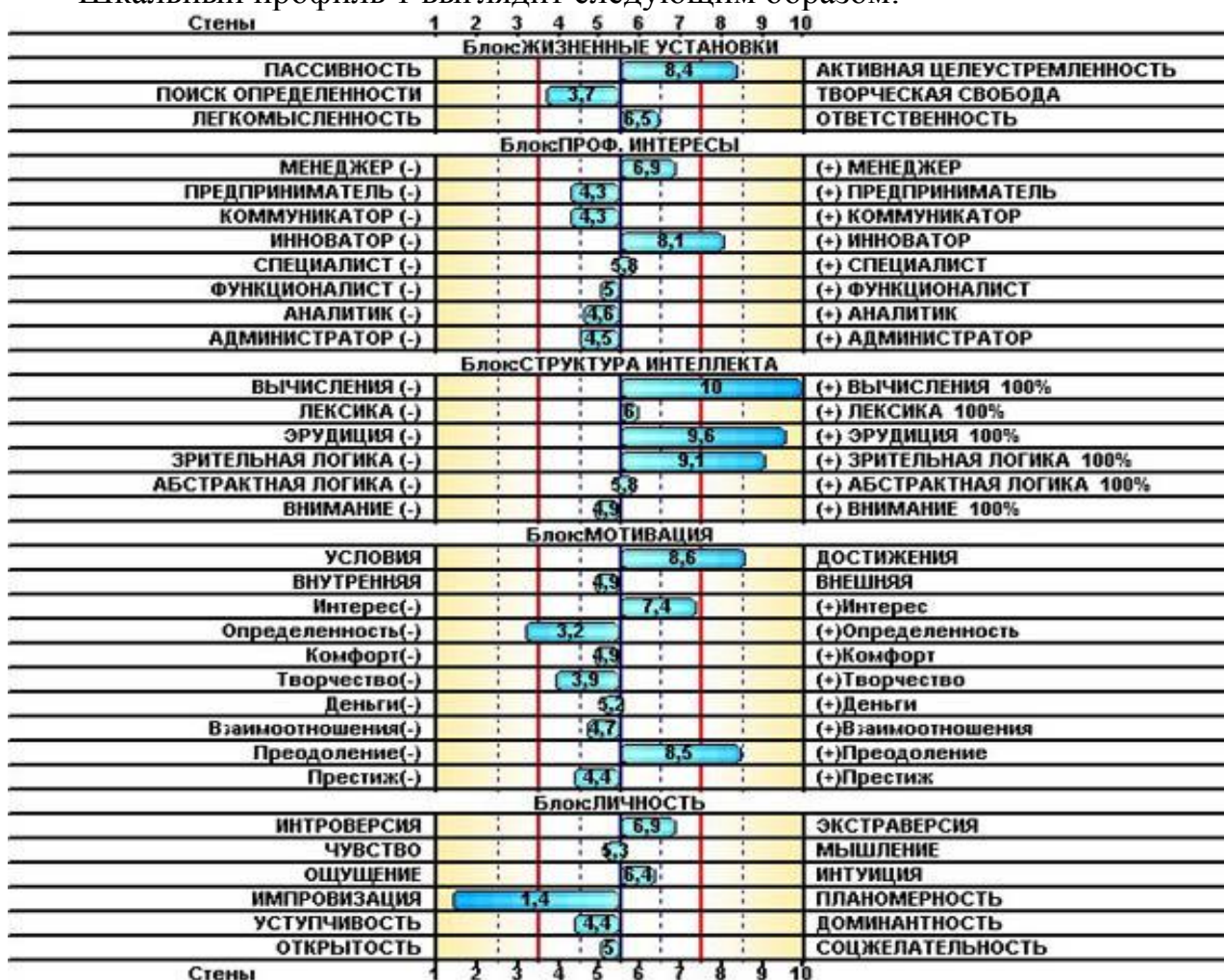
Тестирование осуществляется по всем блокам в целом.

Результаты методики представлены в виде двух шкальных (факторных) профилей, интерпретации, двух диаграмм, сходных профилей и таблицы компетенций (таким образом результаты представлены в автономной версии методики, в дистанционной версии представлен только один шкальный профиль и отсутствует таблица компетенций).

Шкальный профиль 1 представляет собой результаты обследуемого по каждой шкале пяти блоков. Чем больше балл по той или иной шкале, тем

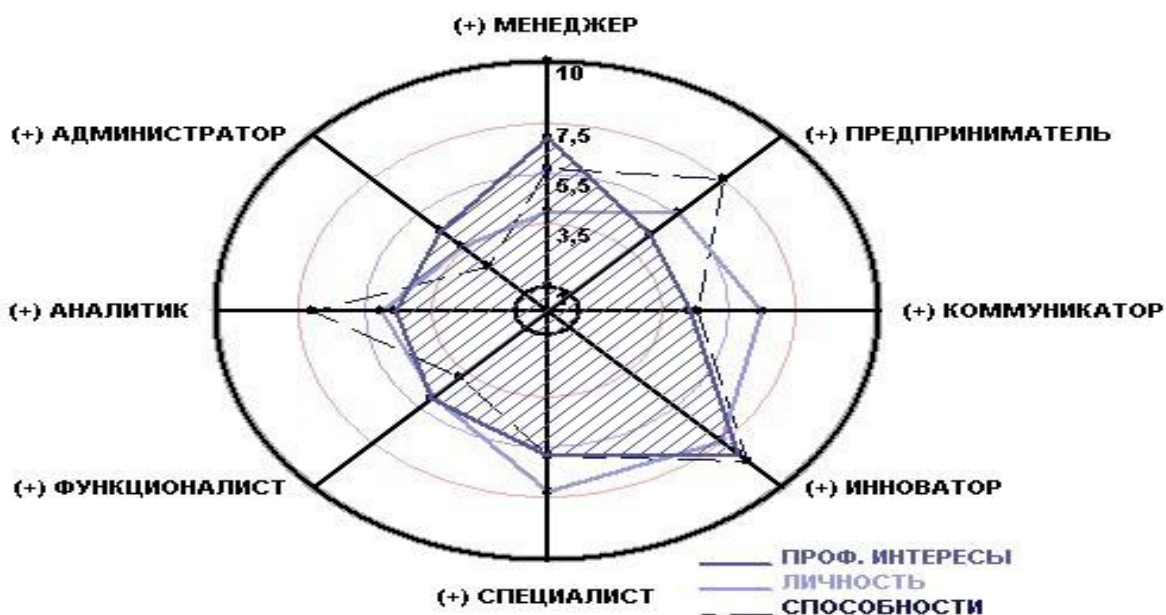
больше выражена соответствующая установка, качество, интерес, мотивация или способность.

Шкальный профиль 1 выглядит следующим образом:



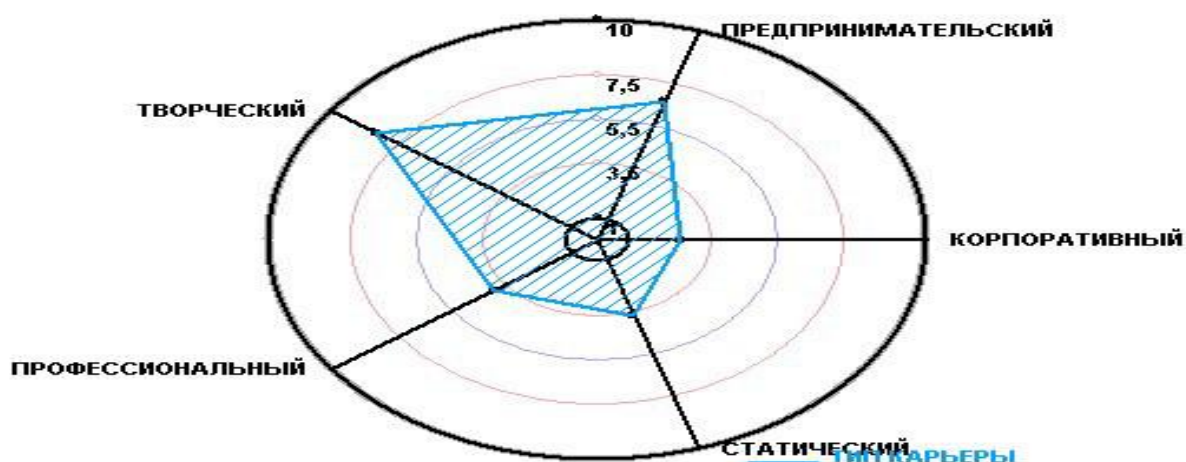
К каждой шкале 1 в зависимости от набранного по ней количества баллов выдается **содержательная интерпретация**.

Диаграмма 1 показывает наиболее подходящие для обследуемого типы должностных позиций. Диаграмма 1 выглядит следующим образом.



К круговой диаграмме 1 прилагается **содержательная интерпретация**.

Круговая диаграмма 2 показывает наиболее подходящие для обследуемого типы карьеры. Диаграмма 2 выглядит следующим образом:



К круговой диаграмме 2 прилагается **содержательная интерпретация**.

Сходные профили представляют собой списки наиболее подходящих позиций (в основном - должностей) с указанием коэффициента сходства профиля обследуемого с идеальным профилем, заложенным в тест. Сходные профили в данном комплексе представлены как по блокам, так и по всем шкалам. Система «Профкарьера» содержит 100 идеальных позиций (в основном – должностей).

Шкальный профиль 2 (есть только в автономной версии методики) представляет собой перечень рекомендуемых направлений дальнейшего развития. Чем больше балл по той или иной шкале, тем более приоритетным является обозначенное данной шкалой направление развития.

Шкальный профиль 2 выглядит следующим образом:

Стены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Стены
Блок АКТУАЛЬНОСТЬ ТРЕНИНГОВЫХ ПРОГРАММ											
Саморегуляция					4,3						Саморегуляция
Стрессменеджмент						6,5					Стрессменеджмент
Самоорганизация							8,5				Самоорганизация
Таймменеджмент				3,8							Таймменеджмент
Уверенность в общении						6,6					Уверенность в общении
Эффективные коммуникации					6,8						Эффективные коммуникации
Управление другими						6,5					Управление другими
Самопознание					4,5						Самопознание
Стены	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Стены

К шкалам, обозначающим наиболее приоритетные направления развития, выдается **содержательная интерпретация**.

Таблица компетенций (есть только в автономной версии методики) содержит перечень компетенций и краткое их описание (11 компетенций, таких как лидерство, мотивация достижений, стрессоустойчивость, ориентация на клиента, коммуникабельность, командность,

организованность, лояльность, гибкость, комплексное решение проблем, ориентация на развитие), а также балльную оценку сформированности каждой компетенции.

Таблица компетенций выглядит следующим образом:

Блок эмоциональных компетенций		
№	Балл	Наименование компетенции
1	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	ЛИДЕРСТВО В большинстве ситуаций проявляет лидерские черты: умеет воодушевлять людей, побуждать к работе, вести за собой.
2	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	МОТИВАЦИЯ ДОСТИЖЕНИЙ В большинстве случаев проявляет инициативу, готов взяться за новые дела.
3	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ Средняя способность сохранять стабильность в стрессовых ситуациях.
Блок поведенческих компетенций		
№	Балл	Наименование компетенции
4	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	ОРИЕНТАЦИЯ НА КЛИЕНТА В большинстве ситуаций проявляет внимание к клиенту, умеет его удержать, построить долгосрочные отношения.
5	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	КОММУНИКАбельность Довольно общителен и контактен, легок в общении.
6	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	КОМАНДНОСТЬ Средняя степень готовности к работе в команде. Баланс между индивидуализмом в работе и способностью работать в группе.
7	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	ОРГАНИЗОВАННОСТЬ Чаще проявляет неорганизованность, возможно импульсивное поведение.
8	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	ЛОЯЛЬНОСТЬ Средний уровень готовности к лояльному поведению в отношении организации. Наполовину вероятность лояльного поведения зависит от условий конкретной организации.
Блок когнитивных компетенций		
№	Балл	Наименование компетенции
9	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	ГИБКОСТЬ Легко адаптируется к изменениям, содействует внедрению новых технологий, осваивает новую информацию. Способен самостоятельно предлагать новые оригинальные решения насущных проблем.
10	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	КОМПЛЕКСНОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ Склонен системно анализировать ситуацию, учитывая множество условий.
11	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	ОРИЕНТАЦИЯ НА РАЗВИТИЕ Сильно выражена ориентация на развитие, стремится к получению и использованию новых знаний и умений.

По окончании тестирования обследуемый получает распечатку с результатами, в которую входят:

- индивидуальный графический профиль с результатами по каждому измеряемому качеству;
- диаграмма, показывающая наиболее подходящие для обследуемого типы должностных функций;
- диаграмма, показывающая наиболее подходящие типы карьеры;
- перечень наиболее подходящих позиций (в основном-должностей);
- развернутые интерпретации результатов;
- графический профиль, отражающий направления дальнейшего развития обследуемого;
- таблица компетенций с балльной оценкой сформированности каждой из них.