

# Integrált kompetencia leírás

**dr. Minta Mókus**

várható munkahelyi viselkedéséről



## Bevezetés

a jellemzés értelmezésébe

Ez a jellemzés hasznos információkat tartalmaz dr. Minta Mókus várható munkahelyi viselkedéséről, annak alapján, hogy milyen válaszokat adott a Spectrum kompetencia kérdőív kérdéseire.

### A leírás skálái

A Spectrum kérdőív nyolc **átfogó viselkedésmódról** ad képet, melyek mindegyike három **összetevőre** bontható:

- **VEZETÉS** – irányítás, döntés, felhatalmazás,
- **GONDOLKODÁS** – tudás, hatékony gondolkodás, tanulás,
- **EGYÜTTMŰKÖDÉS** – megértés, gondoskodás, csapatjáték,
- **MEGBÍZHATÓSÁG** – fegyelmezettség, kiállás a vállalatért, ragaszkodás az értékekhez,
- **ALKALMAZKODÁS** – körülményekhez, emberekhez, változáshoz,
- **CSELEKVÉS** – sikerre törekvés, győzelemre törekvés, vállalkozás,
- **BEFOLYÁSOLÁS** – kommunikáció, meggyőzés, hálózatépítés,
- **ÚJÍTÁS** – kreativitás, változtatás, jövőkép alkotás.

A **munka jellege** dönti el, hogy ezek közül melyiknek milyen a jelentősége; hogy az adott munka szempontjából melyek a legfontosabb **kompetenciák**.

A **viselkedésmódokat és azok összetevőit** tízfokú skálán értékeltük és a jelentést ez alapján strukturáltuk:

- előre kerültek a vizsgált személyre **jellemző** viselkedésmódok (melyekre 7, 8, 9 vagy 10 pontot kapott),
- ezt követik a **kevésbé jellemző** viselkedésmódok (melyekre 1, 2, 3 vagy 4 pontot kapott),
- végül az **átlagosan jellemző** viselkedésmódokat találjuk (melyekre 5 vagy 6 pontot kapott).

Az egyes viselkedésmódokon belül az összetevők nagyság szerint csökkenő sorrendbe vannak rendezve. Az egyes összetevőkhöz esetenként példa, vagy magyarázat tartozhat. Az egyes átfogó területeken kapott értékek nem az összetevők átlagából adódnak – az összetevők eredményei csak magyarázzák azokat.

A jelentés utolsó oldalán a teszteredmények **megbízhatóságáról** található információk:

1. a vizsgált személy **véleménye és értékelése** a róla készült szöveges leírásról (amennyiben adott ilyet),
2. a válaszok **következetessége**,
3. a válaszadás **sebessége**,
4. a tesztkitöltés során **megváltoztatott válaszok száma**,
5. a tesztkitöltés **folyamatossága**.

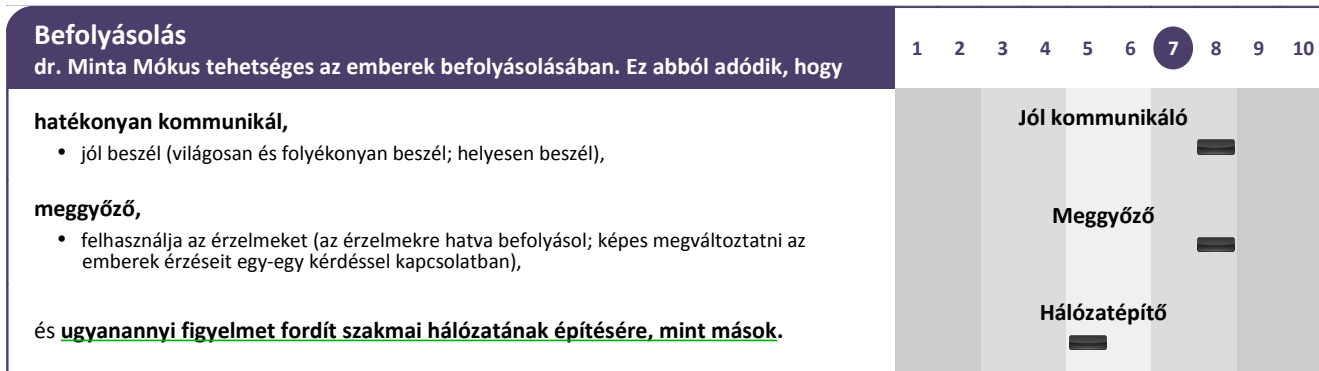
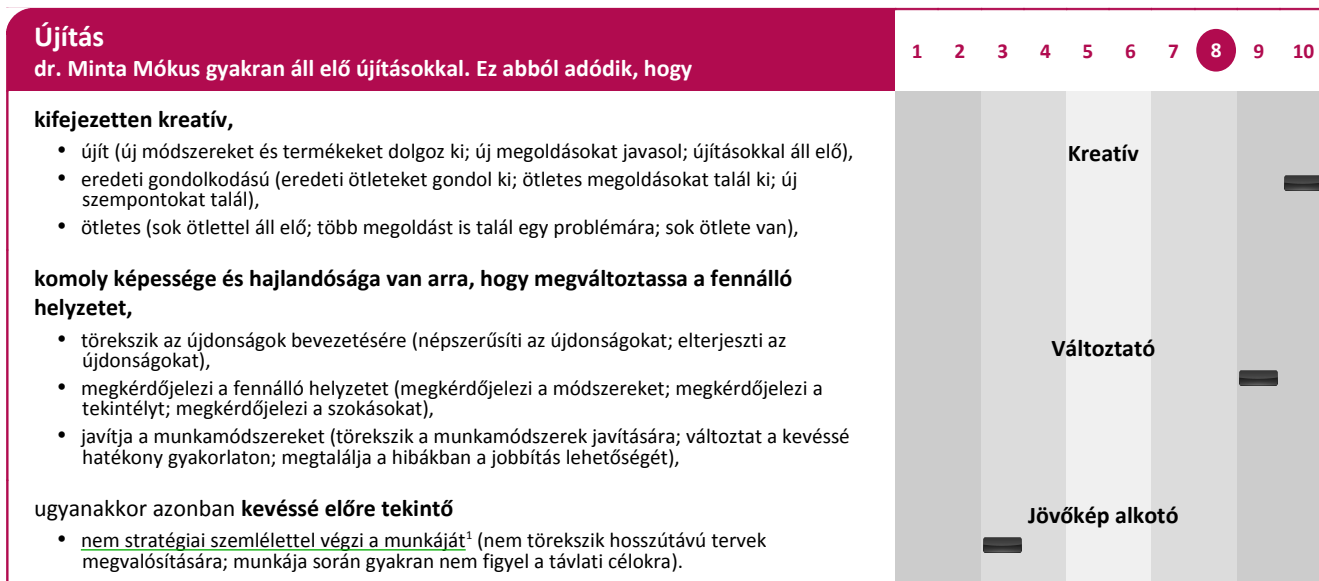
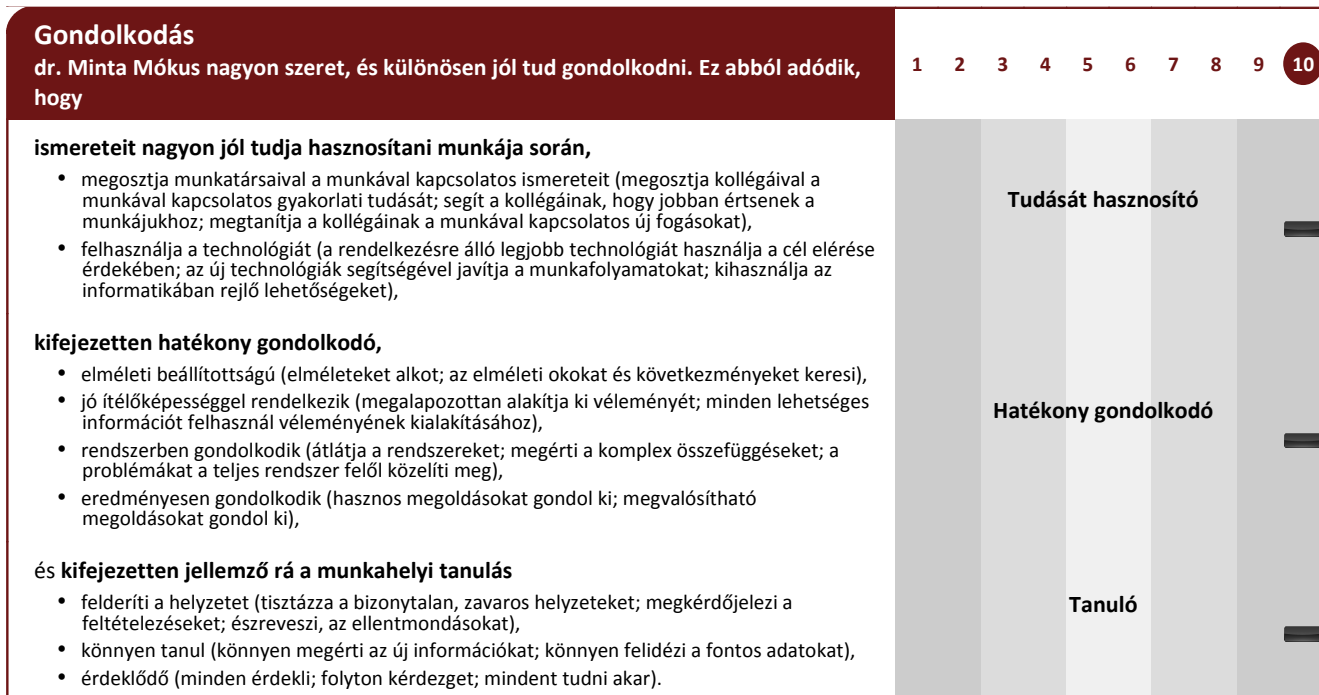
Ha a vizsgált személy véleménye erősen negatív a róla készült leírásról, a válaszadás következetessége nagyon alacsony, a válaszadás szélsőségesen lassú vagy gyors, a vizsgált személy rendkívül sok választ változtatta meg a tesztkitöltés során és a tesztkitöltés nem volt folyamatos, a teszteredmények csak **komoly fenntartásokkal értelmezhetők**.

A vizsgált személy a róla szóló leírás egyes állításait véleményezhette és azokhoz megjegyzéseket fűzhetett, a megjegyzések a jelentésben az egyes állításokhoz tartozó lábjegyzetként jelennek meg, az állítások értékelését pedig az állítások aláhúzásának módja jelzi a következő módon:

- teljesen egyetértett (kettős, egyenes aláhúzás, zölddel)
- egyetértett (szimpla, egyenes aláhúzás, zölddel)
- nem értett egyet (szimpla, hullámos aláhúzás, pirossal)
- egyáltalán nem értett egyet (vastag, hullámos aláhúzás, pirossal)

## Jellemző viselkedésmódok

Az alábbi nagy viselkedési területek dr. Minta Mókus erősségei lehetnek a munkahelyén.



<sup>1</sup> Szeretek stratégiai kérdésekről gondolkodni, de kevésbé tervezem meg a jövőmet.

## Kevéssé jellemző viselkedésmódok

Az alábbi viselkedésmódok kevéssé jellemzőek a vizsgált személyre.

### Együttműködés

dr. Minta Mókus kevéssé szeret vagy képes másokkal együttműködni. Ez abból adódik, hogy

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ugyanannyira figyel munkatársai véleményére, mint mások,

kevéssé veszi magára munkatársainak a problémáit,

- általában közömbös kollégái munkából eredő problémáival kapcsolatban (nem támogatja kollégáit a munka nehéz szakaszaiban; nem segíti kollégái munkáját, amikor szükségük van rá),
- kevés figyelmet fordít a munkafeltételekből adódó problémákra (a munkakörülmények nehézzé válása esetén sem szeret igazán segíteni a kollégáinak; akkor is ragaszkodik a jelenlegi munkamenethez, ha ez nehézséget okoz a többieknek),

és kevéssé szeret, vagy képes csapatban dolgozni

- ritkán kovácsol előnyt a sokféleségből (ritkán használja fel a csapat kulturális sokszínűségét; nem képes kiaknázni a csapattagok sokféleségében rejlő előnyöket).

Megértő

Gondoskodó

Csapatjátékos

### Megbízhatóság

dr. Minta Mókus munkahelyi viselkedése kevéssé kiszámítható. Ez abból adódik, hogy

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

bár másoknál szigorúbban tartja magát az elveihez,

- érvényt szerez az „egyenlő esélyek” elvének (másokkal azonos lehetőséget biztosít a kisebbségeknek; az „egyenlő esélyek” elvét alkalmazza a hétköznapi életben; törődik a kisebbségekhez tartozók problémáival),
- erkölcsi elvei és értékrendje szerint él (azt teszi, amit helyesnek tart; ragaszkodik az értékrendjéhez),

másoknál sokkal kevésbé fegyelmezetten dolgozik,

- nem mindig lehet számítani a jelenlétére a munkahelyén (előfordul, hogy késve érkezik munkahelyére; gyakran hiányzik munkahelyéről; előfordul, hogy munkaidejét nem munkával tölti),
- viszonylag rendszertelenül dolgozik (munkáját szervezetlenül végzi; gyakran hagy rendetlenséget maga körül a munkahelyén; nem tervezi meg előre a munkáját),
- néha alacsonyabb minőséggel is beéri (nem törekszik arra, hogy tökéletes munkát végezzen; nem törekszik a legjobb minőségre),

és másoknál sokkal kevésbé teszi azt, amit a vállalat elvár

- nem biztos abban, hogy sokáig ebben a szervezetben akar dolgozni (nem tervezi, hogy hosszú ideig a vállalatnál fog dolgozni; hosszútávú karrier-céljait nem a vállalatnál szeretné megvalósítani; nem akarja hosszútávra elkötelezni magát a vállalat iránt),
- nem mindig követi az előírásokat (csak azokat a vállalati szabályokat tartja be, amelyeket ésszerűnek tart; csak a célszerűnek vélt szabályokhoz tartja magát; nem ismeri a munkahelyi szabályokat),
- nem várja el a vállalat iránti hűséget kollégáitól (nem tesz semmit, ha azt tapasztalja, hogy egy kollégája nem lojális a vállalat iránt; nem tesz semmit, ha azt tapasztalja, hogy egy kollégája nem lojális a vállalat iránt).

Értékekhez ragaszkodó

Fegyelmezett

Vállalatért dolgozó

## Vezetés

dr. Minta Mókus nagyon kevésbé rendelkezik a vezetői pozícióhoz szükséges kompetenciákkal. Ez abból adódik, hogy

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### kevésbé szereti vagy képes felelősséggel felruházni munkatársait,

- nem szereti a feladatokat delegálni (nem, vagy nem a megfelelő embernek delegál; a népszerűtlen feladatok szétosztásában olykor igazságtalanul jár el),
- kevésbé járul hozzá a többiek fejlesztéséhez (ritkán teremt tanulási lehetőségeket; nem foglalkozik azzal, hogy munkatársait fejlődésre ösztönözze; nem foglalkozik azzal, hogy fejlődési lehetőségeket biztosítson munkatársainak),

### nagyon kevésbé szeret vagy képes embereket irányítani,

- nem szeret alapos terveket készíteni (kevés időt fordít tervezésre; hajlamos kihagyni a számításból bizonyos eshetőségeket; a terveket olykor elnagyolja),
- szervezőskor nem mindig fordít figyelmet az összes részletre (nem képes, vagy nem szereti megszervezni az emberek munkáját; kevésbé hatékonyan szervezi a feladatokat),
- ritkán ellenőriz (nem figyel oda arra, hogy ki hogyan dolgozik; nem veszi észre, ha valaki rosszul végzi a dolgát),

### és nagyon kevésbé szeret vagy képes döntéseket hozni

- nehezen hoz döntéseket (nehezen dönt hiányos információk alapján; gondot okoz számára, hogy nehéz döntéseket hozzon),
- nem elég határozott (időnként nem tudja elérni, amit akar; feladja, ha ellenállásba ütközik),
- kevésbé határozott (nem szeret vagy képes gyorsan cselekedni; nem cselekszik elég határozottan; tétovázik, mielőtt cselekedne).

Felhatalmazó

Irányító

Döntő

## Átlagosan jellemző viselkedésmódok

Az alábbi viselkedésmódok ugyanannyira jellemzőek a vizsgált személyre, mint a hozzá hasonló pozícióban lévőkre általában.

### Cselekvés

dr. Minta Mókus körülbelül ugyanannyira energikus és tettekész a munkahelyen, mint mások. Ez abból adódik, hogy

1 2 3 4 r5 6 7 8 9 10

**a munkahelyi sikerek motiválják,**

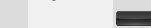
- energikusan dolgozik (sok energiát fektet a munkájába; sokáig bírja a megfeszített munkatempót; ha kell, a munkaidő után is benntart dolgozni),

**vállalkozó szellemű,**

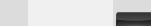
- figyeli a piacot (ismeri a piacot; ismeri a szervezet versenytársait; naprakész információkkal rendelkezik a piac változásairól),

és ugyanannyira van otthon versenyhelyzetekben, mint mások.

Teljesítő



Vállalkozó



Versengő



### Alkalmazkodás

dr. Minta Mókus körülbelül ugyanannyira szeret, vagy képes alkalmazkodni, mint a hozzá hasonló pozíciót betöltő legtöbb ember. Ez abból adódik, hogy

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

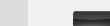
ugyanannyira képes alkalmazkodni a változásokhoz, mint mások,

ugyanannyira képes alkalmazkodni a kedvezőtlen körülményekhez, mint mások,

és nehezen alkalmazkodik az emberekhez

- nehezen tud beilleszkedni a társaságba (nem mindig tudja mikor, hogyan kell viselkedni; olykor nem a megfelelő viselkedési stílust választja),
- néha az ügyfél elégedettsége helyett más tényezőket tart hangsúlyosabbnak (viszonylag kis erőfeszítést tesz azért, hogy megfeleljen az ügyfél elvárásainak; kevés figyelmet fordít az ügyfél egyéni igényeire),
- nem erőssége a konfliktusok kezelése (nem képes jól kezelni a mérges vagy frusztrált embereket; nem tudja jól kezelni a konfliktushelyzeteket).

Változáshoz alkalmazkodó



Környezethez alkalmazkodó



Emberekhez alkalmazkodó



## A teszteredmények megbízhatóságáról

### dr. Minta Mókus véleménye a róla készült leírásról

dr. Minta Mókus **nem nyilatkozott** arról, hogy mennyire ért egyet a róla készült szöveges leírással.

1 2 3 4 5

Egyetértés a szöveges leírással

**Nem nyilatkozott**

### Technikai adatok

Másoknál **sokkal következetesebb** volt saját tulajdonságainak jellemzésében.

Másokhoz képest **nagyon gyorsan** válaszolt az egyes kérdésekre.

Másokhoz képest **sokal több (2)** válaszát változtatta meg a tesztkitöltés során.

A két válaszadás között eltelt leghosszabb idő valamivel több volt, mint **5 perc**. Bár előfordul, hogy valaki hosszú ideig gondolkozik egy válaszon, az ilyen hosszú szünetek leggyakoribb oka az, hogy a tesztkitöltő **nem tudta, vagy nem akarta a tesztet folyamatosan és zavartalanul kitölteni**. Erre a körülményre érdemes a visszajelző beszélgetés során rákérdezni.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Konzisztencia

Válaszadások sebessége

Változtatások száma

Folyamatos volt-e a teszt kitöltés?

**Nem.**

Ez a jelentés **önjellemezés** alapján, **számítógépes szakértői rendszer** segítségével készült és nagyrészt tükrözi a **jelölt válaszait**. A jelentés értelmezését az önjellemezésre szolgáló kérdőívek **korlátainak** figyelembevételével kell végezni.

Az eredmények **érvényessége tipikusan kb. 1 év**.

Ez a jelentés az értékelési folyamatnak **csak egy részét** képezi.