

Graduate+ - Raportul candidatului

Numele candidatului:

Sample Candidate

Declinarea răspunderii:

Informațiile cuprinse în aceste pagini au caracter confidențial și sunt destinate numai persoanei sau persoanelor cărora le aparțin ori altor persoane autorizate.

Nu trebuie să vă bazați pe informațiile din raport ca alternativă la recomandări din partea unui profesionist. Dacă aveți întrebări specifice despre anumite chestiuni, trebuie să vă consultați cu un profesionist.

Instrucțiuni

Acest raport este conceput pentru a vă oferi informații despre punctele dvs. forte și ariile de dezvoltare, în raport cu competențele considerate importante pentru succesul în acest rol. În plus, raportul furnizează sfaturi și sugestii practice valoroase care vă vor ajuta să excelați la locul de muncă.

Punctajul obținut descrie modul în care răspunsurile dvs. se compară cu răspunsurile populației de referință, pe care le avem în baza noastră de date. Evaluarea pe care ați efectuat-o a fost validată științific prin colectarea și analizarea datelor statistice dintr-o perioadă de 30 ani. Persoanele care au punctaje mai mari la dimensiunile evaluate tind să aibă o performanță mai bună la locul de muncă în zonele cheie evidențiate în raport.

Recomandările de dezvoltare pe care le primiți sunt menite să vă ajute să vă îmbunătățiți abilitățile pentru fiecare competență specifică. Cu toții, indiferent de rezultatele obținute, ne putem îmbunătăți performanța la locul de muncă adoptând soluțiile de dezvoltare adecvate și axându-ne strategic pe zonele care pot necesita îmbunătățiri. Un angajament față de dezvoltarea personală denotă inițiativă și planificarea dezvoltării, ambele fiind importante pentru performanța la locul de muncă. Încercați să folosiți acest feedback pentru a elabora planuri de dezvoltare specifice, corelate scopurilor și obiectivelor dvs. Nu încercați să faceți totul deodată, căci dezvoltarea personală nu are loc peste noapte. Dacă punctajul dvs. se situează în „Zona mov”, aceasta poate fi o arie în care doriți să vă concentrați eforturile de dezvoltare. Chiar dacă obțineți un punctaj bun, este totuși important să folosiți sfaturile de dezvoltare pentru a vă maximiza punctele forte asociate acestei competențe.

Acest raport este confidențial, iar conținutul său este conceput pentru a vă ajuta la anticiparea comportamentului la locul de muncă al candidatului. Vă rugăm să rețineți că elementele evaluării incluse în acest raport de soluții au ponderi diferite. Unele dintre elemente măsoară dimensiuni generale ale comportamentului, iar altele măsoară dimensiuni mai specifice. Competențele notate cu un asterisc (*) măsoară dimensiuni specifice ale comportamentului. Deși aceste comportamente sunt importante pentru punctajul general, ele nu au aceeași pondere ca alte componente din această soluție. Studiile noastră indică faptul că această ponderare prezice cel mai bine performanța la locul de muncă. Dacă doriți mai multe informații despre acest raport (inclusiv interpretarea) sau despre alte produse oferite de SHL, vă rugăm să luați legătura cu persoana dvs. de contact.



Potențialul absolventului



Aceasta reprezintă o măsură a potențialului de reușită al absolvenților, în diferite tipuri de industrii și arii funcționale. Această trăsătură este caracterizată de potențialul de a învăța și de a rezolva probleme, de capacitatea de a lucra rapid și eficient și de tendința de a fi motivat de obiective.

Punctajul dvs. indică faptul că experiența dvs. este oarecum în linie cu cea a absolvenților foarte eficienți. Este posibil să aveți o capacitate medie de asimilare a informațiilor noi și de rezolvare a problemelor, puteți lucra în general rapid și eficient și puteți fi dispus să depuneți eforturi pentru atingerea obiectivelor atunci când este necesar. Este destul de probabil să aveți succes în poziții care necesită aceste calități.

- Când vă confrunțați cu probleme complexe noi, căutați soluții și enumerați avantajele și dezavantajele fiecăreia. Gândiți-vă la rezultatul pe care doriți să-l obțineți pentru a vă ajuta să stabiliți pașii de acțiune pentru rezolvarea problemei.
- Dacă nu înțelegeți o sarcină sau o procedură nouă, cereți să vi se explice, astfel încât să o puteți asimila și exersa pe cont propriu.
- Întrebați-vă ce vă lipsește pentru a deveni mai orientat către rezultate. Stabiliți obiective și identificați rezultatele care vă vor motiva să atingeți aceste obiective.



Își asumă responsabilitatea*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul își asumă responsabilitatea pentru rezultatele muncii sale și pentru situația în care lucrurile nu merg conform așteptărilor.

Este probabil să vă asumați responsabilitatea pentru greșeli, pentru acțiuni și decizii.

- Gândiți-vă la un moment în care la locul de muncă a apărut o problemă care se afla în aria dvs. de responsabilitate. V-ați asumat pe deplin responsabilitatea pentru acțiunile dvs. și ați încercat să remediați problema? Dacă nu, de ce? Cum ați soluționa o situație similară în viitor?
- Gândiți-vă la un proiect recent pe care l-ați condus la locul de muncă, la școală sau într-un alt context și la rolul dvs. ca lider. Ați fost dispus să luați decizii și să vă asumați problemele? Cum ați fi putut acționa mai eficient atunci când v-ați asumat responsabilitatea pentru proiect?



Încurajează spiritul de echipă *



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul conferă energie echipei și o menține unită.

Este probabil să considerați important spiritul de echipă și veți contribui probabil la majoritatea obiectivelor echipei.

- **Luați legătura cu un specialist intern sau extern care are experiență cu activitățile de consolidare a echipei. Organizați un eveniment pentru propria echipă cu ajutorul acestui specialist. Planificați un program care va ajuta echipa să-și dezvolte punctele forte și să lucreze împreună pentru un scop comun.**
- **Gândiți-vă la o situație în care ați avut un sentiment autentic de apartenență la o echipă. Ce au făcut liderii echipei pentru a inspira colaborarea și spiritul de echipă? Identificați trei acțiuni specifice care au făcut diferența. Data viitoare când sunteți în rolul de lider de echipă (formal sau informal), încercați să puneți aceste strategii în practică pentru a încuraja coeziunea în cadrul echipei.**



Menține relații de lucru bune*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul depune eforturi pentru a crea relații bune cu ceilalți.

Este probabil să depuneți eforturi pentru a dezvolta relații profesionale bune și să acționați în moduri care să consolideze aceste relații.

- **Faceți-vă timp pentru a vă cunoaște colegii la un nivel mai personal. Petreceți timp cu ei în afara unui cadru de lucru. Depuneți un efort susținut de a participa la activități din afara sferei muncii și manifestați un interes real pentru viața personală a colegilor dvs.**
- **Gândiți-vă la o situație în care un coleg v-a ajutat cu o altă sarcină din afara responsabilităților de muncă tipice. Cum v-a schimbat acest lucru părerea despre această persoană? Dacă nu ați făcut-o deja, returnați favorul și ajutați această persoană când are nevoie. Nu vă sfiți să cereți asistență suplimentară în viitor și nu ezitați să oferiți sprijin la rândul dvs.**



Analizează informațiile*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul identifică factorii cheie și integrează informații pentru a înțelege datele sau situațiile.

Acest rezultat este un scor compozit care include atât evaluarea comportamentală, cât și rezultatul testului de abilități cognitive.

Este probabil să fiți dispus să lucrați la sarcini care presupun analiza, integrarea informațiilor și identificarea soluțiilor.

- **Gândiți-vă la o problemă recentă pe care ați rezolvat-o. Luați în considerare informațiile pe care le-ați adunat pentru a rezolva problema. Au fost acele informații suficiente pentru a rezolva problema? Ce informații ați fi putut colecta care v-ar fi ajutat să rezolvați problema? Ce informații ați adunat care s-au dovedit a nu fi utile?**
- **Găsiți colegi la locul de muncă pe care îi considerați foarte pricepuți la analizarea unei probleme și lucrați alături de ei pentru rezolvarea unei anumite probleme. Notați-vă pașii pe care îi urmează în analiză. Folosiți observațiile scrise ca bază pentru o discuție despre metodele lor, pentru a înțelege mai bine de ce au abordat problema într-un anumit fel.**



Învăță repede*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul deprinde cu ușurință noi informații și tehnici.

Acest rezultat este un scor compozit care include atât evaluarea comportamentală, cât și rezultatul testului de abilități cognitive.

Este probabil să asimilați și să înțelegeți informațiile noi.

- **Atunci când cineva vă arată cum să faceți ceva, luați notițe pentru a avea ce să consultați ulterior. Dacă aveți dificultăți în a înțelege, cereți-i persoanei respective să încerce să vă explice în alt mod.**
- **Alocați timp suplimentar pentru a învăța procedurile și procesele deosebit de dificile. Exersați-le atunci când aveți timp. Citiți de câteva ori documentația furnizată. Evidențiați sau folosiți bilețele adezive pentru informațiile cheie pe care este probabil să fie nevoie să le folosiți mai târziu.**



Generează idei noi*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul creează abordări inovatoare.

Se poate aștepta să oferiți în permanență idei și perspective originale fără a fi îndemnat să faceți acest lucru.

- **Aranjați o întâlnire cu colegii dvs. pentru a căuta noi modalități de a îndeplini sarcinile de lucru comune. Începeți sesiunea de brainstorming și oferiți câteva idei noi pe care ați dori să le împărtășiți cu echipa. Nu criticați sau nu evaluați ideile la început, în schimb încurajați fluxul unui număr cât mai mare de idei posibil.**
- **Evaluați constant abordările dvs. și ale echipei pentru rezolvarea problemelor, chiar dacă acestea sunt eficiente în prezent. Gândiți-vă la metode creative care ar putea fi utilizate în locul acestora pentru a îmbunătăți procesul de rezolvare a problemelor sau rezultatele acestor soluții. Cereți echipei dvs. să vă ajute la evaluarea noilor metode pe care le creați. Deși este posibil ca multe idei să nu fie implementate, continuați să identificați noi metode și abordări.**



Folosește eficient timpul*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul își gestionează propriul timp și respectă termenele limită.

Este probabil să lucrați repede și eficient și ceilalți se pot baza pe dvs. că terminați proiectele la timp.

- **Căutați modalități de a spori eficiența în procesele dvs. de lucru. Începeți prin a vă concentra pe cele mai importante sarcini care au livrabile clar definite și care au cel mai mare impact asupra activității. Apoi, depuneți eforturi pentru a reduce, a elimina sau a automatiza activitățile mai puțin semnificative, dar consumatoare de timp. Analizați prioritățile dvs. împreună cu managerul sau cu un coleg care are performanțe ridicate și cereți-le sfatul cu privire la modul în care ar aborda ei volumul de muncă.**
- **Înainte de a începe următorul proiect, împărțiți-l în componente mai mici și atribuiți-i fiecăreia propriul termen-limită. Monitorizați aceste termene-limită intermediare pentru a vă asigura că sunteți pe cale să finalizați proiectul la timp. Dacă puteți, încercați să finalizați fiecare componentă mai devreme, astfel încât să puteți preda proiectul înainte de termen.**



Lucrează la standarde de calitate ridicate*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul finalizează fiecare sarcină la un nivel înalt de calitate.

Este probabil să finalizați sarcinile la un nivel înalt de calitate.

- **Alegeți un proiect care nu a avut un rezultat de calitate. Faceți o analiză aprofundată și folosiți-vă de ceea ce ați învățat pentru a elabora un proces de verificare temeinică și de aprobare pentru proiectele viitoare. Asigurați-vă că veți consulta acest proces înainte de a începe un nou proiect, astfel încât să vă planificați munca în consecință.**
- **Discutați cu managerul dvs. despre un proiect care considerați că nu a avut un rezultat de calitate. Gândiți-vă mai ales la nivelul de verificare a detaliilor și modul de aprobare care au fost stabilite în proiect. Apoi, revizuiți un proiect aflat în curs de desfășurare și identificați procesele care pot fi implementate pentru a vă asigura că aceste probleme nu vor reapărea.**



Se adaptează la schimbare*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul acceptă și se adaptează la schimbări fără dificultate.

Este probabil să vă adaptați abordarea când vă confrunțați cu o schimbare, dar puteți manifesta rezistență atunci când vă confrunțați cu o schimbare mai de amploare.

- **Stabiliți-vă noi așteptări. Unele dintre așteptările pe care le-ați avut de la dvs. sau pe care alții le-au avut de la dvs. sunt diferite acum. Încercați să aflați care sunt aceste noi așteptări și cum ar putea influența acestea așteptările pe care le aveți de la dvs. Dacă vă gândiți pozitiv la îndeplinirea noilor așteptări, veți observa că tranziția de la rezistență la acceptarea schimbării se va produce mai ușor.**
- **Atunci când nu sunteți încântat de noile schimbări care vă așteaptă, încercați să vă înțelegeți sentimentele. Dacă simțiți că opuneți rezistență, încercați să identificați cauzele care conduc la această atitudine. Este vorba de teamă? Nu sunteți de acord cu schimbarea? Sunteți încântat, dar și puțin îngrijorat? Încercați să vă identificați sentimentele și să le discutați cu supervisorul/managerul dvs. pentru a obține clarificări și reasigurări.**



Face față obstacolelor și criticilor*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul își păstrează atitudinea pozitivă atunci când se confruntă cu dificultăți și nu se concentrează asupra evenimentelor negative.

Este probabil să aveți o perspectivă pozitivă asupra lucrurilor, dar uneori se poate să vă concentrați asupra obstacolelor.

- **Fiți deschis și dispus să învățați din experiențele dificile. Enumerați trei situații în care ați avut o atitudine foarte negativă și apoi gândiți-vă la beneficiile pe care le-ați fi putut obține dacă ați fi abordat situația diferit. Priviți situațiile dificile drept oportunități de creștere, mai degrabă decât amenințări.**
- **Gândiți-vă la cel mai rău scenariu posibil. Acest lucru vă va ajuta să puneți lucrurile în perspectivă, văzând diferența dintre ceea ce s-ar fi putut întâmpla și ce s-a întâmplat în realitate.**



Urmărește să aibă realizări*



Această dimensiune stabilește în ce măsură candidatul stabilește obiective solicitante și depune eforturi consecvente pentru a le atinge sau depăși.

Nu este probabil să stabiliți obiective foarte dificile, ci să vă axați în schimb pe obiective realizabile, care necesită mai puțin efort.

- **Găsiți un mentor care vă poate oferi încurajare și îndrumare pentru a vă ajuta să vă stabiliți obiectivele. Comunicați mentorului dvs. ideile și preocupările pe care le aveți și cereți-i să lucreze cu dvs. pentru identificarea zonelor pe care doriți să le dezvoltați și care sunt solicitante, dar realizabile.**
- **Găsiți o sarcină în fiecare lună a cărei realizare va necesita un efort suplimentar, încurajându-vă să vă depășiți limitele în atingerea obiectivelor. Apoi, evaluați eșecurile și sărbătoriți reușitele. Acest lucru vă va ajuta să vă evidențiați punctele forte și zonele unde încă mai este nevoie de dezvoltare.**