



BIP

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung

von R. Hossiep, M. Paschen, O. Mühlhaus

Magyar adaptáció: Rózsa Sándor, Kó Natasa és Ábel
Krisztina

Tesztjelentés (kiválasztási helyzet)

NÉV ÉS VEZETÉKNÉV/ID

PL

TESZT KÓD

844761

A TESZT FELVÉTELÉNEK DÁTUMA

2024-07-09

ÜGYFÉL KÓD

People_1719834772484

ÉLETKOR

47

NEM

NŐ

SZERVEZETI SZINT



Bevezetés

A Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung a szakmai sikerességet meghatározó személyiségfaktorok vizsgálatára alkalmas mérőeszköz. A különböző szakmák eltérő követelményeket állítanak a jelöltek elé, ezért a teszt nem szolgál jó vagy rossz eredménnyel, az eredmények megítélése attól függ, hogy az adott személyiségvonás milyen összefüggésben áll az aktuális munka sajátos követelményeivel. Ezért a teszteredmények értelmezését kizárólag olyan képzett szakember végezheti, aki kellően jártas a mérőeszköz különböző területeken történő felhasználásában, mint pl. kiválasztás, karrier-tervezés, fejlesztendő területek felmérése, vállalati átszervezések...stb. A jelentés az alábbi személyiségfaktorok pontszámainak leírását tartalmazza:

Szakmai orientáció

	Magas pontszám	Alacsony pontszám
Teljesítmény - motiváció	A személy magas elvárásokat támaszt magával szemben, arra törekszik, hogy munkáját kimagasló szinten végezze.	A személy munka terén nagyon kevésbé ambiciózus, munkáját kötelező rosszként élheti meg, általában az elvárt minimum szintjén teljesít.
Alkotói motiváció	A személyt az innováció, a változás motiválja, a dolgok javításán, megújításán munkálkodik.	A személy igyekszik alkalmazkodni a feladatokhoz és követelményekhez a változtatás igénye nélkül, az adott munkafeltételeket természetesnek veszi és elfogadja.
Vezetői motiváció	A személy munkája során vezető szerepre törekszik, és szívesen vállal felelősséget a csoport munkájának megszervezéséért és eredményességéért.	A személy munkája során igyekszik elkerülni a vezetői szerepeket, kényelmetlenül érzi magát, ha mások munkáját kell megszerveznie, koordinálnia, másoknak utasítást kell adnia



Munkával kapcsolatos magatartás

	Magas pontszám	Alacsony pontszám
Lelkiismeret - tesség	A személy rendkívül igényesen végzi a munkáját, rendkívül pontos, megbízható és kitartó.	A személy munkavégzése spontán és kevésbé módszeres, nem kedveli a nagy pontosságot, precizitást igénylő feladatokat; jobb teljesítményt nyújt kevesebb átgondoltságot igénylő feladatok megoldásában.
Rugalmasság	A személy rendkívül jól alkalmazkodik a változásokhoz, és jobb teljesítményt ér el, ha egyszerre több projekten vagy feladaton kell dolgoznia (multitasking).	A személy nem nagyon szereti a változásokat, ezekhez rosszul alkalmazkodik; akkor teljesít jobban, ha a munka zömében rutin- vagy jól strukturált feladatokból áll.
Cselekvés-orientáltság	A személy gyorsan eligazodik a komplex, ismeretlen feladatok között, képes felállítani a fontossági sorrendet, és nagyon célirányosan fog munkához.	A személynek nehézséget okoz átlátni egy munka lényegi hangsúlyait, emiatt kissé határozatlan, nehezen hoz döntéseket.



Társas kompetenciák

	Magas pontszám	Alacsony pontszám
Érzékenység	A személy gyorsan ismeri fel, és jól értelmezi mások érzelmeit, elvárásait és reakcióit.	A személy nem túl járatos abban, hogy felismerje mások érzéseit és motivációit.
Kapcsolatteremtő-képesség	A személy könnyen teremt kapcsolatot másokkal, és kiterjedt kapcsolati hálójával rendelkezik.	A személy nehezen teremt kapcsolatot másokkal, szívesebben kommunikál a szűk baráti, ismerősi körébe tartozó személyekkel.
Szociabilitás	A személy barátságos, megegyezésre törekvő, elsőrendű számára a konfliktusok megoldása, és a harmónia visszaállítása a kapcsolatokban.	A személyt inkább a munka gyakorlati, tárgyi oldala foglalkoztatja, kevés figyelmet szentel a munka társas vonatkozásainak és kevésbé veszi figyelembe mások érdekeit.
Teamorientáltság	A személy jobban teljesít, ha csapatban dolgozhat és felelősséget vállalhat a közösen elért eredményért.	A személy jobban teljesít, ha egyedül, önállóan dolgozik, és tevékenységében nem függ mások munkájától.
Érvényesítőképeség	A személy másokkal való kapcsolataiban dominanciára törekszik, akaratát igyekszik minden áron keresztül vinni	A személy nem érvényesíti az akaratát a többségi akarattal szemben, aláveti magát mások döntésének.



Pszichés jellemzők

	Magas pontszám	Alacsony pontszám
Érzelmi stabilitás	A személy kiegyensúlyozott, könnyen és gyorsan túlteszti magát a kudarcokon, pozitívan gondolkodik a jövőről.	A személy szorongásra, elbizonytalanodásra hajlamos, nehezen dolgozza fel a kudarcokat és csalódásokat, aggodalommal tekint a jövőre.
Terhelhetőség	A személy különösen ellenálló a munkahelyi stresszel és terhelésekkel szemben.	A személy nem igazán ellenálló a munkahelyi stresszel és terhelésekkel szemben, bizonyos ponton túl nem terhelhető.
Önbizalom	A személy magabiztos, jó az önbizalma, ami ellenállóvá teszi őt a kudarcokkal szemben.	A személy nem bízik önmagában, társas helyzetekben gyakran elbizonytalanodik.

A teszteredmények érvényessége max. 18 hónap, amennyiben a tesztet kitöltő személy időközben nem vett részt célzott intervención (pl. olyan tréningen, amely a készségek fejlesztését célozza) vagy nem következett be a személy életét, munkáját érintő jelentős esemény.

Figyelem!

Ez a jelentés olyan személyes adatokat tartalmaz, amelyeket az adatvédelmi törvénynek megfelelően kell tárolni és kezelni.

A kapott pontszámok olyan standard értékké (10-fokozatú skálán) lesznek átalakítva, amelyek átlaga 5,5; szórása pedig 2. A mérés standard hibája a teszt minden skálája esetében megközelítőleg 1 standard pont.

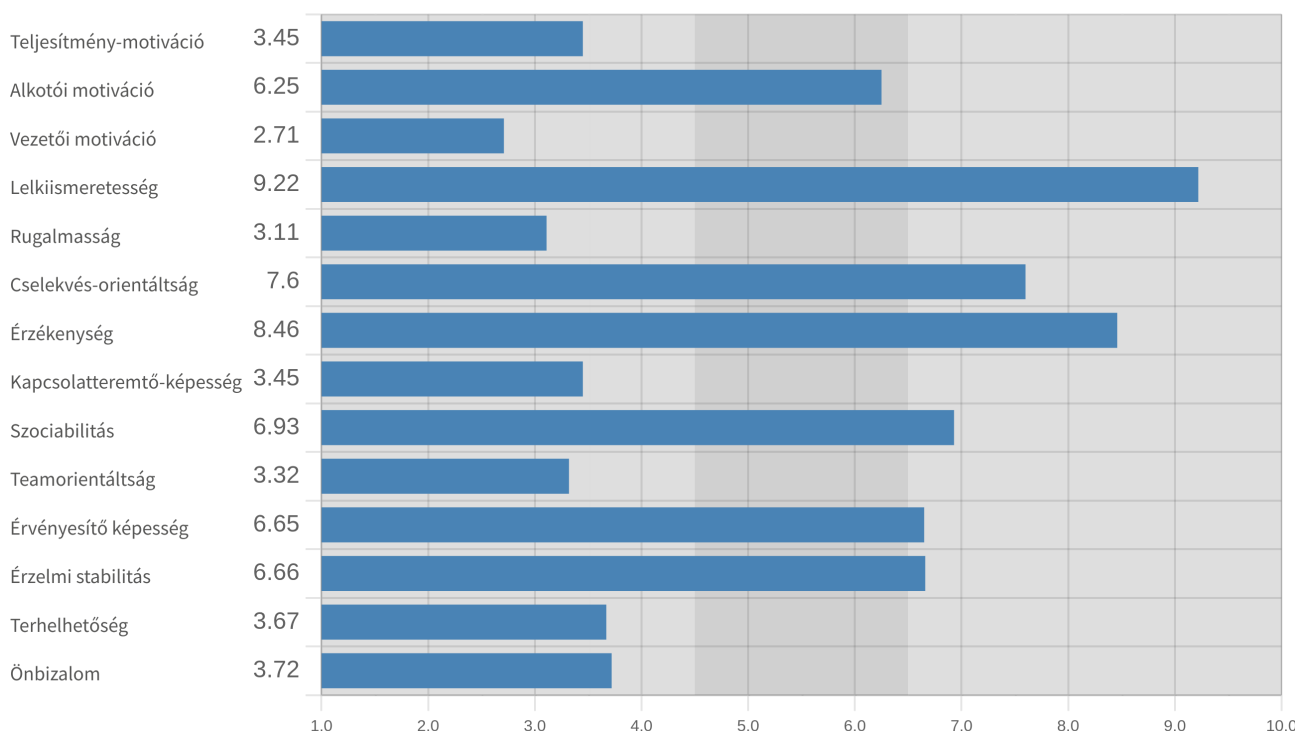
A teszteredmények értékelése során figyelembe kell venni, hogy a teszt a viselkedést csak egy aspektusból magyarázza. A viselkedést meghatározó más, döntő tényezők a társas szerepek és helyzetek (pl. lehetőségek, fenyegetettség, kihívások, veszteségek, frusztráció és az igények kielégítésére való törekvés), illetve az a mód, ahogyan a személy ezeket a helyzeteket és lehetőségeket észleli és értelmezi. Nem várhatjuk el, hogy a személy tesztben adott válaszai minden helyzetben maradéktalanul beigazolódnak. A személyi döntéseket ne alapozzuk kizárólag a teszteredményekre, törekedjünk arra, hogy más, független forrásból is gyűjtsünk információkat. A teszteredmények értelmezésekor vegyünk figyelembe minden rendelkezésre álló adatot, mivel a viselkedést a személyiségjellemzőkön túl az érzelmi állapot, hangulat, az aktuális szándékok, elvárások, és nem kis mértékben a helyzeti jellemzők határozzák meg.

A jelentés végén olyan kérdések következnek, amelyek elősegítik a személyiség különböző aspektusainak alaposabb vizsgálatát az interjú során.



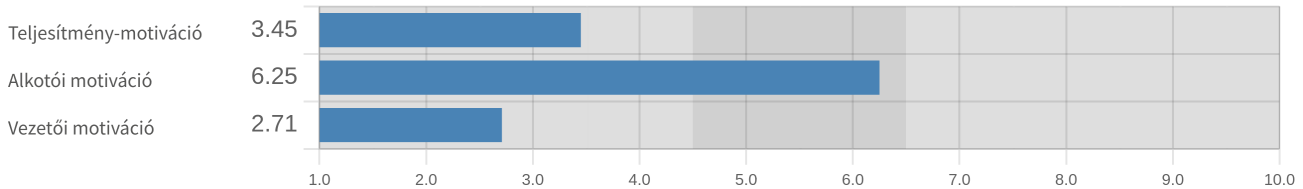
Pontszám

Skála	Nyerspontok	Sten értékek
Szakmai orientáció		
Teljesítmény-motiváció	3.79	3.45
Alkotói motiváció	3.83	6.25
Vezetői motiváció	3.6	2.71
Munkával kapcsolatos magatartás		
Lelkiismeretesség	5	9.22
Rugalmasság	3.14	3.11
Cselekvés-orientáltság	4.71	7.6
Társas kompetenciák		
Érzékenység	5.33	8.46
Kapcsolatteremtő-képesség	3.56	3.45
Szociabilitás	4.6	6.93
Teamorientáltság	3	3.32
Érvényesítő képesség	4.33	6.65
Pszichés jellemzők		
Érzelmi stabilitás	3.25	6.66
Terhelhetőség	3.77	3.67
Önbizalom	3.56	3.72



Skálák (Sten értékek)

Szakmai orientáció



Teljesítmény-motiváció

(Professzionalizmusra, kiváló munkavégzésre törekvés.)

A személy nem kimondottan törekszik arra, hogy mindig és mindenkor maximális teljesítményt nyújtson. A legtöbb feladatot általában jobban is el tudná végezni, de nem elég ambiciózus ahhoz, hogy megfeleljen a legmagasabb elvárásoknak. Nem szívesen vállal fel nagy felelősséggel járó, ismeretlen, vagy összetett munkákat, nem keresi annak lehetőségét, hogy szakmailag bizonyítson, nem akarja megmutatni, hogy mire képes a munka terén. Amennyiben úgy látja, hogy egy célt csak nehezen tud elérni, nem ragaszkodik hozzá. Ehelyett feladja, vagy új célokat tűz ki, illetve átértékeli a helyzetet. Előfordulhat, hogy kifogásokkal igyekszik megmagyarázni gyengébb teljesítményét. Az ilyen személyek irányításánál feltétlenül figyelembe kell venni, hogy nem igazán motiválhatóak igényes és kihívást jelentő feladatok elvégzésére.

Alkotói motiváció

(Innovációra, változtatásra, fejlődésre való törekvés.)

A személy szereti az ismerős, megszokott, és az új elemeket is tartalmazó feladatokat. Átlagos mértékben motivált arra, hogy változtasson, újítsa a környezetét: bár maga sok esetben nem keresi az újítás lehetőségét, szívesen alkalmazza az újításokat, ha azok hasznáról meg van győződve. Neki is lehetnek ötletei és elképzelései a változtatásokra, de ezek alapvetően nem ingatják meg a meglévő kereteket, jól illeszkednek a fennálló rendszerbe. Mindaddig, amíg a változások nem túl drámaiak, jól alkalmazkodik, túl sok újdonság és változás azonban elbizonytalaníthatja őt, azokat stresszként élheti meg.

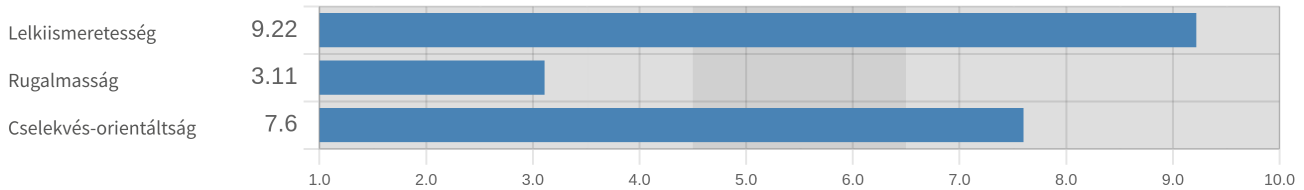
Vezetői motiváció

(Vezető szerepre törekvés a munkában.)

Nem érez késztetést arra, hogy másokat irányítson, nem szívesen befolyásol másokat, kényelmetlennek érzi, hogy másoknak utasításokat adjon. Tisztában van azzal, hogy a vezetői pozíció nem csak presztízzsel, de felelősséggel is jár, és hogy az ehhez kötődő feladatok nem illeszkednek az ő egyéniségéhez. Nem szívesen van a figyelem középpontjában, vagy vesz rá másokat, hogy engedelmeskedjenek neki, mert nem akarja őket a cselekvési szabadságukban korlátozni. Éppen ezért csak ritkán jelentkeznek a megüresedő vezetői pozíciókra. Erőit inkább egyéni feladatokra fordítja, illetve másokkal is szívesen dolgozik együtt, mint jól alkalmazkodó csapattag, aki nem akar a többiek fejére nőni. Nem szeret másokat kritizálni, vagy negatív visszajelzést adni nekik, még akkor sem, ha ez lenne a feladata.



Munkával kapcsolatos magatartás



Lelkiismeretesség

(Nagyfokú pontosságra törekvés precizitást, részletekre történő odafigyelést igénylő feladatokban.)

A munkájában rendkívül szervezett, módszeres és megbízható. Előre tervez, kitartó, és nagy figyelmet szentel a részleteknek; a szabályok, a megbeszéltek és a határidők betartása rendkívüli jelentőségű számára. A többieket felülmúló erőfeszítést fektet abba, hogy a munkáját a legmagasabb nívón és maradéktalanul végezze el, és másoktól is a legnagyobb gondosságot várja el e téren. Mások perfekcionistaának látják őt, akire a munka tekintetében mindig maximálisan lehet számítani. A tökéletességre való törekvésében néha elveszti az egészséges képet, és sokkal nagyobb energiákat öl a munkába, mint amennyit ebből eredményként kinyerhet. A szabálykövetés tekintetében esetenként kissé merev lehet.

Rugalmasság

(Képesség a változásokhoz való alkalmazkodásra és több feladat egyidejű elvégzésére.)

A stabil, állandó, világosan strukturált feladatokat, prioritásrendszert és környezetet szereti. Nem szívesen teszi ki magát olyan helyzeteknek, amelyek megbontják a fennálló rendet, nehezebb esik, hogy a változó körülményekhez, változásokhoz alkalmazkodjon, kissé rugalmatlan. A már eltervezett dolgoktól nehezen tér el, csak kevéssé tudja spontán módon integrálni az új feltételeket és tényezőket, amelyek fontosak lehetnek ahhoz, hogy a tevékenységében hatékonyabb legyen. Az újdonságot, bizonytalan situációkat kerüli, ezért a vállalati újítások, átszervezések igen kellemetlenül érinthetik, ezektől feszültté válik, nehezen alkalmazkodik a megváltozott helyzetekhez, nem túl „mobilis” e tekintetben, és ezt általában tudja is magáról.

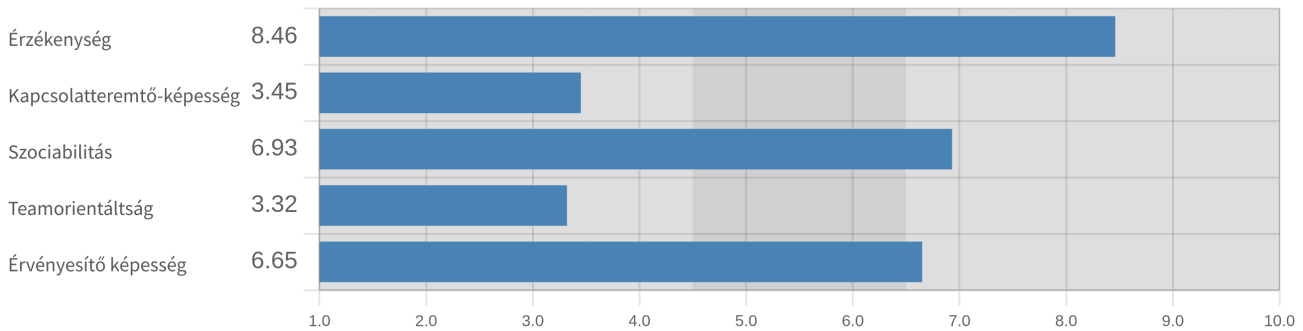
Cselekvés-orientáltság

(Az összetett problémák átlátásának, a megfelelő fontossági sorrend kialakításának képessége, célirányos cselekvés.)

A személy a feladatait gyorsan és célorientáltan hajtja végre. Ha döntést hozott egy bizonyos eljárásról, azonnal hozzákezd elképzelései megvalósításához. Könnyedén összpontosít az éppen releváns szempontokra anélkül, hogy más dolgok elvonnák a figyelmét, vagy lelassítanák. Gyakorlottan el tudja különíteni a lényeges dolgokat a lényegtelenektől. Ha probléma adódik, nem sokat vacillál, gyorsan cselekszik. Céljait kitartóan követi, és remekül megszervezi a cselekvéssor mikéntjét. Az összetett feladatokat részcélokra bontja, és kiváló prioritizálása jóvoltából több feladattal is tud egy időben foglalkozni. A gyorsaság és a feladatra koncentráció azonban még nem jelenti azt, hogy jó minőségű munkát végez. A gyors döntés és cselekvés néha ahhoz vezethet, hogy nem vesz figyelembe, vagy lényegtelennek ítél egyébként releváns szempontokat.



Társas kompetenciák



Érzékenység

(Képesség mások érzelmeinek, érzelmi reakcióinak és elvárásainak gyors felismerésére.)

Nagyon jó társas készségei vannak abban a vonatkozásban, hogy ügyesen alakít ki kapcsolatokat idegenekkel, és mindig megtalálja azokat a szavakat, amelyekkel közelebb kerülhet másokhoz. Jól érzékeli mások érzelmeit, és a beszélgetés tónusát, hangulatát, ezért ügyesen fel tudja mérni, hogyan oldjon meg nehéz beszélgetéseket. Jó beleérző képessége révén könnyen megérti mások problémáját, a helyükbe tudja magát képzelni, és érdeklődik irántuk, megértő és együtt érez velük. Gyakorlottan tud kezelni nehéz, vagy nehezen megközelíthető embereket, kommunikációs stílusát és viselkedését úgy alakítja, hogy minél hatékonyabbá tegye a velük zajló kommunikációt.

Kapcsolatteremtő-képesség

(Másokkal való kapcsolatok kialakításának, fenntartásának és kiterjedt szociális hál ó létrehozásának képessége.)

A személy a társas helyzetekben inkább passzív és visszahúzódó, nem szívesen lép kapcsolatba másokkal, főleg ha idegekről van szó. Megelégszik egy szűkebb baráti és ismerősi körrel, mivel a nagy, nyüzsgő társas helyzetek félelemmel és a bizonytalanság érzésével töltik el. Ugyanez igaz üzleti életére is: akkor lép kapcsolatba másokkal, ha a feladatok úgy kívánják, de ezt követően nem fordít gondot a kapcsolat fenntartására és ápolására. Ha vezetőként az üzleti élete, munkája kifejezetten a kapcsolatok kialakítására és fenntartására épül, akkor a feladatai ellátásához valószínűleg személyi fejlesztésre lesz szüksége.

Szociabilitás

(Barátságosságra, kompromisszumra törekvés.)

Fontos számára, hogy mások szemében barátságosnak és figyelmesnek tűnjön. Nagyra tartja a harmóniát, és arra törekszik, hogy kellemes légkört tartson fenn környezetével. Ha a dolgok nem úgy alakulnak, mint elvárta, akkor is megbeszélésre és kompromisszumra törekszik. Ha bíráltnia kell másokat, ezt nagyon finoman, „virágnyelven” teszi, mert el akarja kerülni, hogy megsértse őket. Nehezebbre esik, hogy zavaró dolgokat tegyen szóvá, ha ezzel haragot vagy rosszkedvet vált ki a többiekből. Rendszerint jót akar másoknak, ezért támogatónak és szeretetreméltónak érzik őt. Ezek a tulajdonságai megkönnyítik számára, hogy beilleszkedjen a csoportba, és bár néha túlzottan alkalmazkodó, jelentős előnye, hogy konfliktus esetén békítő, mediátor szerepet tölt be, igyekszik egy mindenki számára elfogadható megoldás felé törekedni. Idejének nagy részét a másokkal való jó kapcsolatok fenntartásának szenteli. A túlzott szociabilitás azonban nem feltétlenül előnyös vezetői pozícióban, ahol nagyobb határozottsággal és keménységgel kell fellépni, ugyanakkor ilyenkor is sokat profitálhat tárgyalás- és kompromisszumkész attitűdjéből.

Teamorientáltság

(Együttműködésre, csapatmunkára való képesség.)

Kevésbé csapat-orientált, fontos számára az autonómia és az önállóság. Nem akar mások támogatására szorulni, kényelmetlenül érzi magát, ha a munkájában másoktól függ, illetve nagyra tartja, hogy saját munkájáért ő vállalhatja a felelősséget. Az egész munkafolyamatot kontrollja alatt akarja tartani, anélkül, hogy ebben másokkal kellene egyeztetnie, vagy másokért kellene felelősséget vállalnia. Előfordulhat, hogy nem bízik meg másokban, nem tud feladatokat delegálni. Ha csoportban dolgozik, ragaszkodik az egyéni felelősségek világos kijelöléséhez. Sokkal motiváltabb és eredményesebb önálló feladatok végzésekor, ebben tudja igazán megvalósítani önmagát.



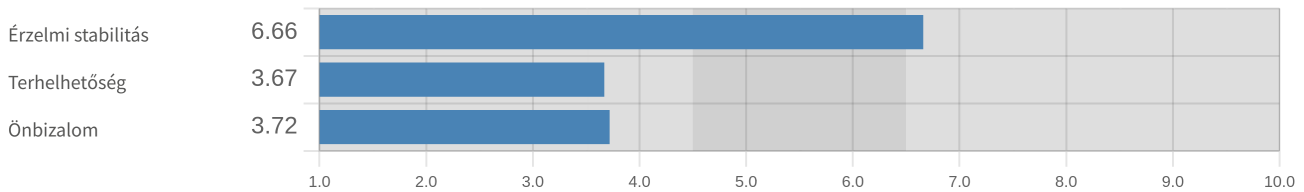
Érvényesítő-képesség

(A saját akarat érvényesítésének képessége, dominanciára való hajlam.)

A személy a kapcsolataiban meglehetősen domináns. Erőteljes érveket sorakoztat fel saját álláspontja mellett és kitart mellettük, ezzel pedig általában sikeresen meg tud győzni másokat, így érvényesíteni tudja céljait. Dominanciája miatt nehezen fogadja el a kudarokat, vagy ha nem tudja érvényre juttatni akaratát, ilyenkor provokatívvá válhat, vagy ellenáll az övétől eltérő nézőpontoknak. Mások esetleg tekintélyelvűnek látják őt, de legalábbis hajlanak azt gondolni róla, hogy nem hajlandó a kompromisszumokra. Bizonyos szakmai és vezetői feladatoknál a jó érvényesítő-képesség pozitív hatású lehet, ám sokszor beigazolódik, hogy a közös munkához a kompromisszumkészség elengedhetetlen, így e készség terén a személynek fejlesztésre lehet szüksége.



Pszichés jellemzők



Érzelmi stabilitás

(Érzelmi kiegyensúlyozottságra, optimizmusra való hajlam.)

A kudarcok és veszteségek nem billentik ki az egyensúlyából, viszonylag gyorsan túlteszti magát ezeken, és megújult erővel fog ismét munkához. Jól tűri a stresszt, nagyon feszült, konfliktusos, nagy változásokat hozó időszakokban is képes magas szinten teljesíteni, ilyenkor is józanul mérlegel és cselekszik. Optimista, az életet pozitívan közelíti meg, nem aggodalmaskodó típus, nem hajlandó olyan következményeken rágódni, amelyek valószínűsége kicsi. Ami mások számára stressz, az számára általában kihívás, ezért kifejezetten alkalmas nagyon stresszes környezetben való munkavégzésre.

Terhelhetőség

(Ellenálló képesség a stresszel, magas munkaterheléssel szemben.)

Nagyobb munkahelyi nyomásnál elég gyorsan eléri terhelhetősége felső határát. Úgy tűnik, nincs benne megfelelő szívósság és akarat erő ahhoz, hogy az erőfeszítéseit a követelmények növekedésével együtt fokozza. Ha hosszabb időn keresztül kell megfelelnie a nagyobb terhelésnek, akkor kimerültnek, feszültnek, idegesnek érzi magát, sőt már előre is szorong és ideges, amikor tudja, hogy nagy munkák várhatók. Stressz hatására a teljesítménye, kreativitása csökkenhet, könnyen demotiválttá válhat. Mindez pszichoszomatikus tünetekhez, végső soron pedig kiegészhez vezethet. Nagyjából tisztában van alacsonyabb terhelhetőségével, ezért mindenképpen előnyben részesíti az esetleg kevesebb elismertséggel, de kisebb stresszel járó munkákat, feladatokat.

Önbizalom

(Magas önbecsülésre, a különböző munkahelyi és társas helyzetekben megnyilvánuló magas önbizalomra való hajlam.)

Nem túl erős az önbizalma, sok helyzetben aggódik amiatt, hogy milyen benyomást kelt másokban. Gyakran vágyik rá, hogy több önbizalma legyen, és kevésbé legyen ideges, például ha nagyobb csoport előtt kell beszélnie, vagy más okból kerül a figyelem középpontjába. A kudarcok, kritika, visszautasítás elbizonytalanítja őt, átmeneti vagy tartós kétségeket, a saját képességeit és önmaga értékét érintő belső bizonytalanságot teremthet. A gyengébb önbizalom nem feltétlenül jelent rosszabb teljesítményt, sőt esetleg éppen nagyobb eredményekkel jár, mert a személy bizonyítani szeretne. Ugyanakkor problémás lehet, ha a szóba jövő pozíció sok rátermettséget, önbizalmat, érzelmi függetlenséget vagy mások előtti szereplést követel.



Kérdések az interjúhoz

A teszt kitöltését követő interjú során vizsgáljuk meg a profil azon skáláit, amelyek a tesztelés szempontjából jelentősek, és amelyek pontszáma az átlagos vagy az átlag feletti tartományba esik. Ezeket a jellemzőket a STAR-módszer (Situation-Task-Action-Result) alapján strukturált, viselkedésre irányuló kérdésekkel ellenőrizhetjük. Ez az eljárás a személyiségtesztekkel kapott személyiségprofilok validálásának (érvényesség-vizsgálatának) hagyományos eszköze. Az interjú során arra kérjük a kitöltőt, hogy korábbi tapasztalataiból merítve írjon le olyan helyzeteket, amelyekben ezeket a jellemzőit használta, és számoljon be az így elért eredményekről.

Alkotói motiváció

Az átlagos Alkotói motiváció azt mutatja, hogy kétesélyes, hogy a személy elkötelezné-e magát valamilyen újítást, vagy reformokat célzó szervezeti folyamatoknak, vagy sem. Ennek alátámasztására, illetve, hogy közelebbről megértsük, ez ténylegesen hogyan mutatkozik meg a viselkedésben, a következő két kérdést tehetjük fel a személynek a STAR módszer alapján:

1. Tudna egy olyan eseményt említeni a szakmai életéből, amikor Önnek lehetősége volt egy folyamat megváltoztatására, fejlesztésére a munkájában, és ez jelentős pozitív változásokhoz vezetett? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?
2. El tudna mondani egy olyan esetet a szakmai életéből, amikor Ön szeretett volna valamin változtatni, valamit fejleszteni a munkájában, de erre nem volt lehetősége? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Milyen ötletei, javaslatai voltak? Hogyan reagált, amikor ezeket visszautasították, vagy nem kapott lehetőséget, hogy megvalósítsa őket? Egész pontosan mit csinált? Hogy végződött ez az eset? Utána hogyan érezte magát?

Lelkiismeretesség

A magas Lelkiismeretesség pontszám arra utal, hogy a személy akkor tudja a legjobban kiteljesíteni a képességeit, ha olyan feladatokat végezhet, amelyek módszerességet, pontosságot, részletekre irányuló figyelmet és türelmet igényelnek. Ennek alátámasztására, illetve, hogy közelebbről megértsük, ez ténylegesen hogyan mutatkozik meg a viselkedésben, a következő két kérdést tehetjük fel a személynek a STAR módszer alapján:

1. Tudna egy olyan eseményt említeni a szakmai életéből, amikor az Ön módszeres, pontos és türelmes munkavégzése nagyon pozitív eredménnyel járt? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?
2. El tudna mondani egy olyan esetet a szakmai életéből, amikor Önnek egy rosszul definiált, gyengén strukturált problémán kellett dolgoznia, és ez végül negatív eredménnyel járt? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?

Cselekvés-orientáltság

A magas Cselekvés-orientáció azt mutatja, hogy a személy nagyon gyakorlottan méri fel az adott munka adottságait, annak lényeges és kevésbé fontos szempontjait, gyorsan hoz ezzel kapcsolatban döntéseket, és késlekedés nélkül hozzákezd a feladathoz. Ennek alátámasztására, illetve, hogy közelebbről megértsük, ez ténylegesen hogyan mutatkozik meg a viselkedésben, a következő két kérdést tehetjük fel a személynek a STAR módszer alapján:

1. Tudna egy olyan eseményt említeni a szakmai életéből, amikor Önnek gyorsan kellett feltalálnia magát egy munkában, fontossági sorrendet kellett felállítania, majd pedig azonnal hozzá kellett látnia a végrehajtáshoz, és mindezt kiváló eredménnyel végezte el? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?



2. El tudna mondani egy olyan esetet a szakmai életéből, amikor Ön vagy az Ön kollégája/főnöke túl sokáig halogatott egy döntést egy munka kapcsán, és ez negatív eredményre vezetett? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön/kollégája/főnöke feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot/Hogyan reagált Ön a kollégájára/főnökére amikor az megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte azt el Ön/a kollégája/főnöke? Milyen eredménnyel végezte el Ön/a kollégája/főnöke? Utána hogyan érezte magát Ön/a kollégája/főnöke?

Érzékenység

A magas pontszámú Érzékenység azt jelenti, hogy a személy társas készségei kiválóak a tekintetben, hogy könnyen feltalálja magát társas helyzetekben, gyakorlottan észleli mások szándékait, érzelmi állapotait, és így jól igazodik mások kommunikációs stílusához. Ennek alátámasztására, illetve, hogy közelebbről megértsük, ez ténylegesen hogyan mutatkozik meg a viselkedésben, a következő két kérdést tehetjük fel a személynek a STAR módszer alapján:

1. Tudna egy olyan eseményt említeni a szakmai életéből, amikor Ön egy beszélgetés során könnyen felismerte a másik érzelmeit, jól értelmezte szándékait, ügyesen igazodott a partnere elvárásaihoz és reakcióihoz, és ennek köszönhetően valamilyen sikert ért el a munkájában? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?

2. El tudna mondani egy olyan esetet a szakmai életéből, amikor egy beszélgetés során Ön nem ismerte fel a másik érzelmeit, vagy nem jól értelmezte a szándékait, nem figyelt eléggé a partnere elvárásaira és reakcióira, és ez negatív következményekre vezetett a munkájában? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?

Szociabilitás

Magas Szociabilitás mellett a személy nagyon barátságos, figyelmes, segítőkész és alkalmazkodó mások felé, nagyon kompromisszumkész, és semmilyen körülmények között sem bántaná meg őket. Ennek alátámasztására, illetve, hogy közelebbről megértsük, ez ténylegesen hogyan mutatkozik meg a viselkedésben, a következő két kérdést tehetjük fel a személynek a STAR módszer alapján:

1. Tudna egy olyan eseményt említeni a szakmai életéből, amikor Ön figyelmes és segítőkész volt az ügyfelekkel vagy a kollégákkal szemben, és ennek révén nagyon jó eredményeket ért el a munkájában? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?

2. El tudna mondani egy olyan esetet a szakmai életéből, amikor Ön nem volt elég figyelmes és segítőkész az ügyfelekkel vagy a kollégákkal szemben, és ez negatív következményekhez vezetett a munkájában? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?

Érvényesítő-képesség

A magas Érvényesítő-képesség arra utal, hogy a személy mindenáron szeretné meggyőzni a többieket a saját elképzeléseiről, kapcsolataiban domináns. Erőteljesen és kitartóan érvel saját álláspontja mellett, igyekszik legyőzni ellenállásukat és rávenni őket, hogy az ő elképzeléseinek megfelelően cselekedjenek. Ennek alátámasztására, illetve, hogy közelebbről megértsük, ez ténylegesen hogyan mutatkozik meg a viselkedésben, a következő két kérdést tehetjük fel a személynek a STAR módszer alapján:

1. Tudna egy olyan eseményt említeni a szakmai életéből, amikor Önnek sikerült meggyőznie másokat valamiről, legyőzte az ellenállásukat, és ez nagyon jó eredményekhez vezetett a munkában? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?

2. El tudna mondani egy olyan esetet a szakmai életéből, amikor Önnek sikerült meggyőznie másokat a saját elképzeléseiről, ám ez negatív eredményekhez vezetett a munkában? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?

Érzelmi stabilitás



A magas Érzelmi stabilitás arra utal, hogy a személy a nagyobb stressz, kudarc vagy veszteség ellenére is meg tudja őrizni érzelmi egyensúlyát, és rugalmasan felépül az érzelmi megrázkódtatásokból. Ennek alátámasztására, illetve, hogy közelebbről megértsük, ez ténylegesen hogyan mutatkozik meg a viselkedésben, a következő két kérdést tehetjük fel a személynek a STAR módszer alapján:

1. Tudna egy olyan eseményt említeni a szakmai életéből, amikor Önnek az a képessége, hogy túl tud lendülni a kudarcokon nagyon jó eredményekhez vezetett a munkában? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?
2. El tudna mondani egy olyan esetet a szakmai életéből, amikor Ön nem tudott gyorsan túllendülni egy kudarcra, és ez negatív eredményekhez vezetett a munkában? Ez mikor történt? Kérem, írja le ezt az eseményt! Mi volt az Ön feladata? Hogyan reagált, amikor megkapta a feladatot? Egész pontosan hogyan végezte el? Milyen eredménnyel végezte el? Utána hogyan érezte magát?



#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R		
001	4	002	4	003	5	004	1	005	2	006	4	007	6	008	5	009	1	010	5
011	5	012	5	013	1	014	5	015	4	016	3	017	5	018	4	019	3	020	4
021	3	022	2	023	4	024	4	025	2	026	1	027	5	028	5	029	1	030	5
031	2	032	1	033	2	034	4	035	4	036	1	037	3	038	2	039	6	040	5
041	2	042	4	043	2	044	5	045	2	046	2	047	4	048	5	049	2	050	2
051	1	052	3	053	4	054	1	055	5	056	3	057	4	058	3	059	2	060	5
061	1	062	5	063	1	064	4	065	5	066	5	067	2	068	4	069	4	070	3
071	6	072	6	073	1	074	4	075	3	076	6	077	3	078	4	079	4	080	2
081	4	082	5	083	2	084	3	085	4	086	4	087	5	088	5	089	2	090	4
091	4	092	1	093	1	094	5	095	2	096	5	097	2	098	5	099	3	100	2
101	2	102	5	103	4	104	1	105	4	106	2	107	5	108	4	109	3	110	4
111	1	112	4	113	4	114	1	115	5	116	1	117	2	118	1	119	5	120	4
121	3	122	3	123	1	124	4	125	3	126	4	127	2	128	4	129	2	130	2
131	4	132	4	133	5	134	1	135	2	136	1	137	2	138	3	139	5	140	5
141	3	142	5	143	1	144	2	145	4	146	1	147	4	148	6	149	4	150	5
151	5	152	4	153	5	154	4	155	2	156	2	157	1	158	4	159	5	160	3
161	4	162	4	163	1	164	5	165	6	166	3	167	4	168	4	169	5	170	5
171	6	172	4	173	3	174	6	175	3	176	6	177	4	178	3	179	1	180	6
181	3	182	2	183	1	184	5	185	3	186	4	187	4	188	5	189	4	190	1
191	2	192	3	193	2	194	5	195	2	196	6	197	4	198	4	199	5	200	5
201	5	202	1	203	4	204	3	205	2	206	4	207	3	208	2	209	4	210	4

