
Profiles International Testul Profile XT

Doru Dima, Gabriela Dima
Dima Consulting Group

Într-o perioadă în care societatea noastră trece prin multiple schimbări social-economice, în care organizațiile mai vechi sau mai noi de pe piața muncii tind să se alinieze standardelor internaționale, investițiile în resurse umane iau o amploare din ce în ce mai mare. Capitalul uman dobândește valoarea care i se cuvine, pentru că de el depinde în foarte mare măsură eficiența unei organizații, și implicit profitul, beneficiile acesteia.

Compania de Evaluări Profiles International România promovează pe piața noastră o serie de teste de evaluare psiho-aptitudinală care beneficiază de avantajele sistemului informatic. Deși computerele au început să fie folosite în domeniul testărilor psihologice de mai bine de 50 de ani, pentru majoritatea probelor, computerul este doar un mijloc de administrare, cotare, interpretare narativă sau grafică a rezultatelor și stocare a bazei de date. În plus față de acestea, testele Profiles sunt concepute pentru a furniza o gamă mai largă de informații, cum ar fi: analiza compatibilității persoană – post, direcții de îndrumare și autodezvoltare etc.

Testul Profile XT permite o evaluare complexă a persoanei raportate la munca sa prin investigarea a trei arii: *stil de gândire, trăsături comportamentale și interese profesionale*.

Stilul de gândire al persoanei se evaluează prin dimensiunile:

- *Indice de învățare* – un indice anticipat de învățare, raționament și potențial pentru rezolvarea problemelor.
- *Abilitate verbală* – evaluarea aptitudinilor verbale prin intermediul vocabularului.
- *Raționament verbal* – modul de utilizare a cuvintelor ca bază a raționamentului și a capacității de rezolvare a problemelor.
- *Abilitate numerică* – evaluarea abilității de calcul numeric.
- *Raționament numeric* – modul de utilizare a numerelor ca bază a raționamentului și a capacității de rezolvare a problemelor.

Trăsăturile comportamentale investigate sunt:

- *Nivelul de energie* – tendința de a manifesta rezistență și capacitate pentru un ritm alert.
- *Asertivitate* – tendința de a prelua controlul asupra oamenilor și situațiilor, de a se desprinde ca lider dintre executanți.
- *Sociabilitate* – tendința de a fi sociabil, orientat spre relațiile interumane și de comunicare.
- *Conformare* – tendința de a urma politicile, de a accepta controlul extern, supervizarea și regulile.
- *Atitudine* – tendința de a manifesta o atitudine pozitivă cu privire la oameni și la rezultate.
- *Hotărâre* – tendința de a utiliza informațiile disponibile și de a lua decizii cu promptitudine.
- *Serviabilitate* – tendința de a fi o persoană prietenoasă, cooperantă, plăcută și de a avea spirit de echipă.
- *Independență* – tendința de a fi sigur pe sine, de a lua măsuri și decizii pe cont propriu.
- *Judecată obiectivă* – abilitatea de a gândi clar și de a lua decizii obiective.

A treia categorie de informații pe care le putem obține prin PXT sunt cele legate de ierarhia preferințelor ocupaționale, ceea ce permite o analiză comparativă a primelor trei arii de interes ale persoanei cu cele necesare pentru un post specific.

Ariile de **interese ocupaționale** investigate sunt:

- *Întreprinzător* – interes manifestat pentru activități ce presupun convingerea celorlalți și expunerea de planuri.
- *Financiar/Administrativ* – interes pentru activități legate de organizarea informațiilor sau a procedurilor de lucru.
- *Asistență* – interes pentru activități de susținere a celorlalți și încurajare a bunăstării lor.

- *Creativ* – interes manifestat pentru activități ce presupun imaginație, creativitate și idei originale.
- *Tehnic* – interes manifestat pentru activități științifice, date tehnice și cercetare.
- *Mecanic* – interes pentru lucrul cu unelte, echipamente și mașini.

Pe lângă diagnoza persoanei, testul permite realizarea unor **profile de compatibilitate ale persoanei cu postul solicitat / dorit**, prin corelarea profilului individual cu profilul psiho-aptitudinal specific postului (job pattern).

Un atu puternic îl reprezintă baza de date care cuprinde peste 900 de *structuri specifice postului* pentru ocupații răspândite internațional, structuri ce pot fi cu succes folosite, întrucât iau ca reper standardele de competență externă spre care tindem și noi.

Pornind de la aceste structuri, PXT face posibilă crearea unei descrieri a posturilor în funcție de cerințele generale, dar și **configurarea propriilor structuri de post**, adaptate tipului de companie, departamente, direcții, cerințe manageriale etc. Pentru configurarea propriilor structuri de post sunt puse la dispoziție 6 metode.

Pornind de la cele relatate, specialiștii în resurse umane recomandă PXT ca instrument valoros în:

1. Analiza muncii

Raportul de analiză a postului generat de PXT reprezintă o descriere a dimensiunilor postului pe baza cărora pot fi dezvoltate fișele de post. Importanța lor este justificată prin constituirea lor ca reper în stabilirea profilului psiho-aptitudinal al ocupantului postului, în procesul de recrutare și selecție de personal, în evaluarea profesională periodică a gradului de îndeplinire a sarcinilor și responsabilităților aferente postului.

2. Recrutare și selecție de personal

PXT pune la dispoziție *rapoarte individuale*, cu o descriere detaliată a caracteristicilor personale la dimensiunile descrise (stil de gândire, caracteristici comportamentale, interese ocupaționale) și *rapoarte de plasare* în care trăsăturile individuale sunt raportate la cerințele postului în termeni de nivel de compatibilitate persoană – post, exprimat procentual. Este dată o compatibilitate cu fiecare dintre cele trei arii investigate (gândire, comportament, interese) și o apreciere globală a compatibilității,

considerată criteriu pentru selecția de personal.

Într-un proces eficient de selecție și plasare profesională trebuie corelate trei surse de informații care să fundamenteze decizia de angajare: analiza CV-ului, evaluarea psiho-aptitudinală a persoanei și interviul final.

Valoarea testului PXT este dată și de faptul că oferă sugestii de întrebări pentru interviul final, pornind de la răspunsurile persoanei la întrebările chestionarului și de la analiza gradului în care profilul persoanei se încadrează în reperele cerute de post pentru fiecare dimensiune. Întrebările vizează sferile în care profilul persoanei se situează în afara reperelor de compatibilitate, pentru a aduce informații suplimentare menite să clarifice diferențele și modul în care persoana le poate sau nu depăși.

Un alt avantaj oferit de PXT constă în posibilitatea de a realiza o ierarhie a candidaților testați în funcție de compatibilitatea lor pentru un anumit post - *raportul de compatibilitate cu mai mulți candidați* – și de a alege astfel persoanele cele mai bune. Pe de altă parte, atunci când organizația trece printr-un proces de restructurare a resurselor umane și apar, respectiv dispar posturi din organigramă, *raportul de compatibilitate cu posturi multiple* poate face o ierarhizare a posturilor cu care intră în compatibilitate un individ. Astfel putem răspunde la întrebarea dacă este indicat ca persoana să mențină un post similar, dacă ar putea prelua un post diferit sau nou creat, dacă poate fi promovată sau este necesară o lărgire a postului actual etc.

3. Evaluarea profesională (periodică)

Profile XT poate fi folosit cu succes și în evaluarea personalului angajat al unei companii, fiind un bun instrument de validare a procesului de selecție și de evaluare curentă, precum și punct de plecare pentru proiectarea dezvoltării viitoare.

Testul poate fi inclus în cadrul unui sistem mai amplu de evaluare profesională, alături de alte metode de evaluare a sarcinilor și obiectivelor.

4. Îndrumarea carierei și decizii de promovare

Profile XT face posibilă evaluarea potențialului unei persoane și oferă un cadru structurat pentru o discuție individuală a managerului / superiorului cu angajații privind

dezvoltarea lor viitoare în cadrul organizației și posibilitățile de promovare.

5. Identificarea nevoilor de instruire

În urma evaluării cu PXT pot fi desprinse punctele forte ale angajaților, menite a fi întărite, și ariile care necesită dezvoltare, instruire. Mai mult, este de dorit ca munca pe care o desfășoară persoana să îi dea posibilitatea de manifestare și valorizare a resurselor sale, deoarece o performanță individuală crescută contribuie la performanța organizației și duce la profit. Pe de altă parte, munca trebuie să rămână o continuă provocare pentru dezvoltarea personală, în ideea de a evita plafonarea și scăderea motivației.

Evaluarea personalului cu PXT ne ajută să aflăm domeniile în care un număr mai mare de angajați necesită formare, perfecționare și să acționăm, într-o primă etapă, în sensul acestei urgențe.

6. Elaborarea programelor de training și / sau autodezvoltare.

În acord cu principiile învățării continue a adultului, PXT oferă rapoarte de îndrumare a carierei profesionale care include, pe lângă identificarea nevoilor de formare, și sugestii de

optimizare pe baza cărora pot fi structurate programe de training și autodezvoltare. Sugestiile de îndrumare pot fi un sprijin real pentru manageri privind raportarea lor la fiecare angajat în parte și coaching-ul acestora.

Comparativ cu alte teste de evaluare profesională, PXT are avantajul unui timp scurt de aplicare, de cca. 60 - 80 de minute în care se culeg informații din arii multiple - gândire, comportament, interese ocupaționale. Testul ne dă posibilitatea aprecierii directe a relevanței rezultatelor și validității informațiilor pe baza scalei de distorsiune pe care o include. Multitudinea de rapoarte pe care le furnizează PXT se generează instantaneu prin intermediul internetului, ceea ce face posibilă aplicarea și obținerea de informații pentru un număr mare de angajați în timp foarte scurt comparativ cu metodele clasice folosite în evaluarea de personal.

Utilizând produsele Profiles deciziile în domeniul resurselor umane vor fi luate pe o bază profesionistă. Managerii de resurse umane nu au altceva de făcut decât să se preocupe, după evaluarea cu PXT, doar de dezvoltarea viitoare a angajaților companiei. Pentru mai multe informații consultați site-ul www.profilesinternational.ro.

Un model de raport de compatibilitate persoană – post

Specificul postului: MEDIC

Compatib. cu postul



56%

Stilul de gândire

Indicele de învățare					5	6	7	8		
Abilitate verbală						6	7	8		
Raționament verbal				4		6	7	8		
Abilitate numerică						6	7	8	9	
Raționament			3			6	7	8		

Compatibilitate cu postul

60%

Trăsături comportamentale

Nivelul de energie				4	5	6	7	8		
Asertivitate			3		5	6	7			
Sociabilitate					5		7	8	9	
Conformare	1					6	7	8		
Atitudine			3			6	7	8		
Hotărâre				4	5	6	7			
Serviabilitate						6	7	8		
Independență					5	6	7	8		
Judecată obiectivă	1					6	7	8		

Compatibilitate cu postul

45%

Distorsiune - 9

Interese ocupaționale

Topul intereselor

Primele trei interese pentru acest post

Asistență						6				
Mecanic				4						
Tehnic	1									

Compatibilitate cu postul

69%

Ultimele trei interese pentru acest post

Întreprinzător						6				
Financiar/Admin.			3							
Creativ						5				

Compatibilitatea cu postul se referă la gradul de corespondență a primelor trei interese aferente unui post cu primele trei ale candidatului. Primele trei interese pentru acest post sunt indicate de sus în jos

Notă: Primele trei interese ale acestei persoane sunt marcate.