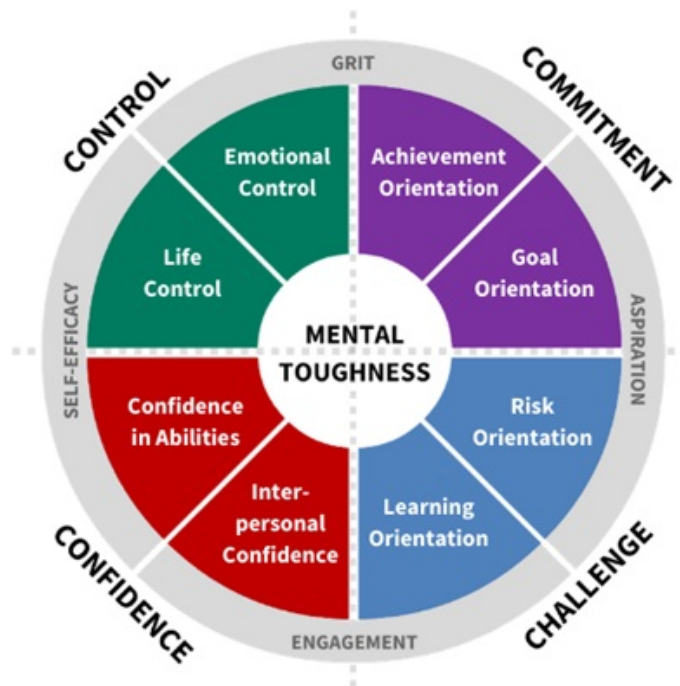


# MTQPlus

## Raport dla osoby oceniającej

Sample

2018-02-14



Poniższy Raport Oceniający zawiera minimum 5 pytań sądujących na każdej ze skal wykorzystywanych podczas rozmów kwalifikacyjnych.

## Podsumowanie

### OGÓLNA ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### KONTROLA

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Kontrola emocji

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Poczucie Wpływu na Własne Życie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### ZAANGAŻOWANIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Zorientowanie na Osiąganie Celów

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Zorientowanie na Ukończenie Zadania

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### WYZWANIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Podjmowanie Ryzyka

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Nauka przez Własne Doświadczenie

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

### PEWNOŚĆ SIEBIE

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Wiara we Własne Umiejętności

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pewność Siebie w Relacjach Interpersonalnych

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

# Raport dla osoby oceniającej Sample

## W jaki sposób korzystać z tego raportu:

Raport oceniający jest zaprojektowany by wspierać użytkownika korzystającego z kwestionariusza MTQ w poznaniu idywuulanych wyników osoby badanej, tak aby popatrzyć na nią w szerszej perspektywie. Jest to przydatne zarówno podczas procesów związanych z selekcją pracowników jak i w procesach rozwojowych.

Raport zaprojektowany jest do użytku w kilku obszarach:

- Rekrutacja i selekcja
- Coaching
- Doradztwo
- Rozwój pracowników, a w szczególności ocena okresowa, przygotowanie do objęcia nowego stanowiska, planowanie ścieżki rozwoju, ocena i rozwój kandydata w procesach Assessment & Development Centre.

Osoba korzystająca z kwestionariusza MTQ w celu oceny pracownika jest odpowiedzialna za jego profesjonalne użycie. Ważne, by poniższe informacje przeczytane zostały bardzo uważnie. Każde wątpliwości powinny być w pierwszej kolejności kierowane do AQR International.

W przypadku użycia narzędzi psychometrycznych osoba oceniająca zobowiązania jest do pamiętania o kilku rzeczach:

- Upewnij się, że odporność psychiczna jest rzeczywiście wymagana na danym stanowisku pracy,
- Uzupełnij wyniki diagnozy MTQ dodatkowymi technikami oceny, które pozwolą upewnić się jaki jest rzeczywisty poziom odporności psychicznej badanego i jak to przekłada się na jego pracę i życie. Nie bazuj tylko i wyłącznie na jednym narzędziu.
- Zapewnij monitorowanie równych szans kandydata/kandydatów
- Przeprowadzaj badania uwierzytelniające

### Jak bardzo odpornych psychicznie pracowników potrzebuję?

Odpowiedź na to pytanie powinna zostać poparta dowodami, że jest to niezbędna cecha charakteru wymagana na danym stanowisku pracy. Na wielu stanowiskach pracy nie jest wymagana wysoka odporność psychiczna.

Warto mieć na uwadze, że to organizacja jest odpowiedzialna za to, aby pracownicy nie zostali poddani niepotrzebnym lub nadmiernym czynnikom stresogennym. Rekrutacja pracowników odpornych psychicznie nie powinna stanowić panaceum na stresujące sytuacje. Odpowiedzialnością organizacji jest ich ograniczenie.

### Potwierdzenie otrzymanych informacji

MTQ został przygotowany w taki sposób, by umożliwić ocenę odporności psychicznej każdej osoby, która wypełnia kwestionariusz. Kwestionariusz ten nie jest nieomylny i bazuje na samoocenie badanej osoby, przez co jej odporność psychiczna (lub jej elementy) mogą zostać ocenione zbyt wysoko lub zbyt nisko.

Dlatego też ważne jest, aby kwestionariusz był poparty innymi dowodami uzyskanymi dzięki użyciu dodatkowych technik oceniających takich jak: rozmowy, obserwacje, referencje, ćwiczenia, inne kwestionariusze. MTQ nigdy nie powinien być stosowany jako jedyne narzędzie, służące do wyboru kandydata.

### Warto używać go w połączeniu z wywiadem.

Na odporność psychiczną składają się 4 odrębne czynniki: Radzenia sobie z wyzwaniami, Kontrola emocji i Poczucie wpływu na własne życie, Zaangażowanie i Pewność siebie.

Raport oceny zawiera przykładowe pytania sprawdzające, które warto wykorzystać podczas rozmowy w celu weryfikacji wyników kwestionariusza. Rozbieżności w ocenie odporności psychicznej powinny zostać zweryfikowane i wzięte pod uwagę w ogólnej ocenie odporności psychicznej danej osoby, na którą powinny składać się informacje uzyskane z różnych źródeł.

Konkretne dowody stanowiące o odporności psychicznej kandydata powinny zostać zapisane i przechowywane w bezpiecznym środowisku przez co najmniej 6 miesięcy.

Należy wyjaśnić badanej osobie, w jaki sposób zostały użyte uzyskane od niej na podstawie kwestionariusza informacje. Można na przykład powiedzieć:

*"Kwestionariusz przez siebie uzupełniony nie jest testem - nie możesz go ani zdać ani nie zdać. Dostarcza on nam*

*informacji o tym jak radzisz sobie z tymi aspektami pracy, które uważamy za istotne dla danego stanowiska. Powodem tego badania jest pomoc w ustrukturyzowaniu rozmowy kwalifikacyjnej i innych aspektów procesu selekcji/ rekrutacji"*

Monitoring równouprawnienia/b>

"Osoba lub organizacja przeprowadzająca kwestionariusz jest odpowiedzialna za zapewnienie monitoringu równouprawnienia. Informacje na temat płci oraz pochodzenia etnicznego kandydatów powinny być zbierane i przechowywane w celu zagwarantowania, że nie dochodzi do dyskryminacji. Dodatkowe informacje, dotyczące przebiegu takiego monitoringu można uzyskać od AQR Ltd. "

#### **Lokalne badania walidacyjne**

MTQ ma za zadanie przewidzieć zachowanie danego pracownika w stresujących sytuacjach. Jednak to końcowy użytkownik przeprowadza badania potwierdzające, że osiągnięcia zawodowe pracowników w danej organizacji są powiązane z wynikami MTQ. Dodatkowe informacje oraz pomoc można uzyskać od AQR.

## **Odporność Psychiczna**

Odporność psychiczna jest cechą osobowości, która determinuje na ile skutecznie reagujemy w sytuacji kiedy działa na nas stres, presja lub pojawia się wyzwanie. Odporność psychiczna determinuje nasz sposób reagowania na stres. Jest również głównym czynnikiem umożliwiającym osiągnięcie szczytowej formy i najlepszych wyników w obszarze, którym się zajmujemy.

# OGÓLNA ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10



Kandydat może mieć trudności z radzeniem sobie w stresującym i naprawdę wymagającym środowisku. Może odczuwać brak wiary w siebie. Może też mieć trudności z radzeniem sobie z krytyką i prawdopodobnie za bardzo bierze sobie do serca komentarze innych.

Ponadto czasami może być nadmiernie samokrytyczny. Nie będzie chciał wystawiać się na wyzwania, w obawie, że coś może mu się nie udać. Kiedy jest proszony o przyjęcie nowych obowiązków i odpowiedzialności, początkową reakcją będzie często poczucie zagrożenia.

Bywa, że nie mówi tego co myśli nawet wtedy gdy czuje, że ma wiedzę na jakiś temat. W grupie może czuć się niekomfortowo oraz być nieco wycofany w otoczeniu społecznym. Może nadmiernie martwić się o różne rzeczy, czasami wyciągając problemy z kontekstu. Może też być kompletnie zaskoczony nieoczekiwanymi wydarzeniami.

## Sugerowane pytania:

- W nawiązaniu do konkretnego przykładu opisz krótko, jak radzisz sobie ze stresującymi sytuacjami w pracy?
- Opisz ostatnią sytuację, w której ktoś powiedział coś co Cię zasmuciło lub wyprowadziło z równowagi - co z tym zrobiłeś?
- Opisz kilka ostatnich spotkań w których uczestniczyłeś - jaki był Twój udział w nich?
- Jakie myśli Ci się pojawiają, gdy zostajesz poproszony o reprezentowanie swojej organizacji lub współpracowników na spotkaniu lub konferencji?
- Z jakimi aspektami pracy często masz trudności?
- Co powoduje, że się martwisz? Dalczego?
- Jaka jest Twoja typowa odpowiedź, gdy jesteś poproszony o zrobienie czegoś co Cię niepokoi?
- Opisz sytuację, o której wiedziałeś, że wykonanie zadania jest w zakresie Twoich możliwości, a jednak je odrzuciłeś.
- Opisz jak radzisz sobie ze stresującymi zadaniami i działaniami.

# KONTROLA

1 2 3 **4** 5 6 7 8 9 10

Jest to osoba, która w zazwyczaj czuje, że kontroluje własne życie, chociaż czasami czuje, że to wydarzenia przejmują kontrolę nad nią. Zazwyczaj jest przekonana, że to, co robi ma wpływ na jej życie, chociaż czasami poddaje się biegowi wydarzeń.

Czasami przejmuje się pewnymi aspektami swojego życia, ale zazwyczaj nie robi tego w przesadny sposób. Pomimo, iż zazwyczaj jest osobą spokojną, opanowaną i skupioną, to czasami może mieć trudności z kontrolowaniem swoich emocji i sprowokowana może okazjonalnie ujawniać irytację, rozdrażnienie.

Kandydat dość dobrze zarządza swoim czasem, ale również może zawieść pod tym względem w kluczowych momentach, kiedy presja jest duża.



## Sugerowane pytania:

Kontrola składa się z dwóch podskal: poczucia wpływu na własne życie i kontroli nad emocjami. Pytania są pogrupowane dla obu podskal, ale często mogą być używane zamiennie.

## Poczucie wpływu na własne życie

- Podaj proszę przykład wyjścia przez Ciebie z inicjatywą w miejscu pracy.
- Opisz taki aspekt swojej pracy, który jest mało interesujący dla Ciebie i raczej poddajesz się biegowi wydarzeń w tym obszarze, niż sam działasz aktywnie?
- Opisz sytuację, kiedy brałeś udział w trudnym zadaniu, które inni uważali za szczególnie trudne lub nawet "niemożliwe". Jak zareagowałeś?
- Opisz jak zarządzasz swoim czasem.
- Jakie czynniki sprawiłyby, że pomyślałbyś, że nie możesz zrobić tego, o co Cię poproszono?

## Kontrola emocji

- Jak udaje Ci się zachować spokój w stersujących sytuacjach?
- W jakim stopniu okazujesz swoje uczucia i emocje w pracy?
- Czym najbardziej przejmujesz się w pracy i poza nią?
- Opisz sytuację, w której zachowałeś spokój, chociaż inni wpadli lub mogli wpaść w panikę?
- Co jest w stanie wyprowadzić Cię z równowagi?
- Jak reagujesz gdy inni próbują zmusić cie do zrobienia czegoś?
- Kiedy okazujesz, że jesteś zdenerwowany lub złościsz się, jak inni na to reagują? Jaka jest Twoja reakcja?

# ZAANGAŻOWANIE

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10



Kandydat może łatwo oderwać się od wykonywanego zadania. Może mieć trudności z wykonywaniem zadań w obliczu znaczących, niekorzystnych okoliczności i może w rezultacie zbyt łatwo się poddawać.

Może nie chcieć podejmować wysiłków, jeśli uważa, że nie będzie w stanie pokonać przeszkód na swojej drodze. Ogólnie rzecz biorąc, może mieć trudności ze wzbudzeniem entuzjazmu do niektórych zadań.

Osoba ta nie czuje się komfortowo w ustalaniu celów i może starać się ich unikać. Nawet jeśli ustali sobie cel bywa, że woli go ignorować, a nawet bagatelizować jego znaczenie.

## Sugerowane pytania:

Zaangażowanie składa się z dwóch podskal; zorientowania na osiąganie celów i orientacji na ukończenie zadania. Pytania są pogrupowane dla podskal, ale często mogą być używane wymiennie.

### Zorientowanie na Osiągnięcie Celów

- Co powoduje, że Twój zapał do realizacji powierzonych zadań słabnie?
- Co naprawdę Cię motywuje?
- Co Cię demotywuje?
- Opisz proszę, w jaki sposób wyznaczasz swoje cele w życiu i w jakim stopniu je osiągasz.
- Jak sobie radzisz z osobami, które są znacznie bardziej zdeterminowane od Ciebie?
- Jak sądzisz, w jakich obszarach życia i pracy warto wyznaczać sobie cele? Dlaczego to może być pomocne?

### Zorientowanie na Ukończenie Zadania

- Jak się przygotowujesz do złożonych lub trudnych zadań?
- Jak radzisz sobie z własnym zaangażowaniem i motywacją do zadań, których tak naprawdę nie lubisz wykonywać?
- Co przeszkadza Ci w doprowadzaniu spraw i zadań do końca?
- Opisz proszę sytuację, w której pracowałeś ciężiej niż byś tego chciał? Co to było i co się wtedy stało?
- Kiedy pojawiają się problemy, które Cię zatrzymują, jak reagujesz?

# WYZWANIA

1 2 **3** 4 5 6 7 8 9 10

Kandydat może czuć się trochę onieśmielony w obliczu trudnych sytuacji. Może czuć się niekomfortowo w niestabilnym środowisku i prawdopodobnie będzie starał się zminimalizować wystawianie się na zmiany tam, gdzie to możliwe.

Preferuje pracę z jasno określonymi zadaniami i w takim środowisku zawodowym będzie w stanie najlepiej wywiązywać się ze swoich obowiązków. Zdecydowanie woli przewidywalne środowisko pracy, czego konsekwencją może być bardzo długie przystosowywanie się do nieoczekiwanych zmian.

Kandydat może unikać angażowania się w duże, trudne zadania i projekty, woląc uniknąć ryzyka.



## Sugerowane pytania:

Wyzwania możemy podzielić na dwie podskale - podejmowanie ryzyka i nauka przez doświadczenie. Pytania są pogrupowane dla poszczególnych podskal, ale często mogą być używane w obu przypadkach.

### Podejmowanie ryzyka

- W jakim środowisku pracy czujesz się najlepiej?
- W jaki sposób radzisz sobie z nieoczekiwanymi problemami? Proszę podaj przykład.
- Jak radzisz sobie z rutynowymi/codziennymi obowiązkami?
- Proszę podaj przykład sytuacji, w której poradziłeś sobie z poważną zmianą w miejscu pracy?
- Opisz, w jaki sposób jesteś informowany o zmianach?
- Jaka część Twoich obowiązków nie uległa zmianie w przeciągu ostatnich 1/2/3 lat?
- Proszę opisz ostatnią zmianę wprowadzoną w Twojej firmie. Czy zgadzasz się z nią i ją akceptujesz?
- Jaka jest Twoja reakcja, gdy masz podjąć ryzyko?
- Jeśli zostaniesz poproszony o zrobienie czegoś innego niż Twoje zwykłe czy podstawowe działania, jaka jest Twoja standardowa reakcja?

### Nauka przez doświadczenie

- Jaka byłaby Twoja reakcja gdybyś został poproszony o zrealizowanie dużego trudnego zadania?
- Opisz pracę, w której musiałeś dać z siebie wszystko. Co było wtedy wyzwaniem? Jak poradziłeś sobie z tym wyzwaniem?
- Opisz trzy ulubione aspekty Twojej pracy i trzy mniej lubiane. Jakie są wspólne cechy w tych grupach?
- Jak myślisz, co możesz zrobić, aby skuteczniej zarządzać zmianami i wyzwaniami?
- Kiedy miałeś do czynienia ze zmianą i trudnymi sytuacjami, i odniosłeś sukces, jak się z tym czuleś? Czego dowiedziałeś się o swojej zdolności do osiągania sukcesu w trudnych warunkach? Jakie wnioski z tego możesz wynieść na przyszłość?
- Czy rozważałeś rozmowę z przyjacielem lub kolegą o tym, jak reagujesz na wyzwanie? Jakbyś to zrobił?



# PEWNOŚĆ SIEBIE

1 2 3 4 **5** 6 7 8 9 10



Kandydat jest osobą zazwyczaj pewną siebie, demonstruje umiarkowany poziom wiary we własne siły. Najczęściej uważa, że wykonanie większości zadań jest możliwe, jednak czasami nie potrafi poradzić sobie z wyzwaniem, mimo, że ma ku temu odpowiedni potencjał.

Kandydat zazwyczaj rozumie, że zadania mogą nie być łatwe do wykonania, a na drodze do sukcesu mogą pojawić się komplikacje i problemy. Często będzie to miało na niego wpływ ale zazwyczaj (po refleksji) będzie w stanie zareagować pozytywnie. Zazwyczaj poradzi sobie z niepowodzeniem lub

problemem i nadal będzie wykonywać zadanie.

Zazwyczaj wierzy, że wszystko zakończy się pomyślnie. Jednak czasami jego nadmierny samokrytycyzm powoduje, że zaczyna się zbyt koncentrować na możliwości popełnienia błędów.

Osoba ta może wypowiadać się na spotkaniach i dyskusjach, ale nie zawsze może czuć się wystarczająco pewnie, aby przedstawić swoje argumenty, nawet jeśli czuje, że ma rację. Z reguły wyraża swoje poglądy wtedy, gdy jest to wymagane.

## Sugerowane pytania:

Pewność siebie składa się z dwóch podskal: wiary we własne umiejętności i pewność siebie w relacjach interpersonalnych. Pytania są pogrupowane dla podskal, ale często mogą być używane wymiennie.

## Wiara we własne umiejętności

- Jak radzisz sobie z popełnionymi błędami?
- Proszę opisz 5 swoich pozytywnych cech, związanych z pracą.
- Jakie są Twoje największe wady? Jak sobie z nimi radzisz?
- Opisz proszę swoją reakcję, kiedy sprawy idą nie tak i zagrażają Twoim planom.
- Nie da się zawsze wygrać. Jak reagujesz, gdy czegoś nie osiągniesz?
- Opisz, co się dzieje, gdy ktoś poprosi Cię o zrobienie czegoś co jest poza Twoimi kompetencjami lub wiedzą?
- Jak często angażujesz się w szkolenia i działania obejmujące rozwój osobisty?
- Jak podszedłbyś do prezentacji, którą miałbyś wykonać w czyimś imieniu, w obszarze, o którym niewiele wiesz?

## Pewność siebie w relacjach interpersonalnych

- Czy uważasz się za osobę pewną siebie?
- Jak to się przejawia w pracy?
- Jaką rolę zazwyczaj przyjmujesz pracując w grupie?
- Jak radzisz sobie z trudnymi współpracownikami? Proszę podaj konkretny przykład?
- Podczas dyskusji ktoś mówi coś, o czym wiesz, że jest całkowicie błędne. Opisz swoją reakcję.
- Jak skutecznie potrafisz wywrzeć wpływ na innych, nakłonić ich do swoich pomysłów?
- Jak często wygrywasz na argumenty? Czy zawsze masz rację?
- Jak sobie radzisz z tymi, którzy Cię prowokują lub zmuszają do zrobienia czegoś?
- Jak sobie radzisz z osobami asertywnymi?

**Komentarz/dodatkowe  
informacje**



**AQR**

01244 572050

[www.aqrinternational.co.uk](http://www.aqrinternational.co.uk)