



bfq-2

**Въпросник за оценка на петте основни
дименсии на личността**

Капрара, Барбаранели и Бургони

Доклад за компетенциите

ИМЕ/ID

тест

КОД НА ТЕСТА

3061742

ДАТА НА ИЗСЛЕДВАНЕ

2025-11-24

КОД НА КЛИЕНТА

People_1746178407711

ВЪЗРАСТ

37

ПОЛ

Мъж

СИТУАЦИЯ ПРИ ПОПЪЛВАНЕТО
НА ВЪПРОСНИКА



Лични данни

ДЪРЖАВА НА МЕСТОЖИТЕЛСТВО

България

ПРОФЕСИЯ

Друго

ОРГАНИЗАЦИОННО НИВО

Старши мениджмънт

СЕКТОР

ПРОФЕСИОНАЛНА ОБЛАСТ

ТРУДОВ СТАЖ (ГОДИНИ)

12

БРОЙ РЪКОВОДЕНИ СЛУЖИТЕЛИ

РАЗМЕР НА ПРЕДПРИЯТИЕТО

ГОДИШЕН ОБОРОТ

Забележка: някои от полетата в раздела Данни за потребителя не са въведени!



Въведение

Създаден за откриване на личностни качества в организационна среда, BFQ-2 е един от най-широко използваните инструменти в процесите на оценка, развитие и подбор на хора. Въз основа на модела "Големите Пет" той определя пет ключови фактора за описание и оценка на личността:

- **Енергия - Е:** измерва енергията и динамичността в поведението, общителност и ентузиазъм, както и способността за ръководене и влияние на другите.
- **Дружелюбност - А:** измерва отзивчивостта, доверието и откритостта спрямо другите, способността за ефективно сътрудничество и за разбиране на потребностите и нуждите на другите.
- **Съзнателност - С:** измерва прецизността, точността, надеждността, отговорността, желанието за успех и постоянството.
- **Емоционална стабилност - S:** измерва контрола върху състоянията на напрежение вследствие на емоционални преживявания и умението да се запази самообладанието в ситуации на дистрес и конфликт.
- **Отвореност към нов опит - М:** измерва благоприятната нагласа към новото, способността да се разглежда всичко от различни гледни точки, отвореността към различни подходи, начин на живот и култура.

Нормативните данни, използвани за оценяване, са актуализирани към април 2018 г.

Резултатите произтичат от анализа на данни, събрани в продължение на десет години от провеждането на теста BFQ-2 в български, италиански и международни компании. Въз основа на опита в областта на психологическото оценяване и благодарение на международната литература за оценка на личността беше възможно да се формулират хипотези за корелациите между личностните черти и някои меки умения, включени в рамката на BFCmap© - единственият по рода си речник на компетенциите, валидиран от Giunti Psychometrics в организационната област.

За всяка от макрообластите на компетенциите, свързани с факторите на BFQ-2, докладът за компетенциите представя:

- **общия резултат** за всяка макрообласт на компетентност, изобразен в графична форма, и общо описание на макрообластта;
- **профил на компетенциите**, в който е дадено описание на уменията, последвано от описание на резултатите на изследваното лице;
- **предложения за по-нататъшен анализ**, в който се предлагат въпроси, които могат да бъдат използвани за допълнително обследване на лицето във връзка с компетенциите на конкретната макрообласт;
- **потенциални последващи действия**, в които са дадени практични насоки, които да подпомогнат създаването на план за развитие.

Приложение на доклада

Решенията, основани на резултатите от BFQ-2, трябва да се вземат от квалифицирани специалисти. Всеки текст, съдържащ се в компютърния доклад, трябва да се разглежда като хипотеза, която е необходимо да бъде потвърдена от допълнителни източници на информация, като например интервюта, биографични данни или резултати от други оценки. Важно е също така да се има предвид, че:



- резултатите от теста се основават на оценката на личността и поведението на кандидата за самия себе си. Валидността на резултатите се гарантира от наличието на скала „Представяне на себе си“ (скала "Лъжа" в теста BFQ-2), а точността на резултатите зависи от откровеността, с която лицето отговаря на твърденията, и от степента на неговата самоосъзнатост;
- не съществуват "правилни" и "грешни" аспекти на личността на индивида: личностният стил на всеки има особености, които трябва да се разглеждат спрямо ролята и контекста, към който се отнасят;
- резултатите от BFQ-2 позволяват да се направят прогнози за поведението, които лицето би проявило в значително широк кръг от ситуации;
- при използването на този доклад се препоръчва да се съсредоточите върху основните компетенции на разглежданата роля;
- най-общо резултатите, представени в настоящия доклад, би следвало да се считат за валидни за период от 12-18 месеца след съставянето му.



Какво е потенциал

Потенциалът е съвкупност от лични и професионални характеристики, притежавани от индивида, някои от които се проявяват, докато други са още в развитие. Той насочва към уменията, които ще могат да бъдат развивани в организационна роля, характеризираща се с по-голяма сложност и отговорност от настоящата.

Какво е личност

Това е относително стабилен набор от психични характеристики, които определят уникалността на човек и влияят върху начина, по който той/тя взаимодейства с другите и околната среда.

Фактори/Теоретичен модел

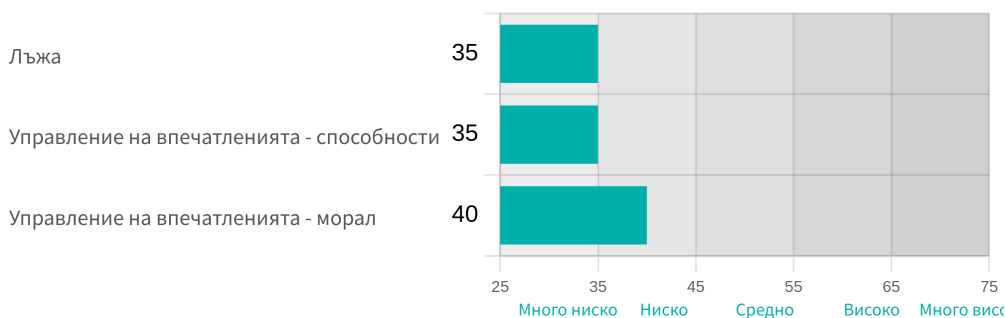


Макрообласти на експертиза	Ниските резултати показват, че хората са:	Високите резултати показват, че хората са:
Проактивност	Резервирани, по-скоро не търсят диалог, обичайно реагират на конкретни стимули и извършват ограничен брой дейности.	Енергични, находчиви, словоохотливи, активно разширяващи сферата си на действие.
Лидерство	В малка степен склонни да поемат ръководството на своята работна група. В малка степен склонни да ангажират и мотивират хората и да координират техните дейности.	Умеят да мотивират и насърчават израстването на хората, склонни са да координират и направляват процесите и да действат като референтна точка за своята работна група.
Общителност	По-склонни са да се занимават с индивидуални задачи, отколкото да дават своя принос за постигане на групова цел. Те са по-фокусирани върху съдържанието, отколкото върху изграждането на взаимоотношения, и изглеждат интровертни и самовглъбени.	Сътрудничат си, отдават значение на взаимоотношенията си с другите хора и се стремят да създават екипен дух и да подкрепят другите, като споделят преживявания, знания и чувства.
Качество на изпълнението	Не са много организирани и не винаги обръщат внимание на крайния вид и на качеството на резултата. По-склонни да показват ограничена ангажираност по отношение на целта и нуждите на клиента.	Съвестни, организирани, структурирани, решени да постигнат високи стандарти, отговорни, с фокус върху клиента.
Управление на емоциите	По-скоро нетърпеливи и емоционално уязвими, могат да имат неконтролируеми реакции и трудности при овладяването на тревожността.	Концентрирани в трудни моменти, способни да се справят със стреса и да контролират чувствата си.
Управление на промяната	Трудно им е да се адаптират към промените и да разглеждат проблемите от различни гледни точки. Не са склонни да вземат иновативни решения.	Имат склонност към търсене на нови интелектуални стимули, към създаване на иновативни подходи и към бързо и ефективно разрешаване на проблемите.



Представяне на себе си

Лъжа



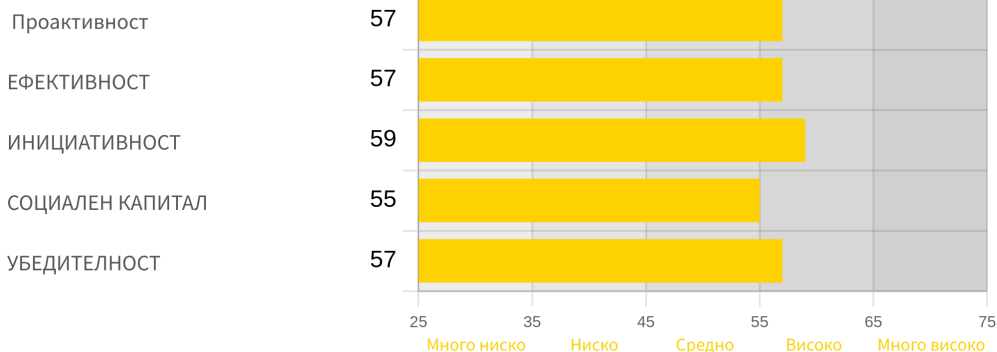
Кандидатът се презентира с изключително негативна самооценка. Това може да се дължи на негативно изкривен профил или на тенденция да се представя в светлина, която е по-негативна от реалността. Възможно е също така той/тя действително да има особено негативна представа за себе си.



Проактивност

Т-точки

57



Макрообластта "Проактивност" съответства на набор от организационни поведения, отличаващи хората, които са енергични, бързи в действията си и способни да действат самостоятелно дори когато средата стане враждебна. Тези хора използват професионалната си мрежа от контакти, за да развият бизнес възможности и да влияят на поведението на другите по убедителен начин, което ги прави находчиви, жизнени и приятелски настроени събеседници.

Профил на компетенциите

ЕФЕКТИВНОСТ. Способността за постигане на цели, свързани с работата, чрез бързо изпълнение на постоянен набор от задачи.

Лицето подхожда към задачите по целеустремен начин, като демонстрира ангажираност и способност да използва повече енергия, когато работното натоварване се увеличи.

ИНИЦИАТИВНОСТ. Склонността да се подлага спонтанно на нови или не много конкретно дефинирани дейности, към търсене на задачи или задължения, които не са пряко свързани с работата.

Лицето е проактивно в предвиждането на събитията и на собствена инициатива се възползва от възможностите, поддържайки предимство пред другите.

СОЦИАЛЕН КАПИТАЛ. Способността да се развива и използва мрежата от контакти за постигане на професионалните и свързаните с работа цели.

Лицето полага умерено количество усилия за поддържане на професионални междуличностни взаимоотношения, които да служат на бизнес целите му. По време на общуването той/тя се представя като приятен събеседник и е отворен/а за дискусии.

УБЕДИТЕЛНОСТ. Способността да се влияе и направлява поведението на другите чрез ефективна комуникация.

Лицето се стреми да влияе върху поведението на другите чрез своя енергичен и въздействащ стил на общуване.



Предложения за по-нататъшен анализ

Следните въпроси могат да се използват с цел задълбочаване на изследването на профила на лицето по отношение на компетенциите от макрообластта "Проактивност".

- Какъв работен ритъм Ви позволява да работите оптимално? Какво се случва, когато се налага да работите под напрежение?
- Дайте примери за случаи, когато сте се ангажирал/а със задача, която не е била част от Вашата роля. Кое е било най-значимото предизвикателство за Вас в работата? Как се справихте с него?
- Имате ли примери за работни взаимоотношения, които са Ви спомогнали да разширите своите професионални възможности?
- В кои случаи е най-вероятно да преследвате идеите си безотказно и да влияете на поведението на събеседниците си?

Възможни действия за развитие

По-долу са изброени някои съвети от практиката, които могат да улеснят изготвянето на план за развитие и затвърждаване на компетенциите, свързани с „Проактивност“.

- Правилна оценка на ресурсите (време, хора, икономически ресурси) и ограниченията на действителността. Изготвяне на работен план чрез определяне на работния процес, дейностите и крайните срокове. Ефективно разпределяне на работното натоварване, проследявайки резултатите.
- Да проявява смелост и да предизвиква себе си, като изразява своята позиция дори ако тя е в противоречие с общото мнение. Да предвижда проблемите и да разширява решенията, като излиза от обичайните модели. Гъвкаво тълкуване на собствената роля, за да се използват различни пространства за действие.
- Разширяване на познанията за своя организационен контекст, връзките между функциите и информационните потоци (формални и неформални). Създаване на възможности за контакти, включително неформални контакти, със събеседници, полезни за постигане на целите.
- Излагане на аргументи и също така използване на паравербален език (жестове, глас, ритъм), за да се подсили изложението. Предвиждане на възможните отговори на събеседника.
- Работа с възражения и изготвяне на набор от отговори.



ЛИДЕРСТВО

Т-точки

54

Лидерство

54

ДЕЛЕГИРАНЕ

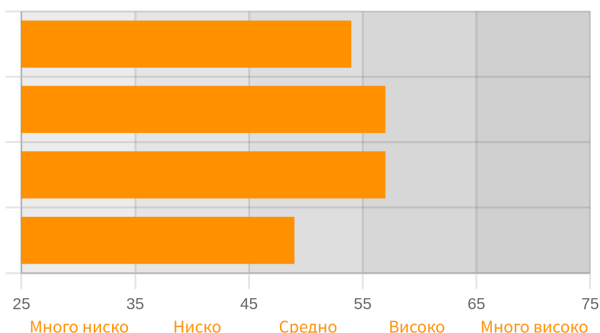
57

РАЗВИТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ

57

КООРДИНИРАНЕ НА РЕСУРСИТЕ

49



Макрообластта "Лидерство" включва компетенции, свързани с управлението на екипа, които се проявяват чрез правилен надзор на работните процеси, ефективно разпределение на ресурсите, определяне на приоритетите и спазване на крайните срокове. Проявата на компетенцията се допълва от способността да се мотивират, ангажират и развиват служителите чрез определяне на целеви планове за развитие.

Профил на компетенциите

ДЕЛЕГИРАНЕ. Способността за насърчаване на самостоятелността и растежа на служителите чрез възлагане на конкретни задачи и целеви отговорности.

Лицето има доверие в способностите на подчинените си и насърчава тяхната самостоятелност, като им възлага задачи, които развиват техните опит и умения.

РАЗВИТИЕ НА СЛУЖИТЕЛИТЕ. Способността да мотивира и развива подчинените, като ги подкрепя и включва в различни дейности.

Лицето активно насърчава професионалното израстване на подчинените си и прилага специализирани инструменти за развитие като обучения, делегиране, обратна връзка и коучинг, за да подобри представянето им и да разгърне пълния им потенциал.

КООРДИНИРАНЕ НА РЕСУРСИТЕ. Способността за осигуряване на ефективна координация на дейностите на колегите.

Лицето проявява умерено ниво на внимание към организирането на работата на колегите, като взема предвид приоритетите и крайните срокове. От време на време то координира групови активности, но не изглежда силно мотивирано да ръководи другите.



Предложения за по-нататъшен анализ

Следните въпроси могат да се използват с цел задълбочаване на изследването на профила на лицето по отношение на компетенциите от макрообластта "Лидерство".

- В какви случаи използвате делегирането и при какви условия? По какви други начини опосредствате самостоятелността на подчинените си?
- В какви случаи давате обратна връзка на своите подчинени? Как разбирате какво ги мотивира? Как ги подпомагате в тяхното развитие?
- Как организирате работата на подчинените си, като определяте приоритети? Как определяте и прилагате работните приоритети?

Възможни действия за развитие

По-долу са изброени някои съвети от практиката, които могат да улеснят изготвянето на план за развитие и затвърждаване на лидерските компетенции.

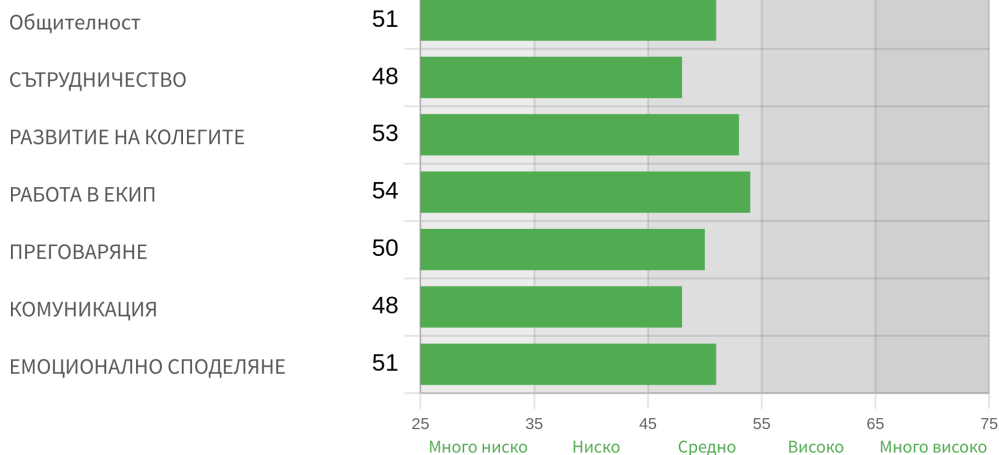
- Определете дейностите, които ще бъдат делегирани, и посочете очакваните резултати. Избягвайте да възлагате отговорности само на онези служители, които в най-голяма степен отговарят на Вашите очаквания и/или личностни характеристики.
- Проведете интервюта със служителите, за да проучите техните мотивация, очаквания и потребности от развитие. Предоставяйте им конкретна и конструктивна обратна връзка по отношение на постигнатите резултати. Оказвайте подкрепа в трудни ситуации, но предоставяйте на групата подходяща оперативна самостоятелност.
- Отделете внимание на организирането на дейностите, като избягвате да се фокусирате само върху действията. Разпределяйте работното натоварване, като правилно оценявате ограниченията, ресурса на служителите и организационните приоритети. Бъдете опорна точка и наставлявайте дейностите и процесите по вземане на решения.



ОБЩИТЕЛНОСТ

Т-точки

51



Макрообластта "Общителност" обхваща компетенции, които отличават подход към работата, основан на сътрудничество, приобщаване и споделяне на знания. Хората, които получават високи резултати в тази област, дават възможност за развитие на групата, защото инвестират във взаимоотношенията, договарят общи решения и значения и постигат по-добри резултати що касае утилизирването и подобряването на наличните интелектуални ресурси и възможности.

Профил на компетенциите

СЪТРУДНИЧЕСТВО. Способността за предлагане на подкрепа на колегите, подкрепена от действия за посрещане на техните нужди.

Лицето проявява подходящо ниво на внимание към нуждите на колегите и като цяло се стреми да насърчава работна среда, основана на сътрудничество. Има приветливо и любезно поведение спрямо другите.

РАЗВИТИЕ НА КОЛЕГИТЕ. Умението за разпознаване и оценяване на особеностите на колегите, увереността в техните способности и в приноса, който могат да дадат.

Лицето е склонно да оценява способностите на колегите си и да ги включва в постигането на общи резултати, като приветства техния принос.

РАБОТА В ЕКИП. Способността за интегриране в групата посредством насърчаване на сътрудничеството и обмена на информация за постигане на общите цели.

Лицето допринася за постигането на груповите цели и понякога поема задачата да разрешава конфликти и да насърчава приобщаването.

ПРЕГОВАРЯНЕ. Умението за водене и затваряне на преговори с постигане на взаимноизгодни споразумения.

Лицето проявява готовност за водене на преговори, като поддържа достатъчно вежлив подход. В случай на несъгласие се фокусира върху резултата и предлага взаимноизгодни решения.



КОМУНИКАЦИЯ. Умението да се изразява ясно и убедително, като адаптира комуникацията в съответствие с реакциите на събеседника.

Лицето общува ясно и като цяло умее да бъде убедително в комуникацията си, като се грижи посланието му да бъде разбрано от събеседниците му.

ЕМОЦИОНАЛНО СПОДЕЛЯНЕ. Способността за свързване с другите чрез разбиране и споделяне на емоции.

Лицето е склонно да улавя настроенията на другите и да адаптира поведението си в съответствие с тях, като се стреми да създаде емоционална връзка със събеседниците си.



Предложения за по-нататъшен анализ

Следните въпроси могат да се използват с цел задълбочаване на изследването на профила на лицето по отношение на социалните компетенции.

- При какви обстоятелства обръщате внимание на нуждите на колегите си? По какъв начин им помагате да преодолеят трудностите си?
- Кога включвате колегите си в решаването на даден проблем? По какъв начин използвате техния принос за постигане на даден резултат?
- Разкажете ми за начините, по които Вие допринасяте за реализирането на общата цел на екипа. Какви действия предприемате, за да се приобщите към колегите си?
- Как се държите, когато е необходимо да се преговаря за споразумение? Какво представлява за Вас воденето на преговори?
- Когато предавате информация, мнения, съобщения, на какво обръщате внимание? Как преценявате дали комуникацията Ви е била ефективна и посланието Ви е било разбрано?
- При какви обстоятелства споделяте какво чувствате? Какво предизвикват у Вас емоциите на колегите?

Възможни действия за развитие

По-долу са изброени някои съвети от практиката, които могат да улеснят изготвянето на план за развитие и затвърждаване на компетенциите, свързани с „Общителност“.

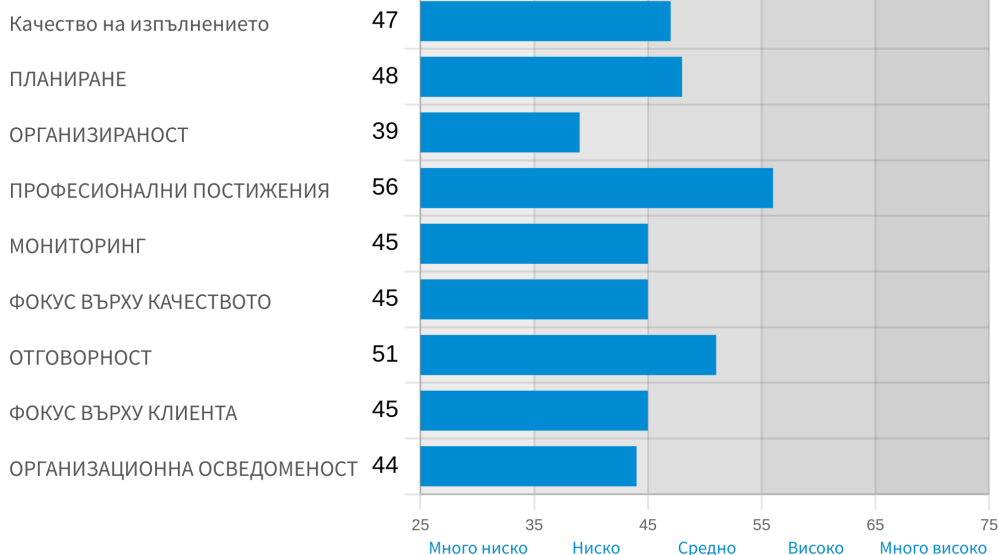
- Създайте спокойна обстановка за събеседника, като проявявате разбиране към неговите нужди и готовност да помогнете. Не забравяйте, че прекалената конкурентност се превръща в пречка в постигането на общата цел.
- Дайте си време да опознаете колегите си, без да правите прибиързани заключения за техните способности. Интересувайте се от това как другите подхождат към работата и оценявайте постиженията им въз основа на обективни показатели.
- Разширете обхвата си на действие, избягвайте мисълта "Това не е моя работа, не ме засяга пряко". Участвайте в общи проекти, за да се учите от опита на другите и да разберете ценността на различните гледни точки.
- Вземете предвид интересите на всички засегнати страни, за да можете да оцените взаимодействието между Вашата позиция и тази на другите. Помнете, че оставането в закостенелите модели на мислене и действие пречи на търсенето на общо решение.
- Описвайте какво мислите, без да правите прибиързани заключения. Използвайте невербалния и паравербалния език, за да повишите ефективността на комуникацията си.
- Показвайте удовлетворението или загрижеността си от време на време, като давате пространство на събеседника си да направи същото. Не забравяйте, че привилегироването на съдържанието на комуникацията пред процеса и емоцията изключва възможността за изграждане на автентични професионални отношения.



Качество на работата

Т-точки

47



Макрообластта "Качество на работата" включва компетенции, свързани с ефективното управление на дейностите като планиране, организиране и проследяване на резултатите. Тя включва и умения, които отличават подхода към работата, основан на поемане на отговорност за своята дейност, стремеж към качество и способност за предоставяне на услуги, които срещат и надхвърлят очакванията на клиента.

Профил на компетенциите

ПЛАНИРАНЕ. Умението за постигане на резултати чрез планиране на дейностите в съответствие с установените цели, срокове и налични ресурси.

Лицето обикновено проявява готовност да планира дейностите, да оценява приоритетите и да определя необходимите действия, като взема предвид времето, необходимо за изпълнението им.

ОРГАНИЗИРАНост. Способността за организиране на работата така, че задачите да бъдат изпълнени по методичен и точен начин.

Лицето има слаба склонност към организиране на задачите си, често действа на случаен принцип, проявявайки по-скоро неструктуриран подход към работата.

ПРОФЕСИОНАЛНИ ПОСТИЖЕНИЯ. Способността за постигане на работните цели чрез ангажираност, упоритост и определяне на насочени стратегии.

Лицето действа целеустремено, като демонстрира ангажираност, решителност и способност да се справя трудностите чрез насочени стратегии за действие.



МОНИТОРИНГ. *Способността за самостоятелно управление на работата посредством анализ и валидация на постигнатия напредък.*

Лицето старателно планира време за преглед на текущите дейности и стриктно следи за постигането на резултати в съответствие с определените стандарти.

ФОКУС ВЪРХУ КАЧЕСТВОТО. *Способността при всички обстоятелства да се гарантира резултат, съответстващ на изискванията за качество като прецизност и завършеност на изпълнението на работата.*

Лицето като цяло обръща внимание на информацията, свързана с работата си, като постига резултати, които сравнително добре съответстват на основните стандарти за качество.

ОТГОВОРНОСТ. *Способността за носене на пълна отговорност по отношение на собствената роля и последствията от предприетите действия.*

Лицето проявява умерено чувство за дълг, като обикновено е склонно да поема отговорност за действията си.

ФОКУС ВЪРХУ КЛИЕНТА. *Способността за осигуряване на напълно задоволително обслужване на клиента посредством анализ на изразените потребности и грижа за професионалните взаимоотношения.*

Лицето демонстрира общ фокус върху нуждите на клиентите и предприема действия за тяхното удовлетворяване, като често търси решения, които са в съответствие с установените искания. Полага умерени усилия за изграждане на взаимоотношения с клиента.

ОРГАНИЗАЦИОННА ОСВЕДОМЕНОСТ. *Способността за формиране на цялостен поглед върху организационния контекст и целевия пазар, независимо от конкретната извършвана дейност.*

Възможно е лицето да проявява ограничено разбиране на организационния контекст, в който работи, и да изпълнява задачи без да отчита по-широкото им въздействие върху работния процес.



Предложения за по-нататъшен анализ

Следните въпроси могат да се използват с цел задълбочаване на изследването на профила на лицето по отношение на компетенциите от макрообластта "Качество на работата".

- Колко време отделяте за планиране на дейностите в работата си? Какви критерии използвате, за да определите приоритетите и сроковете за изпълнение на дейностите?
- Когато организирате задачите си, кои аспекти вземате предвид? Какъв метод на работа прилагате?
- Можете ли да ми разкажете за работна ситуация, в която успехът е бил особено предизвикателство за Вас? Какво се случи? Какво предприехте? Какъв резултат постигнахте?
- Какви показатели използвате, за да проверите постигането на търсените резултати? В какви ситуации мониторираете своите дейности и тези на другите?
- На какво обръщате най-голямо внимание, когато преглеждате работата си? Колко често преглеждате работата си? Как измервате качеството на резултата?
- За кои дейности носите най-голяма отговорност? Какви избори и решения вземате самостоятелно? Как се справяте с последствията от тях?
- Какви са основните нужди на клиентите на Вашата компания? Как отговаряте на потребностите, които отчитате? Как измервате удовлетвореността на клиентите?
- Бихте ли описали Вашата функция и организационния контекст, в който сте поставени? Как е позиционирана Вашата компания на целевия пазар?

Възможни действия за развитие

По-долу са изброени някои съвети от практиката, които могат да улеснят изготвянето на план за развитие и затвърждаване на компетенциите, свързани с „Качество на работата“.

- Определете целите ясно и отделете необходимото време за планиране, като се уверите, че имате ясна и пълна представа за дейностите и ресурсите, необходими за постигане на резултата.
- Разпределяйте ефективно работното натоварване, като конкретизирате критериите, по които го правите. Разпределяйте ресурсите според приоритетите и спешността, като избягвате да делегирате на няколко души едни и същи задачи.
- Изгответе работен план, като определите процеса, дейностите, ролите и ресурсите, необходими за изпълнението на крайната цел. Идентифицирайте предварително пречките и подгответе стратегия за преодоляването им, като заложите различни възможни сценарии.
- Отделяйте необходимото време и внимание за проверка на напредъка на работата и преценка какви корекции са необходими в случай на несъответствие, за да гарантирате необходимия резултат.
- Отделяйте време за анализ на проблемите и избягвайте да правите прибързани заключения въз основа на непълни данни. Търсете обратна връзка, за да контролирате нивото на изпълнение на работата.
- Научете отговорностите, свързани с ролята си, и ги управлявайте самостоятелно. Избягвайте да преминавате през едни и същи модели на поведение поради страх от допускане на грешки. Не делегирайте на други хора решения, свързани с Вашата роля.
- Отделяйте време за изграждане на междуличностни отношения, като се адаптирате гъвкаво към стила на клиента. Проверявайте заедно с клиента полезността на набелязаните решения и поддържайте открито и търпеливо отношение в случай на конфликт.
- Следете развитието на пазара; задълбочавайте познанията си за бизнеса, в който оперирате, както и за конкуренцията. Оценявайте последствията от действията и решенията си, като изхождате от гледна точка на процеса.



УПРАВЛЕНИЕ НА ЕМОЦИИТЕ

Т-точки

45

Управление на емоциите

45

УСТОЙЧИВОСТ НА СТРЕС

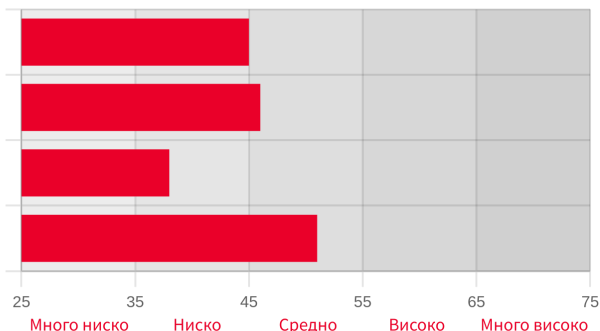
46

УПРАВЛЕНИЕ НА РЕАКЦИИТЕ

38

УПРАВЛЕНИЕ НА ТРЕВОЖНОСТТА

51



Макрообластта "Управление на емоциите" включва способността за ефективно справяне с трудностите и негативните събития в работата, поддържайки конструктивен подход дори когато средата стане трудна, несигурна или усложнена, регулирайки емоциите и притесненията си така, че да не повлияят на представянето.

Профил на компетенциите

УСТОЙЧИВОСТ НА СТРЕС. Способността за справяне с изискванията на работата под натиск, поддържайки постоянна ефективност, дори когато средата става все по-трудна.

Лицето запазва относително спокойствие в условията на негативна обстановка. Когато е изправено пред трудни ситуации или предизвикателна среда, то остава достатъчно съсредоточено върху задачите си, като постига предимно добри резултати.

УПРАВЛЕНИЕ НА РЕАКЦИИТЕ. Способността да се контролират емоционалните реакции и импулсивността при сблъсък с критика или негативни събития в работата и умението тези ситуации да се използват като възможност за развитие.

Лицето има ограничен контрол върху реакциите си и бързо се обезсърчава пред предизвикателствата. Възможно е да не се справя ефективно с отрицателната обратна връзка и често да я тълкува като критика, което да води до защитни реакции.

УПРАВЛЕНИЕ НА ТРЕВОЖНОСТТА. Способността да се справя с тревогите и притесненията в несигурни или трудни ситуации, като знае как ефективно да контролира развоя на събитията.

Лицето умело се справя с тревожността, като не позволява на притесненията да го завладеят. То запазва контрола дори когато е изправено пред предизвикателни ситуации и наближаващи крайни срокове.



Предложения за по-нататъшен анализ

Следните въпроси могат да се използват с цел задълбочаване на изследването на профила на лицето по отношение на компетенциите от макрообластта "Управление на емоциите".

- Как се справяте с периодите, когато работното натоварване се увеличава? В какви ситуации губите самообладание? Как го възстановявате?
- Можете ли да ми разкажете за ситуация, в която сте се чувствали фрустриран/а? Как реагирахте тогава?
- Какво Ви кара да губите увереност в себе си? Какво поражда у Вас отрицателната обратна връзка?
- Разкажете ми за ситуация, в която сте действали импулсивно и сте рискували да компрометирате крайния резултат?
- Как се чувствате в ситуации на несигурност? Какви трудности в работата биха Ви тревожили най-много?
- Как се чувствате, когато усещате, че губите контрол над ситуацията?

Възможни действия за развитие

По-долу са изброени някои съвети от практиката, които могат да улеснят изготвянето на план за развитие и затвърждаване на компетенциите, свързани с „Управление на емоциите“.

- Ключът към разбирането на трудните ситуации е в интерпретацията им като възможности за учене и израстване. Развийте себerefлексията си и се снабдете с инструменти и техники за управление на стреса.
- Направете равностойна на своите качества, умения и положителни постижения с цел повишаване на самочувствието. Търсете обратна връзка и начини за подобряване на уязвимите поведения. Съставете списък на ситуациите, в които действате импулсивно, и съответния план за действие за справяне с нежеланите реакции.
- Проучете плюсовете и минусите на несигурните/трудните ситуации и се съсредоточете върху плюсовете, като си представяте положителни бъдещи сценарии. Разчитайте на добрата организация на работата, за да спазвате крайните срокове и да действате ефективно дори в критични ситуации.



УПРАВЛЕНИЕ НА ПРОМЯНАТА

Т-точки

55

Управление на промяната

55

СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОГЛЕД

54

ИНОВАЦИИ

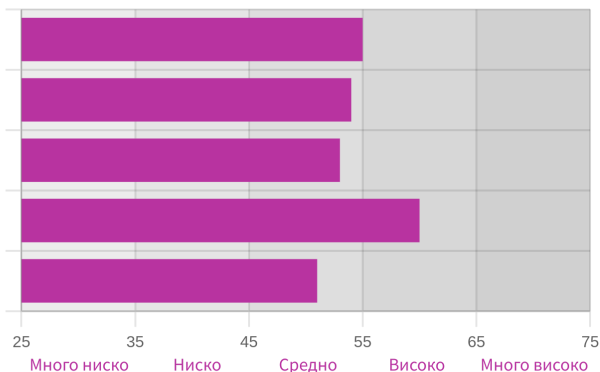
53

ПОДХОД КЪМ ПРОМЯНАТА

60

РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ

51



Макрообластта "Управление на промяната" включва компетенции, свързани с управлението на промените и решаването на проблеми. Тя отличава хората, които са способни да подхождат към всякакви ситуации от по-широка перспектива, като разбират хода на събитията във времето. Те също така са способни да генерират иновативни решения и да насърчават промяната, като се адаптират гъвкаво към новите изисквания на средата.

Профил на компетенциите

СТРАТЕГИЧЕСКИ ПОГЛЕД. Способността да "гледаме напред" чрез възприемане на средносрочна и дългосрочна перспектива, предвиждане на бъдещи сценарии и възможности.

Лицето успява да предвиди развитието на определени събития и да се възползва от най-очевидните възможности, които контекстът предлага. Понякога то проявява известно внимание към по-широките последици от действията си.

ИНОВАЦИИ. Способността за прилагане на нови подходи към работата и генериране на алтернативни решения, когато сме изправени пред проблеми.

Понякога лицето разнообразява подходите си на действие, като при необходимост подновява установените практики. То е умерено в генерирането на нови идеи, като понякога намира иновативни решения.

ПОДХОД КЪМ ПРОМЯНАТА. Способността за управление и насърчаване на промените и гъвкаво адаптиране на поведението в съответствие с новите изисквания.

Лицето активно насърчава промените и работи за въвеждане на нови подходи към работата, съобразени с изискванията на контекста. То проявява гъвкавост при ревизията на своите модели на поведение, като ефективно ги променя спрямо новите стимули.

РЕШАВАНЕ НА ПРОБЛЕМИ. Способността за решаване на проблеми чрез анализиране на цялата налична информация и намиране на ефективни решения в съответствие с нуждите на контекста.

Лицето идентифицира проблемите чрез предимно правилни анализи и има склонност да формулира решения, които са сравнително съвместими с желаните резултати.



Предложения за по-нататъшен анализ

Следните въпроси могат да се използват с цел задълбочаване на изследването на профила на лицето по отношение на компетенциите от макрообластта "Управление на промяната".

- Когато подходите към даден проблем, от каква гледна точка действате? Какви аспекти вземате предвид, когато предприемате даден курс на действие? Можете ли да ми разкажете за случай, в който сте предвидили развитието на дадена ситуация?
- Какви промени сте въвеждали в начина на работа във Вашата фирма? До какви резултати доведоха те? Разкажете ми за случай, в който сте решили проблем, като сте приложили подход, различен от обичайния?
- Кой са най-големите промени в работата, с които сте се сблъскали напоследък? Какво се е променило в начина Ви на работа? Какви промени смятате, че насърчавате във Вашата организация? Разкажете ми за случай, в който сте променили първоначалното си убеждение по отношение на начина, по който сте подходили към даден проблем?
- Можете ли да ми разкажете за случай, в който сте решили особено сложен проблем? Какво взехте предвид при търсенето на решенията? Обикновено към кои аспекти на даден проблем подходите с внимание и кои пропускате при избора на решение?

Възможни действия за развитие

По-долу са изброени някои съвети от практиката, които могат да улеснят изготвянето на план за развитие и затвърждаване на компетенциите, свързани с „Управление на промяната“.

- Дръжте под контрол "излишния прагматизъм", който води до незабавни решения в рамките на ограничена перспектива. Дайте си време да развиете по-обширен и многостранен поглед към проблемите, като изграждате средносрочна и дългосрочна перспектива на действие.
- Избягвайте да прибягвате само до логично-рационален подход и до търсене на съвършенство, за да не възпирате развитието на новаторските си идеи и доверието в интуицията си. Не ограничавайте творческите си усилия като търсите мнението на другите в трудни моменти или съгласието им, преди да предложите нова инициатива.
- Тренирайте вниманието си и уменията си за слушане и наблюдение, за да уловите признаците на промяната. Избягвайте прекомерната настойчивост и твърдост, за да не възпрепятствате адаптацията на подхода си в съответствие с промените. Подхранвайте любопитството си и търсете конфронтация, като избягвате селективното слушане, което кара човек да възприема само информацията, съответстваща на неговия начин на мислене.
- След като съберете данните за даден проблем, направете обобщение, като посочите най-съществената информация. Избягвайте непродуктивните анализи, които водят до "разделно" мислене и загуба на цялостната картина. Когато е уместно, вземайте решения бързо въз основа на наличната информация, дори тя да не е пълна.



Да обобщим...

Картата BFC представлява статистически валидиран модел на компетенциите и се основава на добре позната теория за личността, а именно „Големите пет“ - Енергия, Дружелюбност, Съзнателност, Емоционална стабилност и Отвореност към нов опит. Докладът за компетенциите на BFQ-2 е създаден, за да представи връзката между петте личностни черти на теста BFQ-2 и получената карта на уменията (BFCmap, Borgogni, Petitta, Consiglio и Barbaranelli, Giunti Psychometrics, 2010 г.).

Една от целите на този доклад е да подчертае силните страни и нуждите от развитие на изследваното лице, за да се изгради ясна картина и персонализирана хипотеза за подобрене на уменията.

Следващите страници, предназначени за администратора на теста, позволяват да се определи план за действие въз основа на получения профил. По-конкретно:

- След като прочетете внимателно доклада, обърнете специално внимание на профилите на компетенциите, които се очертават във всяка област, и подчертайте фразите, които най-добре описват лицето. Можете да изведете основните характеристики в колоната "Силни страни", разположена на следващата страница; отстрани може да допълните Ваши идеи, наблюдения и проблематика, свързани с току-що споменатата специфична характеристика;
- След това можете да продължите със събирането на информация за областите за подобрене. Тази информация трябва да бъде отчетена в колоната "Потребности от развитие";
- Накрая може да се разработи план за действие, като се вземат предвид четири фактора: уменията и компетенциите, които човек би искал да подобри ("Кои умения и компетенции"); стъпките, необходими за развитието им ("Как да ги развием"); необходимите ресурси ("Необходими ресурси"); и времевата рамка ("Колко време").

Това обобщение може също така да помогне на по-късен етап да се проследят промените, които са настъпили с течение на времето, и уменията, в които все още трябва да се инвестира.



УСТАНОВЯВАНЕ НА СИЛНИТЕ СТРАНИ

Силни страни

Идеи, анализ и проблематика,
свързани с тези силни страни



УСТАНОВЯВАНЕ НА ПОТРЕБНОСТИТЕ ОТ РАЗВИТИЕ

Потребности от развитие

Идеи, анализ и проблематика, свързани
с тези потребности от развитие



ПЛАН ЗА ДЕЙСТВИЕ

Кои умения и компетенции	Как да ги развием	Необходими ресурси	Времева рамка



#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
001	5	002	5	003	2	004	2	005	2	006	4	007	3	008	2	009	3	010	2
011	3	012	2	013	3	014	3	015	4	016	3	017	3	018	2	019	2	020	3
021	3	022	2	023	2	024	2	025	2	026	4	027	3	028	3	029	2	030	4
031	4	032	3	033	3	034	4	035	4	036	4	037	5	038	3	039	2	040	3
041	3	042	4	043	3	044	4	045	4	046	3	047	3	048	3	049	1	050	4
051	3	052	4	053	3	054	3	055	2	056	1	057	2	058	4	059	2	060	5
061	4	062	2	063	3	064	4	065	3	066	1	067	3	068	4	069	5	070	1
071	5	072	3	073	3	074	3	075	4	076	3	077	4	078	3	079	5	080	3
081	4	082	4	083	2	084	4	085	1	086	3	087	4	088	2	089	2	090	4
091	4	092	4	093	4	094	4	095	2	096	4	097	2	098	4	099	3	100	2
101	4	102	4	103	3	104	3	105	4	106	3	107	4	108	4	109	4	110	4
111	3	112	4	113	4	114	2	115	4	116	4	117	3	118	2	119	2	120	3
121	2	122	2	123	1	124	4	125	4	126	2	127	5	128	3	129	4	130	3
131	4	132	3	133	2	134	2												

