



WIS/SVP

Скала за ценностите в работата

Giancarlo Trentini, Massimo Bellotto, Maria C. Bolla

Общ профил

Име:

Код на теста: УННСJV6Т

Дата на теста: 19/05/2020

Код на клиента:

Пол: Мъж

Професия: възрастен в активна трудова
възраст

Въведение

WIS/SVP е инструмент, проучващ йерархията и структурата на професионалните ценности, въз основа на 21-факторен (дименсионален) модел, чрез който се оценяват отговорите на изследваното лице, дадени на въпросника.

Ценностите могат да бъдат дефинирани като базисни принципи, които са особено важни за хората в краткосрочен или дългосрочен план. Те определят стремежите на личността или нейните предпочитания при избора на подходящи средства за постигане на крайните цели. Професионалните ценности, по-конкретно, показват кои аспекти от професионалния живот имат най-голяма важност за изследваното лице и какви са неговите основни професионални очаквания.

Професионалните ценности допринасят за разбирането на степента на настояща или бъдеща интеграция на индивида в определен работен контекст, тъй като реализацията и професионалната ефективност на всеки един индивид зависи от това доколко добре се съгласуват неговите собствени ценности и принципи с ценностите и принципите на организацията, в която работи или за която кандидатства.

Този доклад дава информация, която е полезна при професионалното консултиране и ориентиране, подбора на персонал, оценката на нуждите от обучение и развитие и индивидуалното консултиране по въпросите на кариерното развитие. При всички случаи трябва да се има предвид, че докладът представя само една обща оценка за мотивационната сфера на индивида, **която трябва да бъде довършена чрез интегриране на тези общи оценки със специфична информация за конкретното изследвано лице.** Последната може да се придобие чрез индивидуално интервю, чрез въпроси по време на сесията за даване на обратна връзка или по други подходящи начини.

Този доклад е разделен в следните части:

- 1 Общ профил:** показва резултатите на изследваното лице под формата на сурови балове и перцентили, заедно със съответната графика.
- 2 Позитивни ценностни характеристики:** показва най-високите позитивни стойности или онези аспекти от професионалния живот, които се очертават като особено важни за индивида.
- 3 Негативни ценностни характеристики:** дава информация за маловажните ценности или онези аспекти от професионалния живот, които изследваното лице смята за несъществени.
- 4 Интеграция на индивида в контекста:** дава информация за организационните сфери, в които индивидът би се интегрирал най-добре, както и за тези, в които би изпитал определени трудности да се адаптира.
- 5 Предложения за провеждане на интервюто:** дава указания за начините, по които придобитата чрез въпросника информация може да бъде задълбочена или разширена чрез интервю.
- 6 Ценностни типове:** представя резултатите на индивида по шестте различни

ценностни типа, описани в ръководството за работа с въпросника.

7 Ценностна ориентация: представя информация за това коя от петте основни ценностни ориентации съответства в най-голяма степен на отговорите на изследваното лице.

Най-общо казано, първите пет части на доклада описват ценностния профил на кандидата по аналитичен начин, в който се подчертава йерархичната структура на ценностите чрез позитивните и негативни максимуми и се описват характеристиките на работната среда – повече или по-малко благоприятни спрямо особеностите и ценностните предпочитания на индивида. За сметка на това последните две части описват общия профил на лицето, получен от динамичните взаимоотношения между различните ценности и свързан с два прототипни модела - един типологичен (ценностните типове) и един дименсионален (ценностните ориентации).

Графиките, представени в различните части на този доклад, показват суровите стойности и перцентилните оценки, получени чрез сравнение на суровите точки на индивида с резултатите на лица от подходяща референтна група, която в този случай е:

възрастен в активна трудова възраст

Използване на доклада

Решенията, базирани върху резултатите от WIS/SVP, трябва да отчитат факта, че всеки текст от доклада трябва да се разглежда като общо предположение, което изисква да бъде потвърдено чрез данни от други източници на информация като интервю, биографични данни или резултати от друго оценяване.

Съдържанието на този доклад е поверително и трябва да се разглежда в пълна конфиденциалност, която да съблюдава личните права и интереси на индивида.

Същевременно е важно да се има предвид и следното:

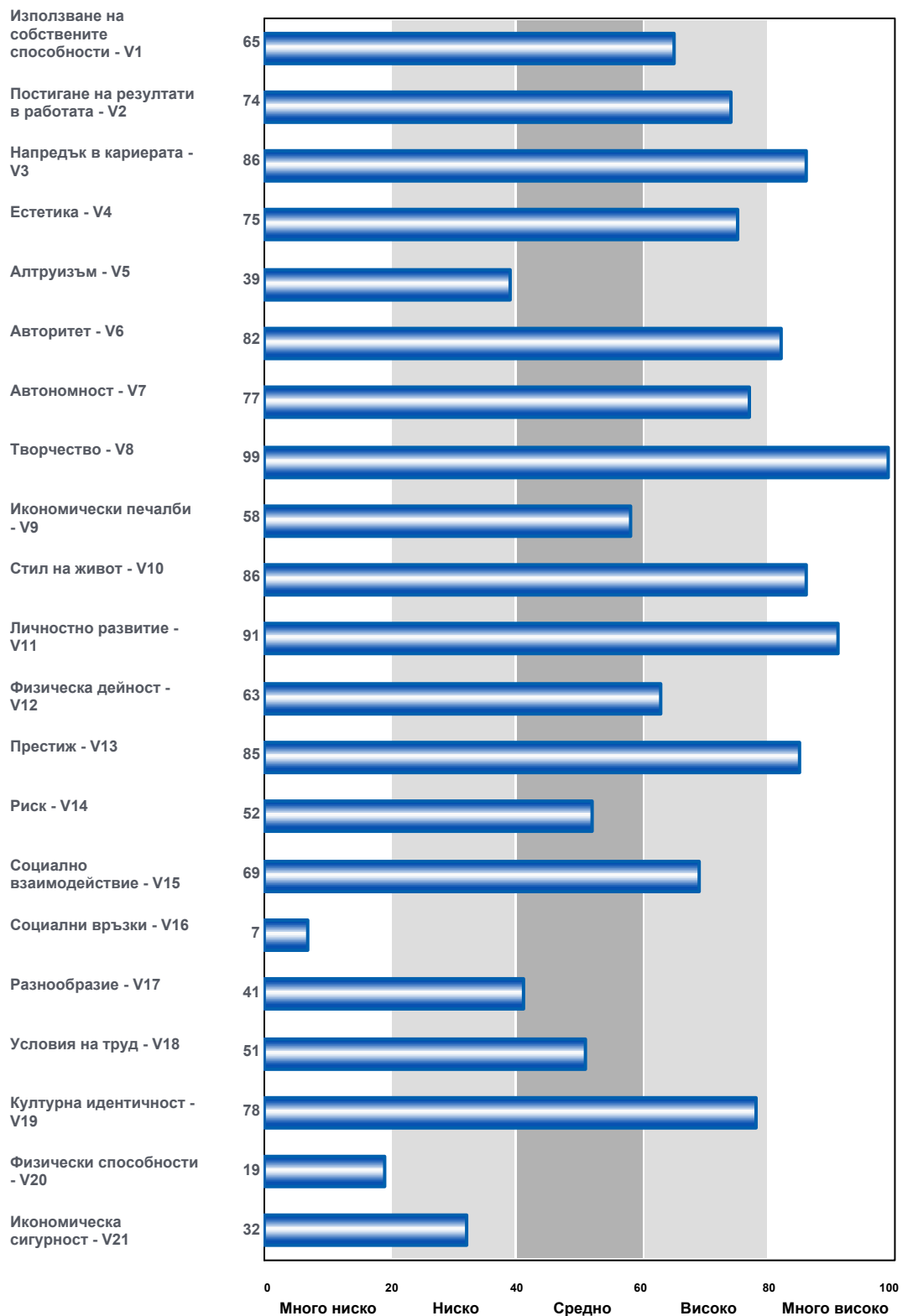
- Резултатите от този тест са базирани върху описанието, което индивидът е дал за самия себе си. По този начин прецизността на резултатите зависи от честността, с която лицето е отговорило на въпросите, както и от степента на самопознание, с която разполага.
- В професионалните ценности няма “правилни” и “неправилни” аспекти, тъй като всеки личностен стил има своите специфични предимства и недостатъци. Все пак, някои черти са несъмнено по-подходящи от други по отношение на определени дейности, задачи и задължения или в конкретни организации;
- Резултатите от психометрични тестове, какъвто е WIS/SVP, ни позволяват да направим надеждни прогнози за това как лицето би се държало в сравнително широк кръг от ситуации;

- Най-общо, резултатите от WIS/SVP и интерпретациите, изразени в настоящия доклад, могат да се разглеждат като валидни за период от 12-18 месеца след тяхното установяване, с изключение на случаите, когато са настъпили съществени професионални или други промени в живота на изследваното лице.

1. Общ профил

		Сурови резултати	Перценти
ABIL	Използване на собствените способности - V1	8	65
ACHV	Постигане на резултати в работата - V2	8	74
ADVA	Напредък в кариерата - V3	8	86
AEST	Естетика - V4	8	75
ALTR	Алтруизъм - V5	6	39
AUTH	Авторитет - V6	5	82
AUTO	Автономност - V7	6	77
CREA	Творчество - V8	10	99
ECON	Икономически печалби - V9	7	58
LIFE	Стил на живот - V10	8	86
PERS	Личностно развитие - V11	10	91
PHYA	Физическа дейност - V12	7	63
PRES	Престиж - V13	7	85
RISK	Риск - V14	4	52
SOCI	Социално взаимодействие - V15	5	69
SOCR	Социални връзки - V16	5	7
VARI	Разнообразие - V17	5	41
WORK	Условия на труд - V18	6	51
CULT	Културна идентичност - V19	7	78
PHYP	Физически способности - V20	1	19
SECU	Икономическа сигурност - V21	6	32
T1	Творчески тип	59	60
T2	Спокоен тип	56	20
T3	Амбициозен (конкурентен) тип.	65	70
T4	Твърд (смел, физически силен) тип	35	5
T5	Автономен (индивидуалистичен) тип	59	70
T6	Социален тип	55	30
MATER	Материалистична ориентация - O1	39	75
SELFO	Ориентация към себе си - O2	47	72
OTHER	Ориентация към другите - O3	23	20
INDEP	Ориентация към независимост - O4	38	86
CHALL	Ориентация към предизвикателства - O5	18	47

Стойности (Перценти)



2. Позитивни ценностни характеристики

Ценности	Бележки
CREA (Творчество - V8)	Много високо
PERS (Личностно развитие - V11)	Много високо
ADVA (Напредък в кариерата - V3)	Много високо
LIFE (Стил на живот - V10)	Много високо
PRES (Престиж - V13)	Много високо

Резултатите от теста показват, че за това лице е изключително важно да изобретява и открива нови или алтернативни на съществуващи решения. То отдава голямо значение на онези аспекти от работата, които са свързани с необходимост от проявата на креативност и въображение. Цени всяка възможност да измисля и реализира нови проекти и изпитва непреодолимо желание да изменя непрекъснато работния контекст. Определено предпочита работа, в която може да се експериментира с нови идеи и методи, и счита за напълно маловажни рутинните и процедурни дейности. В действителност, то е убедено, че за да се постигнат най-добри професионални резултати, трябва максимално да се оползотворяват креативността и изобретателността, заложили във всеки човек.

Друг решаващ аспект за това лице е възможността да извършва работа, която предлага добри перспективи за личностно и професионално развитие. То смята за много съществена възможността да влага енергията и усилията си в работна дейност, която допринася и за неговата цялостна реализация като личност. Много е вероятно да смята работата си и резултатите от нея като един своите основни източници на смисъл и удовлетворение в живота. За него е изключително важно да има ясни идеи за това как да изживее своя живот, поради което е склонно да гледа на самоусъвършенстването като на едно особено важно условие при вземането на решения относно своята професионална реализация и кариера.

Освен това, лицето предпочита ситуации, в които може да си осигури непрекъснат кариерен напредък, който да му гарантира преминаването към професионални роли с все по-голяма степен на важност и социален престиж. Тъй като е изключително амбициозно, то ще отдава приоритет на дейности, които могат да доведат до един видим от всички личен успех или до придобиване на персонална власт. В контекста на своята работа това лице вероятно смята за изключително важно да успее да се издигне над другите и затова търси всички възможности за кариерно развитие, включително и такива, които могат да му осигурят по-високо възнаграждение или придобиване на по-висок статус.

В допълнение, лицето счита за важно да извършва работа, в която може да избира кога и как да работи, като само организира дейностите си, следвайки срокове и

методи, които смята за най-подходящи. То се опитва никога да не прави компромис с личните си ценности и виждания и се стреми по-скоро така да нагажда професионалните си ангажименти, че те да съответстват на неговия стил на живот и интереси. Отделя изключително внимание на това да поддържа баланс между своите идеи и поведение.

И накрая, въз основа на резултатите от теста можем да заключим, че това лице определено има позитивно отношение спрямо възможността да извършва работа, която би му позволила да постигне висок социален статус и да спечели престиж. За него е от първостепенно значение да използва своите умения, знания и способности, за да се сдобие с уважението и възхищението на другите. Работен контекст, в който изпълнението на задачите му позволява да привлече вниманието върху себе си, му въздейства особено стимулиращо.

3. Негативни ценностни характеристики

Ценност	Бележки
SOCR (Социални връзки - V16)	Много ниско
PHYP (Физически способности - V20)	Много ниско
SECU (Икономическа сигурност - V21)	Ниско
ALTR (Алтруизъм - V5)	Ниско

По отношение на маловажните ценности става ясно, че за това лице не е от никакво значение да работи с хора, които харесва и с които да поддържа добри или приятелски отношения. За него работата не е място, където то би желало да установява близки междуличностни връзки, затова в доста случаи може да се проявява като хладно и дистанцирано в отношенията с колегите си. Възможно е също така да смята, че по този начин ще може по-добре да отстоява своята свобода и автономност, а ако заема ръководна позиция - че така може по-ефективно да организира и контролира дейността на другите.

Безинтересно е за това лице да извършва работа, в която подлага на изпитание своята физическа сила или в която се използват мощни машини, инструменти и съоръжения. По никакъв начин не би харесал една работа само защото другите ще бъдат впечатлени от нейните чисто физически ефекти.

Освен това, изследваното лице приписва ниска значимост на възможността да извършва работа, която е стабилна и която гарантира устойчиви доходи. То определено би предпочело работа с по-висока, макар и несигурна заплата и няма нищо против съществена част от трудовото му възнаграждение да бъде поставено във връзка с постигането на някакви цели. Всъщност, то не е хората, на които им е нужна голяма икономическа сигурност в работата, а по-скоро отдава приоритет на други аспекти.

В допълнение, това лице не смята за важно да извършва работа, която му дава възможност да помага на другите. Всъщност, то не смята за важно да се ангажира с директно подпомагане на хора, изпаднали в неблагоприятно положение, независимо от това дали причините за последното са от физическо, социално или психологическо естество. Склонно е да приема нещата такива каквито са и не би обърнало особено внимание на апели за солидарни действия със страдащите, независимо от това че може вътрешно да им съчувства и да ги съжалява.

4. Интеграция на индивида в конкретния работен контекст

Тази част на доклада дава различни детайли относно онези организационни или професионални условия, които биха улеснили или затруднили адаптацията и интеграцията на лицето в специфичен работен контекст.

Това лице може най-добре да се интегрира: В контекст, който е отворен към промяна и иновация, както и в организации, които ценят креативността на индивида и не прилагат твърде рестриктивни процедури за одобрение на предложенията и нововъведенията.

Изследваното лице би се чувствало комфортно: В контекст, предлагащ възможност за самоусъвършенстване и развитие чрез стимулиращ опит или чрез индивидуално насочени програми за личностно развитие (трениране, консултиране, центрове за развитие, коучинг и др.)

Накрая, то може добре да се адаптира: В организации, в които се подкрепя и стимулира конкуренцията и които дават възможност на служителите да изпъкнат или да направят кариера, следвайки ясни, прозрачни и обективни критерии за оценка на постигнатите резултати при заемане на високи позиции.

Обратно, за изследваното лице ще бъде трудно да се интегрира: В неформална среда, където срещите и инициативите се поощряват и целят улесняване на опознаването между служителите и затвърждаване на социалните връзки между тях.

Също така, то ще се чувства дискомфортно: В организации, опериращи в бизнес сектори, свързани с производството, продажбата или използването на мощни и модерни съоръжения или оборудване.

Накрая, то вероятно ще има трудности да се адаптира, работейки: В организации, които оперират на стабилен пазар и предлагат сигурни работни договори (например, постоянен трудов договор) до степен, в която лоялността към организацията е с по-голям приоритет пред икономическите приходи или професионалното издигане.

5. Предложения за провеждане на интервюто

В интервюто, което може да се проведе след попълването на WIS/SVP, е добре да се проверят или уточнят определени аспекти от ценностния профил на изследваното лице, като се използват поведенческите въпроси и се проучи как лицето се е справяло с определени ситуации досега. Това може да стане чрез метода **STAR** (Ситуация – Задача – Действие – Резултат), в който интервюиращият иска от изследваното лице да опише определени епизоди от досегашния си професионален опит, като за всеки от тях се стреми за събере информация за ситуацията, за възложената задача, за предприетото действие и за постигнатия конкретен резултат.

Тези въпроси могат да осигурят важна допълнителна информация по отношение на ценностния профил и особено за това как самите ценности ръководят и формират поведението на изследваното лице в работна среда.

В този случай препоръчваме интервюто да се насочи към проверка на двете пикови дименсии – най-позитивните и най-негативните ценностни характеристики.

Позитивен фактор

При получен висок бал по дименсията **Творчество** можем да предположим, че изследваното лице се стреми много силно към получаване на възможности да изобретява нови неща, процеси или технологии или да експериментира със съществуващите такива. За да проверим значимостта на тези аспекти и как те се материализират по отношение на поведението, можем да използваме следните два STAR въпроса:

1. "Бихте ли описали епизод от професионалния си опит, в който Вие бяхте напълно свободен/а да проявите своята креативност? Кога се случи това? Опишете ситуацията, в която участвахте. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте в тази ситуация? Какво точно направихте? Какви конкретни резултати постигнахте? Как се почувствахте?"
2. "Бихте ли описали епизод или епизоди от професионалния си опит, в който не Ви беше предоставена никаква свобода да проявите своята креативност? Кога се случи това? Опишете ситуацията, в която участвахте. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте в тази ситуация? Какво точно направихте? Какви конкретни резултати постигнахте? Как се почувствахте?"

Негативен фактор

При нисък бал по дименсията **Социални връзки**, може да се смята, че изследваното лице не държи особено на това, да се чувства близко или да бъде в приятелски отношения с хората, с които работи. STAR въпросите, чрез които предлагаме да проверите дали този аспект е действително маловажен, са следните:

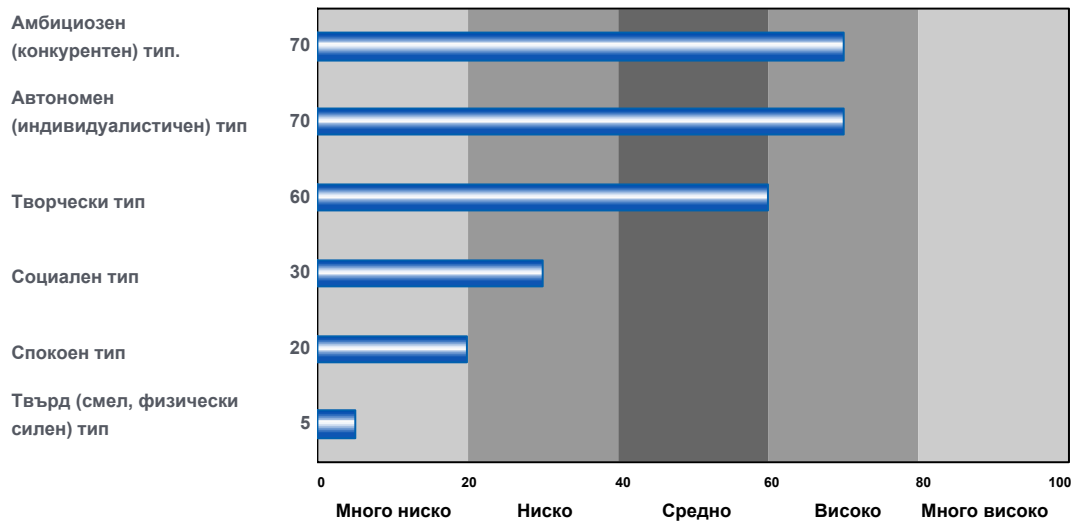
1. "Бихте ли описали епизод от професионалния си опит, когато сте работили с колеги, които са едновременно и Ваши приятели? Кога се случи това? Опишете ситуацията, в

която участвахте. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте в тази ситуация? Какво точно направихте? Какви конкретни резултати постигнахте? Как се почувствахте?”

2. ”Бихте ли описали епизод от професионалния си опит, когато сте работили с колеги, с които не сте били в добри отношения? Кога се случи това? Опишете ситуацията, в която участвахте. Каква задача Ви беше възложена? Как реагирахте в тази ситуация? Какво точно направихте? Какви конкретни резултати постигнахте? Как се почувствахте?”

6. Ценностен тип

Ценностният тип дава ясна и нагледна информация за ценностния профил на личността, тъй като анализира връзките между различните ценности чрез сравняване на получените стойности с шест предварително дефинирани ценностни типа, които са най-разпространени в обществото и които отразяват теоретичния модел на теста.



Описанието, представено в тази част, се отнася до общите характеристики на "типа", който е най-близък до този на изследваното лице. В този случай:

Амбициозен (конкурентен) тип.

Степента на прецизност на описанието, представено тук, е по-ниска от предходните части, тъй като типът изобразява не конкретната личност с нейните специфики, а един прототипен модел на цялостната ценностна структура.

Степента на съответствие между описания профил и характеристиките на изследваното лице зависи от получения бал по даден тип: колкото резултатът е по-близък до сто, толкова повече описанието ще съвпада с ценностната структура на индивида. В този случай, балът е: **70**

Амбициозният тип е на човек, който се характеризира с фокусиране на амбицията си към професионалната кариера. Това се отнася както до растеж в позицията, така и до икономическите ползи, защото и двете помагат да се издигне социалния статус.

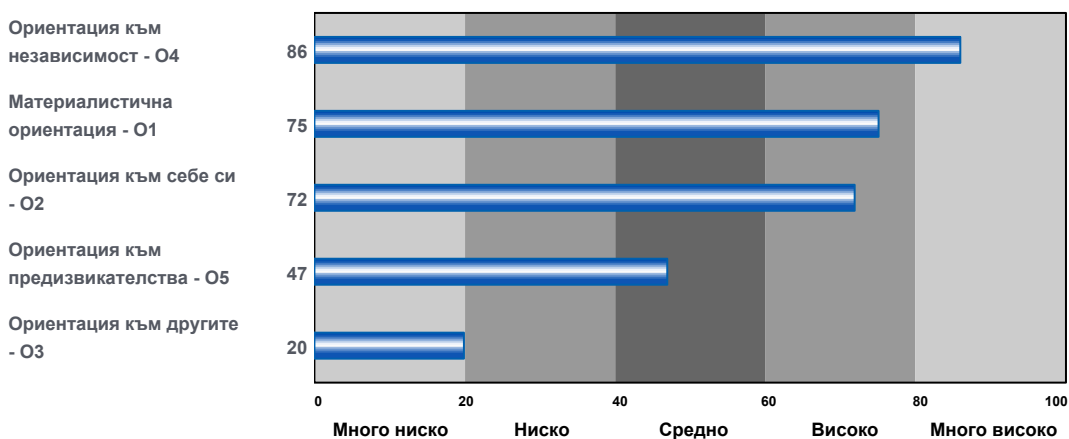
Изследваното лице търси престиж и адмирации от другите, прилагайки визия, която е изключително центрирана върху себе си и своята кариера. Лицето използва отношенията с другите преди всичко инструментално, а не като искрено сътрудничество. Не се интересува от междуличностните отношения, които установява или развива и не изпитва нужда от компанията на други.

Изследваното лице не може да бъде привлечено с работа в екип и не се интересува от коопериране с другите при търсене на взаимна полза или оказване на помощ, когато имат затруднение.

Този тип често избира работа, в която има индивидуалистична култура, позволява бърз прогрес в кариерата и е насочена към достигането на престижни позиции с високо заплащане. По-малко вероятно е да се задоволи с роли, които не гарантират престиж или работни места, където растежът е бавен и е свързан с натрупването на стаж.

7. Ценностна ориентация

Ценностната ориентация дава ясно и непосредствено разбиране за работната концепция на лицето, тъй като тя анализира връзките между различните ценности чрез сравняване на общия бал на изследваното лице с пет базисни ценностни ориентации, представени в теоретичния модел на теста.



Описанието, представено в тази част, се отнася до общите характеристики на онази ценностна ориентация, която е най-близо до изследваното лице. В този случай:

Ориентация към независимост - O4

Степента на прецизност на описанието, представено тук, е по-ниска от предходните части, тъй като и тук, както и при ценностния тип, ценностната ориентация изобразява не конкретната личност с нейните специфики, а представлява прототипен модел на цялостната ценностна структура.

Степента на съответствие на описания профил с характеристиките на изследваното лице зависи от получения бал: колкото е по-близък до сто, толкова повече описанието съвпада с ценностната структура на индивида. В този случай, балът е: **86**

Тази ориентация предполага визия за работа, която подчертава индивидуалността; работа, която се разглежда като дейност, в която човек може да изрази своята автономност и независимост от останалите.

Личност с такава ориентация е склонна сама да решава как и кога да работи; да изпълнява дейности, които са разнообразни и винаги различни и позволяват изразяване на личните особености и креативност.

Такъв тип личност би бил по-удовлетворен от работа, която дава повече възможности за самостоятелност и изразяване на собствените ценности, разбираня и начин на действие.

Дори когато е свързано с професионален избор, лице с ориентация към независимост

ще клони към работа, която му предлага голяма автономност и пълна лична свобода на действие и която ще му съответства повече.

Матрица на отговорите

#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R	#	R
1	3	2	3	3	4	4	4	5	3	6	2	7	2	8	4
11	4	12	3	13	2	14	2	15	3	16	1	17	2	18	3
21	3	22	4	23	4	24	3	25	4	26	3	27	2	28	3
31	4	32	4	33	4	34	3	35	2	36	2	37	3	38	3
41	1	42	3	43	3	44	3	45	3	46	2	47	2	48	3
51	3	52	2	53	4	54	2	55	4	56	2	57	2	58	3
61	3	62	1	63	2										