

Ольга

ОТЧЕТ ДЛЯ ЭКСПЕРТА

СТАНДАРТНЫЙ ОТЧЕТ

ОПРОСНИК ЛОЯЛЬНОСТИ





СТРУКТУРА ОТЧЕТА

Данный отчет состоит из следующих разделов:

1. Руководство по использованию

- Введение
- Полный отчет

2. Оценка лояльности

- График «Лояльность»
- Низкая лояльность: утверждения, наиболее точно характеризующие респондента
- Высокая лояльность: утверждения, наименее точно характеризующие респондента

3. Дополнительные шкалы

- Профиль мер, необходимых для работы

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Необходимо отметить, что информация, представленная в данном отчете, основывается на тех ответах, которые респонденты давали на вопросы опросника и, следовательно, эта информация представляет собой самооценку респондентов. Таким образом, информация, представленная в данном отчете, давая комплексное представление о личности респондента, может, тем не менее, нуждаться в дополнительной проверке посредством других источников информации. В частности, области, представляющие интерес или вызывающие наибольшую обеспокоенность, могут быть исследованы в ходе обратной связи с респондентом по результатам заполнения опросника.

Ни при каких обстоятельствах разработчики или дистрибьюторы данного отчета не несут никакой ответственности за возможные убытки, возникшие в связи с принятием заказчиком решений на основе информации, содержащейся в данном отчете.

Информация, содержащаяся в отчете по оценке, является строго конфиденциальной. Доступ к данной информации могут иметь лишь обученные сотрудники.



РУКОВОДСТВО ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ

ВВЕДЕНИЕ

Опросник WAI позволяет выявить отношение респондента к честности и порядочности на работе. Оценка лояльности является одним из показателей поведения человека в рабочих ситуациях. Опросник позволяет измерять не только отношение кандидата к честности, но также соблюдение организационных правил, систем, процедур, протоколов безопасности, снижение рисков и т. д.

Обратите внимание:

- Опросник WAI оценивает не честность кандидата, а его **отношение** к честности.
- На поведение человека влияет не только его отношение к чему-либо, но также социальные/культурные нормы, ситуационный контекст и т. д.
- Результаты опросника WAI следует интерпретировать вместе с информацией, полученной от других методов оценки.

Информация, подходящая для оценки лояльности: личные качества, ценности и мотивы, результаты тестов способностей, оценка прошлого поведения, специфические знания и навыки.

Наличие или отсутствие соответствующих личностных качеств, а также ценностей и мотивов, связанных с лояльностью, позволяет представить доказательства, которые подтверждают результаты опросника WAI. Данная информация может быть получена из личностных и ценностно-мотивационных опросников. Данные о прошлом поведении кандидата могут быть использованы как в качестве источника прямых доказательств отношения к лояльности, так и в качестве доказательства того, как это отношение может быть выражено в контексте работы.

Результаты тестов способностей и уровень специальных знаний и навыков могут также оказывать влияние на оценку лояльности кандидата. Поэтому важно учитывать эти факторы при интерпретации результатов данного опросника.

ПОЛНЫЙ ОТЧЕТ

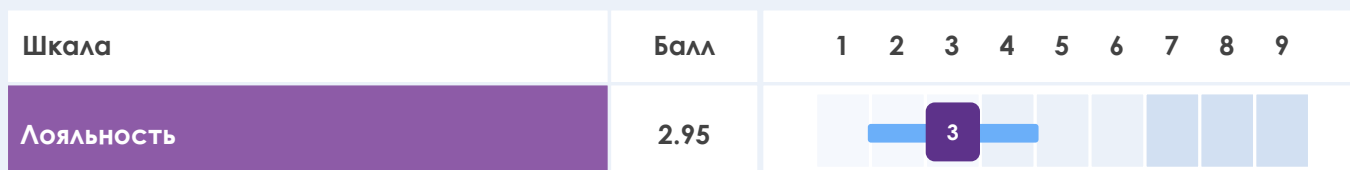
Полный отчет описывает отношение респондента к честности и неподкупности на рабочем месте. В дополнение к описанию и количеству баллов по честности отчет также предоставляет список наиболее вероятных проблем и вопросов, где респондент может иметь проблемы с честностью.



ОЦЕНКА ЛОЯЛЬНОСТИ

Ольга скорее всего, показала перед собой немного более низкий уровень профессионального и личностного поведения на работе, чем большинство людей. При этом уровень ее приверженности правилам и нормам, касающимся этических принципов, будет ниже среднего. Ее ответы говорят о том, что она будет немного меньше уважать права других, чем многие люди. Следовательно, она может быть склонна действовать в соответствии с собственными интересами, даже если это противоречит общепринятым этическим стандартам и кодексам поведения. Ее ответы говорят о том, что ее чувство справедливости развито немного меньше, чем у других людей и поэтому она не всегда будет действовать в соответствии с четко определенным набором личных ценностей и этических норм.

ГРАФИК «ЛОЯЛЬНОСТЬ»



Низкая лояльность: утверждения, наиболее точно характеризующие респондента

Ольга согласен (согласна) с один предложенными утверждениями (т.е. она считает, что все предложенные утверждения характерны для нее).

Высокая лояльность: утверждения, наименее точно характеризующие респондента

Ольга не отвергла ни одно из предложенных утверждений (т.е. она считает, что все предложенные утверждения характерны для нее).



ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ШКАЛЫ

ПРОФИЛЬ МЕР, НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ РАБОТЫ

Шкала	Балл	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Стрессоустойчивость	8.23								8	
Методичность	6.38						6			
Настойчивость	5.64						6			
Тактичность	5.25					5				
Трудолюбие	4.71					5				
Лояльность	2.95			3						

Стрессоустойчивость

Ольга оценивает стрессоустойчивость как наиболее характерное для себя качество. Это говорит о том, что она может работать под давлением и преодолевать трудности. Ее можно охарактеризовать как уверенного в себе, неунывающего человека, способного не застрять на трудностях и проблемах.

Методичность

Ольга отмечает методичность как свою вторую из наиболее важных черт. Это означает, что она делает акцент на структурированность и порядок в своей работе, устанавливает высокие стандарты качества для себя и ценит это в других. Ольга действует целенаправленно и обдуманно, она скорее старается предвидеть возможные изменения графика и порядка работ, чем реагировать на проблемы по мере их поступления.

Настойчивость

Ольга выделяет настойчивость как третье по важности свое качество, уровень которого не отличается от типичного уровня большинства других людей. Можно предположить, что она будет настойчиво стремиться довести до конца начатое дело. Для нее будет важно закончить начатые дела, и она с большой неохотой согласится оставить начатые задачи незавершенными.

Тактичность

Ольга отмечает тактичность как свою четвертую наиболее характерную черту, уровень которой не отличается от типичного уровня большинства других людей. Ее можно охарактеризовать как доброжелательного и открытого в общении человека, который старается учитывать потребности других. Мнения и чувства друзей и коллег порой могут быть важны для нее. Ольга предпочитает сглаживать конфликтные ситуации, если только это не касается ее личных интересов.

Трудолюбие

Ольга оценивает трудолюбие как второе наименее выраженное для работы качество. Можно предположить, что она не рассматривает преданность делу и выполнение своих обязанностей как ценность. Ольга склонна рассматривать работу как средство достижения результата. В том случае, если она будет видеть для себя выгоду в выполняемой работе, то, скорее всего, сделает больше, чем требуется. Иногда она может не понимать, почему люди готовы тратить на свою работу дополнительное время и усилия.