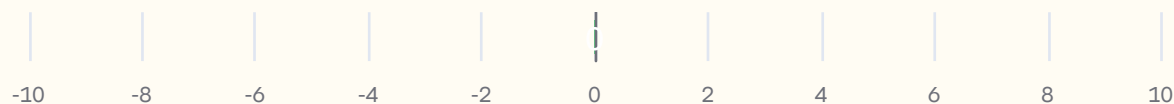




График всех шкал

1. НПН (-)



2. Психический ресурс (+-)



3. Мотивация к деятельности (+-)



4. Приверженность (+-)



5. Профессиональное выгорание (-)



6. Отношение к руководителю (+-)



7. Негативное эмоц. состояние (-)



8. Отношение к коллективу (+-)



9. Нелояльность (-)



10. Недостоверность (-)

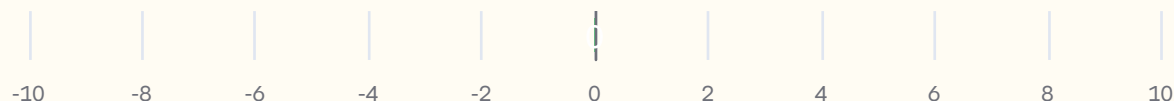




Факторы риска



Обзор шкалы 1: Нервно-психическое напряжение



Нервно-психическое напряжение - общее напряжение психики, проявляющееся в переживании стресса и тревоги. Такое состояние может проявляться в виде избыточной активности (хаотичности) или в виде заторможенности. Это может снижать эффективность деятельности и стрессоустойчивость.

Нормальный уровень (от 0 до -2 баллов)

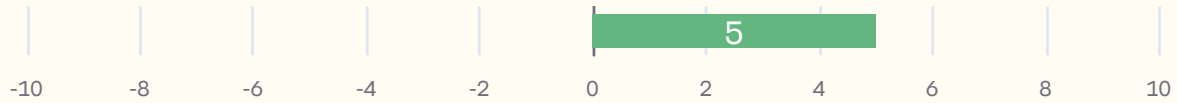
Нервно-психическое напряжение не выражено. Состояние психики не препятствует выполнению профессиональных задач. Человек может быть достаточно устойчив к непривычным условиям, дефициту времени, высокому уровню требований к результатам работы. Не нуждается в коррекционной и реабилитационной помощи/

Рекомендации:

- Не требуется коррекция состояния
- Рекомендуется периодически проводить мониторинг динамики состояния



Обзор шкалы 2: Психический ресурс



Психический ресурс - сила психики, проявляющаяся в активности, наступательности, упорстве. Наличие психического ресурса повышает эффективность деятельности и готовность к выполнению сложных профессиональных задач. Человек, обладающий психической силой, способен успешно воздействовать на людей, подчинять их своей воле. Такой человек, как правило, достаточно уверен в себе и способен работать длительное время без напряжения.

Уровень выше среднего (от 3 до 6 баллов)

Психический ресурс выше среднего. Такой ресурс позволяет проявлять активность, инициативу в профессиональной деятельности при наличии мотивации. Человек может довольно долго сохранять работоспособность, справляться со сложными и новыми профессиональными задачами. Он может быть достаточно наступательным, уверенным в себе, общительным.

Рекомендации:

- Не нуждается в психологическом сопровождении и помощи
- Рекомендуется периодический мониторинг динамики состояния



Обзор шкалы 3: Мотивация к деятельности



Мотивация к деятельности - проявление интереса к своей работе, стремление развиваться, повышать квалификацию в этом направлении, уверенность в правильности выбора профессии, активное стремление к достижению профессиональных целей.

Уровень выше среднего (от 3 до 6 баллов)

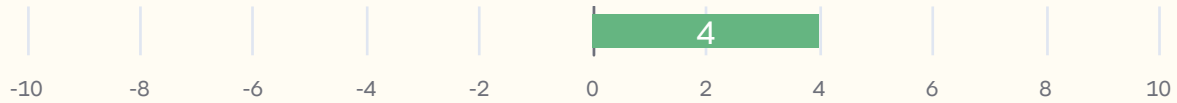
Мотивация к деятельности выше среднего уровня. Человек проявляет интерес к своей работе, стремится к повышению своего профессионального уровня, старается выполнять все задачи качественно. Готов проявлять инициативу. Таким людям можно поручать ответственные задачи, новые проекты, отправлять на обучение.

Рекомендации:

- Не нуждается в дополнительных мотивационных стимулах и сопровождении деятельности
- Рекомендуется периодический мониторинг динамики уровня мотивации



Обзор шкалы 4: Приверженность



Приверженность - это позитивная оценка сотрудником его пребывания в компании, намерение действовать на благо этой компании ради достижения ее целей и сохранения своей профессиональной позиции.

Уровень выше среднего (от 3 до 6 баллов)

Уровень приверженности выше среднего. Человек позитивно относится к компании, заинтересован в ее развитии. Видит перспективы своей профессиональной деятельности. Ориентирован на достижение целей компании. Признает корпоративную культуру. Скорее всего, не планирует переход в другую компанию.

Рекомендации:

- Не требуется коррекция
- Можно включать в мероприятия по позиционированию и продвижения компании при наличии соответствующих способностей и желания
- Предоставлять информацию о работе компании, ее достижениях для позиционирования
- Периодически проводить мониторинг динамики уровня приверженности



Обзор шкалы 5: Профессиональное выгорание



Профессиональное выгорание - нарастающее энергетическое истощение, которое возникает в результате длительного стресса и профессионального перенапряжения. Характеризуется снижением показателей по физическому и эмоциональному состоянию, мотивации и снижением результатов труда.

При профессиональном выгорании даже та работа, которая раньше приносила удовлетворение, превращается в бесконечную цепь серых будней, никакие достижения не радуют, сложные задачи вызывают страх, а коллеги откровенно раздражают.

Нормальный уровень (от 0 до -2 баллов)

Человек не испытывает особого напряжения в работе. Готов брать на себя дополнительные задачи, работать в состоянии повышенной ответственности. Устойчив к ситуациям профессионального стресса. Может долго сохранять высокую работоспособность.

Рекомендации:

- Не требуется коррекция
- Рекомендуется периодически проводить мониторинг динамики уровня выгорания



Обзор шкалы 6: Отношение к руководству



Позитивное отношение к руководству - принятие авторитета и статуса

руководителя, готовность выполнять его указания и требования, поддерживать принимаемые им решения. Такой сотрудник не сомневается в правильности курса руководителя, целесообразности его действий, в ситуациях конфликта встает на сторону руководителя, защищая его позицию.

Уровень выше среднего (от 3 до 6 баллов)

Отношение сотрудника к руководству, в целом, позитивное. Сотрудник стремится к признанию, одобрению со стороны руководителя. Поддерживает авторитет руководителя в коллективе, одобряет его действия. Уважительно относится к руководителю, верит ему. Прислушивается к мнению руководителя, спокойно принимает его замечания, старается устранять свои ошибки. Не склонен поддерживать оппозиционные настроения.

Рекомендации:

- Не требуется коррекция отношения к руководителю
- Рекомендуется стимулировать таких сотрудников, замечать их успехи. Помогать им в профессиональном развитии при условии эффективности их деятельности
- Периодически проводить мониторинг динамики отношения к руководству для своевременного обнаружения негативных тенденций



Обзор шкалы 7: Негативное эмоциональное состояние



Негативное эмоциональное состояние - переживания сотрудника, связанные с разочарованием, отчаянием, апатией, фрустрацией, страхом, подавленностью, одиночеством, безнадежностью и др. Такое состояние охватывает человека в течение определенного периода времени и оказывают существенное негативное влияние на его психику, поведение, деятельность. Если оно сохраняется достаточно долго, могут возникать депрессивные тенденции.

Такое состояние может провоцировать эмоциональное заражение, когда настроение одного сотрудника передается другим. Такое заражение может распространяться как на конкретных личностей, так и на целую группу.

Нормальный уровень (от 0 до -2 баллов)

Негативное эмоциональное состояние не выражено. В целом, удовлетворительное эмоциональное состояние, не препятствующее выполнению профессиональных задач. У человека не проявляются сильные переживания, ощущение подавленности, безнадежности, которые могут снижать эффективность работы.

Рекомендации:

- Не требуется коррекция
- Рекомендуется периодически проводить мониторинг эмоционального состояния



Обзор шкалы 8: Отношение к коллективу



Позитивное отношение к коллективу - принятие коллективных ценностей, целей и интересов. Такие люди следуют правилам и нормам, существующим в коллективе, стараются избегать конфликтов. Готовы помогать другим сотрудникам, поддерживать их. Как правило, участвуют в коллективных мероприятиях.

Высокий уровень (от 7 до 10 баллов)

Позитивное отношение к коллективу. Полное принятие коллективных норм, правил, отождествление себя с коллективом, его интересами, ценностями. Активное участие в мероприятиях. Стремление сглаживать конфликтные ситуации, стремление к сотрудничеству с другими членами коллектива, готовность к оказанию помощи в решении профессиональных задач. Способность выполнять функции наставника для новых сотрудников, помогать им в процессе адаптации в коллективе. Может брать инициативу на себя и влиять на других сотрудников. Однако возможно стремление к завоеванию неформального лидерства, объединение вокруг себя других членов коллектива, что иногда может негативно влиять на авторитет руководителя.

Рекомендации:

- Не требуется коррекция.
- Рекомендуется наблюдать за поведением и отношениями с сотрудниками для определения его личного статуса. В случае выраженной лидерской позиции следует наблюдать за тем, чтобы такое неформальное лидерство не стало оппозиционным по отношению к руководству.



Обзор шкалы 9: Нелояльность



Нелояльность - нечестность по отношению к компании, непрозрачность (в ситуациях, когда у сотрудника имеется секретная служебная информация), недоброжелательность, негативное отношение к ценностям, злоупотребление доверием компании. Возможно проявление коррупции, хищения, использования информации в личных целях. Как правило, признаками нелояльности являются ложь, обман и нарушение достигнутых договоренностей с работодателем, потребительское отношение к компании, приоритет личных интересов над корпоративными целями. Нелояльность может быть скрытой или демонстративной. Проявлением демонстративной нелояльности является сарказм, высмеивание, публичное пренебрежение к ценностям, корпоративной культуре.

Нормальный уровень (от 0 до -2 баллов)

Сотрудник лоялен. На него можно положиться. Он стремится честно выполнять все нормы и предписания, уважает цели и ценности компании, не склонен к воровству, манипуляциям по отношению к компании. Подчиняет свои интересы интересам компании, старается следовать существующим договоренностям. Однако следует обратить внимание на шкалу недоверности. Если уровень шкалы недоверности средний, то надо понимать, что нелояльность может быть несколько выше в силу неискренности сотрудника при ответах на вопросы теста. При высоком уровне шкалы недоверности надо понимать, что нелояльность может быть значительно выше.

Рекомендации:

- Не требуется коррекционная работа
- Рекомендуется периодически проводить мониторинг динамики уровня лояльности



Обзор шкалы 10: Недостоверность



Недостоверность - недостаточная надежность полученных результатов, связанная неискренностью во время тестирования, стремлением показать себя в наиболее выгодном свете. Такой человек хочет избежать негативной оценки, старается понравиться, поэтому лжет, отвечая на вопросы.

Нормальный уровень (от 0 до -2 баллов)

Результаты тестирования достоверны. Человек отвечал достаточно искренне, не стремился показать себя лучше, чем он есть на самом деле. Можно прогнозировать честность и открытость в процессе профессиональной деятельности.

Рекомендации:

- Рассматривать остальные шкалы теста как достоверные. Скорее всего, человек отвечал достаточно искренне и на другие вопросы теста.

PINCODE

UNLOCKED