

Отчет по результатам тестирования

Методика диагностики профессионального выгорания
для выбора новой специальности «412»



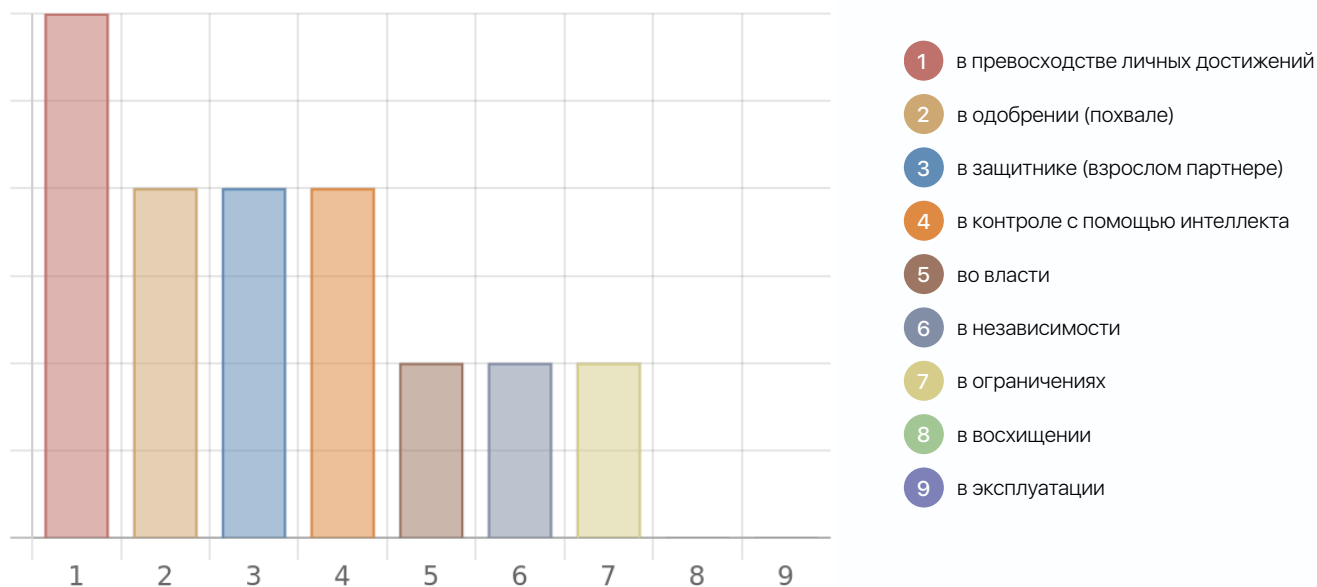
Оглавление

Неудовлетворенность потребностей в детстве (до 16 лет)	3
Выбор первой профессии	6
Индивидуальные предпосылки профессионального выгорания	6
Ведущие модели удовлетворения потребностей в профессиональной среде	8
Выводы по результатам тестирования	10
Результаты теста	11



Неудовлетворенность потребностей в детстве (до 16 лет)

Результаты первого раздела показывают, насколько потребности человека удовлетворялись в детском возрасте. Были ли в детстве потребности, которые остались неудовлетворенными, что в дальнейшем могло повлиять на выбор профессии.



1 Потребность в превосходстве личных достижений

Необходимость периодически оправдывать ожидания ближайшего окружения. Наличие мотивации доказывать уникальность собственных успехов и постоянно сравнивать их с успехами других. Самооценка зависит от чужого внимания. В профессиональной сфере возможна предрасположенность к действиям, указывающим на превосходство над коллегами. Демонстративность превосходства личных достижений в данном случае направлена на получение внимания со стороны ближайшего окружения.

2 Потребность в одобрении (похвале)

Присутствие теплоты и привязанности в отношениях со значимыми взрослыми в детстве. Но вместе с тем иногда возникало чувство незащищенности. Периодический поиск признания и одобрения у значимых взрослых способствовал завышению их роли в жизни человека. Факт того, что окружение одобрит выбор профессионального пути, являлся хоть и не определяющим, но всё же важным критерием при выборе будущей работы. Вероятна ориентация на профессиональные сферы, одобряемые окружением, что может создавать неверное понимание профессиональной самореализации.

3 Потребность в защитнике (взрослом партнере)

Отсутствие или недостаточная поддержка со стороны ближайшего окружения. Из-за чего, при выборе профессии, самыми важными критериями становятся стабильность и устойчивое положение на работе, а также опытный и влиятельный руководитель, на которого можно переложить ответственность за свое профессиональное развитие. Такой подход усиливает чувство уязвимости при потере работы или утрате поддержки влиятельного лица, что впоследствии может привести к выбору неверной стратегии при поиске нового места работы. Необходимость в анализе, по каким критериям были выбраны предыдущие места работы, с целью выбирать критерии, непохожие на предыдущие, если приоритетными являлись устойчивость положения (место в стабильной компании) или связь с защитником, взрослым партнером (человеком, обладающим властью, например с начальником).

4 Потребность в контроле с помощью интеллекта

Формирование внутренних запретов на свободное выражение чувств и эмоций. Предусмотрительность, оценка и рациональность играют важную роль в принятии жизненно важных решений, в первую очередь касающихся выбора места учебы или будущей профессии. В приоритете профессии, связанные с активным мыслительным процессом, интеллектуальная сфера. Особую важность приобретают глубокое умственное погружение и наличие четких правил, а также прогнозируемое карьерное развитие. Профессиональные сферы, где необходимо проявление эмпатии, могут вызывать ощущение нестабильности и небезопасности в плане коммуникации.

5 Потребность во власти

Высокий уровень доверия к окружению и отсутствие маркеров тревожного состояния в детстве. Не было необходимости в проявлении властных черт и действий, направленных на укрепление своего положения или чтобы обезопасить себя. Сформировалась устойчивость к чужому мнению о будущем выборе профессионального пути вне зависимости от того, кто это мнение высказывает. Уверенность при принятии решений и неконфликтное устойчивое поведение без подстройки под мнение окружающих создают хорошую базу для успехов в управленческой деятельности или для развития в независимой профессиональной сфере.

6 Потребность в независимости

Вероятность завершённой сепарации, отсутствует необходимость в выражении независимости и самостоятельности. В детско-родительских отношениях получен необходимый багаж, который обеспечивает достаточную степень самостоятельности, чтобы не отстраняться и не доказывать свою независимость через отношения уже с другими людьми, в том числе в профессиональной сфере. Выбор профессиональной сферы не продиктован острой необходимостью использовать работу, чтобы занять максимально независимую позицию и создать с ее помощью иллюзию защищенности

7 Потребность в ограничениях

Предсказуемость и последовательность действий окружения, стабильность обстановки в детстве сформировали оптимальный баланс между желанием контролировать ситуацию и рисковать. При выборе сферы деятельности нет склонности выбирать профессии, характеризующиеся стабильным, упорядоченным графиком или четко регламентированными функциональными обязанностями. При выборе профессии не имеют приоритета те направления, в которых исключен риск, где инициатива не нужна и даже наказуема. Внимание сосредоточено на сферах, предполагающих динамику карьерного роста, взаимодействие с окружением, конкуренцию.

8 Потребность в восхищении

Благодаря тому, что в детстве, вероятно, не ощущалось недостатка внимания от значимых взрослых и сверстников, не наблюдается выраженного стремления добиваться его и сейчас. Выбор профессиональной сферы связан не с получением обязательного поощрения от социума и признания заслуг, а с интересом к той или иной сфере деятельности, кругу лиц, представляющих определенную профессию, и с желанием получить необходимые навыки и компетенции для профессионального роста.

9 Потребность в эксплуатации

Благодаря безопасности среды и принятию со стороны окружения отсутствует необходимость в эксплуатации окружающих. Взаимодействия формируются на основе чувственного восприятия и интереса. Выражена способность создавать крепкие и устойчивые связи в профессиональной среде. Наличие предрасположенности к командной работе и способность достигать общего успеха с командой.

Выбор первой профессии

Результаты второго раздела показывают, как изначально происходил выбор профессии: был ли он самостоятельным и насколько человек был свободен в выборе профессионального пути.

Выбор профессии был обусловлен в первую очередь влиянием друзей или знакомых, а не собственными потребностями. В основе такого выбора лежит перенос ответственности на людей, чье мнение имеет большое значение, и желание как можно дольше оставаться частью этой группы. Тем не менее, существует вероятность выгорания, так как взгляды и установки человека постепенно меняются, и с течением времени не самостоятельно выбранное место работы может перестать отвечать потребностям в профессиональной реализации.

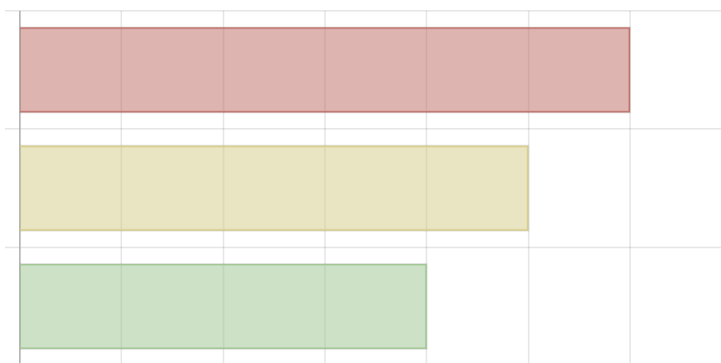
Индивидуальные предпосылки профессионального выгорания.

Результаты третьего раздела показывают, наличие либо отсутствие каких качеств и особенностей личности, могут способствовать развитию профессионального выгорания и влиять на выбор новой профессии.

Независимость от чужого мнения

Решительность

Способность корректировать собственные ожидания



● Независимость от чужого мнения

Сохраняется баланс между принятием суждений других людей относительно выбора профессионального пути и собственными взглядами. Мнение окружающих по поводу того, кем нужно быть и где работать, учитывается, но не в ущерб собственным потребностям. Как правило, удается работать так, чтобы гармонично развивались и другие сферы жизни. Отсутствует потребность уходить в работу с головой, спасаясь от неразрешенных ситуаций в остальных сферах жизни. Человек осознает, почему он вовлечен в конкретную профессию, и не подменяет мотивы вовлеченности в работу, что дает отличные возможности для дальнейшего развития, силы на него есть.

2 Решительность

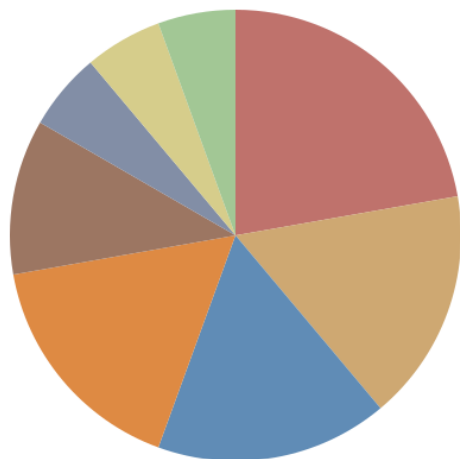
Возможно наличие противоречивых взглядов на один или сразу несколько вопросов, касающихся профессиональной деятельности, что приводит к возникновению повторяющихся мыслей. Часто противоречие возникает между тем, что человек должен делать (как правило, это касается зоны его ответственности), и тем, чего он действительно желает делать. Реализация желаний в этом случае приводит к конфликту с исполнением обязанностей. В профессиональной среде, как правило, такие ситуации связаны с тем, что человек либо не знает, на какую работу переходить, либо знает, но боится этого перехода. Может возникнуть ощущение, что принятие решения помогает избежать столкновения с более тяжелой ситуацией, но это субъективная позиция, основанная в первую очередь на страхе. Отказ от принятия решения вызывает чувство тревожности, когда есть ожидание, что текущая ситуация разрешится сама собой. В случае не разрешения ситуации вероятно нарастание тревоги, что ведет к принятию уже ключевых решений в профессиональной деятельности, потере большого количества времени.

3 Способность корректировать собственные ожидания

Присутствие завышенных ожиданий от окружающих или от себя самого. Текущая ситуация в профессиональной сфере воспринимается болезненно, вследствие чего возникают часто неоправданные требования к окружающим по изменению ситуации. Необходима корректировка текущих целей, связанных с карьерой или обретением определенного статуса. Данная корректировка не даст попасть в цикл повторяющихся привычных действий.

Ведущие модели удовлетворения потребностей в профессиональной среде

Результаты раздела показывают, как повторяющиеся модели удовлетворения потребностей человека, проявляются наиболее заметно в профессиональной среде и могут формировать профессиональное выгорание



- Потребность в защитнике (взрослом партнере)
- Потребность в одобрении (похвале)
- Потребность в контроле с помощью интеллекта
- Потребность в превосходстве личных достижений
- Потребность в независимости
- Потребность во власти
- Потребность в ограничениях
- Потребность в восхищении
- Потребность в эксплуатации других

Потребность в защитнике (взрослом партнере)

Мне нужен кто-то, кто будет нести ответственность за мой профессиональный путь.

Необходимость в объекте, который обеспечит безопасность. Таким объектом может быть не только руководитель или коллега, но и стабильный проект, компания и т.д. Также существует потребность в том, кто будет вести респондента за собой, мотивировать, проявлять внимание, с кем он будет находиться в безопасной среде. В данном случае неважно, на какой позиции работает сам респондент. Он может быть и топ-менеджером, у которого в подчинении много других сотрудников. Основной минус потребности в защитнике заключается в том, что при его потере может наступить кризис как в профессиональной, так и в других сферах жизни. Негативный сценарий при наличии потребности в защите реализуется, когда продолжение привычного (и изжившего себя) профессионального пути для человека становится нежелательным. Спектр симптомов здесь многообразен: начиная с апатии и прокрастинации, заканчивая серьезными психосоматическими расстройствами. Человек фактически перестает выполнять свои должностные обязанности. Нарастает тревожность, раздражительность, может увеличиться прием алкоголя и других психоактивных веществ.

Потребность в одобрении (похвале)

Мне нужна такая профессия, работа или должность, чтобы меня хвалили за то, что и как я делаю.

Необходимость в получении одобрения от какого-либо конкретного человека или группы людей. Иногда стремление получить конкретную профессию человек объясняет желанием доказать что-то самому себе. Корни такой мотивации могут уходить в детство. При сильном недостатке любви в детский период, во взрослой жизни формируется необходимость показывать значимым людям свою уникальность, заслуживать одобрение и похвалу. При потребности в одобрении повышена чувствительность к критике, человек болезненно переживает недружелюбие со стороны коллег. Положительное отношение связано прежде всего с похвалой и признанием в коллективе. Отсутствие такого отношения воспринимается как несправедливость и неуважение, будто ценность человека как работника подвергается сомнению. В профессиональной сфере потребность в одобрении обычно проявляется в двух направлениях. 1) Позиция «Достигаторство». Зачастую имеет властную природу. Стремление занимать социально одобряемые должности. Как правило, это позиции, которые дают высокий статус или уровень дохода и вызывают положительную оценку у родителей, семьи и друзей. В производственных конфликтах люди данного типа не склонны проявлять прямую агрессию. У них есть своя точка зрения, они могут использовать различные стратегии и прибегать к определенным манипуляциям для достижения собственных целей. 2) Позиция «Спасательство». Мотивация постоянно оказывать помощь, чтобы впоследствии получить похвалу или поддержку. Часто подобная мотивация не является осознанной, и человек исполняет роль постоянного помощника или спасающего, возлагая на себя ответственность за другого сотрудника. Но при этом отсутствует понимание, что, принимая решения за коллегу и выполняя его задачи, человек тем самым лишает его возможности получить необходимый опыт.


Потребность в контроле с помощью интеллекта

Предусмотреть и проконтролировать можно всё. Мне необходимо постоянно продумывать ходы и оценивать риски. Мысль о потере контроля вызывает сильную тревогу.

Самые распространенные сферы, где удовлетворяется потребность в превосходстве и контроле, это в первую очередь те, в которых должностные обязанности связаны с оцениванием, сравнением и прогнозированием. Как правило, необходимость быть погруженным в постоянный мыслительный процесс рационализируется. Человек воспринимает такую необходимость как данность и издержки профессии, а успехи в постоянном просчитывании рисков – как проявление опыта и профессионализма. Потребность в контроле часто отличает людей, умеющих работать с большими объемами информации и быстро принимать решения. При этом необходимо оценивать, насколько оптимально человек использует свои когнитивные способности. Оптимальность зависит как от степени нагрузки, так и от понимания, что ситуации, когда что-либо выходит из-под контроля, всё равно будут происходить. Поэтому нужны иные способы справляться с тревогой, помимо попыток установить полный контроль над обстоятельствами.

Выводы по результатам тестирования

Результаты пятого раздела показывают, насколько желаемая(ые) и текущая сфера деятельности человека могут способствовать развитию у него профессионального выгорания. Также в разделе представлен перечень рекомендованных профессий по результатам тестирования.

 **Желаемая профессиональная сфера 1** -Профессиональная сфера № 10 Туризм, гостиницы, рестораны, спорт, красота и иные услуги

Артем может успешно реализоваться в этой сфере, так как его неудовлетворенность потребностей выражена незначительно и в целом не препятствует выполнению профессиональных задач. Данная сфера профессиональной деятельности (работа) рекомендована, как для текущего момента, так и в долгосрочной перспективе. Рекомендуется обратить внимание на профессии, также относящиеся к вышеуказанной сфере: Шеф-повар.

 **Желаемая профессиональная сфера 2 -**

Желаемая сфера №2: не определена.

 **Желаемая профессиональная сфера 3 -**

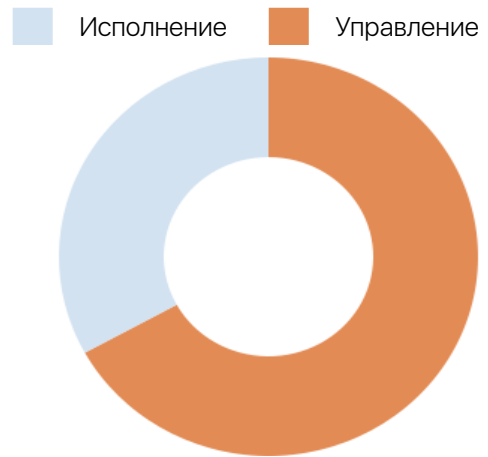
Желаемая сфера №3: не определена.

 **Текущая профессиональная сфера** -Профессиональная сфера № 3 IT

Артем может успешно реализоваться в этой сфере, так как его неудовлетворенность потребностей выражена минимально и не препятствуют выполнению профессиональных задач. Имеющаяся сфера профессиональной деятельности (работа) рекомендована, как для текущего момента, так и в долгосрочной перспективе. Рекомендуется обратить внимание на профессии, также относящиеся к вышеуказанной сфере: Руководитель it компании (собственник).

Выводы по результатам тестирования

67% - Управление



Рекомендованные профессии по результатам прохождения «Теста 412»:

Режиссер-постановщик

Scrum мастер

Сценарист

Треjder

Руководитель
агентства
-маркетинг (найм)

Внимание! Рекомендованные профессии не являются прямым руководством к действию. Результаты тестирования могут не совпадать с точкой зрения участника тестирования, получившего данный отчет. Рекомендованные профессии показывают альтернативный взгляд на профессиональную самореализацию участника тестирования.

Команда «Теста 412» искренне желает Вам найти свое настоящее профессиональное призвание!

412