

Медицинская сестра

Отчёт для специалиста



ИНФОРМАЦИЯ О ТЕСТИРОВАНИИ

ДАТА ТЕСТИРОВАНИЯ	29.11.2022 11:56:27
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ТЕСТИРОВАНИЯ	00:17:36



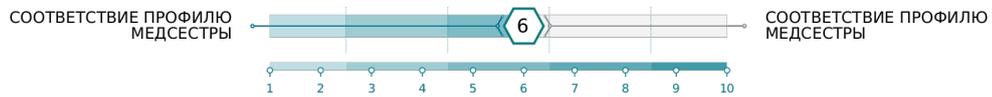
ИНФОРМАЦИЯ О РЕСПОНДЕНТЕ

ДАТА РОЖДЕНИЯ	-
ПОЛ РЕСПОНДЕНТА	-



СООТВЕТСТВИЕ ПРОФИЛЮ

Факторы по блоку «ИДЕАЛЬНЫЙ ПРОФИЛЬ МЕДСЕСТРЫ»



КАЧЕСТВА, СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ИДЕАЛЬНОМУ ПРОФИЛЮ МЕДСЕСТРЫ

- выраженное стремление понимать смысл и ощущать социальную значимость работы, уважать себя за свой труд
- невыраженная потребность в известности и публичном признании заслуг
- выраженное стремление сохранять здоровье и стабильный образ жизни
- нет стремления к риску, осторожность и предусмотрительность
- ярко выраженная терпимость к однообразию, готовность выполнять рутинную и однообразную работу

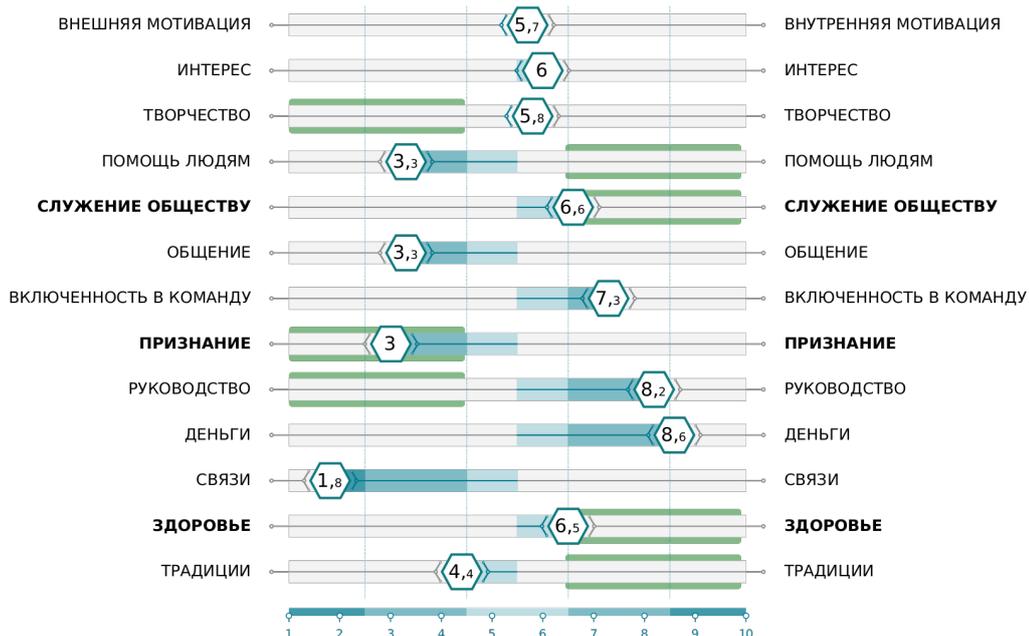
КАЧЕСТВА, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ИДЕАЛЬНОМУ ПРОФИЛЮ МЕДСЕСТРЫ

- невыраженная альтруистическая мотивация: отсутствие стремления заботиться о других людях и помогать им
- выраженное стремление к руководящей, самостоятельной работе, к расширению своих полномочий
- невыраженное стремление следовать принятым традициям и ожиданиям близких



МОТИВАЦИЯ

Факторы по блоку «МОТИВАЦИЯ»



1. ВНЕШНЯЯ МОТИВАЦИЯ - ВНУТРЕННЯЯ МОТИВАЦИЯ

Нет явной выраженности

У респондента не выявлено преобладания внешней или внутренней мотивации. Для него примерно в равной степени значимы как содержание профессиональной деятельности – то, что он делает, так внешнее поощрение – то, что он за свою работу получает. К внутренней мотивации относятся мотивы: Интерес к процессу и содержанию работы, Творчество, Помощь людям, Служение обществу и Включенность в команду. К внешней мотивации: Руководство, Признание, Деньги, Полезные связи, Здоровье, Традиции.

2. ИНТЕРЕС

Нейтральный уровень

Респондент хотел бы иметь интересную работу, получать удовольствие от процесса и результатов своего труда. Однако в данный момент он готов пожертвовать содержательной стороной работы, ради удовлетворения других более актуальных потребностей.

3. ТВОРЧЕСТВО

Нейтральный уровень

Респондент хотел бы, чтобы работа, наряду с другими задачами, включала возможность творчества, преобразования и создания нового. Однако он терпимо относится и к регламентированной работе, где для всего уже есть свои алгоритмы, стандарты и правила. Стремление к творчеству занимает не первое место в его иерархии мотивов.

4. ПОМОЩЬ ЛЮДЯМ

Скорее не значимый мотив

Респонденту не очень важно, приносит ли его работа пользу людям, с которыми он взаимодействует. В настоящий момент он не стремится в работе оказывать помощь и поддержку другим людям, обеспечивать их благополучие. Не мотивирован на деятельность, предполагающую сервисное обслуживание, консультирование или иные формы заботы о потребностях других, включая клиентов. Более значимыми при выборе сферы деятельности для него оказываются другие мотивы.

5. СЛУЖЕНИЕ ОБЩЕСТВУ

Умеренно значимый мотив

Респонденту важно, чтобы его работа имела общественную или государственную значимость. Он хотел бы уважать себя за свой труд, чувствовать осмысленность того, что делает, знать, что его работа является частью некой глобальной миссии, вносит вклад в будущее страны или общества.

6. ОБЩЕНИЕ

Скорее не значимый мотив

У респондента слабо выражена потребность в общении и выстраивании доверительных отношений с другими людьми. Возможно, он более комфортно чувствует себя, работая с техникой и документами. Либо его вполне устраивают формальные и регламентированные отношения с коллегами и клиентами без необходимости проявлять дружелюбие и заинтересованность. Также, возможно, что потребность респондента в общении удовлетворяется за пределами работы, вне его профессиональной деятельности.

7. ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ

Умеренно значимый мотив

Респондент в большей степени ориентирован на командный стиль взаимодействия. Он хотел бы работать в составе сильной и сплочённой группы друзей и единомышленников, объединённых общей целью. Включённость в команду даёт респонденту ощущение защищённости и веру в успех. Если респондент доверяет своим коллегам и может рассчитывать на их поддержку и помощь, он,

вероятно, будет готов на самоотверженную работу ради общего блага.

8. ПРИЗНАНИЕ

Скорее не значимый мотив

У респондента слабо выражена потребность в публичном признании. Вероятно, он не стремится к славе и готов работать, не ожидая похвалы и внешнего одобрения. Ему комфортнее быть «в тени», не привлекать внимания к своей персоне. Это может свидетельствовать как о профессиональной скромности респондента, нежелании выделяться среди других, так и о сниженных амбициозности и потребности в высоких достижениях.

9. РУКОВОДСТВО

Умеренно значимый мотив

Респондент ориентирован на карьерный рост и работу на руководящей позиции. Вероятно, его привлекает возможность расширения полномочий и свободы, участие в организации работы других сотрудников и в принятии важных решений. Скорее всего, он считает себя достаточно компетентным и чувствует в себе силы для выполнения управленческих обязанностей, готов расширять свою зону ответственности. Возможно также, что респондент стремится не столько к большей самостоятельности и ответственности, сколько к более статусной позиции «начальника».

10. ДЕНЬГИ

Значимый мотив

Респондент нуждается в работе, которая позволит ему зарабатывать приличные деньги сейчас и увеличивать доход в будущем. Причины значимости данного мотива и уровень притязаний разных людей могут сильно отличаться. Возможно, в данный момент респондент испытывает реальные финансовые трудности. А может, он стремится больше зарабатывать, чтобы существенно изменить качество жизни или стабильно поддерживать его на высоком уровне. В любом случае он будет работать тем лучше, чем более явной будет связь между его результативностью и размером вознаграждения.

11. СВЯЗИ

Не значимый мотив

У респондента не выражена мотивация приобретения полезных социальных связей. Он не ищет поддержки и покровительства более влиятельных и компетентных людей или просто новых знакомств, которые могут пригодиться при решении рабочих и личных проблем. Это может объясняться тем, что респондент предпочитает во всём полагаться только на себя или же считает неэтичным пользоваться выгодами от взаимоотношений. Не исключено также, что он уже удовлетворён имеющимся у него социальным капиталом.

12. ЗДОРОВЬЕ

Умеренно значимый мотив

У респондента выражена потребность в поддержании здоровья и стабильного образа жизни. Вероятно, он заботится о сохранении своих энергетических ресурсов, которые в данный момент по каким-то причинам ограничены или истощены, стремится избегать тревог, психологического и физического перенапряжения. Причины такой мотивации могут быть различны, и важно понять, являются ли они ситуативными или устойчивыми. Желание экономить свои ресурсы может быть обусловлено возрастом респондента, являться следствием заболевания, сильного стресса, эмоционального выгорания, быть вызвано необходимостью заботиться о близких или подрабатывать где-то ещё и т. д. Кроме этого, часто повышенное внимание к здоровью связано с ценностью здорового образа жизни, которая активно культивируется в современном обществе.

13. ТРАДИЦИИ

Скорее не значимый мотив

Профессиональные традиции близкого окружения не являются ценностью для респондента. Скорее всего, при выборе сферы деятельности он в первую очередь ориентируется на свои личные желания и потребности, нежели привычки и традиции семьи и близкого круга общения. Вероятно, его привлекает возможность попробовать что-то новое, проявить самостоятельность при выборе того, что делать и как делать. Такой сотрудник демонстрирует больше готовности менять свои профессиональные привычки и отступать от проверенных способов решения проблем, однако может оказаться менее лояльным.



МОТИВИРУЮЩИЕ И ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ

Желания человека (мотивация) не всегда совпадают с его возможностями, поэтому при выборе способов мотивирования респондента рекомендуем соотносить результаты с результатами оценки компетенций.

Условные обозначения:

"++" – значимый мотив;

"+" – умеренно значимый мотив.

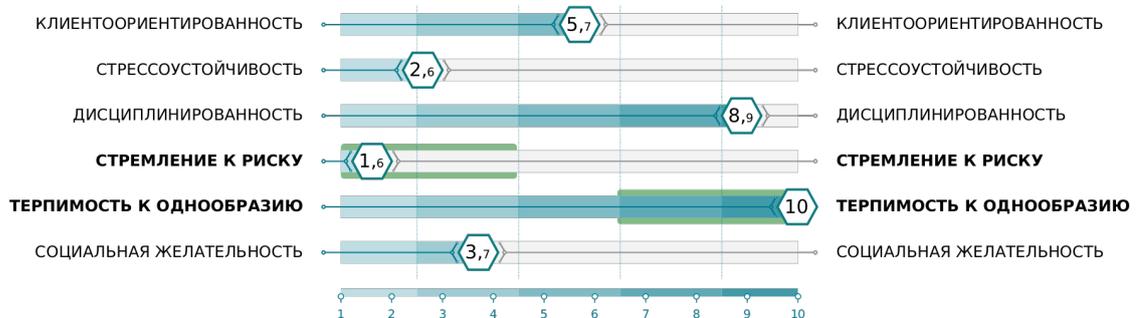
МОТИВ	МОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ	ДЕМОТИВИРУЮЩИЕ ФАКТОРЫ
++ ДЕНЬГИ	Рост материального благосостояния. Предпочтительна прогрессивная шкала оплаты.	Низкая заработная плата (по сравнению с аналогичными позициями в организации или других компаниях), фиксированный оклад (воспринимается скорее как отсутствие возможности заработать больше в соответствии с приложенными усилиями).
+ СЛУЖЕНИЕ	Общественная или государственная важность выполняемой деятельности, приобщение к некоей общественной миссии.	Отсутствие у респондента информации о том, зачем он выполняет то или иное задание (для каких целей важен именно его личный вклад в работу); отсутствие общественной значимости работы; необходимость нарушать закон (моральные нормы).
+ ВКЛЮЧЕННОСТЬ В КОМАНДУ	Возможность быть включенным в состав сильной и сплоченной команды, которая обеспечивает защиту и поддержку каждого участника; понимание своей роли и пользы для команды.	Недобросовестность других участников команды; отвержение коллективом; отсутствие командного духа, разобщенность коллег.

<p>+ РУКОВОДСТВО</p>	<p>Лидерская роль, ответственность за людей, конкретные направления деятельности, проекты, принятие решений. Перспектива карьерного роста, делегирование респонденту полномочий.</p>	<p>Отсутствие карьерных перспектив, личной ответственности за какой-либо проект или направление. Необходимость играть по чужим правилам.</p>
-----------------------------	--	--



ЛИЧНОСТЬ

Факторы по блоку «ЛИЧНОСТЬ»



КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ

Средний уровень

Обладает средне выраженным потенциалом к клиентоориентированному поведению, достаточным для выполнения большинства рабочих задач в сфере клиентского обслуживания. Данное утверждение справедливо в случае, если среди результатов по субшкалам нет очевидных "провалов". В случае, если общий балл является усреднением высоких и низких баллов по субшкалам, "провалы" в определённых качествах могут оказаться препятствием для работы на некоторых должностях.

Отзывчивость



Не склонен проявлять участливость и активность в общении. Готов помогать и оказывать поддержку в том случае, если его об этом попросят, но вряд ли станет предлагать помощь по собственной инициативе.

Общительность



Достаточно замкнутый человек, предпочитающий проводить время в одиночестве или небольшой компании. Не склонен инициировать общение, утомляется от активной коммуникации.

Чуткость



Деликатен, тактичен, старается заботиться о чувствах других людей. Ищет индивидуальный подход к каждому и стремится сделать так, чтобы общение с ним было приятно собеседнику.

Неконфликтность



Дружелюбный и миролюбивый человек. Всегда старается сглаживать острые углы в общении и избегать конфронтации с другими людьми.



СТРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ

Пониженный уровень

В некомфортных условиях работы его продуктивность снижается. Не очень хорошо подготовлен к преодолению стрессов и трудностей. В стрессовой ситуации он может достаточно быстро истощаться, реагировать эмоционально, терять уверенность и оптимизм перед лицом проблем и неудач. Подобный результат может быть следствием профессионального выгорания сотрудника и симптомом истощения.

Эмоциональная
устойчивость



Обладает средней устойчивостью к реальным или предполагаемым трудностям. Мелкие проблемы и неприятности обычно не выбивают его из рабочего состояния, хотя и заставляют тревожиться.

Устойчивость к
раздражителям



С трудом сохраняет сосредоточенность и работоспособность в условиях большого количества внешних раздражителей, таких как шум, суета и т. п. Воздействие отвлекающих факторов повышает нагрузку на его нервную систему и приводит к раздражительности и снижению продуктивности.

Контроль эмоций



В целом, способен держать под контролем свои эмоции. Но в некоторых ситуациях может не сдержаться и продемонстрировать яркие эмоциональные реакции.

Физическая
выносливость



Не является физически выносливым. Предпочитает физически простую работу, быстро устаёт от тяжёлых нагрузок, нуждается в отдыхе и восполнении сил.



ДИСЦИПЛИНИРОВАННОСТЬ

Высокий уровень

Крайне дисциплинированный человек и надёжный сотрудник. Руководителю не нужно его постоянно контролировать и напоминать ему о задачах: он ответственен и собран. Респондент всегда старается следовать правилам и нормам, планирует и продумывает всё заранее. Это волевой человек, который способен заставить себя делать даже то, что не нравится, качественно, руководствуясь чувством долга и необходимостью. Столь ярко выраженная дисциплинированность может стать проблемой в нестандартной ситуации, которая не вписывается в рамки существующих инструкций, там, где требуется смелость и гибкость, чтобы обойти правила и принять собственное решение.

Организованность



Организованный человек. Прежде чем приступить к выполнению задания, продумывает этапы работы, заранее планирует важные дела и готовится к ним, поддерживает порядок в своих делах и вещах.

Исполнительность



Проявляет гибкость в отношении правил, инструкций и чужих указаний. В большинстве ситуаций придерживается общепринятых правил и договоренностей, но, если они кажутся ему сомнительными, может их проигнорировать.

Увлечённость



Подходит к работе самоотверженно, ответственно и максимально в неё включается. Работа для него — важная часть жизни, которой он отдаёт львиную долю времени и сил, в связи с чем необходима профилактика истощения и выгорания.



СТРЕМЛЕНИЕ К РИСКУ

Низкий уровень

Осторожный, предусмотрительный и нерешительный человек. Он не участвует в делах, которые кажутся рискованными и опасными, предпочитает определённую стабильность, спокойствие и комфорт. Тщательно оценивает риски, взвешивает все за и против, склонен сомневаться и испытывать неуверенность, поэтому может затягивать с принятием даже не очень рискованных решений. Является минусом для работ в опасных условиях.

Стремление к экстриму



Осторожен и боязлив, старается максимально избегать экстремальных занятий и потенциальных опасностей. Ему по душе спокойная и безопасная деятельность с минимальной степенью риска.

Решительность



Нерешителен, стремится к стабильности и определённости, взвешивает все за и против перед принятием решений, проявляет крайнюю осмотрительность и старается защитить себя даже от маловероятных опасностей.

Соревновательность



Избегает соперничества и соревнований с другими людьми, не заинтересован в конкуренции. Такое поведение может быть обусловлено как независимостью и равнодушием к чужому мнению, так и неуверенностью в себе и/или сниженной амбициозностью.



ТЕРПИМОСТЬ К ОДНООБРАЗИЮ

Высокий уровень

Консервативен, ценит предсказуемость. Настроен работать там, где задачи однотипны, а способы действий регламентированы. Ориентирован на долгосрочное сотрудничество с работодателем, который обеспечит ему стабильность и уверенность в завтрашнем дне. Может сопротивляться нововведениям и необходимости обучения.

**Поиск
стабильности**



В целом ценит стабильность и предсказуемость, но в то же время не прочь внести разнообразие и перемены в свою жизнь, если чувствует, что заскучал и погряз в рутине.

**Устойчивость к
монотонии**



Усидчивый человек, способный сосредоточенно выполнять монотонную и однообразную работу. Предпочитает длительное время заниматься одним делом, работать в знакомых условиях, решать привычные и понятные для него задачи.

**Избегание
новизны**



Отдаёт предпочтение понятным и привычным вещам и ситуациям. Избегает всего нового и неизвестного до тех пор, пока оно не будет тщательно опробовано и проверено другими людьми.

**Верность
привычкам**



Хранит верность своим привычкам, традициям и увлечениям. Консервативен, стремится к поддержанию устоявшегося жизненного уклада.



СОЦИАЛЬНАЯ ЖЕЛАТЕЛЬНОСТЬ

Пониженный уровень

Результаты респондента можно назвать достаточно достоверными. При ответе на вопросы он в основном не старался приукрасить себя и признавал за собой недостатки и слабости, которые свойственны большинству людей, например, негативные эмоции периодическую усталость или лень.



ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ СОТРУДНИКОМ

СТРЕССОРЫ	РЕКОМЕНДАЦИИ РУКОВОДИТЕЛЮ
Необходимость оказывать внимание и поддержку другим людям	По возможности не привлекать к работе с детьми, беременными и пациентами, которые находятся в уязвимой ситуации.
Интенсивное общение. Большое количество контактов с незнакомыми людьми, работа на потоке	По возможности не привлекать к работе с клиентами в пиковые периоды нагрузки. Ставить в смену с разговорчивым напарником.
Конфронтация, требующая определённой жёсткости и умения отстаивать интересы	Контролировать соблюдение личных границ коллегами респондента. Периодически узнавать, нет ли переработок, всё ли устраивает.
Шумная, неуютная обстановка, режим многозадачности, рабочее место с большим количеством внешних стимулов (звонки, вопросы, сообщения)	По возможности подобрать тихое и спокойное рабочее место, предусмотреть возможность восстанавливаться в комнате отдыха.

Ночные или длительные смены, ненормированный рабочий день, работа "на ногах", регулярные перегрузки	По возможности привлекать к "сидячей" кабинетной работе. Следить за длительностью и интенсивностью рабочей нагрузки, при нарастании ошибок уменьшать объём, интенсивность работы.
Слишком простые задачи, которые могут ощущаться как незначимые. Отсутствие свободы и возможности влиять на работу, вносить усовершенствования. Некачественная работа коллег. Формализм руководителя.	Отмечать достижения сотрудника. Определять ему цели, значимые для бизнеса. Поощрять участвовать в проектах, которые представляют для него интерес. По возможности обучать и привлекать к работе в нескольких направлениях, специализациях.
Необходимость самостоятельно и быстро принимать решения	Сотруднику трудно самому принимать решения. Нужно договориться о том, с кем сотрудник может согласовывать их при необходимости.



ВЫГОРАНИЕ

Профессиональное выгорание



Средний риск профессионального выгорания.

В процессе тестирования выявлены некоторые признаки выгорания: психологические черты, свойственные выгоревшему медицинскому работнику.



СИМПТОМЫ ВЫГОРАНИЯ

Негативная самооценка



Сейчас респондент оценивает себя средне: в меру уверен в себе, своих силах и способностях, умеренно доволен собой как личностью и профессионалом.

Истощение



В настоящее время респондент обладает средним запасом сил и энергии. Может не выдержать резкое увеличение нагрузки.

Отстранённость



Выявлены некоторые признаки равнодушия и отстранённости по отношению к окружающим людям: респонденту может не хватать эмпатии и клиентоориентированности, в особенности в "помогающей" сфере деятельности.