

ОРQ32 Стресс отчет

Область применения

Данный отчет предназначен для индивидуального использования при обсуждении влияния стрессовых факторов на карьеру, а также для тренингов по развитию и планированию карьеры.

Он основан на концепции стресса как состояния, при котором предъявляются повышенные требования к способности человека справиться с ситуацией. В этом отчете представлены те свойства личности, которые определяют степень стресса, испытываемого этим индивидуумом в конкретной ситуации. Существует индивидуальная зависимость между тем, как люди интерпретируют события, с которыми они сталкиваются, и тем, как они оценивают свою способность справиться с такой ситуацией. Индивидуальные различия могут, таким образом, повлиять на людей, более или менее подверженных стрессу вообще, и определенным источникам стресса в частности. Такие различия также, вероятно, повлияют на то, как люди ведут себя в той или иной стрессовой ситуации.

В связи с этим ОРQ может использоваться, чтобы выявить наличие:

- общей подверженности индивидуума стрессу, особенно на рабочем месте;
- потенциальных источников стресса для данного индивидуума;
- вероятных предпочтительных стратегий поведения в стрессовой ситуации, и предлагает рассмотреть альтернативные стратегии, которые могли бы быть более эффективными в каждой конкретной ситуации.

Эти проблемы рассмотрены в соответствующих разделах данного отчета.

Пожалуйста, обратите внимание:

ОРQ32 НЕ ЯВЛЯЕТСЯ КЛИНИЧЕСКИМ ИНСТРУМЕНТОМ. ОН НЕ МОЖЕТ БЫТЬ ИСПОЛЬЗОВАН С ЦЕЛЮ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТЕПЕНИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕКА, ЭМОЦИОНАЛЬНОЙ СТАБИЛЬНОСТИ, ВЕРОЯТНОСТИ НЕРВНОГО РАССТРОЙСТВА ИЛИ ПОДОБНЫХ ВОПРОСОВ.

Потенциальные стрессоры

Этот раздел описывает ряд специфических действий, обстоятельств или условий, которые, вероятно, могут являться более или менее стрессовыми для кандидата, исходя из его личного профиля.

В таблице профилей, приведенной ниже, стены 9 или 10 свидетельствуют о том, что действия, условия или обстоятельства, описываемые профилем, носят для кандидата (с высокой вероятностью) стрессовый характер. Они относятся к категории "вероятных стрессоров". Стены 7 или 8 свидетельствуют о том, что указанные действия, условия или обстоятельства могут быть стрессовыми для кандидата при определенных условиях. Они относятся к "возможным стрессорам".

"Вероятные" и "возможные" стрессоры, приведенные в таблице, описаны на следующей странице вместе с детализацией шкал, в которых показатели были "высокими", "средними" и "низкими" по силе стрессового влияния в сферах, относящихся к ним.

Внимание: Низкий показатель по той или иной шкале НЕ ЯВЛЯЕТСЯ ИНДИКАТОРОМ ИНДИФФЕРЕНТНОСТИ кандидата к соответствующим сферам. Это только информация о том, что данная сфера не является источником стресса.

SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	СТРЕССОРЫ
1											Изменения и неопределенность
2											"Агрессивная" среда
4											Ограничение времени
3											Недостаток четких целей
8											Бюрократические структуры
SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5											Продажа/Ведение переговоров
6											Публичные выступления
6											Межличностный конфликт
7											Недостаток поддержки
8											Сообщение "плохих" новостей
6											Управление другими
6											Работа в команде
7											Работа в изоляции
SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4											Недостаток власти или полномочий
5											Недостаток статуса
8											Недостаток автономии
7											Недостаток консультативного участия
6											Ограничения карьерного роста
6											Невозможность реализации амбиций
SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5											Решение сложных задач
6											Низко интеллектуальные задачи
8											Ограниченные возможности для творчества
10											Рутинная работа
8											Принятие "жестких" решений

Краткое описание каждой шкалы можно найти в глоссарии.

Глоссарий шкал потенциальных стрессоров

СТРЕССОР	ОПИСАНИЕ
Изменения и неопределенность	<ul style="list-style-type: none"> • Изменения в организационной культуре, структуре, системах и методах работы; новая работа, или изменения в требованиях к рабочей роли; изменение местоположения или рабочего окружения; двусмысленность, непредсказуемость, неуверенность, связанная с любым из перечисленных факторов.
"Агрессивная" среда	<ul style="list-style-type: none"> • Непредсказуемые и внезапные требования; постоянная потребность "спасать ситуацию", необходимость решать проблемы оперативно, по мере возникновения; отсутствие или недостаток возможности планировать действия заранее.
Ограничение времени	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость работать под давлением, в жестких временных рамках.
Недостаток четких целей	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаток четкой стратегии или указаний.
Бюрократические структуры	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость работать в иерархических, авторитарных организациях или преодолевать их сопротивление. Решение проблем в условиях бюрократического подхода.
Продажа/Ведение переговоров	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость приводить аргументы, "продавать" идеи или продукт, вести переговоры.
Публичные выступления	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость выступать перед аудиторией.
Межличностный конфликт	<ul style="list-style-type: none"> • Споры, разногласия, неприятная обстановка на работе.
Недостаток поддержки	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость принимать решения, брать на себя большую ответственность и добиваться намеченного результата без поддержки других.
Сообщение "плохих" новостей	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость сообщать неприятные факты или информацию другим членам команды. Например, необходимость принимать участие в процедуре сокращения штата.
Управление другими	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость брать на себя ответственность за организацию, управление и руководство другими.
Работа в команде	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость работать как часть команды, в противоположность проявлению лидерских качеств или преследованию личных целей.
Работа в изоляции	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость работать одному в течение долгого времени. Недостаток возможности для социального общения.
Недостаток власти или полномочий	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаток любой реальной власти или полномочий.
Недостаток статуса	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаток формального статуса и признания достижений.
Недостаток автономии	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаток свободы, независимости, возможности проявлять инициативу.
Недостаток консультативного участия	<ul style="list-style-type: none"> • Недостаток возможности участвовать в процессе принятия решения.
Ограничения карьерного роста	<ul style="list-style-type: none"> • Ограниченная возможность для продвижения в пределах организации.
Невозможность реализации амбиций	<ul style="list-style-type: none"> • Трудности в достижении намеченных целей; работа в окружении, не ориентированном на результат.
Решение сложных задач	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость выполнять "сложную" работу, требующую интеллектуальных вложений.
Низко интеллектуальные задачи	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость выполнять неинтересную работу, не требующую интеллектуальных усилий.
Ограниченные возможности для творчества	<ul style="list-style-type: none"> • Отсутствие возможности развивать собственные идеи.
Рутинная работа	<ul style="list-style-type: none"> • Однообразная, нетребовательная, предсказуемая работа.
Принятие "жестких" решений	<ul style="list-style-type: none"> • Необходимость брать на себя ответственность за принятие решений, которые, вероятно, являются спорными или непопулярными.

Вероятные стили поведения в стрессовой ситуации

Используемый здесь термин "копинг" означает "совладание", или "поведение в стрессе". Он имеет отношение как к когнитивным (познавательным), так и поведенческим усилиям человека, направленным на то, чтобы справиться со стрессовыми ситуациями.

Часто проводят различия между поведением в конфликте, "сосредоточенным на проблеме" действия, направленные непосредственно на разрешение стрессовой ситуации - и поведением в конфликте, "сосредоточенным на эмоциях", направленным на контролирование эмоциональной реакции на стрессовую ситуацию. В рамках этой структуры множество наиболее характерных стратегий поведения в конфликте было лучше всего определено Ричардом Лазарусом и его коллегами.

Исследования говорят о том, что при столкновении со стрессовыми ситуациями люди обычно используют сочетание стратегий. Это свидетельствует о том, что выбор среди вариантов, вероятно, отражает индивидуальные различия в оценке ситуации.

Следующий раздел профиля дает описание вероятных предпочтительных стратегий поведения в конфликте или стрессовой ситуации для кандидата (все они являются равноценными), основанных на его ответах на вопросы OPQ. Упомянутые стратегии, которые описаны более подробно на следующей странице, приведены в исследованиях Лазаруса и его коллег.

При использовании этого раздела отчета Фамилия Имя может проанализировать не только тот диапазон стратегий, которые предлагает его профиль OPQ и которые он в настоящее время склонен использовать, но также и над тем, существуют ли некоторые более подходящие альтернативы или варианты поведения, которые могут быть использованы им в зависимости от обстоятельств.

Вероятные стили поведения в стрессовой ситуации

SS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	СТИЛЬ
6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Противостояние
6	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Дистанцирование
5	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Самоконтроль
8	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Поиск социальной поддержки
5	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Принятие ответственности за конфликт
8	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Избегание
3	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Планомерное решение проблем
10	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	Рефрейминг

СТИЛЬ	ОПИСАНИЕ
Противостояние	<ul style="list-style-type: none"> • Прямые усилия, направленные на изменение ситуации, стремление отстаивать свою позицию, попытка заставить других людей изменить их мнения, выражая чувства (включая гнев и агрессию), готовность взять на себя риск и последствия решительных действий.
Дистанцирование	<ul style="list-style-type: none"> • Усилия, направленные на отдаление от ситуации, что, например, может проявляться в отказе слишком много думать о неприятной ситуации, продолжая действовать так, как будто ничто не случилось, не придавая значения чему-либо, пытаюсь видеть позитивную сторону вещей.
Самоконтроль	<ul style="list-style-type: none"> • Усилия, направленные на то, чтобы удержать власть над своими эмоциями и поведением; стремление держать свои чувства при себе и не позволять другим видеть плохое (например, не проявлять негативные эмоции); стремление к тому, чтобы действовать осторожно, не прибегая к импульсивным действиям и поступкам, например, продумывать свои ответы и собственную реакцию на происходящее.
Поиск социальной поддержки	<ul style="list-style-type: none"> • Усилия, направленные на получение информационной и социальной поддержки путем общения с другими (друзья, родственники или коллеги), поиск совета, попытка добиться выражения симпатии и понимания от других.
Принятие ответственности за конфликт	<ul style="list-style-type: none"> • Признание собственного вклада в текущие трудности, сопровождаемое определенными усилиями, направленными на то, чтобы исправить положение дел и предотвратить заново возникновение тех же самых ошибок или проблем.
Избегание	<ul style="list-style-type: none"> • Попытка "убежать" от реальности ситуации и уменьшить связанные с этим неприятные эмоции, проявляя фантазию, "надежда на чудо", игнорирующее реальность желание того, чтобы ситуация не возникала, избегание контактов с другими людьми. В некоторых случаях эта стратегия может проявляться в еде, питье, курении или использовании наркотиков, чтобы почувствовать себя лучше.
Планомерное решение проблем	<ul style="list-style-type: none"> • Преднамеренные, систематические и продуманные усилия, направленные на решение проблемы; составление плана действий и выполнение его до конца; удваивание усилий, чтобы сделать работу; выполнение последовательно шаг за шагом; использование прошлого опыта; принятие альтернативных решений.
Рефрейминг (позитивная переоценка ситуации)	<ul style="list-style-type: none"> • Усилия, направленные на то, чтобы пересмотреть ситуацию в положительном свете, сосредотачиваясь на выгодах, использование возможностей для личного роста, изменения и реализации творческого потенциала даже в условиях возникновения сложной и неприятной ситуации.

Другие эффективные стратегии

Ниже приведены универсальные для всех (независимо от ответов) стратегии эффективного совладания со стрессовой ситуацией, которые также могут быть рассмотрены.

СТРАТЕГИЯ	ОПИСАНИЕ
Эффективное управление временем	<ul style="list-style-type: none"> Постановка реалистических конечных сроков, расставленных в соответствии с системой приоритетов, делегирование соответствующих задач и т.д.
Постановка целей	<ul style="list-style-type: none"> Установка четких, реалистичных целей, ограниченных по времени.
Самоутверждение	<ul style="list-style-type: none"> Эффективное асертивное общение и поведение, в то же время подразумевающее уважение к другим.
Конструктивная самокритика	<ul style="list-style-type: none"> Фокусирование на положительных аспектах и потенциальных преимуществах / выгодах данной ситуации.
Здоровое питание	<ul style="list-style-type: none"> Сокращение приема обработанных пищевых продуктов и соблюдение высококалорийной диеты, что позволяет гарантировать постоянный энергетический уровень в течение дня.
Физическая нагрузка	<ul style="list-style-type: none"> Привлечение к занятиям фитнесом или любой физической нагрузкой под руководством опытного тренера.
Релаксационный тренинг	<ul style="list-style-type: none"> Овладение какой-либо техникой, вызывающей состояние глубокой релаксации (расслабления). Такие техники включают в себя релаксацию мышц, умственную релаксацию с помощью визуализации и медитации. (Некоторыми из этих методов, вероятно, лучше всего овладеть под наблюдением специалистов, а некоторым можно научиться самому.)
Достаточный сон и отдых	<ul style="list-style-type: none"> Обеспечение адекватного сна и отдыха, чтобы поддержать оптимальное функционирование мозга и соответствующую эффективность деятельности.

МЕТОДОЛОГИЯ ОЦЕНКИ

При составлении данного отчета использовались следующие источники информации:

Опросник / тест	Дата	Нормативная группа
Профессиональный личностный опросник	ДД-ММ-ГГГГ	Украина - Специалисты и менеджеры разного уровня

СВЕДЕНИЯ ОБ ЭТОМ ОТЧЕТЕ

Данный отчет создан с помощью электронной интернет-системы SHLTOOLS®v.3. Он включает информацию из Профессионального Личностного Опросника OPQ32 (Occupational Personality Questionnaire TM). Использовать данный опросник должны только лица, прошедшие специальный тренинг по его применению и интерпретации.

Вышеприведенный отчет выполнен на основе ответов респондента, и в значительной мере отражает содержание этих ответов. При интерпретации результатов следует уделить особое внимание субъективной природе ответов респондента на вопросы опросника.

Данный отчет получен электронными средствами, и пользователь может внести в него необходимые дополнения и изменения.

SHL Group Limited и ассоциированные с ней компании не могут гарантировать, что содержание этого отчета не подвергалось каким-либо изменениям после его создания системой. Мы не несем ответственности никакого типа за последствия использования этого отчета, включая ответственность за халатное или небрежное использование.

© SHL Group Limited. Все права защищены. SHL и OPQ являются торговыми марками SHL Group Limited, зарегистрированными в Великобритании и других странах.

SHL Group Ltd
The Pavilion
1 Atwell Place
Thames Ditton
Surrey, KT7 0NE

Tel: +44 (0) 20 8335 8000

<http://www.shl.com>
Email: info@shlgroup.com

©SHL Russia Business
Psychologists Ltd.
10-2, Korovinskoye Shosse,
Iris Business Centre,
Moscow
127486 Russia

Tel: + 7 495 488 8093

<http://www.shl.ru>
E-mail: shl@shl.ru

Дистрибутор в Украине

SHL Ukraine LLC
52 B. Khmel'nitskogo str,
BC "Vector", Kyiv,
01030 Ukraine

Tel: + 38044 383 67 70

<http://www.shl.com.ua>
E-mail: ukraine@shl.com.ua