

OPTO

CEO SEARCH FOR GLOBAL HEADQUARTER, TRANSCORP RICHARD REED (DEMO)

RICHARD.REED@NEWLINE-HR.COM



OPTO

+ Intervjuguide

INTRODUKTION

Den här rapporten är framställd utifrån svaren från en eller flera tester utvecklade av Master™. Rapporten inkluderar inte information given i en muntlig återkoppling eller från andra källor.

OM TESTET

OPTO är ett personlighetstest som mäter 8 dimensioner av personligheten som är grundläggande för beteende och prestationer på arbetet. Varje dimension inbegriper två eller tre underliggande aspekter. Dimensionerna och aspekterna är egenskaper som individerna uppvisar i större eller mindre utsträckning, och som varken är positiva eller negativa i sig själva.

Var och en av dimensionerna och aspekterna beskriver frekvensen eller intensiteten av en persons känslor, tankar eller beteenden, i relation till andra personer. De är sammanhängande egenskaper snarare än attribut som en person har eller saknar.

Kvaliteten hos OPTO är väldokumenterad och uppfyller internationella standarder för testkvalitet.

POÄNG

Testresultaten synliggörs när man använder en intuitiv skala från 1 till 10, där 10 är högst. Skalan hänvisas vanligtvis till en STEN-skala.



NORMGRUPP

Poängräkningen i den här rapporten är gjord efter en jämförelse av testsvaren med en representativ grupp testdeltagare, avsedd som en normgrupp. Detta ger en precis och ändamålsenlig förståelse av poängräkningen.

Med hänsyn till ålder, kön, utbildning, bransch och chefsnivå, är normen representativ för den grupp som valts av den certifierade testanvändaren.

Vald norm: **Swedish norm**

SPOTLIGHT

I den här rapporten illustrerar Spotlight-grafiken förslag på vidare utforskande.

Spotlight-tekniken registrerar så fort respondenten konsekvent höjer låga poäng eller sänker höga poäng, när denne ombeds uppge svar på ett mer betänksamt och noggrant sätt.

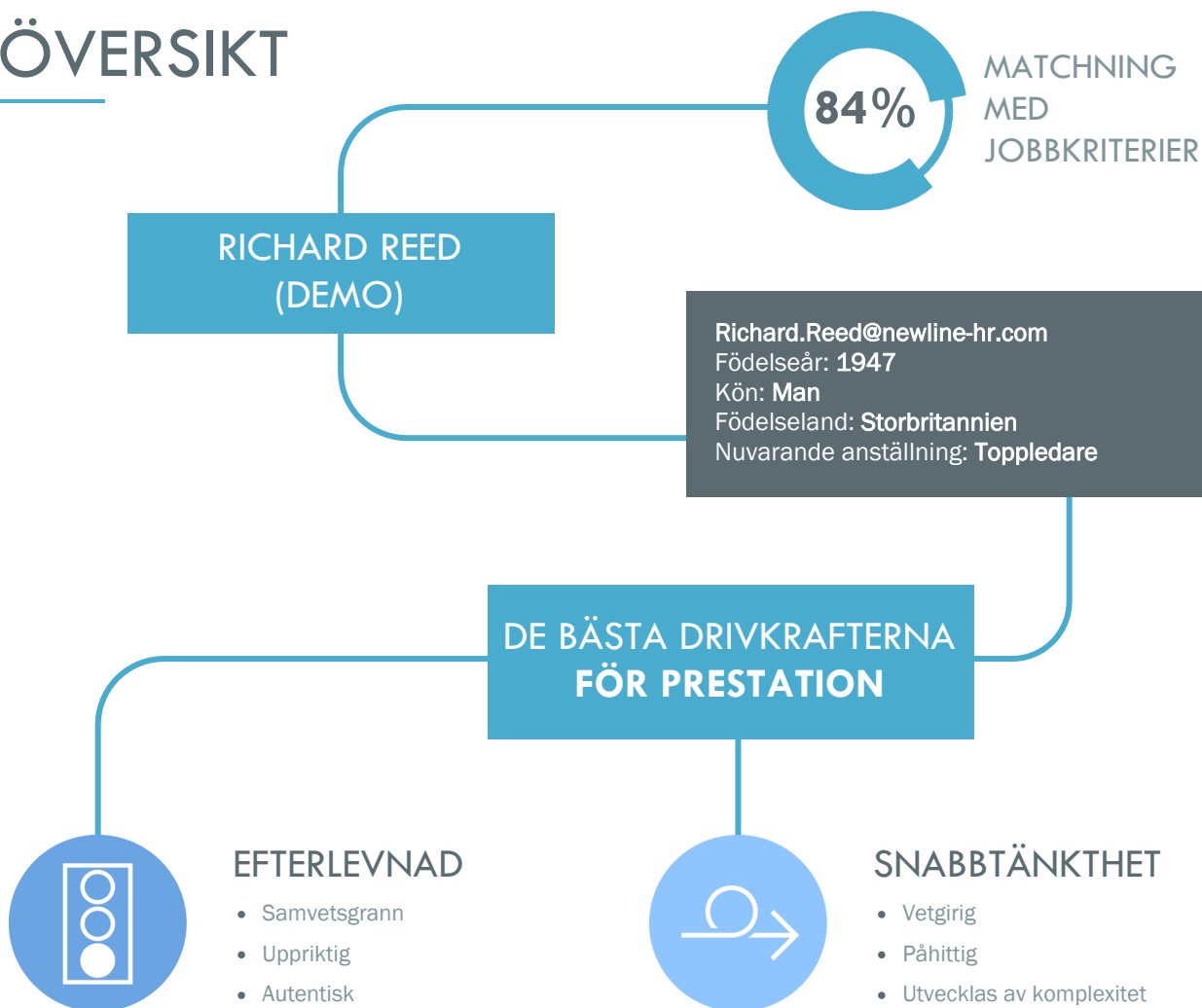
Antal spotlightnummer i rapporten är inte fast. Varje rapport kommer i genomsnitt att innefatta 2-3 spotlights.



KRITERIER

CEO for Transcorp, Criteria by board of directors

ÖVERSIKT



MÄNNISKOR

Han försöker påverka genom bestämdhet, självförtroende och aktiv kommunikation.

Han har förmåga att återhämta sig, kan hantera stressigt arbete och håller alltid huvudet kallt.

Han engagerar sig i samarbete och nätverkande och är stöttande och tillitsfull för andra.

ARBETE

Han arbetar effektivt, föredrar en hög takt, är flitig och målorienterad.

Han är mycket strukturerad och garanterar alltid kvaliteten i resultaten.

Genom att vara pliktrogen och uppriktig kommer han att uppvisa en hög grad av efterlevnad i sitt arbete.

UTFORSKANDE

Han är ständigt intellektuellt nyfiken och snabbtänkt när det gäller att lösa komplexa problem.

Han är en försiktig person och föredrar att hålla sig till det kända och kommer inte aktivt utmana existerande lösningar.

När Aspekternas poäng varierar kan delar av sammanfattningen vara för generell. Läs den poängspecifika texten på följande sidor för mer detaljerad information.



POÄNG



PÅVERKAN

Påverkan består av aspekterna bestämdhet, kommunikation och självförtroende.

POÄNG



BETYDELSE

- Föredrar att låta andra visa vägen
- Vet hur man fångar andras uppmärksamhet
- Känner sig bekväm i olika sociala situationer



ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA

Återhämtningsförmåga består av aspekterna stabilitet och stresshantering.

POÄNG



BETYDELSE

- Håller alltid huvudet kallt
- Håller sig lugn under stress
- Klarar av stressigt arbete



SAMARBETE

Samarbete består av aspekterna altruism, nätverkande och tillit.

POÄNG



BETYDELSE

- Är hjälpsam
- Är utåtriktad och sällskaplig
- Betraktar andra som ärliga



PÅVERKAN

INTERVJUFRÅGOR

- Hur söker du inflytande i beslut?
- Hur skapar du utrymme för andra att uttrycka sig själva?
- Vilka sociala situationer gör dig osäker?

ÅTERHÄMTNINGSFÖRMÅGA

INTERVJUFRÅGOR

- Hur visar du din frustration?
- När upplever du det utmanande att hålla dig lugn under press?

SAMARBETE

INTERVJUFRÅGOR

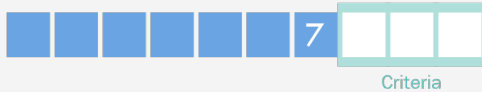
- På vilket sätt stöttar du dina kolleger?
- När föredrar du att arbeta ensam?
- Vilka situationer gör dig skeptisk till andra?



EFFEKTIVITET

Effektivitet består av aspekterna drivkraft, målorientering och flitighet.

POÄNG



BETYDELSE

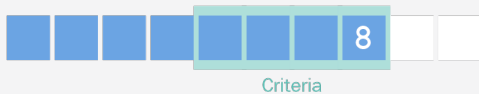
- Kan hantera en hög arbetstakt
- Är mycket fast besluten att nå uppställda mål
- Har hög självdisciplin



LEVERANS

Leverans består av aspekterna struktur och kvalitetssäkring.

POÄNG



BETYDELSE

- Är alltid välorganiserad
- Är väldigt detaljorienterad.
- Strävar efter förträfflighet



EFTERLEVNAD

Efterlevnad består av aspekterna pliktrogenhet och ärlighet.

POÄNG



BETYDELSE

- Är alltid mycket samvetsgrann
- Känner stolthet över att vara en genuin person
- Skulle aldrig ta åt sig äran för andra personers arbete



EFFEKTIVITET

INTERVJUFRÅGOR

- Hur trivs du i en snabbväxande arbetsmiljö?
- När förlitar du dig på andra vid uppsättning av mål?
- När känner du att det är svårt att genomföra uppgifter?

LEVERANS

INTERVJUFRÅGOR

- När kan du tänka dig att avvika från fastställda regler och riktlinjer?
- Hur undviker du att tappa bort dig i detaljerna?

EFTERLEVNAD

INTERVJUFRÅGOR

- När är det viktigt att säga nej till ytterligare åtaganden?
- När är det berättigat att ta till valfria metoder för att ta sig fram?



SNABBTÄNKTHET

Snabbtänktthet består av aspekterna intellekt och problemlösning.

POÄNG



BETYDELSE

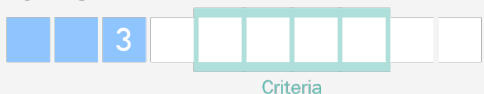
- Söker aktivt efter nya kunskaper
- Arbetar snabbt med komplexitet
- Är säker på sin egen förmåga att lära sig snabbt



INNOVATION

Innovation består av aspekterna anpassningsbarhet, skarpsinne och risktagande.

POÄNG



BETYDELSE

- Föredrar att hålla sig till det välkända
- Föreslår alternativ till det rådande
- Går långt för att undvika risker



SNABBTÄNKTHET

INTERVJUFRÅGOR

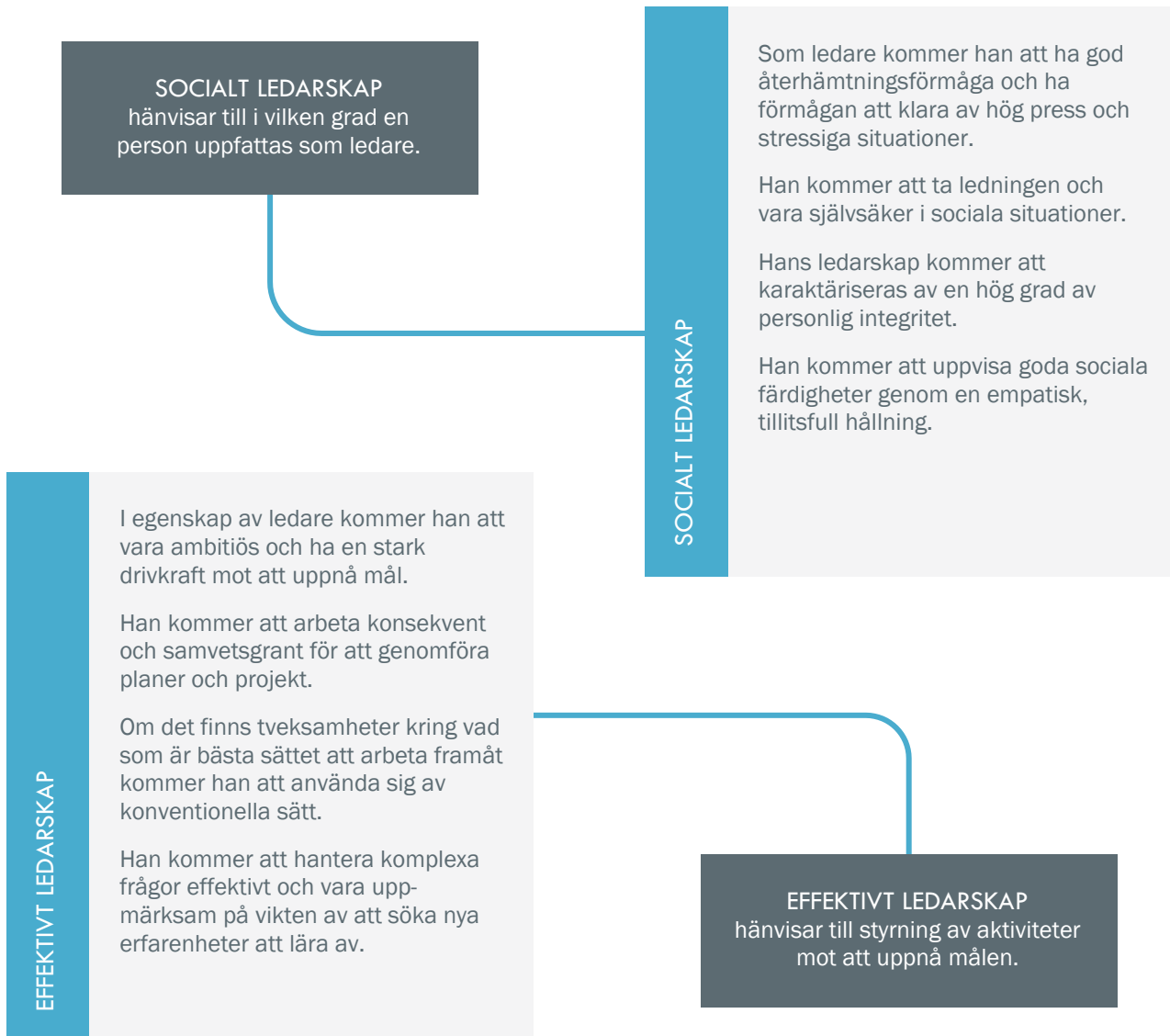
- Hur säkerställer du att nya kunskaper omsätts i praktiken?
- När blir du överväldigad av komplexa problem?

INNOVATION

INTERVJUFRÅGOR

- Vad gör du för att anpassa dig efter förändringar i arbetet?
- Hur utmanar du det rådande?
- Hur är du företagsam?

LEDARSKAPSPERSPEKTIV



TESTDELTAGARENS RÄTTIGHETER

Testdeltagaren har rätt att få återkoppling på resultaten från alla slutförda test. Det kan antingen ske i form av en skriftlig rapport eller en personlig intervju. Master™ rekommenderar starkt att testdeltagaren informeras om syftet av testet, samt hur resultaten används.

Om du har några frågor om rapporten, vänligen kontakta din testadministratör. I början av rapporten hittar du namnet på den person som administrerade testet.