

RAPORT DLA

Andrew Jones

DATA UKOŃCZENIA

05/05/2015

SPÓJNOŚĆ - 99.2%

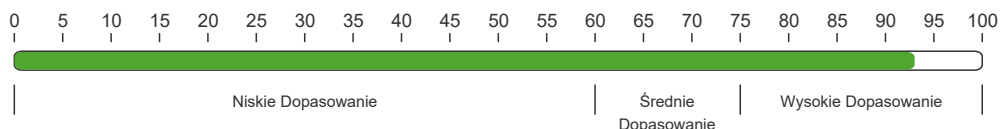
Odpowiedzi były prawdopodobnie spójne i konsekwentne

ORGANIZACJA

Talent Exact Sp. z o.o.

**talent exact**
(22) 208 56 26**Wynik Ogólny**

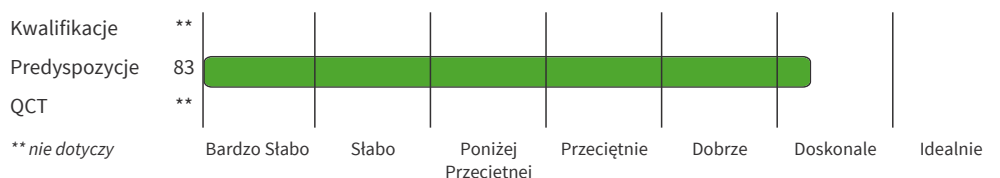
Ogólny wynik bierze pod uwagę wszystkie rodzaje oceny wybrane dla tego stanowiska. Każdy rodzaj oceny jest ważony, jak zostało to określone w sekcji „Ważenie oceny” i służy do obliczenia Ogólnego Wyniku Procentowego Dopasowania do Stanowiska.

Ogólny Wynik Procentowy Dopasowania do Stanowiska = 93%**Waga Oceny**

Kwalifikacje (50%): Wybrana przez Ciebie waga dla tej oceny wynosi 50%. Ocena ta zawiera wcześniejsze doświadczenie, wykształcenie oraz umiejętności wybrane dla tego stanowiska.

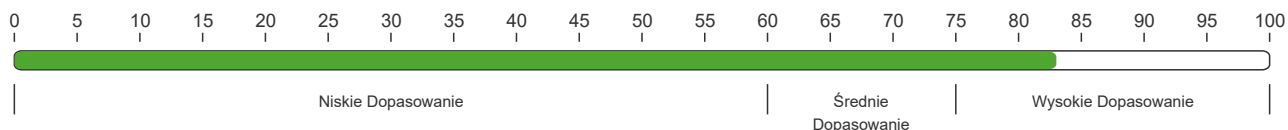
Predyspozycje (30%): Wybrana przez Ciebie waga dla tej oceny wynosi 30%. Ocena predyspozycji zawiera postawy, motywacje, preferencje zadaniowe, zainteresowania i preferencje środowiska pracy związane z osiągnięciem sukcesu na tym stanowisku. Czynniki zawarte w tej ocenie oparte są na badaniach przeprowadzonych przez Harrison Assessments, które dotyczą czynników predyspozycji wpływających na sukces na tym stanowisku.

QCT (20%): Twoja wybrana waga dla tej oceny wynosi 20%. QCT mierzy zdolność do łączenia logiki, umiejętności operowania danymi liczbowymi i rozumienia tekstu pisanego w rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji.

Wyniki Ocen

Predyspozycje

Ogólny Wynik Procentowy Dopasowania Predyspozycji = 83%



Ta sekcja zawiera preferencje pracy i tendencje wybrane dla tego stanowiska. Punktacja na prawo od każdego czynnika przedstawia wynik obliczony dla każdej cechy.

Zielona, żółta lub czerwona kula na każdym z wykresów wskazuje stopień pozytywnego (zielony) lub negatywnego (żółty i czerwony) wpływu, jaki wedle przewidywań cecha będzie miała na wyniki w pracy. Kula zawsze znajduje się wewnątrz wykresu słupkowego, wskazującego potencjalny zakres wpływu danej cechy na efektywność. Wykres słupkowy może pokazywać inny zakres dla każdego czynnika. Zależy to od wagi, jaka została przypisana każdej z cech w konfiguracji Formuły Sukcesu Zawodowego.

Cechy Kluczowe (według ważności)	Wynik	Niekorzystny Wpływ < > Korzystny Wpływ											
		Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu	Słaby	Umiarkowany	Znaczny	Silny	Bardzo silny	
Sprzedaż: Zainteresowanie przekonywaniem i wpływaniem na innych, aby kupili produkt lub usługę Opis: Andrew jest jedynie w umiarkowanym stopniu zainteresowany(-a) sprzedażą. Jego/Jej brak zainteresowania sprzedażą będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	5.0												
Podjęcie Inicjatywy: Tendencja do dostrzegania tego, co jest konieczne do realizacji celów oraz działanie na własną rękę Opis: Andrew bardzo często podejmuje inicjatywę. Ta inicjatywa pomaga osiągnąć założone cele. Bardzo ważne jest, by pracodawca zapewniał możliwości inicjatywy i wytyczne odnośnie do tego, jaka inicjatywa może być podjęta. W przeciwnym razie inicjatywa ta może być sprzeczna z oczekiwaniami. Jego/Jej poziom podejmowania inicjatywy będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	8.7												
Optymizm: Tendencja do wiary w pozytywną przyszłość Opis: Andrew wydaje się być niezwykle optymistyczny(-a) i radosny(-a). Jego/Jej pozytywne podejście będzie bardzo korzystnie wpływać na kontakty z pracownikami i współpracownikami. Jego/Jej pozytywne podejście będzie również wspierać proces sprzedaży. Jego/Jej poziom optymizmu będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	9.5												

Predyspozycje

Cechy Kluczowe

(według ważności)

Niekorzystny Wpływ < > Korzystny Wpływ

	Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu	Słaby	Umiarkowany	Znaczny	Silny	Bardzo silny
Wytrwałość: <i>Tendencja do bycia wytrwałym pomimo napotykania istotnych przeszkód</i> Opis: Andrew jest bardzo zdeterminowany(-a) i wytrwały(-a) w realizacji zadań, pomimo wielu przeszkód. Jego/Jej poziom zadowolenia z wytrwałości będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	8.6											
Wywieranie Wpływu: <i>Tendencja do podejmowania prób przekonywania innych</i> Opis: Andrew bardzo często angażuje się w perswadowanie i wywieranie wpływu na innych. Zakładając, że posiada on/ona odpowiednie wyważenie pozostałych cech interpersonalnych, może umiejętnie przekazywać swoje pomysły pracownikom, współpracownikom i/lub klientom. Jego/Jej poziom zadowolenia z wywierania wpływu będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	8.1											
Potrzeba Wyzwań: <i>Chęć podejmowania się trudnych zadań lub celów</i> Opis: Andrew jest bardzo motywowany(-a) poprzez realizowanie ambitnych zadań i chce wykonywać wymagającą pracę. Andrew woli pracodawcę, który może zaoferować pracę pełną wyzwań. Jego/Jej mocne dążenie do realizacji celu będzie prawdopodobnie dobrym przykładem dla pozostałych osób. Jego/Jej poziom chęci osiągnięcia ambitnych celów będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	9.4											
Analityczność: <i>Tendencja do logicznego badania faktów i sytuacji (niekoniecznie zdolności analityczne)</i> Opis: Andrew analizuje problemy oraz decyzje i lubi to. Jego/Jej poziom zadowolenia z analizowania problemów jest wystarczający dla tego stanowiska.	7.5											
Entuzjazm: <i>Tendencja do bycia podekscytowanym odnośnie do własnych celów</i> Opis: Andrew stosunkowo entuzjastycznie podchodzi do swoich celów. Jeżeli jego/jej cele są zgodne z celami organizacji, będzie prawdopodobnie starać się je osiągnąć. Jego/Jej poziom entuzjazmu dla realizacji celów będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	8.2											
Finanse/Biznes: <i>Zainteresowanie operacyjnym zarządzaniem biznesem i finansami</i> Opis: Andrew jest zainteresowany(-a) biznesem lub finansami. Jego/Jej poziom zainteresowania biznesem lub finansami jest odpowiedni dla tego stanowiska.	7.0											

Predyspozycje

Cechy Kluczowe

(według ważności)

Niekorzystny Wpływ < > Korzystny Wpływ

Wynik	Bardzo silny		Silny		Znaczny		Umiarkowany		Słaby		Bez wpływu		Słaby		Umiarkowany		Znaczny		Silny		Bardzo silny		
Towarzystwość: <i>Tendencja do bycia społecznie aktywnym i czerpania przyjemności z poznawania nowych ludzi</i> Opis: Andrew lubi poznawać nowe osoby i prawdopodobnie jest bardzo otwarty(-a). Jego/Jej zadowolenie ze spotykania nowych osób będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	9.2																						
Psychologia: <i>Zainteresowanie funkcjami psychicznymi człowieka w tym działaniami, zachowaniami, postawami i umiejętnościami</i> Opis: Andrew jest niezwykle zainteresowany(-a) psychologią. Jego/Jej poziom zainteresowania psychologią będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	10.0																						

Cechy Pożądane

(według ważności)

Niekorzystny Wpływ <

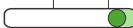

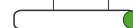

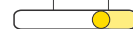
Wynik	Bardzo silny		Silny		Znaczny		Umiarkowany		Słaby		Bez wpływu	
Dyplomacja: <i>Tendencja do określania rzeczy w taktowny sposób</i> Opis: Andrew potrafi być bardzo taktowny(-a) i przekazuje informacje w bardzo dyplomatyczny sposób. Jego/Jej poziom dyplomacji jest odpowiedni dla tego stanowiska.	8.6											
Tolerancja Presji: <i>Poziom komfortu związany z pracą wymagającą dotrzymywania terminów i przy napiętym harmonogramie</i> Opis: Andrew prawdopodobnie wyjątkowo dobrze pracuje pod presją terminów i napiętych planów. Jego/Jej poziom wytrzymałości na presję jest odpowiedni dla tego stanowiska.	9.7											
Samoakceptacja: <i>Tendencja do lubienia siebie („Jestem w porządku taki, jaki jestem”)</i> Opis: Andrew w umiarkowanie wysokim stopniu akceptuje siebie. Pozytywna samoocena prawdopodobnie przełoży się na lepsze interakcje z podwładnymi, współpracownikami i klientami. Jego/Jej poziom samoakceptacji jest odpowiedni dla tego stanowiska.	7.0											
Samodoskonalenie: <i>Tendencja do rozwoju lub doskonalenia siebie</i> Opis: Andrew ma zamiar samodoskonalenia się. Jego/Jej poziom zainteresowania samodoskonaleniem jest odpowiedni dla tego stanowiska.	6.6											

Predyspozycje

Cechy Pożądane

(według ważności)

Niekorzystny Wpływ <

	Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu
Analizowanie Zagrożeń: <i>Tendencja do dokładnego badania potencjalnych trudności w planie lub strategii</i> Opis: Andrew zazwyczaj nie lubi analizować ewentualnych trudności wynikających z planów i strategii oraz czasami może zaniedbywać przeprowadzanie tego typu analizy. W związku z powyższym powinien(-na) otrzymać inne informacje przed podjęciem ważnych strategicznych decyzji. Jego/Jej poziom zadowolenia z analizowania ewentualnych trudności jest zadowalający.	3.8						
Konsultowanie: <i>Tendencja do współpracy z innymi przy podejmowaniu decyzji</i> Opis: Andrew jedynie umiarkowanie lubi współpracę i prawdopodobnie przypisuje umiarkowane znaczenie współpracy z innymi w procesie decyzyjnym. Jeżeli Andrew podejmuje istotne decyzje, które mogą wynikać ze współpracy z innymi, korzystnym może być poproszenie o współpracę innych przed podjęciem ostatecznej decyzji. Jego/Jej poziom zadowolenia jest odpowiedni dla tego stanowiska.	4.7						
Komputery: <i>Przyjemność z pracy z urządzeniami elektronicznymi, które przeliczają, przechowują lub analizują informacje</i> Opis: Andrew generalnie lubi pracę z komputerami. Jego/Jej poziom zadowolenia z pracy z komputerami jest odpowiedni dla tego stanowiska.	6.6						
Organizowanie: <i>Tendencja do ustanawiania i utrzymywania porządku w swoim otoczeniu</i> Opis: Andrew prawdopodobnie woli nie odpowiadać za organizowanie. Jednak, jeśli będzie to konieczne, może w minimalnym stopniu wykonywać pracę związaną z organizowaniem. Niezbędne wtedy będzie wsparcie działania przez innych, aby utrzymać odpowiedni poziom wydajności pracy. Jego/Jej poziom zorganizowania jest odpowiedni dla tego stanowiska.	3.9						
Badania/ Nauka: <i>Przyjemność z gromadzenia i przyjmowania nowych informacji</i> Opis: Andrew nie lubi prowadzić badań i pozyskiwać nowych informacji w ramach wykonywanej pracy. Jego/Jej poziom zadowolenia z wyszukiwania nowych danych i informacji będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	3.4						

Predyspozycje

Cechy Pożądane <i>(według ważności)</i>	Wynik	Niekorzystny Wpływ <					
		Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu
Planowanie: <i>Tendencja do formułowania pomysłów związanych z etapami osiągnięcia celu</i> Opis: Andrew jedynie umiarkowanie lubi planować, ale prawdopodobnie robi to, gdy jest to konieczne. Jego/Jej poziom zadowolenia z planowania jest odpowiedni dla tego stanowiska.	4.7						
Pisanie/Język: <i>Zainteresowanie pracą związaną z formułowaniem słów w celu przekazania znaczenia (np. dziennikarstwo lub tłumaczenia)</i> Opis: Andrew jest bardzo mało lub w ogóle nie jest zainteresowany(-a) pisaniem lub językiem. Jego/Jej poziom zainteresowania pisaniem lub językiem będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	2.0						
Sztuka: <i>Przyjemność z czynienia rzeczy pięknymi lub atrakcyjnymi</i> Opis: Andrew jedynie umiarkowanie lubi wykonywać artystyczne zadania. Jego/Jej poziom zadowolenia z wykonywania artystycznych zadań jest odpowiedni dla tego stanowiska.	5.4						
Prowadzenie Pojazdów: <i>Przyjemność z prowadzenia pojazdów</i> Opis: Andrew zazwyczaj woli nie prowadzić pojazdu podczas pracy. Jego/Jej poziom zadowolenia z prowadzenia pojazdów jest odpowiedni dla tego stanowiska.	4.0						
Dobre Zarządzanie Stresem: <i>Tendencja do skutecznego radzenia sobie z napięciem i trudnościami</i> Opis: Andrew jest w stanie umiarkowanie dobrze radzić sobie ze stresem. Jego/Jej poziom umiejętności radzenia sobie ze stresem jest odpowiedni.	4.5						
Nauczanie: <i>Przyjemność z instruowania, szkolenia i nauczania innych</i> Opis: Andrew jest umiarkowanie zainteresowany(-a) nauczaniem lub szkoleniem innych osób. Jego/Jej poziom zainteresowania nauczaniem lub szkoleniem innych osób jest odpowiedni dla tego stanowiska.	5.8						

Predyspozycje

Cechy Niepożądane

(według ważności)

Niekorzystny Wpływ <

	Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu
Defensywność: <i>Tendencja do samoakceptacji bez wystarczającej chęci samodoskonalenia się</i> Opis: Andrew prawdopodobnie nie zachowuje się w sposób defensywny. Jego/Jej poziom defensywności NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.	0.3						
Bezceremonialność: <i>Tendencja do bycia szczerym lub bezpośrednim przy jednoczesnym braku taktu lub dyplomacji</i> Opis: Andrew prawdopodobnie nie jest przesadnie bezceremonialny(-a). Jego/Jej poziom bezceremonialności NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.	0.0						
Dogmatyzm: <i>Tendencja do posiadania pewności co do własnych opinii przy jednoczesnym braku otwartości na inne pomysły</i> Opis: Andrew prawdopodobnie nie cechuje się znacznym dogmatyzmem. Jego/Jej dogmatyzm NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.	0.0						