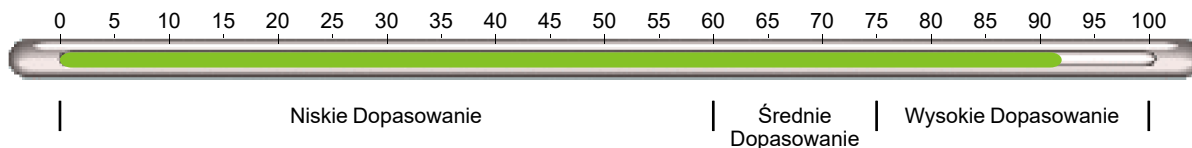


## Wynik Ogólny

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 Predyspozycji = 92%



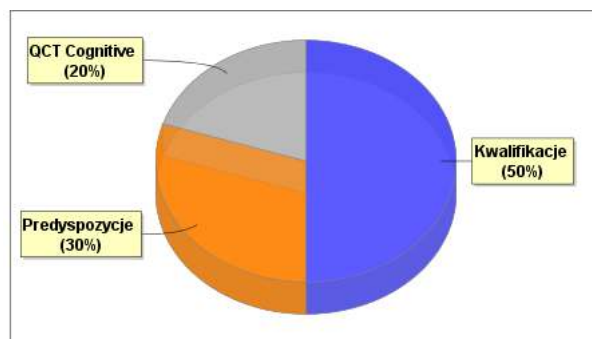
## Waga Oceny

Poniższy wykres kołowy pokazuje wagę, jaka została przyznana każdej ocenie wybranej dla tego stanowiska. Każda ocena wpływa na wynik ogólny zgodnie z przyznaną wagą.

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

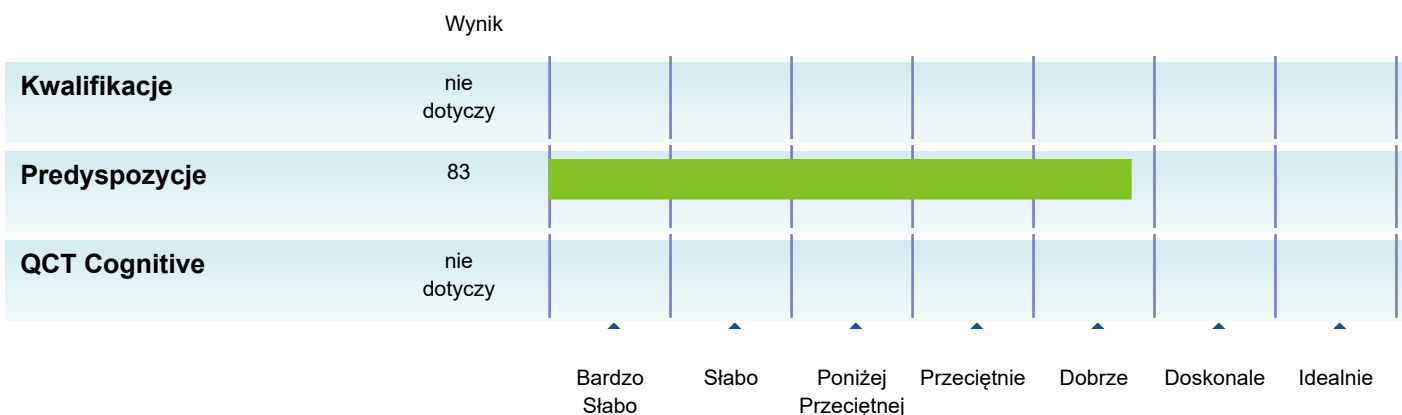
**Predyspozycje (30%):** Wybrana przez Ciebie waga dla tej oceny wynosi 30%. Ocena predyspozycji zawiera postawy, motywacje, preferencje zadaniowe, zainteresowania i preferencje środowiska pracy związane z osiągnięciem sukcesu na tym stanowisku. Czynniki zawarte w tej ocenie oparte są na badaniach przeprowadzonych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

**QCT Cognitive (20%):** Your selected weighting for this assessment is 20%. (QCT) measures the ability of an individual to combine logic with numerical reasoning and verbal reasoning to solve problems and make decisions.



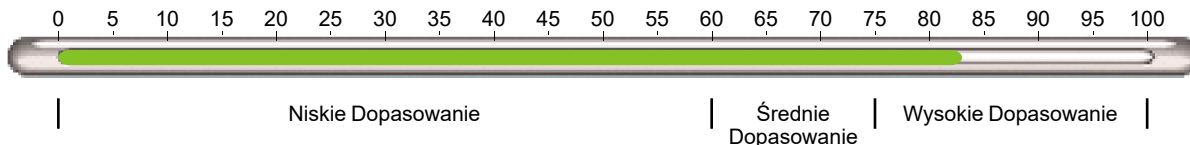
## Wyniki Ocen

Poniższy wynik jest wynikiem, jaki Andrew uzyskał(a) w każdej ocenie. Wykres słupkowy po prawej stronie oddaje znaczenie wyniku.



## 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 Kandydata 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.

System sprawdza, czy udzielone odpowiedzi były szczere, a kandydat/ka odpowiednio się skupił/a. Analiza wskazuje, że jest wysokie prawdopodobieństwo, że (99.2%) odpowiedzi była szczerą, a kandydat/ka odpowiednio się skupił/a.

### Cechy Kluczowe (według ważności)

Cechy Kluczowe to te, w których im wyższy wynik, tym lepsza przewidywana efektywność.

		Niekorzystny Wpływ ← → Korzystny Wpływ										
	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Bardzo silny	Silny	Znaczący	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu	Słaby	Umiarkowany	Znaczący	Silny	Bardzo silny
<b>Sprzedaż:</b> 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					●						
<b>Podjęcie Inicjatywy:</b> 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 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							●				
<b>Optymizm:</b> 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)

Cechy Kluczowe to te, w których im wyższy wynik, tym lepsza przewidywana efektywność.

Wynik, jak uzyskał(a) Andrew	Niekorzystny Wpływ					Korzystny Wpływ					
	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu	Słaby	Umiarkowany	Znaczny	Silny	Bardzo silny
<b>Wytrwałość:</b> Tendencja do bycia wytrwałym pomimo napotykania istotnych przeszkód 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										
<b>Wywieranie Wpływu:</b> Tendencja do podejmowania prób przekonywania innych 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										
<b>Potrzeba Wyzwań:</b> Chęć podejmowania się trudnych zadań lub celów 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										
<b>Analityczność:</b> Tendencja do logicznego badania faktów i sytuacji (niekoniecznie zdolności analityczne) Opis: Andrew analizuje problemy oraz decyzje i lubi to. Jego/Jej poziom zadowolenia z analizowania problemów jest wystarczający dla tego stanowiska.	7.5										
<b>Entuzjazm:</b> Tendencja do bycia podekscytowanym odnośnie własnych celów 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										
<b>Finanse/Biznes:</b> Zainteresowanie handlem lub zarządzaniem fiskalnym 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)

Cechy Kluczowe to te, w których im wyższy wynik, tym lepsza przewidywana efektywność.



#### Towarzystwość:

Tendencja do bycia społecznie aktywnym i czerpania przyjemności z poznawania nowych ludzi

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:

Zainteresowanie funkcjami psychicznymi człowieka w tym działaniami, zachowaniami, postawami i umiejętnościami

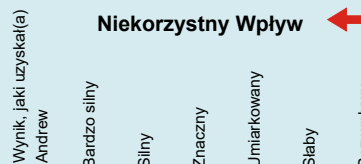
Opis: Andrew jest niezwykle zainteresowany(a) psychologią. Jego/Jej poziom zainteresowania psychologią będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.

10.0



### Cechy Pożądane (według ważności)

Cechy Pożądane to cechy, w których niski wynik może zmniejszyć efektywność. Jednakże wysokie wyniki niekoniecznie oznaczają lepszą efektywność niż wyniki umiarkowane.



#### Dyplomacja:

Tendencja do określania rzeczy w taktowny sposób

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:

Poziom komfortu związany z pracą wymagającą dotrzymywania terminów i przy napiętym harmonogramie

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:

Tendencja do lubienia siebie („Jestem w porządku taki, jaki jestem”)

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:

Tendencja do rozwoju lub doskonalenia siebie

Opis: Andrew ma zamiar samodoskonalenia się. Jego/Jej poziom zainteresowania samodoskonaleniem jest odpowiedni dla tego stanowiska.

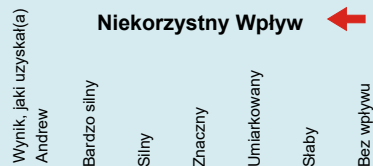
6.6









## Predyspozycje

### Cechy Pożądane (według ważności)

Cechy Pożądane to cechy, w których niski wynik może zmniejszyć efektywność. Jednakże wysokie wyniki niekoniecznie oznaczają lepszą efektywność niż wyniki umiarkowane.

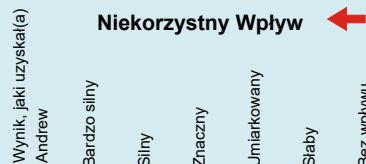


<p><b>Analizowanie Zagrożeń:</b> Tendencja do dokładnego badania potencjalnych trudności w planie lub strategii</p> <p>Opis: Andrew zazwyczaj nie lubi analizować ewentualnych trudności wynikających z planów i strategii oraz czasami może zaniedbywać przeprowadzanie tego typu analizy. W związku z powyższym, powinien/powinna otrzymać inne informacje przed podjęciem ważnych strategicznych decyzji. Jego/Jej poziom zadowolenia z analizowania ewentualnych trudności jest zadowalający.</p>	3.8					
<p><b>Konsultowanie:</b> Tendencja do współpracy z innymi przy podejmowaniu decyzji</p> <p>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.</p>	4.7					
<p><b>Komputery:</b> Przyjemność z pracy z urządzeniami elektronicznymi, które przeliczają, przechowują lub analizują informacje</p> <p>Opis: Andrew generalnie lubi pracę z komputerami. Jego/Jej poziom zadowolenia z pracy z komputerami jest odpowiedni dla tego stanowiska.</p>	6.6					
<p><b>Organizowanie:</b> Tendencja do ustanawiania i utrzymywania porządku w swoim otoczeniu</p> <p>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.</p>	3.9					
<p><b>Badania/ Nauka:</b> Przyjemność z gromadzenia i przyjmowania nowych informacji</p> <p>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.</p>	3.4					
<p><b>Planowanie:</b> Tendencja do formułowania pomysłów związanych z etapami osiągnięcia celu</p> <p>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.</p>	4.7					

## Predyspozycje

### Cechy Pożądane (według ważności)

Cechy Pożądane to cechy, w których niski wynik może zmniejszyć efektywność. Jednakże wysokie wyniki niekoniecznie oznaczają lepszą efektywność niż wyniki umiarkowane.



#### Pisanie/Język:

Zainteresowanie pracą związaną z formułowaniem słów w celu przekazania znaczenia (np. dziennikarstwo lub tłumaczenia)

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:

Przyjemność z czynienia rzeczy pięknymi lub atrakcyjnymi

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:

Przyjemność z prowadzenia pojazdów

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:

Tendencja do skutecznego radzenia sobie z napięciem i trudnościami

Opis: Andrew jest w stanie umiarkowanie dobrze radzić sobie ze stresem. Jego/Jej poziom umiejętności radzenia sobie ze stresem jest odpowiedni.

4.5



#### Nauczanie:

Przyjemność z instruowania, szkolenia i nauczania innych

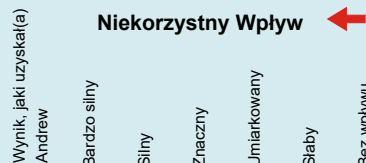
Opis: Andrew jest umiarkowanie zainteresowany(a) nauczaniem lub szkoleniem innych osób. Jego/Jej poziom zainteresowania nauczaniem lub szkoleniem innych osób jest odpowiedni dla tego stanowiska.

5.8



### Cechy Niepożądane (według ważności)

Cechy Niepożądane to cechy, w których wysokie wyniki mogą zmniejszyć efektywność.



#### Defensywność:

Tendencja do samoakceptacji bez wystarczającej chęci samodoskonalenia się

Opis: Andrew prawdopodobnie nie zachowuje się w sposób defensywny. Jego/Jej poziom defensywności NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.

0.3



#### Bezceremonialność:

Tendencja do bycia szczerym lub bezpośrednim przy jednoczesnym braku taktu lub dyplomacji

Opis: Andrew prawdopodobnie nie jest przesadnie bezceremonialny(a). Jego/Jej poziom bezceremonialności NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.

0.0



## Predyspozycje

### Cechy Niepożądane (według ważności)

Cechy Niepożądane to cechy, w których wysokie wyniki mogą zmniejszyć efektywność.

Wynik, jaki uzyskał(a)  
Andrew

**Niekorzystny Wpływ** ←

Bardzo silny  
Silny  
Znaczny  
Umiarkowany  
Słaby  
Bez wpływu

#### Dogmatyzm:

Tendencja do posiadania pewności co do własnych opinii przy jednoczesnym braku otwartości na inne pomysły

Opis: Andrew prawdopodobnie nie cechuje się znacznym dogmatyzmem. Jego/Jej dogmatyzm NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.

0.0

