

Raport prezentuje cechy i odpowiadające im wyniki, jakie uzyskał(a) Andrew, w porządku malejącym dla każdej kategorii cech. Na prawo od każdej cechy znajduje się jej definicja. Jeżeli podczas korzystania z tego raportu zostało wybrane stanowisko, do którego porównywany(a) jest Andrew, cechy z nim związane będą podświetlone na zielono dla Cech Kluczowych, na niebiesko dla Cech Pożądanych oraz na czerwono dla Cech Niepożądanych.

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.

Pojedyncza gwiazdka (*) wskazuje, że istnieją pewne niekonsekwencje odnośnie danej cechy, ale wynik prawdopodobnie jest wiarygodny. Podwójne gwiazdki (**) wskazują, że istnieją pewne niekonsekwencje odnośnie danej cechy i wynik jest wątpliwy.

Cechy

Poniżej znajdują się główne preferencje pracy i czynniki personalne zmierzone w systemie Harrison Assessments, wyświetlone według wyników, jakie ma Andrew.

Motywy Życiowe - Życiowe motywy, najwyższe wartości i kluczowe potencjalne mocne strony, jakie ma Andrew

Cechy	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Pomoc/Uczynność	9.9	Tendencja do reagowania na potrzeby innych i pomagania lub wspierania innych w osiągnięciu ich celów
Ciepło/Empatia	9.9	Tendencja do wyrażania pozytywnych uczuć oraz sympatii do innych
Potrzeba Autonomii	9.6	Pragnienie posiadania wolności lub niezależności od przełożonych
Optymizm	9.5	Tendencja do wiary w pozytywną przyszłość
Potrzeba Wyzwań	9.4	Chęć podejmowania się trudnych zadań lub celów

Mocne Strony i Preferowane Cele - Potencjalne mocne strony i preferowane cele, jakie ma Andrew

Cechy	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Ryzykowanie	9.2	Tendencja do odczuwania komfortu w związku z przedsięwzięciami biznesowymi, z którymi związana jest niepewność
Towarzystwo	9.2	Tendencja do bycia społecznie aktywnym i czerpania przyjemności z poznawania nowych ludzi
Potrzeba Przewodzenia	9.2	Pragnienie zajmowania stanowiska kierowniczego
Altruizm	9.1	Tendencja do bycia zmotywowanym do pomagania społeczeństwu
Samomotywacja	9.0	Tendencja do pragnienia wyzwań, podejmowania inicjatywy i entuzjazm odnośnie celów
Podejmowanie Inicjatywy	8.7	Tendencja do dostrzegania tego, co jest konieczne do realizacji celów oraz działanie na własną rękę
Dyplomacja	8.6	Tendencja do określania rzeczy w taktowny sposób
Decyzyjność	8.6	Pragnienie posiadania władzy decyzyjnej i chęć przyjęcia odpowiedzialności za decyzje
Wytrwałość	8.6	Tendencja do bycia wytrwałym pomimo napotykania istotnych przeszkód
Otwartość/Refleksyjność	8.2	Tendencja do rozważania wielu różnych punktów widzenia
Entuzjazm	8.2	Tendencja do bycia podekscytowanym odnośnie własnych celów
Wywieranie Wpływu	8.1	Tendencja do podejmowania prób przekonywania innych
Tolerancja dla Bezceremonialności	7.8	Poziom komfortu związany z otrzymywaniem bezpośrednich komunikatów od innych
Tempo	7.7	Przyjemność z pracy, która musi być wykonana szybko
Elastyczność	7.7	Tendencja do łatwego adaptowania się do zmian

Cechy

Mocne Strony i Preferowane Cele - Potencjalne mocne strony i preferowane cele, jakie ma Andrew

Cechy	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Analityczność	7.5	Tendencja do logicznego badania faktów i sytuacji (niekoniecznie zdolności analityczne)

Umiarkowanie Silnie Cechy - Umiarkowanie mocne strony i preferencje, jakie ma Andrew

Cechy	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Potrzeba Bycia Docenionym	7.3	Pragnienie otrzymywania pozytywnego uznania, związanego z własnymi umiejętnościami i mocnymi stronami
Szczerłość	7.1	Tendencja do bycia prostolinijnym, bezpośrednim, konkretnym i otwartym
Samoakceptacja	7.0	Tendencja do lubienia siebie („Jestem w porządku taki, jaki jestem”)
Pewność	6.8	Tendencja do bycia przekonanym o słuszności własnych opinii
Potrzeba Szczerości	6.8	Oczekiwanie od innych bezpośredniej i rzeczowej komunikacji
Intuicyjność	6.6	Tendencja do wykorzystywania przeczucia przy podejmowaniu decyzji (niekoniecznie zdolności intuicyjne)
Samodoskonalenie	6.6	Tendencja do rozwoju lub doskonalenia siebie
Eksperymentowanie	6.4	Tendencja do wypróbowywania nowych rzeczy i nowych sposobów ich wykonywania
Potrzeba Stabilnej Kariery	5.6	Pragnienie długotrwałego lub stałego zatrudnienia

Skłonny(a) To Robić - Obszary, do których Andrew jest skłonny(a), jeżeli nie zajmują one dużej części czasu

Cechy	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Komfort w Konflikcie	5.4	Tendencja do odczuwania komfortu podczas konfrontacji lub konfliktu
Potrzeba Wysokiego Wynagrodzenia	5.4	Pragnienie zarabiania większych pieniędzy
Spokój	5.2	Tendencja do odczuwania swobody i/lub spokoju w czasie pracy
Pozyskiwanie Współpracy	5.0	Tendencja do angażowania innych do współpracy
Asertywność	4.9	Tendencja do przedstawiania osobistych pragnień i potrzeb
Konsultowanie	4.7	Tendencja do współpracy z innymi przy podejmowaniu decyzji
Planowanie	4.7	Tendencja do formułowania pomysłów związanych z etapami osiągnięcia celu
Dobre Zarządzanie Stresem	4.5	Tendencja do skutecznego radzenia sobie z napięciem i trudnościami
Potrzeba Kompetentnego Przełożonego	4.5	Pragnienie posiadania kompetentnego przełożonego
Potrzeba Dyplomacji	4.3	Oczekiwanie taktu od innych
Systematyczność	4.1	Przyjemność z wykonywania zadań wymagających dokładnego lub metodycznego przemyślenia poszczególnych etapów
Organizowanie	3.9	Tendencja do ustanawiania i utrzymywania porządku w swoim otoczeniu
Analizowanie Zagrożeń	3.8	Tendencja do dokładnego badania potencjalnych trudności w planie lub strategii

Cechy

Woli Tego Nie Robić - Andrew wolał(a)by robić coś innego niż poniższe

Cechy	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Tolerancja dla Struktury	3.3	Tolerancja wobec przestrzegania zasad, harmonogramów i procedur stworzonych przez kogoś innego
Egzekwowanie	3.1	Tendencja do nalegania, aby przestrzegać koniecznych reguł

Zdecydowanie Woli Tego Nie Robić - Andrew zdecydowanie preferował(a)by robić coś innego niż poniższe

Cechy	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Precyzja	2.3	Przyjemność z pracy wymagającej dokładności z tendencją do bycia zorientowanym na szczegóły

Preferencje Zatrudnienia

Poniżej znajdują się preferencje zatrudnienia wyświetlone według preferencji, jakie ma Andrew.

Preferencje Zatrudnienia	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Potrzeba Pracy z Ludźmi	10.0	Pragnienie posiadania pracy, która umożliwi kontakt i współpracę z innymi ludźmi
Potrzeba Rozwoju	9.0	Pragnienie, aby praca umożliwiała zdobywanie nowych umiejętności i rozwijanie już posiadanych
Potrzeba Respektowania Opinii	8.0	Pragnienie posiadania pracodawcy, który słuca i docenia Twoje opinie
Potrzeba Pomocy w Problemach Osobistych	7.0	Pragnienie, aby otrzymać od pracodawcy wsparcie w przypadku problemów osobistych
Potrzeba Balansu Praca/Życie Prywatne	6.0	Pragnienie, aby mieć wystarczająco dużo czasu poza pracą na odpoczynek, rozrywkę lub dla rodziny
Potrzeba Uznania	5.0	Pragnienie, aby pracodawca doceniał Twoją pracę
Potrzeba Bycia Informowanym	4.0	Pragnienie posiadania pracodawcy, który swobodnie dzieli się informacjami dotyczącymi Twojej pracy
Potrzeba Awansu	3.0	Pragnienie, aby praca umożliwiała budowanie własnej kariery lub zwiększanie zakresu obowiązków
Potrzeba Szybkiej Podwyżki	2.0	Pragnienie posiadania pracodawcy, który oferuje relatywnie częste podwyżki
Potrzeba Elastycznego Grafiku Pracy	1.0	Pragnienie posiadania elastycznego grafiku pracy lub urlopu

Preferencje dotyczące Zadań

Poniżej znajdują się zadania wyświetlone według preferencji, jakie ma Andrew.

Preferencje Odnośnie Zadań	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Liczyby	8.0	Przyjemność z liczenia, kalkulowania lub analizowania za pomocą matematyki
Komputery	6.6	Przyjemność z pracy z urządzeniami elektronicznymi, które przeliczają, przechowują lub analizują informacje
Przemawianie Publiczne	6.5	Przyjemność z prezentowania lub omawiania informacji przed grupą ludzi
Nauczanie	5.8	Przyjemność z instruowania, szkolenia i nauczania innych
Praca Manualna	5.7	Przyjemność z prac ręcznych

Preferencje dotyczące Zadań

Preferencje Odnosnie Zadań	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Sztuka	5.4	Przyjemność z czynienia rzeczy pięknymi lub atrakcyjnymi
Prowadzenie Pojazdów	4.0	Przyjemność z prowadzenia pojazdów
Badania/ Nauka	3.4	Przyjemność z gromadzenia i przyjmowania nowych informacji
Budowanie/Tworzenie	3.0	Przyjemność z konstruowania lub składania różnych elementów
Mechanika	2.8	Przyjemność z pracy związanej z montowaniem lub naprawianiem rzeczy
Biuro	2.5	Przyjemność z zadań takich jak: pisanie na klawiaturze, segregowanie dokumentów lub organizowanie informacji
Praca Fizyczna	2.5	Przyjemność z pracy wymagającej dużego wysiłku fizycznego

Zainteresowania

Poniżej znajdują się zainteresowania wyświetlone według preferencji, jakie ma Andrew.

Zainteresowania	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Psychologia	10.0	Zainteresowanie funkcjami psychicznymi człowieka w tym działaniami, zachowaniami, postawami i umiejętnościami
Elektronika	10.0	Zainteresowanie projektowaniem, montowaniem, naprawianiem lub obsługiwaniem sprzętu automatycznego lub komputerowego
Zwierzęta	10.0	Zainteresowanie pracą ze zwierzętami
Żywność	10.0	Zainteresowanie pracą związaną z żywnością
Rozrywka	8.0	Zainteresowanie działalnością, która ma na celu skupianie uwagi i zainteresowanie publiczności
Rośliny	8.0	Zainteresowanie ogrodnictwem, botaniką lub rolnictwem
Informatyka (hardware)	8.0	Zainteresowanie sposobami działania sprzętu komputerowego
Informatyka (software)	8.0	Zainteresowanie sposobami działania oprogramowania komputerowego (np. software)
Finanse/Biznes	7.0	Zainteresowanie handlem lub zarządzaniem fiskalnym
Nauki Ścisłe	6.0	Zainteresowanie naukami ścisłymi takimi jak fizyka lub chemia
Nauka	6.0	Zainteresowanie wszelkimi dziedzinami wiedzy, wykorzystującymi systematyczne metody zdobywania informacji
Sprzedaż	5.0	Zainteresowanie przekonywaniem i wpływaniem na innych, aby kupili produkt lub usługę
Przemysł	5.0	Zainteresowanie produkcją
Prawo	4.0	Zainteresowanie regułami i prawami, które odnoszą się do społeczeństwa i biznesu
Biologia	3.0	Zainteresowanie strukturą, funkcją, wzrostem, rozwojem, występowaniem i systematyką organizmów żywych
Podróże	2.0	Zainteresowanie pracą wymagającą częstych podróży
Sport	2.0	Zainteresowanie pracą związaną ze sportem
Medycyna	2.0	Zainteresowanie co najmniej jedną nauką związaną z opieką zdrowotną
Pisanie/Język	2.0	Zainteresowanie pracą związaną z formułowaniem słów w celu przekazania znaczenia (np. dziennikarstwo lub tłumaczenia)
Dzieci	2.0	Zainteresowanie pracą z dziećmi
Zdrowie/Medycyna	2.0	Zainteresowanie zdrowiem lub medycyną

Preferencje dotyczące Środowiska Pracy

Poniżej znajdują się preferencje środowiska pracy wyświetlone według preferencji, jakie ma Andrew.

Preferencje dotyczące Środowiska Pracy

Preferencje Odnosnie Środowiska Pracy	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Tolerancja Presji	9.7	Poziom komfortu związany z pracą wymagającą dotrzymywania terminów i przy napiętym harmonogramie
Kontakt Publiczny	7.2	Poziom komfortu podczas współdziałania i kontaktu z grupami ludzi reprezentującymi społeczeństwo
Praca Siedząca	6.1	Tolerancja siedzenia przez długi czas bez możliwości wstawania lub chodzenia
Zespół	4.5	Przyjemność z bliskiej współpracy z innymi we wspólnym wysiłku (niekoniecznie umiejętność takiego postępowania)
Hałas	3.7	Tolerancja dla pracy w środowisku, w którym występują głośne i ciągłe dźwięki
Praca Stojąca	3.1	Tolerancja stania w jednej pozycji przez długi czas bez możliwości siedzenia lub chodzenia
Praca na Zewnątrz	2.3	Pragnienie pracy na świeżym powietrzu
Monotonia	2.1	Tolerancja dla monotonnej pracy: powtarzanie wciąż tej samej czynności (np. linia produkcyjna)

Kompetencje Behawioralne

Wszystkie kompetencje składają się z wielu cech i są przedstawione poniżej według ważności.

Kompetencje Behawioralne	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Radzenie sobie z Autonomią	9.3	Tendencja do posiadania motywacji i samodzielności koniecznej do bycia niezależnym od przełożonych (nie wskazuje na posiadanie niezbędnej wiedzy odnośnie pracy)
Zapewnianie Kierunku	9.0	Tendencja do zapewniania innym kierunku i jasnych wskazówek
Zorientowanie na Ludzi	8.7	Tendencja do pozytywnych interakcji z innymi
Radzenie sobie z Konfliktem	8.7	Tendencja do właściwego zachowania w konflikcie oraz zdolności interpersonalne pozwalające na skuteczne radzenie sobie z nim
Kompatybilna Organizacja	8.6	Tendencja do kooperatywnej pracy z innymi (zakładając wystarczającą wiedzę odnośnie pracy i skoordynowanie zespołu)
Zdolności Interpersonalne	8.3	Tendencja do posiadania równowagi pomiędzy cechami potrzebnymi do skutecznego współdziałania z innymi
Coaching	8.3	Tendencja do bycia skutecznym w rozwoju pracowników (komunikacja "jeden na jeden")
Przyjmowanie Wskazówek	8.1	Tendencja do akceptowania nadzoru mającego na celu zwiększenie efektywności
Innowacyjność	7.9	Tendencja do tworzenia nowych i bardziej efektywnych sposobów działania
Brak Potrzeby Struktury	7.8	Tendencja do efektywnej pracy na stanowisku niewymagającym struktury (zakładając wystarczającą wiedzę odnośnie pracy)
Samozatrudnienie	6.9	Tendencja do efektywnych działań przy samozatrudnieniu (niekoniecznie wskazuje na wystarczającą wiedzę związaną z biznesem)
Negocjowanie	6.5	Tendencja do pertraktowania w celu osiągnięcia korzystnego porozumienia
Tolerancja dla Wymijania	6.0	Poziom komfortu związany z pracą z ludźmi, którzy są niebezpośredni lub nieszczerzy
Efektywne Egzekwowanie	5.0	Tendencja do umiejętnego poprawiania innych, gdy naruszają zasady lub są mało skuteczni
Osąd (strategiczny)	2.1	Tendencja do utrzymywania równowagi pomiędzy cechami koniecznymi do dostrzegania istotnych informacji i formułowania skutecznej strategii

Funkcje

Wyniki te oddają poziom predyspozycji, jakie ma Andrew dla każdej z poniższych kategorii zawodowych w skali od 0 do 10.

Funkcje

Funkcje	Wynik, jaki uzyskał(a) Andrew	Opis
Obsługa Klienta - Utrzymywanie Relacji	9.6	Niniejszy profil odpowiada stanowisku, na którym głównym wymogiem jest życzliwość (niekoniecznie efektywność). Profil ten koncentruje się na różnorodnych zdolnościach interpersonalnych związanych z obsługą klientów. Wskazana jest również osobista uczciwość i przynajmniej umiarkowany poziomu motywacji.
Sprzedaż - Cold Calling	9.2	Niniejszy profil stanowiska odnosi się do sprzedaży, ale zorientowany jest na stanowiska wymagające poszukiwania nowych klientów, głównie za pomocą wykonywania "cold call". Profil ten koncentruje się na osiągnięciach, samomotywacji oraz różnorodnych zdolnościach interpersonalnych związanych z perswazją.
Nadzór	7.0	Niniejszy profil został zaprojektowany dla stanowisk, z którymi wiążą się funkcje nadzorcze. Profil ten koncentruje się na samomotywacji i organizacji. Sprawdza również czy nie występuje brak zdolności interpersonalnych koniecznych do sprawowania funkcji kierowniczej.
Zarządzanie - Szczebel Średni	4.8	Niniejszy profil odpowiada stanowisku, z którym wiążą się obowiązki średniej kadry kierowniczej. Profil ten koncentruje się na osiągnięciach, motywacji, przywództwie i podejmowaniu decyzji. Sprawdza również czy nie występuje brak zdolności interpersonalnych koniecznych przy zarządzaniu.
Zarządzanie - Szczebel Wyższy	4.3	Niniejszy profil został zaprojektowany dla stanowisk wyższej kadry kierowniczej. Profil ten koncentruje się na przywództwie, osiągnięciach, samomotywacji, podejmowaniu decyzji i różnorodnych zdolnościach interpersonalnych związanych z przywództwem.
Technika	3.8	Niniejszy profil został zaprojektowany dla stanowisk technicznych. Profil ten koncentruje się na tendencjach analitycznych, zdolnościach organizacyjnych i samomotywacji. Sprawdza również czy nie występuje brak zdolności interpersonalnych koniecznych do współdziałania ze współpracownikami.
Administracja - Ogólnie	0.0	Niniejszy profil jest zaprojektowany dla stanowisk administracyjnych. Profil ten koncentruje się na byciu zorganizowanym i zorientowanym na cele. Dodatkowo sprawdza czy nie występuje brak zdolności interpersonalnych koniecznych do współdziałania ze współpracownikami.