



Raport z testu osobowościowego **SOFTSkill**

Sporządzony dla: Projekty HR24

/ ŚCIŚLE POUFNE /

Osoba badana: Firma

Data wykonania testu: 2018-07-10

Data sporządzenia raportu: 2018-07-10

! | Informacje poufne przeznaczone tylko dla adresata. Jeżeli nie jesteście Państwo adresatem niniejszego Raportu, bądź otrzymaliście go przez pomyłkę, prosimy o powiadomienie o tym HR24 Sp. z o.o. oraz o trwałym usunięciu go. Odmienne zachowanie jest niezgodne z interesem HR24 Sp. z o.o. i może naruszać prawo.



Raport indywidualny zawiera wyniki testu potencjału osobowościowego i intelektualnego osoby badanej.

Wynik testu należy zawsze interpretować jako ocenę wykonaną w pewnych okolicznościach, a nie jako bezwzględny wyznacznik wartości osoby. Zwłaszcza w obszarach dotyczących osobowości, nie może być mowy o wynikach dobrych lub złych. Każda cecha może - w zależności od punktu widzenia - wiązać się z zachowaniami ocenianymi pozytywnie bądź negatywnie. Na przykład wysoka Kreatywność może być atutem w pracy przedstawiciela handlowego, natomiast będzie raczej wadą w przypadku księgowego.

Wyniki zostały przedstawione za pomocą tzw. skali decylowej, której interpretację przedstawiono w tabeli poniżej.

Nie należy interpretować wartości liczbowych dosłownie: wynik 6 nie jest dwa razy lepszy od wyniku 3. Można natomiast interpretować je jako procent osób (P), które osiągnęły obiektywnie wyniki, po zastosowaniu wzoru: $P=(10-X)*10$, gdzie X oznacza osiągnięty wynik. Na przykład, wartość 8 oznacza, że tylko 20 procent osób osiąga w tej skali wyższe wyniki, ponieważ $P=(10-8)*10$.

Wartość	Wynik
1	Niski
2, 3	Obniżony
4, 5, 6, 7	Przeciętny
8, 9	Podwyższony
10	Wysoki



Potencjał osobowościowy

Test - ambicje kierownicze (amkr)

WYNIK: Obniżony (3)

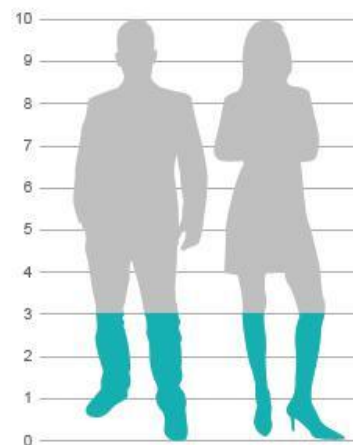


OPIS KOMPETENCJI

Potrzeba wywierania wpływu na ludzi i przebieg wydarzeń. Zainteresowanie pełnieniem ról kierowniczych w grupie. Wysokie wyniki uzyskują osoby o znacznej, naturalnej potrzebie kierowania innymi.

WYNIK

Osoba nie jest zainteresowana pełnieniem ról kierowniczych. W grupie może przyjmować postawę wyczekującą, wahać się przed wyrażeniem opinii.



Test - aprobata społeczna (asp)

WYNIK: Podwyższony (8)

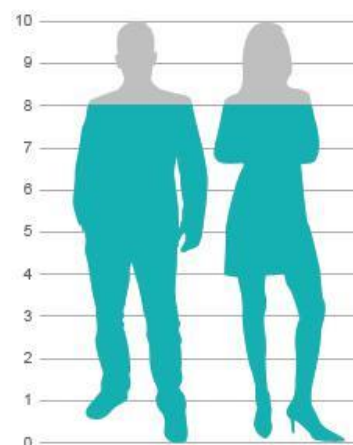


OPIS KOMPETENCJI

Miara dążenia do wywołania pozytywnego wrażenia na innych. Wysokie wyniki uzyskują osoby skłonne do dopasowywania się do norm i oczekiwań otoczenia. Niskie rezultaty opisują osoby niezależne, zdecydowane, bardziej krytyczne.

WYNIK

Osoba lubi sytuacje ekspozycji społecznej, które dają jej możliwość przedstawienia swoich osiągnięć. Chętnie robi dobre wrażenie na innych. Stara się pokazać z jak najlepszej strony.



Test - asertywność (ass)

WYNIK: Wysoki (10)

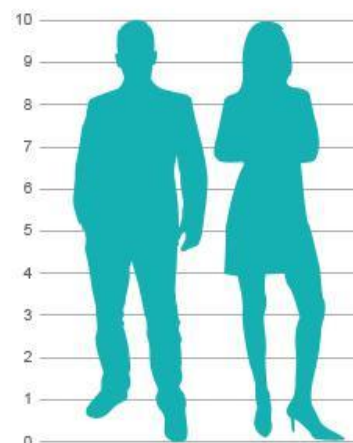


OPIS KOMPETENCJI

Stopień ważności, jaki dana osoba przywiązuje do własnych przekonań i interesów, ob staje przy swoim zdaniu nawet, jeśli otoczenie wywiera nacisk, aby od niego odstąpić.

WYNIK

Badany ze swobodą prezentuje swoje, zarówno pozytywne jak i negatywne, opinie. Przywiązuje duże znaczenie do własnych przekonań i interesów. Jest odporny na presję otoczenia. Mimowolnie może ranić innych.





Test - działanie / myślenie (dzm)

WYNIK: Wysoki (10)



OPIS KOMPETENCJI

Preferowany styl funkcjonowania, podejmowania decyzji, rozwiązywania problemów. Wysokie wyniki uzyskują osoby refleksyjne, analityczne, skłonne do rozważań. Niskie wyniki uzyskują osoby dynamiczne, spontaniczne działające pod wpływem impulsu.

WYNIK

Preferuje refleksyjny styl funkcjonowania. Jest rozważny, dlatego dobrze zastanowi się zanim sformułuje opinię na jakiś temat. Może mieć skłonność do wielokrotnego analizowania problemów. Przy tak wysokich wynikach istnieje ryzyko, że osoba będzie mieć trudności z zachowaniem płynności przy podejmowaniu decyzji.



Test - elastyczność w pracy (elas)

WYNIK: Przeciętny (5)

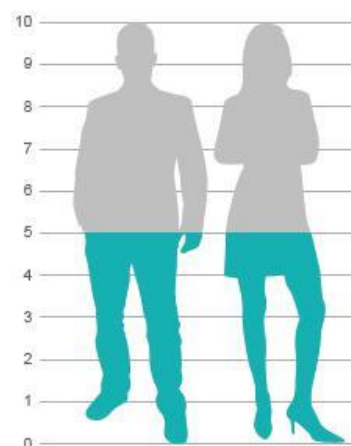


OPIS KOMPETENCJI

Zdolności adaptacyjne. Stopień w jakim dana osoba potrafi dostosować się do zmian w pracy. Gotowość do zmiany priorytetów.

WYNIK

Osoba w umiarkowanym stopniu dopasowuje się do zmiennych warunków w pracy. Może preferować zadania charakteryzujące się dużą różnorodnością, ale mieć trudności z dokonaniem oceny ich ważności przy realizacji kilku zadań jednocześnie. Niektóre zajęcia może wykonywać w sposób rutynowy.



Test - entuzjazm (ent)

WYNIK: Podwyższony (8)

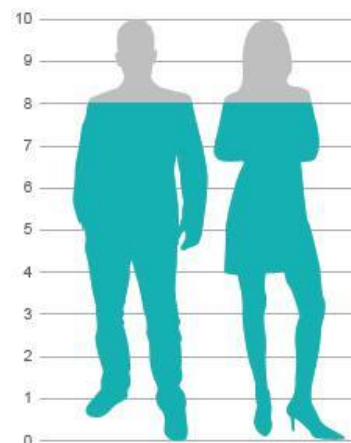


OPIS KOMPETENCJI

Poziom aktywności, zaangażowania w pracę, nowe przedsięwzięcia, skłonność do podejmowania inicjatywy.

WYNIK

Osoba chętnie podejmuje się realizacji nowych zadań. Angażuje się w wykonywane obowiązki. Może zgłaszać swój udział do wszelkich nowych przedsięwzięć, traktując je jako formę sprawdzenia siebie. Potrzebuje stałej stymulacji.





Test - manipulacja (mani)

WYNIK: Przeciętny (5)

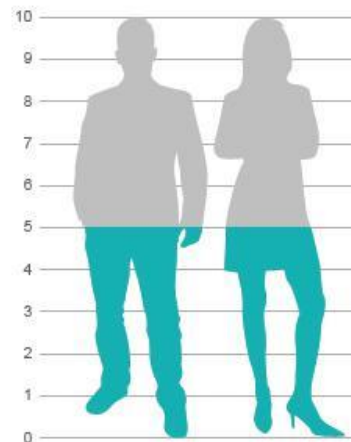


OPIS KOMPETENCJI

Sposób wywierania wpływu na ludzi. Wysokie wyniki uzyskują osoby skłonne do pośredniego, nieformalnego oddziaływania na otoczenie. Niskie rezultaty charakteryzują osoby działające wprost, otwarte, bezpośrednie.

WYNIK

Badany w umiarkowanym stopniu przejawia tendencję do wywierania pośredniego wpływu na innych. Rezultat ten wskazuje na to, w jaki sposób nawiązuje on kontakty z ludźmi. Może zatem dążyć do zmniejszenia dystansu, starać się częściej odwoływać do wartości osobistych osób niż traktować sytuacje zadaniowo.



Test - motywacja do osiągnięć (mos)

WYNIK: Wysoki (10)

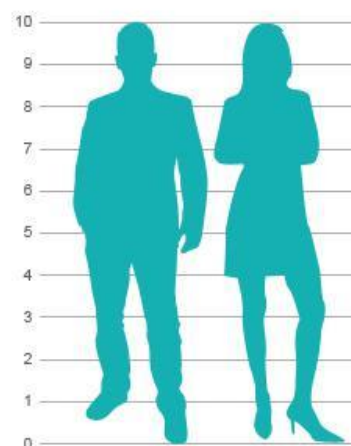


OPIS KOMPETENCJI

Ukierunkowanie na wynik. Potrzeba osiągnięcia sukcesów i wysokich rezultatów. Cecha ta ujawnia się poprzez siłę przebicia i niezłomne dążenie do wykonania zadania.

WYNIK

Badany jest silnie zmotywowany do osiągnięcia wysokich wyników w pracy. Z dużym prawdopodobieństwem można przypuszczać, że będzie dążył do ukończenia powierzanych mu zadań, a nawet wykona więcej niż się od niego oczekuje. Jest wytrwały. Stawia sobie wysokie wymagania.



Test - odporność na stres (str)

WYNIK: Wysoki (10)

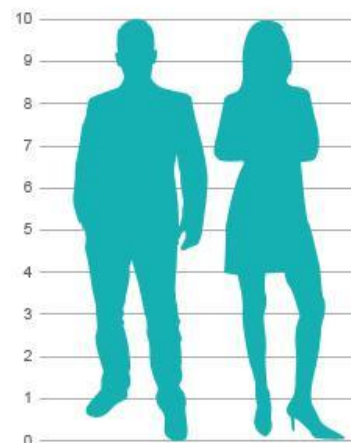


OPIS KOMPETENCJI

Stabilność emocjonalna. Tendencja do postrzegania pozytywnych lub negatywnych stron danej sytuacji. Umiejętność korzystania z technik redukcji napięcia.

WYNIK

Osoba stabilna emocjonalnie. Skłonna do postrzegania pozytywnych stron sytuacji. Ma zaufanie do siebie, co zwiększa jej odporność na stres. Stara się nie tracić panowania w trudnych sytuacjach. Niepowodzenia raczej nie zniechęcają osoby do działania. Przy tak wysokich wynikach należałoby zwrócić uwagę na to, czy osoba nie ma skłonności do ignorowania sygnałów o zagrożeniu, a tym samym korygowania na ich podstawie własnego zachowania.





Test - postawa menedżerska (pman)

WYNIK: Wysoki (10)

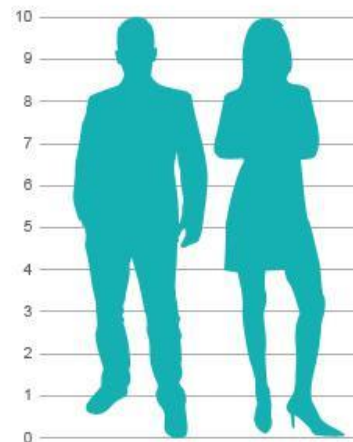


OPIS KOMPETENCJI

Mierzy poziom zdolności kierowniczych w zakresie preferowanego sposobu organizowania pracy grupy. Wysokie wyniki oznaczają preferencje do demokratycznego stylu kierowania, a niskie do stylu autorytarnego.

WYNIK

Osoba przywiązuje dużą wagę do wzajemnych relacji w grupie, w związku z tym będzie preferowała uczestniczący styl zarządzania. Bierze pod uwagę pomysły i propozycje pracowników. Oferuje wsparcie innym. Przy tak wysokich wynikach istnieje ryzyko, że osoba będzie w większym stopniu dbała o atmosferę pracy w zespole niż o wykonanie samego zadania.



Test - postępowanie z innymi (pinn)

WYNIK: Wysoki (10)

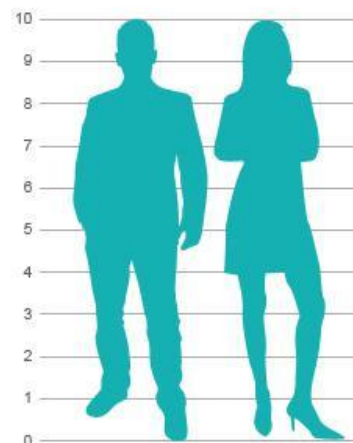


OPIS KOMPETENCJI

Stopień ukierunkowania na wzajemne relacje. Poziom zaufania, tolerancji, sympatii wobec innych oraz zainteresowania ich potrzebami i motywami postępowania.

WYNIK

Wysoki stopień świadomości społecznej. Badany posiada duże zdolności interpersonalne. Doskonale wyczuwa potrzeby innych i stara się wychodzić im naprzeciw. Chętnie udziela wsparcia innym. Jest przystępny. Ma cierpliwość do innych, jest tolerancyjny i pozytywnie nastawiony do otoczenia. Buduje relacje w oparciu o wzajemne zaufanie.



Test - umiejętności społeczne (spol)

WYNIK: Wysoki (10)

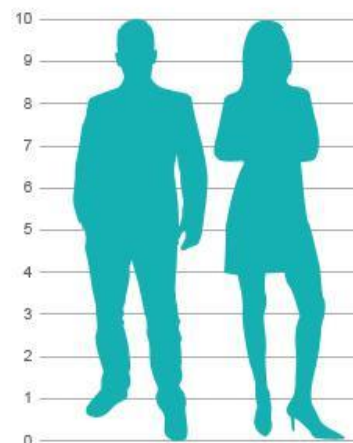


OPIS KOMPETENCJI

Poziom umiejętności społecznych w zakresie nawiązywania kontaktów, swobody poruszania się między ludźmi w różnych sytuacjach społecznych. Stopień ekstrawersji (w przeciwieństwie do introwersji).

WYNIK

Badany posiada łatwość nawiązywania kontaktów z różnymi osobami. Dobrze czuje się w grupie, w związku z tym będzie podejmował się zadań, które wymagają umiejętności porozumiewania się z innymi, współpracy. Ze znaczną pewnością siebie wychodzi naprzeciw otoczeniu.





Test - umiejscowienie kontroli (uktr)

WYNIK: Wysoki (10)



OPIS KOMPETENCJI

Stopień, w jakim człowiek przypisuje wyniki pracy czynnikom wewnętrznym (własnym możliwościom), a w jakim – czynnikiem zewnętrznym (np. szczęściu lub zachowaniu innych).

WYNIK

Badany czuje się w pełni odpowiedzialny za realizację powierzanych mu zadań. Również w sytuacjach niepowodzenia będzie skłonny upatrywać ich przyczyn bardziej we własnym postępowaniu, niż w czynnikach zewnętrznych.



Informacje dodatkowe o osobie badanej: Poniższe informacje dodatkowe o osobie badanej powstały jako połączenie uzyskanych wyników w poszczególnych obszarach i skalach. Można je wykorzystać podczas wywiadu ukierunkowanego z osobą badaną.

- Wysoki wynik **aprobaty społecznej** może zostać skompensowany przez zadowalającą **asertywność** i **umiejętności społeczne**.
- Zadowalający **entuzjizm** wzmacnia zadowalającą **motywację osiągnięć**. Można zakładać, że zaangażowanie przyczyni się do ukończenia powierzonych zadań.
- Wysoki **entuzjizm** w połączeniu z wysoką **odpornością na stres** sugeruje że osoba badana jest zrównoważona i rozsądnie gospodaruje energią.
- Wysoki wynik dla **motywacji osiągnięć** w parze z wysokim wynikiem dla **entuzjazmu** stwarza ryzyko, że osoba badana będzie brała zbyt wiele na swoje barki, lub że nie będzie w stanie oderwać się od jednego zadania.
- Wysoki wynik **odporności na stres** w połączeniu z wysokim wynikiem **aprobaty społecznej** może sugerować, że osoba badana usiłuje przedstawić się w lepszym świetle. Odwrotna sytuacja może wskazywać na zaniżoną samoocenę kandydata.

