

## Ukończyć - Szczegółowy raport

**Uwaga:** informacje zamieszczone w tym dokumencie są poufne i przeznaczone wyłącznie dla osób, których dotyczą, oraz innych upoważnionych osób. Nie należy traktować informacji w raporcie jako alternatywy dla wiarygodnych porad od odpowiednio wykwalifikowanego specjalisty. Konkretnie pytania dotyczące poszczególnych kwestii należy konsultować z odpowiednio wykwalifikowanym specjalistą.

### Instrukcje

Ten raport jest poufny, a jego zawartość ma pomóc ocenić, w jaki sposób kandydat będzie się zachowywać w pracy. Poszczególne elementy składowe tego raportu mają różną wagę. Niektóre z nich analizują zachowania z szerszej perspektywy, podczas gdy pozostałe przyglądają się im w węższym ujęciu. Kompetencje oznaczone gwiazdką (\*) dotyczą zachowań ocenianych w węższym ujęciu. Choć mają one wpływ na ostateczną ocenę, ich waga jest mniejsza niż innych elementów wykorzystywanych do oceny. Z naszych badań wynika, że odpowiednie dobranie wagi ocen pozwala trafniej ocenić jakość pracy danej osoby. Aby uzyskać więcej informacji na temat tego raportu (w tym metody oceniania) lub innych produktów z oferty SHL, skontaktuj się ze swoim przedstawicielem handlowym.

**Wynik ogólny**

5%

**Brak rekomendacji**



5%

**Potencjał zawodowy**



20%

To miara dotychczasowych doświadczeń, zachowań i punktów widzenia tej osoby w miejscu pracy oraz podczas interakcji z innymi. Odpowiedzi na tej skali pozwalają przewidzieć, czy dana osoba odniesie sukces zawodowy na różnych stanowiskach w różnych branżach. Mierzy ona ogólne podejście do pracy, a nie konkretne zachowania.

Odpowiedzi kandydata(-ki) dotyczące zachowań, doświadczeń i punktów widzenia w pracy lub podczas interakcji z innymi nie są spójne z tymi, jakie wykazują najlepsi pracownicy. To sugeruje, że dotychczasowe doświadczenia i punkty widzenia kandydata(-ki) są inne niż powszechnie spotykane u osób odnoszących sukcesy. W związku z tym jest mniejsze prawdopodobieństwo, że kandydat(ka) będzie zachowywać się w sposób przyczyniający się do sukcesów zawodowych, tzn. pracować terminowo i sprawnie oraz realizować cele.

**Odpowiedzialność**

2%

W tej części mierzymy tendencję do brania odpowiedzialności za swoje działania oraz angażowania się w wykonywanie przypisanych zadań. Ta cecha charakteryzuje się: niezawodnością, zaangażowaniem w pracę i dążeniem do ukończenia nawet najbardziej żmudnego zadania.

Kandydat(ka) będzie raczej odkładać w czasie trudne lub mniej interesujące zadania lub całkowicie ich unikać. W efekcie kandydat(ka) prawdopodobnie nie będzie dobrze planować pracy, będzie prawdopodobnie zwlekać z pracą, a nawet zostawać w tyle w przypadku trudniejszych zadań. Kandydat(ka) może łatwo się rozpraszać i mieć problemy z pracą nad monotonnymi lub powtarzalnymi zadaniami bez bezpośredniego nadzoru przełożonego.

**Determinacja**

63%

W tej części mierzymy tendencję do wyznaczania i osiągania wymagających celów oraz wytrwałości w obliczu poważnych przeszkód. Tę cechę wyróżniają: pracowitość, poczucie satysfakcji i dumy z wysokiej jakości pracy oraz skłonność do rywalizacji.

Kandydat(ka) prawdopodobnie akceptuje umiarkowanie wymagające cele, ale bez konkretnej zachęty raczej nie podejmuje się ambitnych projektów. Może przez jakiś czas wykazywać wytrwałość w obliczu przeszkód, ale ma tendencję do poddawania się w przypadku poważnych wyzwań. Kandydat(ka) wykazuje średnią skłonność do rywalizacji i pracuje umiarkowanie intensywnie.

**Utrzymuje dobre relacje służbowe\***

70%

Mierzy, ile wysiłku kandydat(ka) wkłada w rozwój dobrych relacji z innymi.

Kandydat(ka) prawdopodobnie dąży do budowania dobrych relacji zawodowych i pracuje nad ich stopniowym wzmocnieniem.

**Analizuje informacje\***

Mierzy, do jakiego stopnia kandydat(ka) dostrzega kluczowe aspekty i łączy informacje, aby zrozumieć dane lub sytuację.

Kandydat(ka) zapewne chętnie pracuje nad zadaniami wymagającymi analizy, łączenia informacji i dostrzegania rozwiązań.

**Szybko się uczy\***

Mierzy, na ile łatwo kandydat(ka) przyswaja nowe informacje lub umiejętności.

Kandydat(ka) prawdopodobnie przyswaja i rozumie nowe informacje.

**Generuje nowe pomysły\***

Mierzy, do jakiego stopnia kandydat(ka) opracowuje innowacyjne rozwiązania.

Kandydat(ka) będzie prawdopodobnie przedstawiać nowatorskie i twórcze pomysły, gdy będzie mieć ku temu okazję.

**Efektywnie wykorzystuje czas\***

Mierzy, do jakiego stopnia kandydat(ka) zarządza swoim czasem i realizuje zadania w terminie.

Kandydat(ka) prawdopodobnie z trudem zarządza swoim czasem, często odwleka pracę i marnuje czas do tego stopnia, że nie wywiązuje się z terminów.

**Dąży do wysokich standardów pracy\***

35%

Mierzy, do jakiego stopnia kandydat(ka) wykazuje wysoką jakość pracy podczas realizacji zadań.

Kandydat(ka) prawdopodobnie wykazuje się wysoką jakością pracy podczas realizacji zadań.

**Dostosowuje się do zmian\***

17%

Mierzy, do jakiego stopnia kandydat(ka) ma trudności z akceptacją i dostosowywaniem się do zmian.

Kandydat(ka) prawdopodobnie nie czuje się komfortowo w obliczu zmian w środowisku pracy, a dostosowanie się do nowości zajmuje tej osobie więcej czasu.

**Radzi sobie z problemami i krytyką\***

50%

Mierzy, do jakiego stopnia kandydat(ka) zachowuje pozytywne nastawienie w obliczu trudności i nie rozpamiętuje negatywnych zdarzeń.

Kandydat(ka) prawdopodobnie zachowuje pozytywne podejście i nie rozpamiętuje zbyt długo porażek. Akceptuje negatywne informacje zwrotne, o ile zostaną one przekazane we właściwy sposób.