



## RAPORT TMZ dla DEMO

### Badanie psychometryczne TMZ - profile sprzedażowe

**Test Motywacji Zawodowej**  
2008-2011 © ITEST.PL Survey System

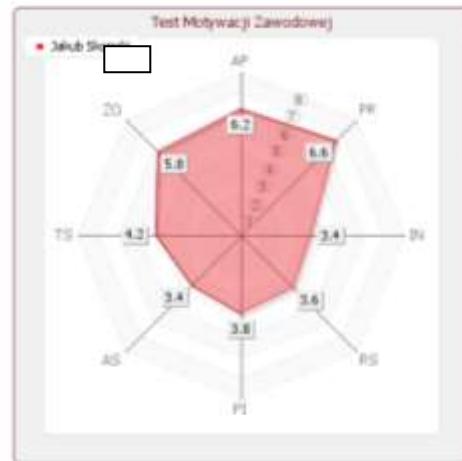
#### Dane osoby

Nazwisko S.....ski  
 Imię Jakub  
 Email j.....@interia.pl  
 Wiek 31  
 Płeć mężczyzna  
 Rodzaj stanowiska Specjalista / Ekspert  
 Doświadczenie zawodowe: 3 - 6 lat  
 Branża: Finanse i bankowość

#### Informacje dodatkowe

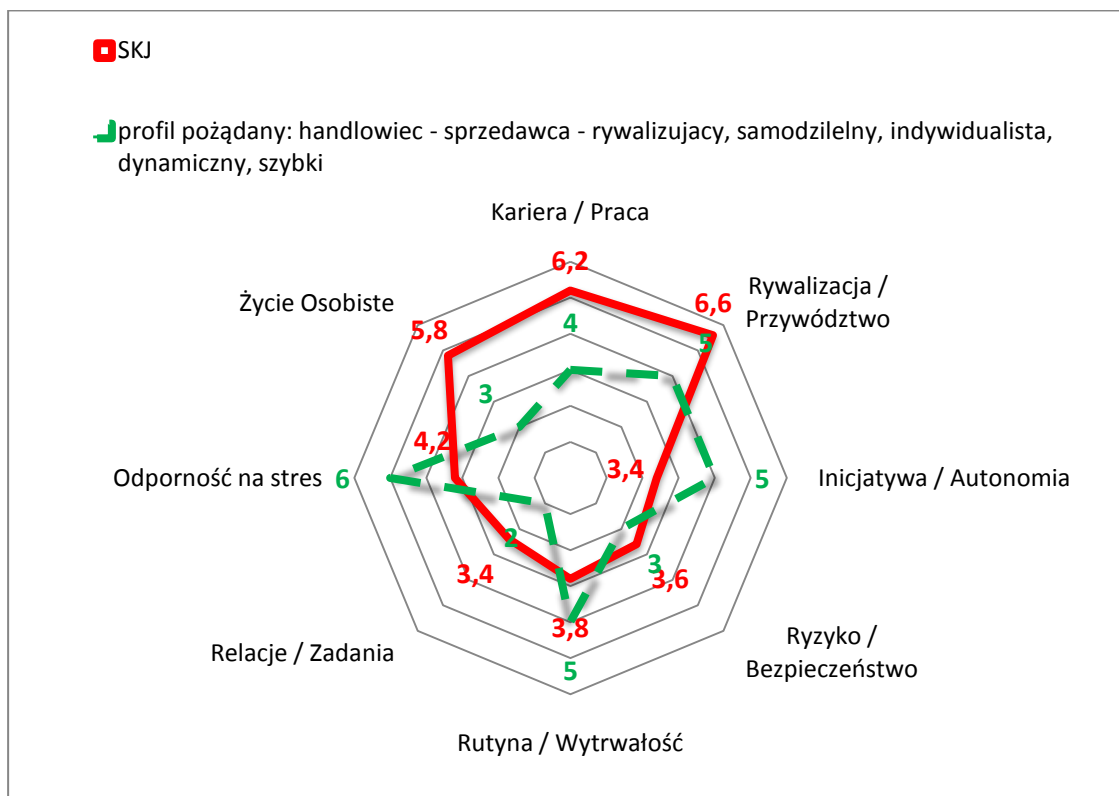
Wewnętrzny numer testu TMZ-A/2011/685  
 Rozpoczęcie testu 2011-02-08 10:47:44  
 Zakończenie testu 2011-02-08 11:04:30  
 Czas poświęcony na test 00:16:46

AP	PR	IN	RS	PI	AS	TS	ZO
6,2	6,6	3,4	3,6	3,8	3,4	4,2	5,8



#### Wyniki

Symbol	Wyniki	Wynik w populacji
AP Kariera / Praca	6,2	Bardzo wysoki
PR Rywalizacja / Przywództwo	6,6	Bardzo wysoki
IN Inicjatywa / Autonomia	3,4	Umiarkowany
RS Ryzyko / Bezpieczeństwo	3,6	Umiarkowanie niskie
PI Rutyna / Wytrwałość	3,8	Umiarkowany
AS Relacje / Zadania	3,4	Umiarkowany
TS Wigor / Stres	4,2	Wysoki
ŻO Życie Osobiste	5,8	Wysoki
Czas Czas wypełnienie testu	17'	Dłuższy niż średnia
ISS Indeks siły sprzedaży	3	Wysoki



rywalizujący, silna osobowość (lub pragnie za takiego uchodzić)  
 motywuje go awans, władza, pieniądze  
 motywuje go rozwój, ekspert nastawiony na wiedzę  
 energia praca – dom w równowadze,  
 duża tolerancja ryzyka, niska potrzeba bezpieczeństwa  
 preferuje pracę w hierarchii, zespole wg. jasnych reguł i procedur.  
 Działa raczej powoli, systematycznie.

### Wartość zmiennych a stanowisko sprzedażowe - handlowiec prowizyjny

Zmienna / Wartość punktowa	1	2	3	4	5	6	7	8
Kariera / Praca						*		
Rywalizacja / Przywództwo						*		
Inicjatywa / Autonomia			*					
Ryzyko / Bezpieczeństwo			*					
Rutyna / Wyrwałość			*					
Relacje / Zadania			*					
Wigor / Stres				*				
Życie Osobiste					*			
pożądane								
neutralne								
niepożądane								
Indeks siły sprzedaży	3	WYSOKI						



## S.....ski Jakub - Stanowisko specjalista / ekspert / stanowisko sprzedażowe

Kandydata najbardziej motywuje awans, pieniądze, wiedza, rozwój ekspercki oraz utrzymanie równowagi praca-dom. Prawdopodobnie będzie cenił stabilne środowisko pracy (poukładane, dobrze zorganizowane), zapewniające jasne reguły i zasady, w aspekcie wynagradzania większą wagę przykładając do premii niż do podstawy pensji.

Raczej niska potrzeba samodzielności, swobody działania, inicjatywy, sugeruje, że odpowiadać mu będzie praca zespołowa, bez dużej odpowiedzialności i inicjatywy, najlepiej zorganizowana wg. procedur. Dla kandydata ważny również jest rozwój ekspercki i możliwość doskonalenia się (szkolenia będą działały motywująco).

Potencjał sprzedażowy wg. wyników uzyskanych w TMZ jest wysoki ze względu na dość bardzo wysoką postawę rywalizacyjną (ukierunkowanie na osiągnięcia, pieniądze, władzę) i relatywnie dużą odporność na stres (wigor i energia). Kandydat powinien dość dobrze znosić rutynową pracę, najprawdopodobniej będzie też potrafił koncentrować się na jednym długofalowym zadaniu, słabo znosząc szybkie zmiany i brak planowania / chaos w organizacji.

Aspekt relacji wskazuje na umiarkowaną empatię w sytuacjach konfliktowych. Jako manager / członek zespołu w sytuacjach konfliktowych może być odbierany jako wymagający, pozbawiony emocji, poukładany perfekcjonista posługujący się procedurami.

Sprzedaż będzie dla niego motywująca sama w sobie, motywujące będzie osiągnięcie celów i nagrody finansowe w postaci premii / wynagrodzenia prowizyjnego. Styl pracy kandydata będzie najprawdopodobniej oparty na systematycznym planowaniu, przygotowaniu działań i uporze w dążeniu do celu. Do rozwoju i osiągnięcia celów potrzebuje stabilności, jasnych zasad, kontroli i procedur.

Możliwe zastrzeżenia: może mieć tendencje do nieprzemyślanego podejmowania decyzji i niepotrzebnego ryzyka, oraz trudność w dostosowywaniu się do nagłych zmian. Może mieć trudność z radzeniem sobie z krytyką i podejmowaniem samodzielnych wyzwań. Perfekcjonista. Może potrzebować więcej czasu na dokładne wykonanie zadań, niż przeciętny pracownik.

### **UWAGA!**

*Każda opinia psychologiczna jest subiektywna i jako taka pozostaje omylna. Dlatego interpretację tego raportu należy traktować ostrożnie i ze świadomością, że może być ona nieprawdziwa. Dodatkowo, uzyskanie wyniki mogą (i powinny) zmieniać się w czasie.*

prepared by: Bartosz Grajewski 3/9/2012



## Klucz do odczytania wyników testu.

### Praca / Ambicja / Profesjonalizm

Zmienna odpowiedzialna za zawodową motywację wewnętrzną, chęć rozwoju, bycie ekspertem, ciągłe samodoskonalenie. Poziom optymalny to 4.0 – 6.0, wynik powyżej 6.2 może wskazywać na tendencje do pracoholizmu i nadmierną ambicję, perfekcjonizm, drobiazgowość, ale i bolesne znoszenie porażek. Wynik niski (poniżej 3.4) może świadczyć o wypaleniu albo o tym, że energia życiowa i motywacja jest skierowana pozazawodowo.

### Przywództwo / Rywalizacja

Motywacja skierowana na uzyskanie awansu, kierowanie innymi, potrzeba szacunku, bycia docenionym. Wynik 3.0 – 5.0 wskazuje na pewne tendencje leaderskie, podejście rywalizacyjne (umiarkowane) ale i potencjał sprzedażowy (potrzeba osiągnięcia sukcesów, udowodnienia swojej wartości). Wynik powyżej 5.2 wskazuje na przywództwo autorytarne, potencjalną konfliktowość, ale także silne nastawienie rywalizacyjne (tzw. silny, dominujący charakter). Wyniki niskie (poniżej 3) to raczej dobra praca zespołowa, mała konfliktowość, ale też niechęć (lub brak predyspozycji) do kierowania innymi i rywalizacji, brak potrzeby "bycia lepszym od innych"

### Inicjatywa / Nonkonformizm

Zmienna określająca potrzebę autonomii i poziom inicjatywy. Wynik powyżej 4.0 może wskazywać na potrzebę samodzielnego stanowiska pracy. Wynik wysoki prawie zawsze oznacza dużą samodzielność oraz inicjatywę, ale i potencjalną konfliktowość - nonkonformizm, posiadanie własnego zdania na każdy temat. Takie osoby potrzebują elastycznego czasu pracy, nie lubią procedur i kontroli. Lepiej też się czują w firmach, w których nie obowiązują sztywne reguły, są rozliczane z sukcesów, a środowisko pracy i wyzwania pozwalają im na podejmowanie samodzielnych decyzji. Wynik poniżej 3 sugeruje raczej dobrą pracę zespołową, ale też potencjalnie niską samodzielność. Osoby takie mogą dobrze się czuć w firmach, gdzie jasno się określa wymagania i cele oraz stawia na pracę zespołową.

### Ryzyko / Stabilizacja

Potrzeba stabilności pracy i bezpieczeństwa materialnego. Wynik poniżej 3 punktów świadczy o potencjalnej „łatwości” podejmowania ryzyka, zmiany, może też świadczyć o elastyczności, co do formy zatrudnienia (oraz płynnych zarobków uzależnionych od efektów). Osoby z niskim i umiarkowanym wynikiem (poniżej 4) szybko podejmują decyzje i działanie. Wysoki wynik świadczy o ostrożności, dokładnego analizowania decyzji oraz preferencji wyboru stabilnego pracodawcy, pracy na etat, nawet kosztem poziomu zarobków. Takie nastawienie wiąże się również z niechęcią do podejmowania ryzyka zmiany pracy.

### Procedury / Innowacyjność

Odporność na rutynę i preferencja pracy w poukładanym, przewidywanym środowisku posiadającym jasno określone procedury czy wymagania, osoby takie cechuje duża wytrwałość w dążeniu do celu, w pracy nad jednym, długofalowym zadaniem (wynik niski, poniżej 3). Osoby z wynikiem wysokim, powyżej 4, charakteryzuje innowacyjność, nastawienie na twórcze rozwiązywanie problemów, działania kreatywne, ale czasem brak im odporności na rutynę, i mają trudność w opanowaniu chaosu. Także możliwa jest motywacja do założenia własnej firmy / biznesu w przyszłości. Takie osoby dobrze się czują w wielu krótkotrwałych projektach, gdzie mogą szybko osiągnąć sukces.

### Altruizm / Sens społeczny pracy / Zadania vs Relacje

Nastawienie na ludzi i relacje w pracy (wynik wysoki powyżej 4) vs. nastawienie na zadania (wynik niski poniżej 2). Inaczej jest to potrzeba poczucia społecznego sensu wykonywanej pracy, pomagania innym, altruizmu. Osoby z wynikiem wysokim są empatyczne, prawdopodobnie lepiej będą się czuły w firmach gdzie panują zdrowe relacje, a ich praca w jakiś sposób pomaga innym ludziom. Osoby z wynikiem niskim (poniżej 2) będą bardziej odporne na rywalizację i mobbing w miejscu pracy, mogą też być czasem postrzegane jako zimne i manipulujące, gdyż potrafią się koncentrować tylko na zadaniach i celach, nie przejmując się emocjami innych ludzi.

### Wigor / Stres

Inaczej potrzeba wyzwań lub budowa układu nerwowego (system nerwowy odporny vs wrażliwy). Osoby z wynikiem powyżej 4 dobrze się czują w dynamicznej pracy z ludźmi, w kontakcie z innymi. Osoby z wynikiem powyżej 5 lubią adrenalinę, wyzwania i są odporne na stres. który dodatkowo je motywuje, napędza do działania. Wynik niski (poniżej 3) może oznaczać preferencje do pracy analitycznej bez dużego kontaktu z ludźmi.

### Życie osobiste / Oczekiwania

Zorientowanie na życie rodzinne, osobiste, samoocena, oczekiwania wobec świata lub własnej osoby. Wynik niski (poniżej 4) może oznaczać, że stawiamy większe wymagania wobec siebie niż innych (albo mało wymagamy od innych). Równocześnie może to wskazywać na skłonność do pracoholizmu. Wynik wysoki (powyżej 5,0) oznacza zorientowanie na wygodny styl życia, uwagę kierowaną na sprawy pozazawodowe, większe oczekiwania wobec świata i innych niż wobec siebie. Optymalny wynik jest zrównoważony ze skalą Ambicji / Profesjonalizmu, co zapewnia równowagę Praca-Dom.