

测试者：

Jones Andrew

完成日期 05/05/2015



工作成功分析



测试者:
JonesAndrew

完成日期
05/05/2015

可靠性 - 99.2%
答案很可能是准确和真实的。

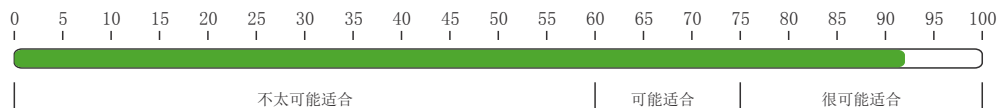
组织名称
Harrison Assessments
Int'l Limited



整体评分

总评分考虑到你所选择这个工作的所有类型的评估。每个评估类型的加权都显示在评估权重章节。评估类型的加权是用来计算是否匹配这个工作的总百分比。

工作匹配度的总百分比 = 92%



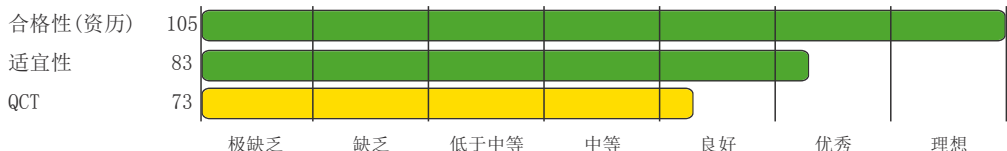
评估权重

合格性(资历) (50%): 你在这一评估所选择的权数为50%。这一评估包括有关你所选择的招聘工作的以往经验, 教育和能力。

适宜性 (30%): 你在这一评估所选择的权数为30%。这适宜性评估包括对这工作成败有关的态度、动机、任务偏好、兴趣和工作环境倾向。此职位样板的因素是根据哈理逊测评成功因素研究的基础上选择适合这个工作的特性。

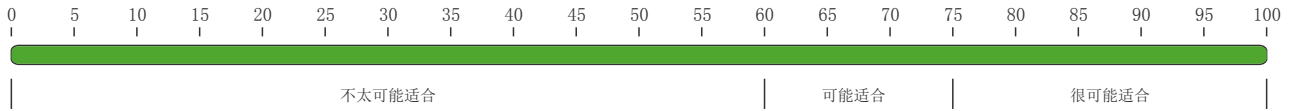
QCT (20%): 你在这一评估所选择的权重为20%。(QCT)评估个人将数理逻辑和言语逻辑推理结合起来解决问题和做出决策的能力。

评估得分



合格性(资历)

合格性(资历)匹配度的百分比 = 105%



这部份包括你针对此工作所选择的先前的工作经验、教育和技能。下面的评分因素显示每个申请人选择的答案或面试后调整的答案(如果有面试)。

在每个图的绿色或红色球显示预计因素对工作表现的正面(绿色)或负面(红色)影响程度。球总是在一个条形图中,这表明此因素对表现的潜在影响程度。请注意,每个因素的条形图可以有不同的长度。条形图的长度和位置由你在工作成功公式设置中给每个因素的权重来决定。

合格性(资历)因素 (要求)	← 强烈的消极影响 有一定的消极影响 理想 →											
	拒绝	<	-45	-40	-35	-30	-25	-20	-15	-10	-5	理想
Advertising Salesperson Primary factor: How many years of experience do you have working as a full-time Advertising Salesperson? Andrew的答案: 5 years												
1 year full-time education or formal training: Do you have at least 1 year of full-time education or formal training that would directly apply to the job of Advertising Salesperson? Andrew的答案: Yes												
2 years full-time education or formal training: Do you have at least 2 years of full-time education or formal training that would directly apply to the job of Advertising Salesperson? Andrew的答案: Yes												
Bachelor's degree: Do you have a Bachelor's degree that would directly apply to the job of Advertising Salesperson? Andrew的答案: Yes												
在工作的国家有工作许可证: 你目前是否持有在该职位所在地的官方工作许可? Andrew的答案: 是												
近期跳槽率: 在过去3年中,你在多少家公司担任过全职雇员? Andrew的答案: 在过去的三年中我在三家公司工作过												
经验相关性: 按1-10进行评分,你认为该申请人的经验与工作的相关性为几分?												

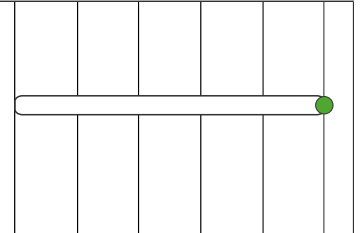
合格性(资历)

合格性(资历)因素 (加分)



Education factor for Advertising Salesperson:
 What is your highest level of educational or formal training that would directly apply to the job of Advertising Salesperson? (This question is purposefully somewhat vague. Please be ready to justify your answer in an interview)

Andrew的答案: 5 years

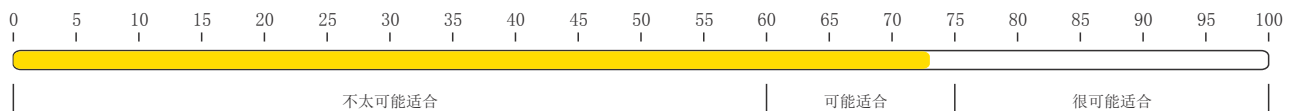


Quantitative Critical Thinking

Quantitative Critical Thinking (QCT) assessment is a combination of numerical reasoning, logic, and verbal reasoning. The questions are designed to assess the ability of an individual to analyze quantitative information and apply the appropriate reasoning and skills to solve the problem.

The score below is out of 100 which is based on Andrew's level on the QCT in relationship to the norm and ideal for the job of Advertising Salesperson. There are ten levels of progressive ability as indicated in the column on the right. The column on the left indicates the ideal level, norm, and Andrew's level.

Overall Percentage of Quantitative Thinking = 73%



Quantitative Critical Thinking Levels

	Level 10 The ability to solve complex business or technical problems using logic, geometry, algebra and quadratic equations.
	Level 9 The ability to solve complex business or technical problems using logic and advanced algebra.
	Level 8 The ability to solve business or technical problems using logic and intermediate algebra.
Ideal	Level 7 The ability to solve business or technical problems using logic and basic algebra.
Norm*	Level 6 The ability to solve business or technical problems using logic, percentages and combinations of multiplication, division, addition, and subtraction.
	Level 5 The ability to solve business or technical problems using logic, and combinations of multiplication, division, addition and subtraction.
Level Achieved (4.5)	Level 4 The ability to solve moderately complex business or technical problems using logic and multiplication which is interrelated with addition, and subtraction.
	Level 3 The ability to solve business or technical problems using logic and multiplication.
	Level 2 The ability to solve business or technical problems using a combination of logic, addition, and subtraction.
	Level 1 The ability to solve simple business or technical problems using logic and addition.

* Job type norm n=933

Andrew has demonstrated the ability to solve moderately complex business or technical problems using logic and multiplication which is interrelated with addition, and subtraction (level 4).

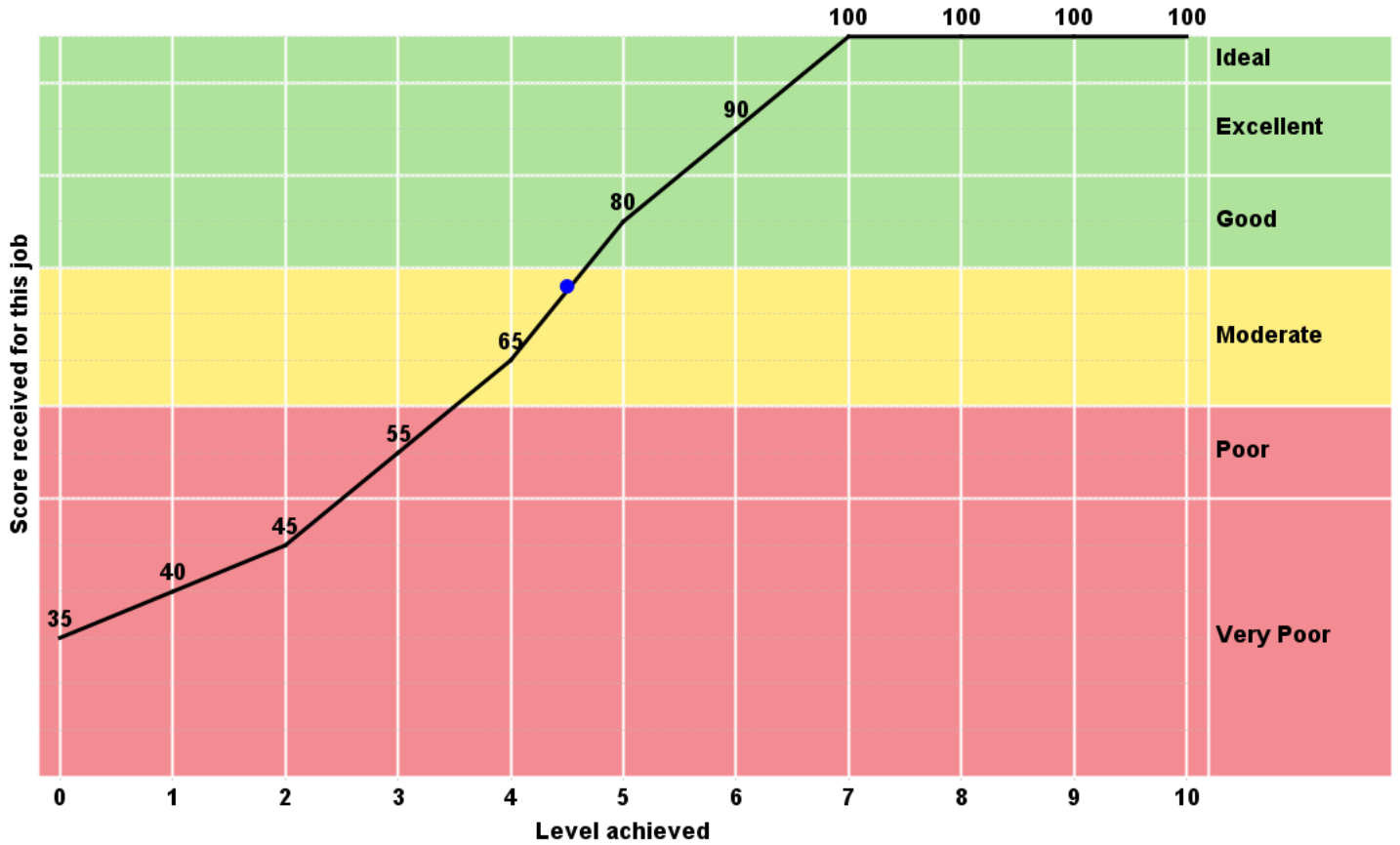
Andrew was partially able to answer the next level and thus his/her level is 4.5.

Quantitative Critical Thinking

The graph below indicates how the 1-100 scoring is achieved for this job. Each QCT level at the bottom is related to the score on the diagonal line above. The colors indicate the meaning of each level.

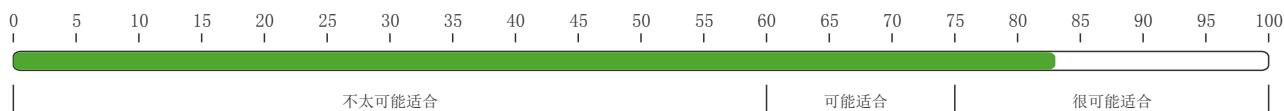
Quantitative Critical Thinking

Note that additional points are given for partial completion of the levels and thus the individual's score can be between the numbers on the above table.



哈理逊适宜性测评

适宜性匹配度的百分比 = 83%



这部份包括你所选择的这个工作的偏好和倾向。每个因素右边的评分显示申请人那个因素的评分。在每个图的绿色或红色球显示预计因素对工作表现的正面(绿色)或负面(红色)影响程度。球总是在一个条形图中,这表明此因素对表现的潜在影响程度。请注意,每个因素的条形图可以有不同的长度。条形图的长度和位置由你在工作成功公式设置中给每个因素的权重来决定。

必需特性 (按重要性排序)	Andrew的分数	消极影响 < > 积极影响												
		非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响	轻微	中等	重大	强烈	非常强烈		
销售: 对说服或影响他人购买产品或服务的兴趣 叙述: Andrew仅对销售的任何方面一般感兴趣。Andrew对销售的任何方面都缺乏兴趣将很可能对工作满足感和/或绩效有些消极的影响。	5.0													
采取主动: 倾向于意识到必须完成的工作并独立完成 叙述: Andrew常常倾向于采取主动。这主动性将帮助他/她达到目标。雇主能提供采取主动的机会和就可采取主动的事情给予指引是非常重要的。否则就会事与愿违。Andrew的主动性很可能对工作满足感和/或绩效有些积极影响。	8.7													
乐观: 倾向于相信未来会更好 叙述: Andrew倾向于特别乐观和开朗。Andrew的积极态度非常有益于他与同事和员工的沟通。他的/她的积极态度也将支持销售过程。Andrew的积极态度很可能对工作满足感和/或绩效有些积极影响。	9.5													
坚持不懈: 不管遭遇多大的阻碍,依然倾向于不放弃 叙述: 尽管任务中会遇到很多障碍,Andrew还是非常有信心,坚持不懈。Andrew的坚持不懈倾向很可能对工作满足感和/或绩效稍微有点积极的影响。	8.6													
有影响力: 倾向于试图说服他人 叙述: Andrew常常参与游说和影响他人。假设他/她在其它人际特性取得良好的平衡,Andrew可能可以有技巧地对员工、同事和/或客户表达他的/她的意见。Andrew对他人的影响程度很可能对工作满足感和/或绩效稍微有点积极影响。	8.1													

哈理逊适宜性测评

必需特性 (按重要性排序)	Andrew的分数	消极影响 < > 积极影响											
		非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响	轻微	中等	重大	强烈	非常强烈	
想要挑战: 愿意尝试困难的任务或目标 叙述: Andrew很为挑战性的任务或项目所推动。Andrew强烈偏好能够提供挑战性工作的雇主。他的/她的强烈成就欲很可能成为别人的好榜样。Andrew对完成挑战性目标的干劲很可能在工作满足感和/或绩效有些积极影响。	9.4												
分析的: 倾向于逻辑地分析事实和问题(不一定是分析能力) 叙述: Andrew倾向于分析问题和决策,并且喜欢这么做。Andrew的分析程度是足够的。	7.5												
热忱的: 倾向于对自己的目标充满渴望和热情 叙述: Andrew倾向于对他的/她的目标热忱。如果Andrew的目标与其组织的目标一致,他/她很可能有动力去达到目标。Andrew对他的/她的目标的热忱很可能对工作满足感和/或绩效稍微有点积极影响。	8.2												
金融/商业: 对商务或财务管理的兴趣 叙述: Andrew对商业或金融相当感兴趣。Andrew对商业或金融的兴趣程度是足够的。	7.0												
外向: 倾向于社交,喜欢结识新朋友 叙述: Andrew喜欢结识新朋友,很可能非常外向。Andrew对于新朋友的兴致很可能对工作满足感和/或绩效稍微有点积极影响。	9.2												
心理学: 对了解人类心智功能的兴趣,包括特殊习惯,动作,态度,以及能力 叙述: Andrew对心理学特别感兴趣。Andrew对心理学某些方面的兴趣将很可能对工作满足感和/或绩效有稍微积极的影响。	10.0												
可取特性 (按重要性排序)	Andrew的分数	消极影响 <											
		非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响						
委婉得体: 倾向于婉转地阐述事情 叙述: Andrew非常善于表现得机敏,倾向于以非常委婉得体的方式来表达事情。Andrew的委婉得体程度是足够的。	8.6												

哈理逊适宜性测评

可取特性 (按重要性排序)	Andrew的分数	非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响
压力承受能力: 在工作限期和紧凑的时间表下的承受能力 叙述: Andrew特别可能在工作限期和紧凑进度表的压力下表现良好。 Andrew对压力的承受程度是足够的。	9.7						
自我接纳: 倾向于喜欢自己 (“我对自己很满意”) 叙述: Andrew相当接纳自我。 这种积极的自重很可能会令与下属、同事或客户沟通更良好。 Andrew的自我接纳程度是足够的。	7.0						
自我提升: 喜欢尝试发展或改善自我 叙述: Andrew有提升自己的意图。 Andrew对自己提升的兴趣程度是足够的。	6.6						
分析潜在困难: 倾向于审查与计划或战略有关的潜在问题 叙述: Andrew通常不喜欢分析计划和策略的潜在困难, 有时可能会忽略这么做。 因此, 在作出重要的战略决策之前, 他/她最好听听他人的意见。。 Andrew对潜在困难的分析程度是足够的。	3.8						
协作: 在做决定时, 倾向与他人沟通合作 叙述: Andrew只是中等喜欢协作, 很可能只是一般重视作重要决定时与他人的协作。 如果协作对Andrew将要作出的重要决定有益, 那么在作出最后决定之前要求协作是高明的。 Andrew的协作程度是足够的。	4.7						
电脑: 乐于利用可计算、存储或分析信息的电子机械工作 叙述: Andrew大体上喜欢跟电脑打交道。 Andrew对跟电脑打交道的喜欢程度是足够的。	6.6						
有条理: 倾向于建立及维持秩序 叙述: Andrew很可能偏好不用做太多组织工作。他/她可能做最低限度必须要做的组织工作, 偶尔会因缺乏他人协作组织而失去效率。 Andrew有条理的倾向是足够的。	3.9						
研究/学习: 喜欢收集和消化新的信息 叙述: Andrew不喜欢在他的/她的工作中研究和学习新信息。 Andrew缺乏研究和学习的兴致很可能对工作满足感和/或绩效稍微有点消极影响。	3.4						

消极影响 <

哈理逊适宜性测评

可取特性 (按重要性排序)	Andrew的分数	非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响
计划: 倾向于构思实现目标的步骤及过程 叙述: Andrew只是中等程度地喜欢计划但是很可能倾向于在必要时才做。 Andrew的计划程度是足够的。	4.7						
写作/语言: 对文字工作的兴趣 (如新闻报道或翻译) 叙述: Andrew对语言或写作感到非常少的兴趣甚至没有兴趣。 Andrew对语言或写作缺乏兴趣很可能对工作满足感和/或绩效有些消极影响。	2.0						
艺术感: 乐于把东西制作得漂亮或有吸引力 叙述: Andrew只是中等喜欢从事艺术性工作。 Andrew喜欢艺术性工作的程度是足够的。	5.4						
驾驶: 喜欢操作机动车辆 叙述: Andrew通常不喜欢在工作时驾驶车辆。 Andrew喜欢驾驶的程度是足够的。	4.0						
善于应付压力: 在压力和困难出现时, 倾向于有效应对 叙述: Andrew有中等能力应付压力。 Andrew应付压力的能力水平足够的。	4.5						
教学: 喜欢指导、培训或传授知识 叙述: Andrew对教育或指导他人一般感兴趣。 Andrew对教育或指导他人的兴趣程度是足够的。	5.8						
应避免的特性 (按重要性排序)	Andrew的分数	非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响
防卫性: 倾向于注重自我接纳, 缺少自我提升的意愿 (“我很好, 不需要提升” 的态度) 叙述: Andrew很可能没有明显的防卫性。 Andrew的缺乏防卫性会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。	0.3						

哈理逊适宜性测评

应避免的特性 (按重要性排序)	Andrew的分数	消极影响 <					
		非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响
直言不讳的: 倾向于坦白或直接, 但不够委婉得体或缺乏技巧 叙述: Andrew很可能没有明显的直言不讳。Andrew的没有直言不讳的特性可能会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。	0.0						
固执己见: 倾向于肯定自己的观点, 同时拒绝听取不同的意见 叙述: Andrew很可能没有明显程度的固执己见。Andrew的缺乏固执己见的特性会支持工作满足感, 并不会妨碍绩效。	0.0						

面试适宜性

这一评估是基于在面试过程中给予Andrew的适宜性分数。以下各因素旁边的评分是给予Andrew这因素的评分。下方影响图显示各因素的评分将如何影响总体哈里逊适宜性评分。括号中的哈里逊测评适宜性评分是用以比较的。

必需的问题 必需的问题是你指定为必需的特性的有关问题。	Andrew的分数	消极影响 < > 积极影响												
		非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响	轻微	中等	重大	强烈	非常强烈		
销售: 您是怎样表现出您对销售感兴趣的? 寻找: Andrew对任何类型销售的兴趣和体现出这种兴趣的活动。	9.0 (5.0)													
采取主动: 请举例说明您曾经留意到贵组织的需求,并在没有人要求的情况下,您主动采取措施满足了这个需要。 寻找: Andrew的主动性程度和恰当性。	9.0 (8.7)													
乐观: 请举一个近期的例子来表明您相信您的未来是美好的。 寻找: 自然流露出来的乐观精神。	9.0 (9.5)													
坚持不懈: 请谈谈您是如何表明决心要克服一个困难的。 寻找: 障碍的难度和所表明决心的程度。	9.0 (8.6)													
有影响力: 请举例说明您在工作中特别有说服力。 寻找: Andrew对表现得有说服力的喜欢、他的/她的舒适程度,特别是他的/她的表现出来的说服力程度。	9.0 (8.1)													
想要挑战: 请举例说明您被挑战性的目标或项目所推动。未来几年,您希望迎接哪些挑战呢? 寻找: 目标难度、与这些挑战相关的Andrew的动力程度,特别是这些挑战与这个职位的相关性。	9.0 (9.4)													
心理学: 您是怎样表现出您对心理学感兴趣的? 寻找: Andrew对任何类型心理学的兴趣和体现出这种兴趣的活动。	9.0 (10.0)													

面试适宜性

必需的问题 必需的问题是你指定为必需的特性的有关问题。	Andrew的分数	消极影响 < > 积极影响											
		非常强烈	强烈	重大	中等	轻微	无影响	轻微	中等	重大	强烈	非常强烈	
金融/商业: 您是怎样表现出您对商务或金融的兴趣的? 寻找: Andrew对商务或金融的兴趣和体现出这种兴趣的活动。	9.0 (7.0)												
分析的: 请举例说明您喜欢分析问题并且特别有效。 寻找: Andrew的喜欢程度、问题的难度和最后问题的解决程度。	9.0 (7.5)												
热忱的: 请告诉我您最重要的目标以及您对这些目标的想法。 寻找: Andrew对目标的明确程度、要达到这些目标所必需的成就、他的/她的热忱程度，特别是他的/她的目标与这个职位的相关性。	9.0 (8.2)												
外向: 请举例说明您喜欢认识很多新朋友以及您是如何发起沟通的。 寻找: Andrew对认识新朋友的兴趣程度和他/她挑起话题的程度。	9.0 (9.2)												