



Confidențial
Raport de Management
privind compatibilitatea cu postul

pentru

Sorin Enache

Profiles International Romania

Str. Mirăslău nr. 35

Brașov, ROMANIA 500075

40(268)42 29 07

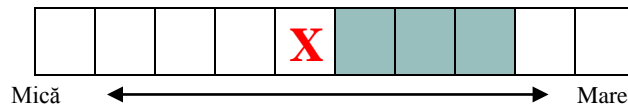
Sinteza indicatorului de vânzări

Structura de compatibilitate cu postul: Manager Vânzări

Compatibilitate cu postul  **65%**

Competitivitate

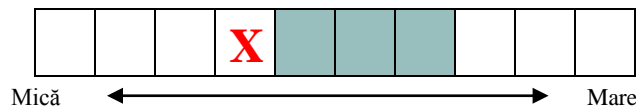
- Reținut/ă
- Conciliant
- Cooperant/ă



- Persuasiv/ă
- Încercător/oare în sine
- Asertiv/ă

Încrederea în sine

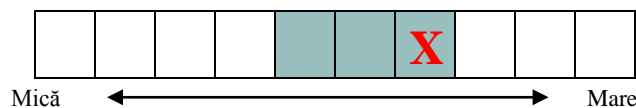
- Apreciază sprijinul
- Apreciază necesitatea procedurilor



- Independent/ă
- Individualist/ă

Perseverență

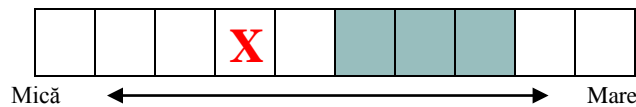
- Flexibil/ă
- Sensibilitate accentuată
- Capacitate redusă de finalizare



- Perseverent/ă
- Ferm/ă
- Stăpân/ă pe sine

Energie

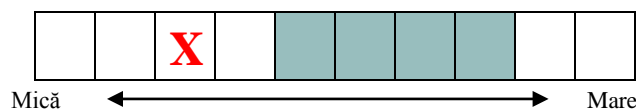
- Metodic/ă
- Are un ritm de lucru constant
- Răbdător/oare



- Rezistență sporită
- Spontan/ă
- Ritm de lucru alert

Efortul de vânzări

- Relaxat/ă
- Modest/ă
- Concentrat/ă asupra evoluției



- Orientat/ă spre succes
- Concentrat/ă asupra rezultatului
- Motivație intrinsecă

Cadranele mai închise reprezintă seria de caracteristici prevăzute de organizația voastră pentru specificul acestui post.

"X-urile" indică punctajele acestei persoane.

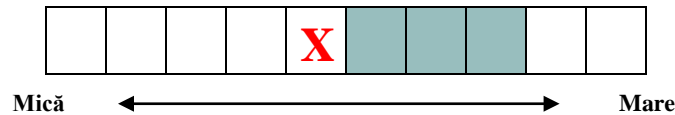
Scala de Distorsiune arată cât de sincer și de deschis a fost respondentul în timpul acestei evaluări. Pentru această scală ordinea punctajelor este de la 1 la 9, iar punctajele mai ridicate sugerează mai multă sinceritate.

Punctajul pentru această evaluare pe Scala de Distorsiune este 8

Calități pentru succes în vânzări

Această secțiune detaliază în continuare rezultatele obținute de Dl. Enache. Pentru fiecare calitate se va indica gradul de compatibilitate cu postul, precum și punctajul obținut. Apoi, afirmațiile din raportul persoanei sunt prezentate împreună cu comentariile trimise la supervizorul lui. În cazul în care punctajul nu se încadrează în structura de compatibilitate cu postul, se oferă comentarii suplimentare.

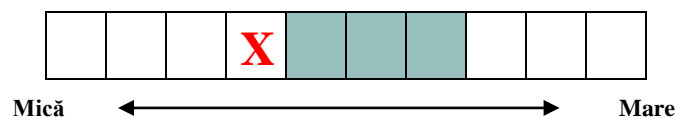
Competitivitate



Deși Dl. Enache a obținut pe scala de competitivitate un punctaj comparabil cu al majorității oamenilor, se află sub specificul acestei structuri de compatibilitate cu postul. Acest lucru sugerează că abilitatea lui de a-și exercita influența asupra celorlalți este moderat mai mică decât necesită acest post în general. Întrebările pentru interviu ar trebui să cerceteze posibilitatea dacă, pentru Dl. Enache, postul ar putea fi prea solicitant, provocându-i astfel frustrări și o reducere a nivelului lui de performanță.

- În general, el nu are probleme de subordonare, dar dispune de calitățile necesare pentru a-și asuma rolul de lider atunci când o situație o reclamă cu adevărat. Va avea probabil nevoie de ceva experiență pentru a deveni mai sigur/ă pe sine într-un rol de conducere.
- Uneori, îi este util să exerseze elaborarea de prezentări relevante, pentru că manifestă suficientă competitivitate pentru a se afirma. Furnizează-i resurse în acest sens pentru ca el să realizeze acest lucru.
- Atunci când membrii grupului lui lucrează împreună, s-ar putea uneori ca el să afirme ce au sugerat alții, în loc să-și susțină cu putere propria sa propunere. Recompensează-i orice încercare pe care o face în acest sens, scopul final fiind acela de a manifesta o asertivitate mai mare.
- El nu este predispus/ă să-i eclipseze pe ceilalți sau să încerce să le influențeze părerile într-o manieră agresivă, exceptând situațiile speciale. Va trebui să-i oferi motivația de a proceda astfel atunci când situația o impune.

Încrederea în sine



Deși Dl. Enache a obținut pe scala încrederii în sine un punctaj comparabil cu al cu majorității oamenilor, se situează sub specificul acestui post. Acest lucru sugerează că resursele lui sunt moderat mai mici decât impune acest post în general, dar s-ar putea ca el să nu aibă probleme în privința capacității de a-și îndeplini singur/ă obiectivele. Întrebările pentru interviu ar trebui să cerceteze posibilitatea dacă, pentru Dl. Enache, acest post ar putea fi prea solicitant în condiții de stres mai accentuat.

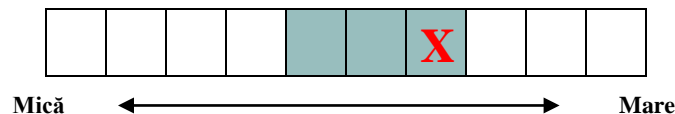
Cadranele mai închise reprezintă seria de caracteristici prevăzute de organizația voastră

pentru specificul acestui post.

"X-urile" indică punctajele acestei persoane.

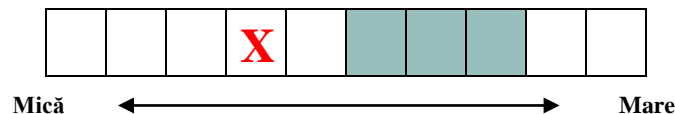
- În loc să "improvizeze pe măsură ce avansează", mai degrabă el demonstrează un nivel moderat de trăsături ce țin de încrederea în sine. Aceste trăsături sugerează că, în timp, el are tendința să ia decizii pe cont propriu într-o măsură mai mare în cazul clienților obișnuiți. Orice experiență de învățare pe care ai putea să i-o pui la dispoziție va îmbunătăți procesul de dezvoltare în acest sens.
- Poate fi neplăcut pentru el să aibă relații cu un supervisor excesiv de distant, dar el ar putea aprecia o oarecare autonomie la un nivel moderat. El acceptă un echilibru între autonomie și procedurile organizate.
- Câteodată, să trateze cu un șef cu experiență practică în conducerea activității, reprezintă o piedică pentru el. Faptul de a fi conștient de nevoia lui pentru organizare îl/o va ajuta foarte mult în acest sens și, astfel, i-ai putea asigura un cadru organizatoric în care el poate lucra independent.
- El lucrează probabil cel mai bine atunci când supraveghetorul îi stabilește obiective ocazionale pe care să le atingă, sporindu-i în același timp încrederea în sine. La acest nivel moderat al încrederii de sine, este probabil ca el să țină pasul cu standardele prevăzute pentru un agent de vânzări.

Perseverență



- Lui îi face plăcere să depășească așteptările supervisorilor, dar este de asemenea conștient/ă de orele suplimentare necesare și de impactul acestora asupra motivării lui pe termen lung. Încurajează-i disciplina, dar continuă să fii conștient de limitele lui.
- Constrângerile de timp sau nereușitele minore îi afectează câteodată tenacitatea, dar de cele mai multe ori el pare hotărât/ă. Rareori este posibil ca el să necesite sprijinul tău motivațional și ar trebui să dea randamentul așteptat în cele mai multe situații.
- Câteodată este posibil ca el să descopere că se străduiește să realizeze ceva, pe când ceilalți au decis deja că probabilitatea de a eșua este prea mare. Pot urma neînțelegeri datorită concentrării și fermității lui, cauzând stres celorlalți. Răsplătește-i determinarea, dar încurajează-i capacitatea de înțelegere a celorlalți la fel de mult.
- De obicei el este dispus/ă să depună eforturi suplimentare pentru atingerea unui obiectiv chiar dacă sunt necesare unele sacrificii. Acest nivel mai ridicat de perseverență va constitui aproape sigur un punct forte al echipei tale de vânzări.

Energie



Deși Dl. Enache a obținut un punctaj pentru Nivelul de Energie comparabil cu cel al majorității oamenilor, se situează sub specificul acestei structuri de compatibilitate cu postul. Acest lucru sugerează că abilitatea lui de a menține un ritm alert de muncă este mai mică decât presupune acest post

Cadranele mai închise reprezintă seria de caracteristici prevăzute de organizația voastră

pentru specificul acestui post.

"X-urile" indică punctajele acestei persoane.

În general. Întrebările de interviu ar trebui să cerceteze posibilitatea dacă, pentru Dl. Enache, postul este prea solicitant, ceea ce ar putea duce la frustrare și scăderea nivelului lui de performanță.

- Atunci când sarcina îi captează o bună parte din atenție, el are tendința să realizeze mai mult. Menținerea unei structuri organizate pentru stabilirea obiectivelor ar trebui să fie eficientă pentru el.
- Este posibil ca el să prefere un program sigur decât unul care să-i distragă des concentrarea, însă dispune de mai multe rezerve decât alții. Recompensarea dorinței lui de a răspunde în mod oportun îl/o poate ajuta să se dezvolte în acest sens.
- Dacă slujba pe care o are presupune doar întreruperi ocazionale, atunci ajunge să lucrezi cu eficiență maximă. Crearea unui mediu de muncă care presupune puține situații care-i întrerup focalizarea atenției, îl poate ajuta să-și mențină eficiența.
- Persoanele care sunt într-o grabă continuă îi pot provoca agitație dacă insistă ca el să le urmeze tot timpul instrucțiunile. Încearcă să-i încurajezi tendința de a avea răbdare astfel încât să poată progresa cât mai mult posibil conform ritmului impus de grup.

Efortul de vânzări



Pe scala efortului de vânzări, Dl. Enache se află sub specificul acestei structuri de compatibilitate cu postul. Acest lucru sugerează că energia lui este mai scăzută decât a persoanelor care au succes în acest post. El ar putea avea probleme în privința capacității de a munci într-un ritm mai alert. Întrebările pentru interviu ar trebui să cerceteze posibilitatea dacă, pentru Dl. Enache, postul este prea provocator și dacă ar putea cauza frustrări și o scădere a nivelului lui de performanță.

- El este apt/ă să identifice noi oportunități, dar ar putea uneori să fie excesiv de prudent/ă în a le urmări. El ar putea fi nevoit/ă să fie mai ferm/ă în căutarea potențialelor ocazii. Poți să îl/o ajuți să descopere aceste indicații și cu timpul el va putea munci mai eficient în acest sens.
- Serviciile pe care el/ea le oferă clienților și satisfacția lor în legătură cu performanța lui reprezintă unele din aspectele cele mai motivante pentru el în ce privește vânzările. Recompensează-l pentru serviciile remarcabile, dar încearcă să-i recunoști și reușitele mai competitive, într-o încercare de a-i spori eficiența generală.
- El tinde să se concentreze să dea un randament constant și ar trebui să aibă abilitatea de a lucra consecvent pe o perioadă lungă de timp. Alocându-i sarcini de rutină pe care ceilalți le consideră plictisitoare, echipa poate beneficia de pe urma acestui fapt.
- Cu toate că de obicei este adeptul/a rezultatelor de calitate, el ar putea ezita să ia măsuri atunci când riscurile depășesc limitele acceptabile. Un mediu de vânzări cu un grad scăzut de risc i se potrivește cel mai bine stilului lui de vânzare.

Cadranle mai închise reprezintă seria de caracteristici prevăzute de organizația voastră

pentru specificul acestui post.

"X-urile" indică punctajele acestei persoane.

Tipuri esențiale de comportament de vânzări

Această secțiune prezintă șapte tipuri de comportamente de vânzări, derivate dintr-o combinație a Calităților necesare pentru succesul în vânzări. În general, acestea sunt considerate importante pentru succesul în vânzări. Afirmatiile oferite trebuie avute în vedere în relațiile de muncă cu Dl. Enache.

PROSPECTARE

De obicei Dl. Enache urmărește perspectivele de prospectare până când acestea se califică pentru materializare. Sorin înțelege necesitatea prospectării și este dispus/ă să investească o parte din energie în acest scop. El poate da dovadă de creativitate în abordarea prospectării, dar manifestă considerație pentru structura oferită de un supervisor sau un alt membru al echipei.

VÂNZAREA EFECTIVĂ

Dl. Enache nu are probleme în a solicita o comandă când este sigur/ă că potențialul client a înțeles care sunt beneficiile. Sorin este dispus/ă să-și adapteze modul de abordare a unei vânzări în funcție de situație, demonstrând perseverență în necesitatea de a vinde. În calitate de membru al unei echipe de vânzări, Dl. Enache este potrivit/ă pentru a acorda asistență atunci când un asociat acționează pentru efectuarea unei vânzări.

REȚINEREA FAȚĂ DE UTILIZAREA TELEFONULUI ÎN VÂNZARE

Nivelul lui moderat de energie îi va alimenta efortul de vânzări și îi va permite să își atingă obiectivele dar cu oarecare efort. Prin natura sa, Dl. Enache nu cooperează cu colegii, deși poate recurge la nevoia de relaționare cu alții pentru a-și îndeplini cât mai bine sarcina. Atunci când Dl. Enache nu dispune de sprijin motivațional, ar putea prefera să se ocupe de altceva în loc să planifice și să dea telefoane. Condițiile optime pentru a-și învinge reținerea față de utilizarea telefonului în vânzare sunt acelea când potențialii clienți sunt receptivi și recompensa socială este semnificativă.

LIBERĂ INIȚIATIVĂ

În condițiile în care nu există multe surse care să-i distragă atenția la locul de muncă, Dl. Enache va avea randament maxim. Ritmul său este oarecum metodic și autoimpus, având randament maxim când își concentrează atenția asupra unei singure activități. Ar putea fi ajutat/ă în ce privește stabilirea obiectivelor, programelor, precum și prin încurajare suplimentară din partea unui supervisor sau a colegilor, cu scopul de a-i furniza energia necesară. Dl. Enache poate să aibă o performanță bună dacă un supervisor îi stabilește obiective pe termen scurt pe care să le realizeze. Rareori se confruntă cu probleme în ce privește conclucrarea cu un supervisor relativ atent.

MUNCA ÎN ECHIPĂ

Foarte adesea, Dl. Enache va fi mai degrabă dispus/ă să susțină un plan precis decât să le ceară celorlalți să îl susțină pe el. Dl. Enache este o persoană cu spirit de echipă, care acceptă rolul de executant, dar ar putea fi dispus/ă să-i conducă pe ceilalți dacă mediul este familiar și dacă consideră că experiența lui va

influența pozitiv grupul. Rareori este o problemă pentru Dl. Enache să accepte influența sau autoritatea altei persoane. Dacă o persoană din cadrul echipei are tendința să preia conducerea în mod independent, de obicei, Dl. Enache este mai puțin afectat/ă de acest fapt decât sunt ceilalți. El este dispus/ă să lase deoparte nevoile proprii pentru beneficiul echipei. Rareori se confruntă cu probleme în ce privește conlucrarea cu un supervisor atent și va da randament maxim dacă va face parte dintr-un colectiv de oameni care urmăresc un obiectiv comun.

STABILIREA ȘI MENȚINEREA RELAȚIILOR

Ritmul lui este metodic și autoimpus în general, stabilind și menținând relații într-un mod gradat. Totuși, deși menținerea relațiilor cu clienții poate crea o stare de stres membrilor echipei sale, Dl. Enache perseverează de obicei aproape fără nici o ezitare. Constrângerile de timp sau piedicile minore nu-i slăbesc de obicei hotărârea. Această tenacitate poate fi un mijloc eficient în menținerea sau stabilirea relațiilor cu clienții. Este posibil ca Dl. Enache să aibă nevoie de un sistem sigur la care să recurgă și de obiective clar fixate atunci când stabilește relații cu clienții iar energia lui va avea nevoie ocazional de revigorare.

DORINȚA DE A FI RECUNOSCUT ȘI RECOMPENSAT

Dl. Enache tinde să caute mijloace sigure, de încredere, pentru a asigura circuitul financiar. Conducerea consiliului de vânzări sau deținerea unui post important are o importanță minimă pentru o persoană caracterizată de combinația de trăsături prezentată în cele de față. În cazul lui, unul dintre aspectele cele mai motivante ale vânzărilor îl poate constitui asistența pe care o acordă unui client și satisfacția pe care acesta o exprimă în legătură cu acest fapt.

NOTĂ: Această structură de compatibilitate cu postul ar trebui să reflecte așteptările dumneavoastră și/sau modul cum au răspuns persoanele cu performanță ridicată din organizația dumneavoastră la indicatorul de vânzări Profiles. Raportul ilustrează rezultatele persoanei comparativ cu această structură. Verificarea continuă a impactului și eficienței acestei structuri de compatibilitate cu postul este importantă pentru a se asigura că reflectă cultura și necesitățile companiei dumneavoastră.

Când veți utiliza acest raport pentru a lua o decizie, informațiile conținute de acesta nu ar trebui folosite drept bază pentru mai mult de o treime din ponderea totală a oricărei decizii. Profiles International România răspunde doar de conținutul acestui raport și nu va răspunde pentru dezvăluirea neautorizată sau interpretarea greșită a informațiilor cuprinse de acesta.