



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Értékesítői jellemzők



Név

Sample Candidate

Dátum

BEVEZETÉS

[Az SHL Értékesítői jellemzők című jelentése segítségével megítélheti, Sample Candidate mennyire alkalmas értékesítési szerepkör betöltésére. A jelentés eredményei a jelölt által a Viselkedés a munkahelyen személyiség-kérdőív (Occupational Personality Questionnaire, OPQ32), valamint a Motivációs kérdőív (Motivation Questionnaire, MQ) kérdéseire adott válaszokon alapulnak. Az eredmények Sample Candidate értékesítéssel kapcsolatos erősségeinek és fejlesztendő területeinek feltárására is alkalmasak.

Az SHL az értékesítéssel kapcsolatos legfontosabb tényezők azonosítása céljából több ezer, különböző ágazatokban dolgozó értékesítő jellemzőit vizsgálta meg. Bár e faktorok mindegyike befolyásolja az értékesítés hatékonyságát, jelentőségük és súlyuk mindig az adott helyzettől függ. A jelentésben közölt eredmények értelmezéséhez nem szükséges speciális képzés és ismeretanyag.

Amennyiben kiválasztáshoz használják, a jelentés felhasználójának ismernie kell az állás részleteit és a hatékony kiválasztási eljárásokat. A jelentés feltételezi, hogy a felhasználó kellő ismeretekkel rendelkezik az állásról és annak kritériumairól ahhoz, hogy ennek a jelentésnek a tartalma alapján megfelelő döntést hozzon. A kiválasztási eljárás során lehetőleg további információt kell gyűjteni a jelölt alkalmasságáról interjúk vagy egyéb értékelő módszerek segítségével.

Ha a jelentés fejlesztési célból készült, használatához a fejlesztési technikák és módszerek alapos ismeretére van szükség.

A JELENTÉS HASZNÁLATA

A jelentés három fő részből áll: alapvető értékesítői tulajdonságok, motiváció és értékesítési ciklus. A jelentés végén szereplő értékesítői profil röviden összegzi a jelentés eredményeit.

A **Értékesítői Alapok** rész azokra a tényezőkre összpontosít, amelyek a legtöbb értékesítői helyzetben kulcsfontosságúak az értékesítői hatékonyság szempontjából. Bár ezeknek a tényezőknek a jelentősége változhat az egyes konkrét munkák esetében, a legtöbb értékesítői szerepben nagy jelentőségük van.

A **Motiváció** szakasz azokra a motivátorokra összpontosít, amelyek növelhetik az értékesítői hatékonyságot. A motiváció az az erő, amely az egyént teljesítményre ösztönzi. A motiváció határozza meg, hogy mennyi energiát fektetünk a munkánkba, és mi segíthet abban, hogy megőrizzük ezt az energiát. A motivációnak számottevő hatása lehet a teljesítményre és a sikerességre.

Az **Értékesítési ciklus** rész azokra a tényezőkre összpontosít, amelyek fontosak egy tipikus értékesítői ciklus során. Az értékesítési ciklussal kapcsolatos erősségek megértése segíthet meghatározni azt az értékesítési környezetet, amelyben az illető a leghatékonyabb lehet. Ez a rész segíthet meghatározni azokat a területeket is, ahol tréning vagy fejlesztés segítségével javíthatjuk a hatékonyságot.

A jelentés utolsó része tartalmazza az összes adatot: Értékesítői Alapok, Motiváció, és Értékesítési ciklus. Ez a rész, az **Értékesítői Profil** lehetővé teszi, hogy kényelmesen összehasonlítsuk ezt az egyéni profilt azokkal a tényezőkkal, amelyekre értékesítési helyzetben vagy értékesítői szerepkörben szükség van.

ÉRTÉKESÍTŐI ALAPOK

Az **Értékesítői Alapok** olyan tényezők, amelyek a hatékonyság szempontjából döntő jelentőségűek a legtöbb értékesítési helyzetben. A grafikon mutatja Candidate erősségeit az egyes területeken. Minden egyes tényező meghatározása megtalálható az oszlopdiaagram alatt, az alacsony és magas értékek értelmezésével együtt.

Ezen tényezők mindegyikéről kimutatták, hogy hatással vannak az értékesítői sikerességre, a legkülönbözőbb értékesítői helyzetekben. Általában minden tényezőre igaz, hogy a magas szint a legtöbb értékesítői szerepben hasznos. Ugyanakkor az egyes tényezők jelentősége különbözik az egyes értékesítői helyzetekben. Önnek kell eldöntenie, hogy mely tényezőkre helyez nagyobb hangsúlyt.

Ezek az értékelések feltárhatják azokat az erősségeket, amelyekre építve növelhető az értékesítési hatékonyság. Rámutathatnak továbbá olyan kulcsterületekre, amelyek célzott fejlesztése (akár tréning útján) javíthatja az értékesítői teljesítményt.

Értékesítői Önbizalom

Alacsony

Magas

Meghatározás: más emberekkel való találkozáskor önbizalmat sugároz, kiemelkedő képességeket és tehetséget sugall.

- Akik magas pontszámot értek el, azoknak nagyon erős az önbizalma, kihívást jelentő vagy stresszes helyzetben is.
- Akik alacsony pontszámot értek el, azok hajlamosak a félnépségre és a visszahúzódnásra. Bizonyos helyzetekben könnyen elbizonytalanodhatnak.

Értékesítői Lelkesedés

Alacsony

Magas

Meghatározás: lelkes, ösztönzött, éhez a sikerre, és eltökélt, hogy teljesítsen nehéz célokat.

- Akik magas pontszámot értek el, azok tele vannak energiával, és eltökélték, hogy bármilyen célt elérnek és bármely versenytársat legyőzzenek.
- Akik alacsony pontszámot értek el, azok kevésbé eltökélték és energikusak.

Értékesítői Rugalmasság

Alacsony

Magas

Meghatározás: nagyon rugalmas, tele van optimizmussal, amelyet a legkeményebb helyzetekben is megőriz, és folyamatosan új lehetőségeket keres.

- Akik magas pontszámot értek el, azok nyugodtak és optimisták, még akkor is, ha eldurvulnak a dolgok.
- Akik alacsony pontszámot értek el, azok elbizonytalanodhatnak, ha nem mennek jól a dolgok.

Alkalmazkodóképesség

Alacsony

Magas

Meghatározás: értékesítői helyzetben megtalálja és alkalmazza a legmegfelelőbb stílust a sikeresség érdekében; képes megfelelően viszonyulni ügyfelekhez és elvárásokhoz.

- Akik magas pontszámot értek el, azok odafigyelnek másokra, és eltökélték, ugyanakkor nagyon rugalmasan viselkednek a vásárlók előtt.
- Akik alacsony pontszámot értek el, azok nehezen képesek konkrét helyzetekhez vagy emberekhez alakítani a stílusukat.

Odafigyelés

Alacsony

Magas

Meghatározás: megértően meghallgat másokat, éberén megfigyeli és értelmezi az emberek viselkedését.

- Akik magas pontszámot értek el, azok figyelmesen és megértően meghallgatnak másokat.
- Akik alacsony pontszámot értek el, azok nem tűnnek úgy, mint akik odafigyelnek másokra.

Változás igenlése

Alacsony

Magas

Meghatározás: képes arra, hogy gyorsan alkalmazkodjon a munkahelyi környezet vagy ügymenet drámai vagy folyamatos változásaihoz.
















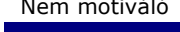




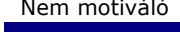









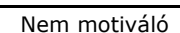




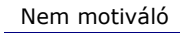




- Akik magas pontszámot értek el, azok gond nélkül megküzdnek a stratégia vagy a munkafolyamat változásaival, és képesek arra, hogy alkalmazkodjanak a munkakörülmények gyors változásaihoz.
- Akik alacsony pontszámot értek el, azok kedvezőtlenül reagálnak a szervezeti vagy helyzeti változásokra.

MOTIVÁCIÓ

Motivátoroknak nevezzük azokat a munkahelyi körülményeket, amelyek megalapozzák a motivációt. A motivátorok azt írják le, hogy mi befolyásolja egy személy siker iránti elkötelezettségét és késztetését. Az alábbi oszlopdiagram azt mutatja, hogy Sample Candidate viselkedését mennyire hatékonyan ösztönzik az egyes motivátorok (amelyek meghatározása szintén megtalálható itt).

Ez a jelentés azonosítja az egyes, specifikus motivátorokat, és azt, hogy ezek valószínűleg milyen mértékben ösztönzik Natural viselkedését. Egyik sem tekinthető a motiváció összesített mutatójának. (Az Értékesítői Alapok részben található Értékesítői Lelkesség jobban tükrözi az összesített értékesítői motivációt.)

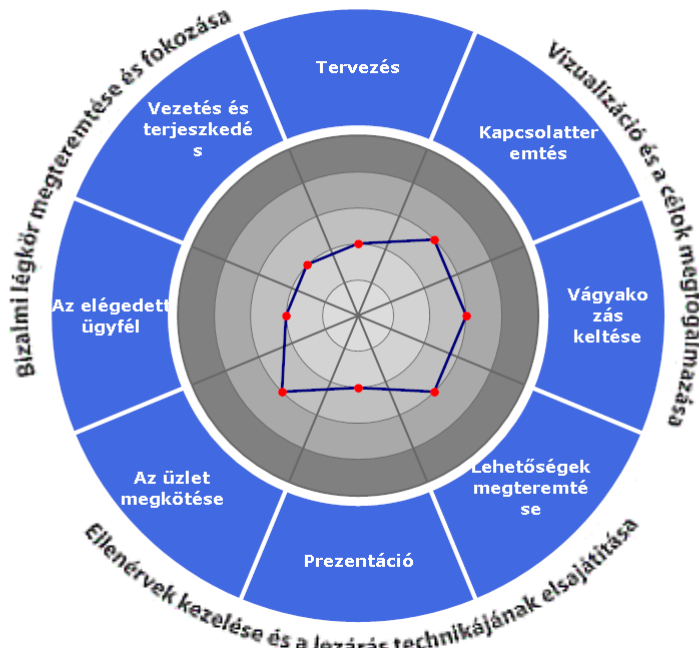
A hatékonyan működő motivátorok azonosítása lehetőséget teremt annak megértésére, hogy mi ösztönzi az értékesítői teljesítményt.

	Nem motiváló				Motiváló
Anyagi javak <i>Pénzbeli és anyagi jutalom.</i>					
Versengés <i>Lehetőség a kollégák és versenytársak legyőzésére.</i>					
Teljesítmény <i>Tisztázott célok, valamint olyan helyzetek, amelyekben egyéni teljesítményre van szükség.</i>					
Feszített tempó <i>Sürgető teendőkkel és folyamatos aktivitással teli munkakörnyezet.</i>					
Társas környezet <i>Emberekkel kell foglalkozni a munka során.</i>					
Elismerés <i>Olyan munkakörnyezet, amelyben gyakori a dicséret, és ahol elismerik a jó munkát.</i>					
Fejlődés <i>Lehetőség a fejlődésre és új készségek megtanulására.</i>					
Autonómia <i>Szigorú felügyelet hiánya, önálló munkaütemezés.</i>					

ÉRTÉKESÍTÉSI CIKLUS

Az **Értékesítési ciklus** azon tényezők alapján jellemzi a kitöltőt, amelyek fontosak egy tipikus értékesítési ciklus során. Az értékesítési folyamat nyolc kulcsfontosságú szakaszára vetítve jelzi a kitöltő várható hatékonyságát, és segít eldönteni, hogy a kitöltő a tipikus értékesítési ciklus mely részében lesz a leghatékonyabb. Az Értékesítési Ciklus Profil a vastagon szedett vonal az Értékesítési Ciklus Diagramon belül. A kör kerületéhez közelebb eső pontok magasabb értékeket tükröznek, a közepéhez közelebb lévő pontok pedig alacsonyabbakat. Általában a kör kerületéhez közelebbi pontokat szeretnénk látni minden olyan területen, amely az adott értékesítési szerepben kiemelkedően fontos a sikeres értékesítéshez. A kör közepéhez közeli pontok fejlesztésre és/vagy tréningre szoruló területeket jelölnek.

Az értékesítési ciklus egyes tényezőinek meghatározása, valamint a kapcsolódó oszlopdiaagram az Értékesítési Ciklus Diagram alatt található.



Tervezés	Alacsony	Magas
<i>A piac mélyreható elemzése, a termékek elhelyezésére és a hatékony értékesítési tevékenységre fordított figyelem.</i>		
Kapcsolatteremtés	Alacsony	Magas
<i>Lehetséges ügyfelek megkeresése, jó benyomás keltése, kezdeményezőkézség új kapcsolatok kialakításakor.</i>		
Vágyakozás keltése	Alacsony	Magas
<i>Érzelmileg bevonni az ügyfelet, preferenciát és elkötelezettséget kialakítani a termék vagy szolgáltatás iránt.</i>		
Lehetőségek megteremtése	Alacsony	Magas
<i>Az ügyfél igényeinek megértése és innovatív megoldások megalkotása.</i>		
Prezentáció	Alacsony	Magas
<i>Termékek és/vagy szolgáltatások lebilincselő és magabiztos bemutatása egyéneknek vagy csoportoknak, stressz- és aggodás-mentes módon.</i>		
Az üzlet megkötése	Alacsony	Magas
<i>Az üzlet lezárása, a döntések időben való meghozatala, a kifogások megválaszolása, a végső árban és az üzlet feltételeiben való megállapodás.</i>		
Az elégedett ügyfél	Alacsony	Magas
<i>Üzletkötés utáni ügyfélkövetés, az ügyfélhez való megfelelő viszonyulás a teljes elégedettség elérése érdekében.</i>		
Vezetés és terjeszkedés	Alacsony	Magas
<i>Kapcsolattartás az ügyféllel azt követően, hogy az üzlet megkötöttet, további igények és üzleti lehetőségek folyamatos kutatása.</i>		

ÉRTÉKESÍTŐI PROFIL

Ez a rész összefoglalóan áttekinti Sample Candidate eredményeit.

Ha ezt az információt arra használják, hogy összehasonlítsák egy specifikus értékesítői munka vagy helyzet ideális profiljával, akkor fontos, hogy pontosan meghatározzuk, az adott szerepben mely tényezők kiemelkedően fontosak a sikeresség szempontjából. Mielőtt összehasonlítanánk a kitöltő profilját az ideális értékesítői profillal, rendszerint a munkakör-elemzés során nyert információt használjuk annak eldöntésére, hogy mely tényezők elengedhetetlenek, melyek fontosak, és melyek azok, amelyek előnyt jelentenek. (Az alábbi ábrán található „Fontos a sikerességhez?” oszlop használható arra, hogy ezt összegezzük.)

Mivel a motivátorok egyéni alapon segítenek ösztönözni a sikerességet, ezeket nem érdemes egy munka vagy helyzet ideális profiljához hasonlítani. Ehelyett érdemes összevetni azzal, hogy mely motivátorok állnak a kitöltő rendelkezésére, és melyek nem.

Bár az ebben a jelentésben található információk pontosan tükrözik a kitöltő értékesítői teljesítményét befolyásoló tényezők és motivációk értékelését, nem szabad elfeledni, hogy az összes itt bemutatott információ egy önbevallásos kérdőívre épül. Számos egyéb tényező hatással lehet az értékesítői hatékonyságra. Ezért ha ezt a jelentést arra használják, hogy megfeleltessék a kitöltő eredményét egy ideális profilnak, akkor fontos, hogy az alkalmasság megítélésakor figyelembe vegyenek egyéb információkat is: tapasztalatot, tudást és képességeket.

	1	2	3	4	5	Fontos a sikerességhez? * (Rangsorolja vagy jelölje, hogy igen/nem)
Értékesítői Alapok						
Értékesítői Önbizalom	■	■	■	■	■	
Értékesítői Lelkesedés	■	■	■	■	■	
Értékesítői Rugalmasság	■	■	■	■	■	
Alkalmazkodóképesség	■	■	■	■	■	
Odafigyelés	■	■	■	■	■	
Változás igénylése	■	■	■	■	■	
Motiváció						
Anyagi javak	■	■	■	■	■	n/a
Versengés	■	■	■	■	■	n/a
Teljesítmény	■	■	■	■	■	n/a
Aktivitásszint	■	■	■	■	■	n/a
Emberi kapcsolatok	■	■	■	■	■	n/a
Elismerés	■	■	■	■	■	n/a
Fejlődés	■	■	■	■	■	n/a
Autonómia	■	■	■	■	■	n/a
Értékesítési ciklus						
Tervezés	■	■	■	■	■	
Kapcsolatteremtés	■	■	■	■	■	
Vágyakozás keltése	■	■	■	■	■	
Lehetőségek megteremtése	■	■	■	■	■	
Prezentáció	■	■	■	■	■	
Az üzlet megkötése	■	■	■	■	■	
Az elégedett ügyfél	■	■	■	■	■	
Vezetés és terjeszkedés	■	■	■	■	■	

* A JELENTÉS FELHASZNÁLÓJA FELELŐS AZÉRT, HOGY MEGHATÁROZZA, EZEK A SKÁLÁK MENNYIRE RELEVÁNSAK AZ ADOTT MUNKA SZEMPONTJÁBÓL.

AZ ÉRTÉKELÉS MÓDSZERTANA

Ez a profil a Sample Candidate által elvégzett következő vizsgálatokra épül:

Kérdőív / Képességeteszt	Normacsoport
OPQ32r Russian v1 (Std Inst)	OPQ32r RUSSIAN Általános lakossági 2012 (INT)
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5_EN_GB_IS01_ General Population - 2000 (GB)

AZ ÉRTÉKELT SZEMÉLY ADATAIT TARTALMAZÓ RÉSZ

Név	Sample Candidate
A jelölt adatai	RP1=5, RP2=4, RP3=4, RP4=8, RP5=5, RP6=5, RP7=5, RP8=4, RP9=4, RP10=3, TS1=5, TS2=3, TS3=5, TS4=3, TS5=5, TS6=5, TS7=6, TS8=8, TS9=4, TS10=4, TS11=2, TS12=4, FE1=7, FE2=7, FE3=7, FE4=3, FE5=4, FE6=4, FE7=5, FE8=6, FE9=3, FE10=4, CNS=1 X1=1, E3=6, E2=2, E1=6, S1=4, S2=3, S5=1, I3=3
Beszámoló	Értékesítői jellemzők v2.0 ^{RE}

TUDNIVALÓK ERRŐL A BESZÁMOLÓRÓL

Ezt a beszámolót az SHL internetes szakértői rendszere (Online Assessment System) hozta létre. A benne található információk az SHL Viselkedés a munkahelyen (Occupational Personality Questionnaire™, OPQ32) című kérdőívén alapulnak. A kérdőívet kizárólag olyan emberek használhatják, akik az SHL tanfolyamán megtanulták használatának és értelmezésének szabályait.

Ezt a beszámolót a jelölt által kitöltött kérdőív eredményéből generáltuk, és lényegében az általa adott válaszokat tükrözi. Megfelelő körütekintéssel kell kezelni az önértékelő kérdőívek szubjektív jellege miatt.

A beszámoló elektronikusan jött létre, de a szoftver felhasználója módosíthatja és kiegészítheti a beszámoló szövegét.

Az SHL Global Management Limited és társult vállalatai nem tudják garantálni, hogy a beszámoló szövege azonos azzal, amit a számítógépes szakértői rendszer előállított. Nem vállalunk semminemű felelősséget ennek a beszámolónak a felhasználásáért.

www.shl.com

© 2020 SHL és/vagy partnerei. Minden jog fenntartva. Az SHL és az OPQ védjegyek, melyek szerepelnek az Egyesült Királyság és más országok nyilvántartásában.

Ezt a beszámolót az SHL a kliensei részére hozta létre, de egyes részei az SHL szellemi tulajdonát képezik. Az SHL engedélyezi kliensei számára, hogy kizárólag belső, nem üzleti felhasználás céljából reprodukálják, terjesszék, kiegészítsék és tárolják ezt a beszámolót. Az SHL minden más jogot fenntart.