

To wprowadzenie pozwala zrozumieć, jak najlepiej wykorzystać raporty Harrison.

Twoja Rola, Relacje i Aktualne Wyzwania

Zanim przejrzysz swoje raporty Harrison, zastanów się nad następującymi zagadnieniami i zapisz krótkie odpowiedzi:

Twoja Rola: Jakie są twoje kluczowe obowiązki? (Na przykład: zarządzanie innymi ludźmi, formułowanie strategii, wprowadzanie innowacji, wdrażanie lub sprzedaż).

Twoje Relacje: Jakiego rodzaju relacje masz z innymi? (Na przykład: egzekwowanie, wpływanie na innych, podejmowanie wspólnych decyzji, zapewnianie jasności odnośnie celów lub priorytetów, reagowanie na potrzeby innych).

Aktualne Wyzwania: Jak myślisz, z którymi zadaniami w pracy radzisz sobie dobrze? Jakie aspekty twojej pracy są dla Ciebie najtrudniejsze? Co chcesz poprawić?

Powyższe kwestie stanowią kontekst dla lepszego zrozumienia twoich raportów.

Co mierzy Harrison

Assessment postrzega każdą osobę jako niepowtarzalną i unika powszechnej kategoryzacji ludzi według uogólnionych typów osobowości. Harrison mierzy satysfakcję oraz cechy zachowań, które mają wpływ na efektywność w pracy. Ma to na celu pomóc Ci w budowaniu kariery poprzez identyfikację Twoich kluczowych mocnych stron, najbardziej odpowiednich ról i potencjalnych zakłóaczy.

Teoria Satysfakcji z Pracy - Jedna z dwóch teorii, na których oparty jest Harrison Assessments



Czynności, które dają Ci radość powtarzasz częściej.

Kiedy powtarzasz jakąś czynność wychodzi Ci ona coraz lepiej lub stajesz się w niej lepszy

Kiedy robisz coś dobrze, otrzymujesz pozytywny feedback i wzrasta Twoja pewność siebie

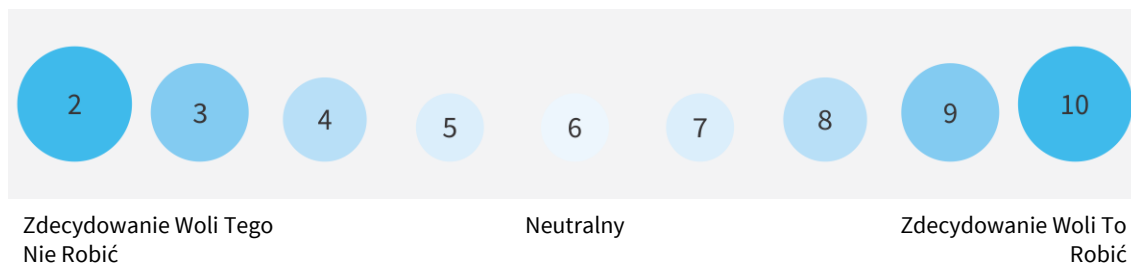
To prowadzi do większej satysfakcji z danej czynności

Koncentracja na Definicjach Cech

W raportach obok nazw cech znajdują się ich definicje. Podczas interpretacji raportu skup się na tych definicjach cech, ponieważ to one, a nie nazwy opisują cechę. Na przykład definicja Harrisona dla Analityczności to „Tendencja do logicznego badania faktów i sytuacji”. Nie oznacza to, że ktoś ma zdolności matematyczne, tylko że podejmuje decyzje za pomocą logicznej analizy faktów i sytuacji.

Skala Pomiaru Harrison

Cechy mierzone są w skali od 2 do 10, przy czym najsilniejsze preferencje i tendencje wynoszą 10, a najniższe preferencje i tendencje wynoszą 2. Wynik 6 to punkt środkowy, w którym jesteś neutralny w stosunku do danej cechy. Intensywność preferencji / tendencji zaczyna się od 6 (punkt środkowy) i zwiększa się w obu kierunkach. Wynik powyżej 9 wskazuje na wyjątkowo silną preferencję / tendencję, a wynik poniżej 3 wskazuje na wyjątkową niechęć w stosunku do danego zachowania.



Procent Spójności

Każdy wynik Kwestionariusza pokazuje procent spójności, który jest wyświetlany w lewym górnym rogu na pierwszej stronie każdego raportu. 80% lub więcej wskazuje, że Twoje odpowiedzi były zgodne spójne i konsekwentne.

Kolory Cech Związanych ze Stanowiskiem

W niektórych raportach cechy mają kolorowe podkreślenia wskazujące, że dla tego raportu zostało wybrane określone stanowisko. Jeśli cecha ma **zielone podkreślenie**, jej wysoki wynik (im wyższy, tym lepiej) może przyczynić się do satysfakcji z pracy i sukcesu na danym stanowisku. Jeśli ma **niebieskie podkreślenie**, słabo rozwinięta cecha może zmniejszyć satysfakcję z pracy i utrudnić odniesienie sukcesu.

RAPORT DLA

Andrew Jones

DATA UKOŃCZENIA

19/04/2021

SPÓJNOŚĆ - 99.2%

Odpowiedzi były prawdopodobnie spójne i konsekwentne

ORGANIZACJA

Odmieni.one

O Tym Raporcie

Ten raport porównuje Twoje preferowane zachowania i tendencje z preferowanymi zachowaniami i tendencjami ludzi odnoszących sukcesy na stanowisku Advertising Salesperson. Te dane mogą dostarczyć cennych informacji na temat tego, w jaki sposób możesz osiągnąć większy sukces. Twój ogólny wynik wskazuje na Twoje podobieństwo do ludzi odnoszących sukces. Twój wynik nie jest oceną Twojej bieżącej efektywności i nie bierze pod uwagę Twojego wykształcenia, doświadczenia ani innych kwalifikacji.

Te behawioralne czynniki sukcesu zostały określone na przestrzeni 30 lat szeroko zakrojonych badań efektywności. Chociaż mogą się one nieco różnić w zależności od organizacji, powinny one zapewnić wiedzę, która może przyspieszyć Twoją karierę.

Jak Czytać Wykres

Ogólny Procent Podobieństwa wskazuje, jak podobne są twoje wyniki do ludzi sukcesu na Twoim stanowisku.

Cechy znajdują się po lewej stronie wraz z definicją cechy, twoim wynikiem w skali 10 oraz opisem twojego prawdopodobnego zachowania. Mierzona jest definicja, a nie nazwa cechy, którą można błędnie zinterpretować.

Wykres przedstawia prawdopodobny wpływ twojego wyniku na satysfakcję z pracy i sukces. Kolorowa kula odzwierciedla prawdopodobny wpływ twojego wyniku cechy. Obszar otaczający kulę to zasięg wpływu tej cechy. Pozytywne skutki są zielone. Umiarkowanie negatywne skutki są żółte. Znacząco negatywne skutki są czerwone.

Kategorie Czynników w tym Raporcie

Cechy Sukcesu mogą mieć pozytywny lub negatywny wpływ na sukces w tej pracy, a ludzie odnoszący sukcesy na tym stanowisku osiągają wyższe wyniki.

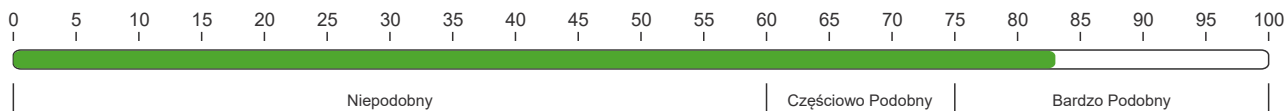
Cechy, Które Mogą Zmniejszyć Efektywność, Gdy Mają Niski Wynik mogą mieć negatywny wpływ tylko wtedy, gdy wynik danej osoby jest mniejszy niż pięć. Wysokie wyniki nie mają pozytywnego wpływu.

Negatywne Cechy, Które Mogą Zmniejszyć Efektywność są z natury negatywnymi cechami. Idealny wynik to zero, co oznacza, że nie posiadasz tej cechy. Wyższe wyniki mają bardziej negatywny wpływ na odniesienie sukcesu.

Jak Uzyskać Najwięcej Korzyści z tego Raportu

Zastanów się, w jaki sposób Czynniki Sukcesu o pozytywnym wpływie (zielony) pomogły Ci na tym stanowisku. Są to mocne strony, które mogą zmaksymalizować Twój sukces. Zastanów się, w jaki sposób czynniki żółte lub czerwone mogą utrudniać Twój sukces i zastanów się nad możliwymi zmianami. Skoncentruj się na cechach o największych różnicach między kulą a prawą stroną zakresu, ponieważ mają one największy potencjał do poprawy.

Ogólny Procent Podobieństwa



Ogólny Procent Podobieństwa jest podsumowaniem wpływu wszystkich twoich wyników związanych z typowymi czynnikami sukcesu dla tego stanowiska. Twój wynik to 83, co oznacza, że Twoje wyniki są podobne do ludzi odnoszących sukcesy na stanowisku Advertising Salesperson. Możesz jednak wprowadzić zmiany, które pomogą Ci osiągnąć jeszcze większy sukces.

Cechy Sukcesu

Może mieć pozytywny lub negatywny wpływ na sukces. Wyższe wyniki są lepsze.

Prawdopodobny negatywny > Prawdopodobny pozytywny
wpływ < wpływ

	Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu	Słaby	Umiarkowany	Znaczny	Silny	Bardzo silny
Sprzedaż: <i>Zainteresowanie przekonywaniem i wpływaniem na innych, aby kupili produkt lub usługę</i> Opis: Andrew jest jedynie w umiarkowanym stopniu zainteresowany(-a) sprzedażą. Jego brak zainteresowania sprzedażą będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	5.0											
Podjęmowanie Inicjatywy: <i>Tendencja do dostrzegania tego, co jest konieczne do realizacji celów oraz działanie na własną rękę</i> Opis: Andrew bardzo często podejmuje inicjatywę. Ta inicjatywa pomaga osiągnąć założone cele. Bardzo ważne jest, by pracodawca zapewniał możliwości inicjatywy i wytyczne odnośnie do tego, jaka inicjatywa może być podjęta. W przeciwnym razie inicjatywa ta może być sprzeczna z oczekiwaniami. Jego poziom podejmowania inicjatywy będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	8.7											
Optymizm: <i>Tendencja do wiary w pozytywną przyszłość</i> Opis: Andrew wydaje się być niezwykle optymistyczny(-a) i radosny(-a). Jego pozytywne podejście będzie bardzo korzystnie wpływać na kontakty z pracownikami i współpracownikami. Jego pozytywne podejście będzie również wspierać proces sprzedaży. Jego poziom optymizmu będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	9.5											
Wytrwałość: <i>Tendencja do bycia wytrwałym pomimo napotykania istotnych przeszkód</i> Opis: Andrew jest bardzo zdeterminowany(-a) i wytrwały(-a) w realizacji zadań, pomimo wielu przeszkód. Jego poziom zadowolenia z wytrwałości będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	8.6											

Cechy Sukcesu <i>Może mieć pozytywny lub negatywny wpływ na sukces. Wyższe wyniki są lepsze.</i>		Prawdopodobny negatywny > Prawdopodobny pozytywny wpływ < wpływ											
		Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu	Słaby	Umiarkowany	Znaczny	Silny	Bardzo silny
Wywieranie Wpływu: <i>Tendencja do podejmowania prób przekonywania innych</i> Opis: Andrew bardzo często angażuje się w perswadowanie i wywieranie wpływu na innych. Zakładając, że posiada on odpowiednie wyważenie pozostałych cech interpersonalnych, może umiejętnie przekazywać swoje pomysły pracownikom, współpracownikom i/lub klientom. Jego poziom zadowolenia z wywierania wpływu będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.		8.1											
Potrzeba Wyzwań: <i>Chęć podejmowania się trudnych zadań lub celów</i> Opis: Andrew jest bardzo motywowany(-a) poprzez realizowanie ambitnych zadań i chce wykonywać wymagającą pracę. Andrew woli pracodawcę, który może zaoferować pracę pełną wyzwań. Jego mocne dążenie do realizacji celu będzie prawdopodobnie dobrym przykładem dla pozostałych osób. Jego poziom chęci osiągania ambitnych celów będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.		9.4											
Analityczność: <i>Tendencja do logicznego badania faktów i sytuacji (niekoniecznie zdolności analityczne)</i> Opis: Andrew analizuje problemy oraz decyzje i lubi to. Jego poziom zadowolenia z analizowania problemów jest wystarczający dla tego stanowiska.		7.5											
Entuzjazm: <i>Tendencja do bycia podekscytowanym odnośnie do własnych celów</i> Opis: Andrew stosunkowo entuzjastycznie podchodzi do swoich celów. Jeżeli jego cele są zgodne z celami organizacji, będzie prawdopodobnie starać się je osiągnąć. Jego poziom entuzjazmu dla realizacji celów będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.		8.2											
Finanse/Biznes: <i>Zainteresowanie operacyjnym zarządzaniem biznesem i finansami</i> Opis: Andrew jest zainteresowany(-a) biznesem lub finansami. Jego poziom zainteresowania biznesem lub finansami jest odpowiedni dla tego stanowiska.		7.0											
Towarzyskość: <i>Tendencja do bycia społecznie aktywnym i czerpania przyjemności z poznawania nowych ludzi</i> Opis: Andrew lubi poznawać nowe osoby i prawdopodobnie jest bardzo otwarty(-a). Jego zadowolenie ze spotykania nowych osób będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.		9.2											

Cechy Sukcesu		Prawdopodobny negatywny > Prawdopodobny pozytywny wpływ < wpływ											
Może mieć pozytywny lub negatywny wpływ na sukces. Wyższe wyniki są lepsze.		Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu	Słaby	Umiarkowany	Znaczny	Silny	Bardzo silny
Psychologia: Zainteresowanie funkcjami psychicznymi człowieka w tym działaniami, zachowaniami, postawami i umiejętnościami Opis: Andrew jest niezwykle zainteresowany(-a) psychologią. Jego poziom zainteresowania psychologią będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.		10.0											
Cechy, które Mogą Zmniejszyć Efektywność, gdy Mają Niski Wynik		Prawdopodobny negatywny wpływ <											
Może mieć negatywny wpływ tylko wtedy, gdy wynik danej osoby jest mniejszy niż pięć. Wysokie wyniki nie mają pozytywnego wpływu.		Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu					
Dyplomacja: Tendencja do określania rzeczy w taktowny sposób Opis: Andrew potrafi być bardzo taktowny(-a) i przekazuje informacje w bardzo dyplomatyczny sposób. Jego poziom dyplomacji jest odpowiedni dla tego stanowiska.		8.6											
Tolerancja Presji: Poziom komfortu związany z pracą wymagającą dotrzymywania terminów i przy napiętym harmonogramie Opis: Andrew prawdopodobnie wyjątkowo dobrze pracuje pod presją terminów i napiętych planów. Jego poziom wytrzymałości na presję jest odpowiedni dla tego stanowiska.		9.7											
Samoakceptacja: Tendencja do lubienia siebie („Jestem w porządku taki, jaki jestem”) Opis: Andrew w umiarkowanie wysokim stopniu akceptuje siebie. Pozytywna samoocena prawdopodobnie przełoży się na lepsze interakcje z podwładnymi, współpracownikami i klientami. Jego poziom samoakceptacji jest odpowiedni dla tego stanowiska.		7.0											
Samodoskonalenie: Tendencja do rozwoju lub doskonalenia siebie Opis: Andrew ma zamiar samodoskonalenia się. Jego poziom zainteresowania samodoskonaleniem jest odpowiedni dla tego stanowiska.		6.6											

Cechy, które Mogą Zmniejszyć Efektywność, gdy Mają Niski Wynik <i>Może mieć negatywny wpływ tylko wtedy, gdy wynik danej osoby jest mniejszy niż pięć. Wysokie wyniki nie mają pozytywnego wpływu.</i>		Prawdopodobny negatywny wpływ <					
	Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu
Analizowanie Zagrożeń: <i>Tendencja do dokładnego badania potencjalnych trudności w planie lub strategii</i> Opis: Andrew zazwyczaj nie lubi analizować ewentualnych trudności wynikających z planów i strategii oraz czasami może zaniedbywać przeprowadzanie tego typu analizy. W związku z powyższym powinien(-na) otrzymać inne informacje przed podjęciem ważnych strategicznych decyzji. Jego poziom zadowolenia z analizowania ewentualnych trudności jest zadowalający.	3.8						
Konsultowanie: <i>Tendencja do współpracy z innymi przy podejmowaniu decyzji</i> Opis: Andrew jedynie umiarkowanie lubi współpracę i prawdopodobnie przypisuje umiarkowane znaczenie współpracy z innymi w procesie decyzyjnym. Jeżeli Andrew podejmuje istotne decyzje, które mogą wynikać ze współpracy z innymi, korzystnym może być poproszenie o współpracę innych przed podjęciem ostatecznej decyzji. Jego poziom zadowolenia jest odpowiedni dla tego stanowiska.	4.7						
Komputery: <i>Przyjemność z pracy z urządzeniami elektronicznymi, które przeliczają, przechowują lub analizują informacje</i> Opis: Andrew generalnie lubi pracę z komputerami. Jego poziom zadowolenia z pracy z komputerami jest odpowiedni dla tego stanowiska.	6.6						
Organizowanie: <i>Tendencja do ustanawiania i utrzymywania porządku w swoim otoczeniu</i> Opis: Andrew prawdopodobnie woli nie odpowiadać za organizowanie. Jednak, jeśli będzie to konieczne, może w minimalnym stopniu wykonywać pracę związaną z organizowaniem. Niezbędne wtedy będzie wsparcie działania przez innych, aby utrzymać odpowiedni poziom wydajności pracy. Jego poziom zorganizowania jest odpowiedni dla tego stanowiska.	3.9						
Badania/ Nauka: <i>Przyjemność z gromadzenia i przyjmowania nowych informacji</i> Opis: Andrew nie lubi prowadzić badań i pozyskiwać nowych informacji w ramach wykonywanej pracy. Jego poziom zadowolenia z wyszukiwania nowych danych i informacji będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	3.4						

Cechy, które Mogą Zmniejszyć Efektywność, gdy Mają Niski Wynik <i>Może mieć negatywny wpływ tylko wtedy, gdy wynik danej osoby jest mniejszy niż pięć. Wysokie wyniki nie mają pozytywnego wpływu.</i>		Prawdopodobny negatywny wpływ <					
	Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu
Planowanie: <i>Tendencja do formułowania pomysłów związanych z etapami osiągnięcia celu</i> Opis: Andrew jedynie umiarkowanie lubi planować, ale prawdopodobnie robi to, gdy jest to konieczne. Jego poziom zadowolenia z planowania jest odpowiedni dla tego stanowiska.	4.7						
Pisanie/Język: <i>Zainteresowanie pracą związaną z formułowaniem słów w celu przekazania znaczenia (np. dziennikarstwo lub tłumaczenia)</i> Opis: Andrew jest bardzo mało lub w ogóle nie jest zainteresowany(-a) pisanem lub językiem. Jego poziom zainteresowania pisanem lub językiem będzie prawdopodobnie mieć w pewnym stopniu niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	2.0						
Sztuka: <i>Przyjemność z czynienia rzeczy pięknymi lub atrakcyjnymi</i> Opis: Andrew jedynie umiarkowanie lubi wykonywać artystyczne zadania. Jego poziom zadowolenia z wykonywania artystycznych zadań jest odpowiedni dla tego stanowiska.	5.4						
Prowadzenie Pojazdów: <i>Przyjemność z prowadzenia pojazdów</i> Opis: Andrew zazwyczaj woli nie prowadzić pojazdu podczas pracy. Jego poziom zadowolenia z prowadzenia pojazdów jest odpowiedni dla tego stanowiska.	4.0						
Dobre Zarządzanie Stresem: <i>Tendencja do skutecznego radzenia sobie z napięciem i trudnościami</i> Opis: Andrew jest w stanie umiarkowanie dobrze radzić sobie ze stresem. Jego poziom umiejętności radzenia sobie ze stresem jest odpowiedni.	4.5						
Nauczanie: <i>Przyjemność z instruowania, szkolenia i nauczania innych</i> Opis: Andrew jest umiarkowanie zainteresowany(-a) nauczaniem lub szkoleniem innych osób. Jego poziom zainteresowania nauczaniem lub szkoleniem innych osób jest odpowiedni dla tego stanowiska.	5.8						

Cechy, Które Mogą Zmniejszyć Efektywność		Prawdopodobny negatywny wpływ <						
Są z natury negatywnymi cechami. Idealny wynik to 0, co oznacza, że nie posiadasz tej cechy. Wyższe wyniki mają bardziej negatywny wpływ na odniesienie sukcesu.		Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu
Defensywność: <i>Tendencja do samoakceptacji bez wystarczającej chęci samodoskonalenia się</i> Opis: Andrew prawdopodobnie nie zachowuje się w sposób defensywny. Jego poziom defensywności NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.	0.3							
Bezceremonialność: <i>Tendencja do bycia szczerym lub bezpośrednim przy jednoczesnym braku taktu lub dyplomacji</i> Opis: Andrew prawdopodobnie nie jest przesadnie bezceremonialny(-a). Jego poziom bezceremonialności NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.	0.0							
Dogmatyzm: <i>Tendencja do posiadania pewności co do własnych opinii przy jednoczesnym braku otwartości na inne pomysły</i> Opis: Andrew prawdopodobnie nie cechuje się znacznym dogmatyzmem. Jego dogmatyzm NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.	0.0							