

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

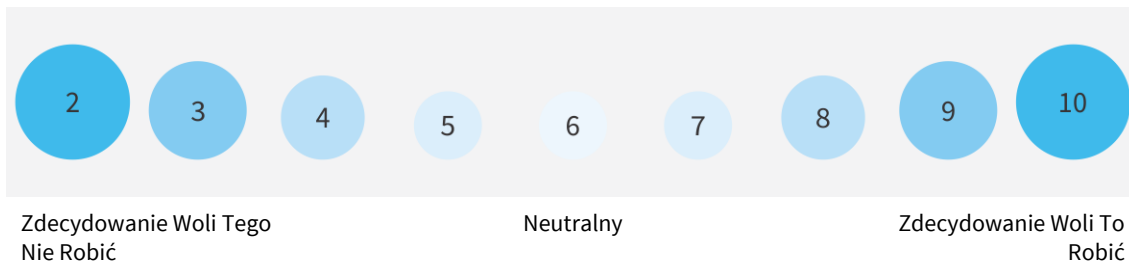
To prowadzi do większej satysfakcji z danej czynności

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

SATYSFAKCJĘ ZAKTUALIZOWANO

19/04/2021

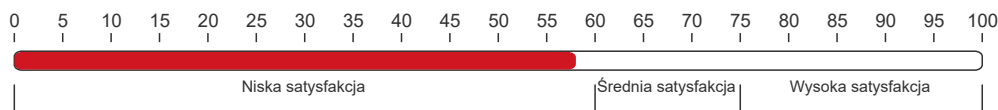
SPÓJNOŚĆ - 99.2%

Odpowiedzi były prawdopodobnie spójne i konsekwentne

ORGANIZACJA

Odmieni.one

Wynik Ogólny Satysfakcji = 58%



Zaangażowanie jest kombinacją dopasowania do stanowiska i spełniania oczekiwań zawodowych. Niniejszy raport koncentruje się na aspektach satysfakcji i powinien być rozpatrywany w połączeniu z raportem Analiza Sukcesu Zawodowego (Predyspozycje).

Ogólny wynik satysfakcji mierzy stopień spełnienia ważnych oczekiwań danej osoby. Bierze pod uwagę jakie znaczenie przypisał(-a) Andrew każdemu oczekiwaniu, a także postrzegany poziom spełnienia

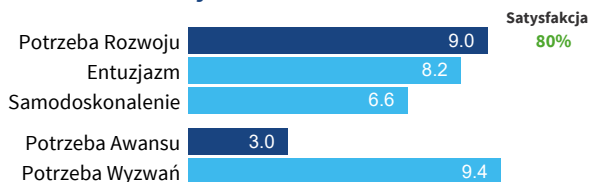
Raport Analiza Zaangażowania i Zatrzymania Pracownika umożliwia osobom i menedżerom nawiązywanie owocnych dyskusji, które ustalają wzajemnie korzystne, długoterminowe stosunki pracy.

Jak interpretować

Przegląd ośmiu obszarów oczekiwań jest wyświetlany na następnej stronie. Poniższe punkty wyjaśniają, jak interpretować wykres (patrz rysunek 1 poniżej):

- Ciemnoniebieskie paski to Oczekiwania Osoby.
- Jasnoniebieskie paski to Zachowania wspierające, które pomagają spełnić odpowiadające oczekiwania.
- Długość słupków odzwierciedla siłę oczekiwań lub zachowań wspierających.
- Ważne oczekiwania to te, którym przypisano ważność 6 lub więcej.
- Każde Ważne Oczekiwanie ma procentowy wynik Satysfakcji po prawej stronie, który wskazuje stopień, w jakim osoba czuje, że jej oczekiwanie jest obecnie spełnione (zakładając, że ta część SmartQuestionnaire została ukończona).
- Wyniki Satysfakcji są zgodne z kodem koloru, który opiera się zarówno na stopniu oczekiwań, jak i bieżącym poziomie spełnienia - kolor Zielony oznacza, że dyskusja prawdopodobnie nie jest potrzebna, kolor żółty oznacza, że dyskusja może być potrzebna, a kolor czerwony oznacza, że dyskusja jest pilnie potrzebna.

Oczekiwania - Rozwój



Dla Managerów

Zacznij od skupienia się na wynikach Satysfakcji, które są oznaczone na Czerwono przez Twoich pracowników. Zapoznaj się z ich oczekiwaniami i poproś o przykłady i/lub szczegóły dotyczące tego, co jest oczekiwane i co byłoby konieczne zarówno od jednostki, jak i organizacji, aby spełnić to oczekiwanie.

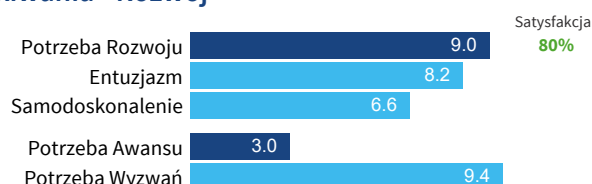
Na przykład, jeśli osoba ma wysoką Potrzebę Rozwoju Kariery, zbadaj konkretny typ rozwoju kariery, którego poszukuje dana osoba oraz sposób, w jaki może on zostać spełniony w obecnej pracy. Zastanów się, co organizacja może zaoferować i czego można oczekiwać od osoby.

Dla osób indywidualnych

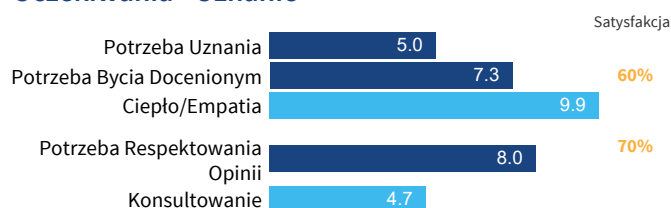
Zacznij od sprawdzenia Zielonych wyników satysfakcji, aby wzmocnić obszary, w których Twoje oczekiwania są w większości spełnione. Następnie przejrzyj wyniki satysfakcji, które są zaznaczone na Żółto i Czerwono i określ konkretne kwestie związane z tym, co chciałbyś(-abyś) uzyskać od organizacji. Zastanów się także nad zachowaniami, które warto rozwinąć lub co możesz samodzielnie zrobić, aby zrealizować to oczekiwanie. Zauważ, że wysokie wyniki w Zachowaniach Wspierających (jasnoniebieskie słupki) są zazwyczaj potrzebne do spełnienia związanych z nimi oczekiwań.

Przegląd

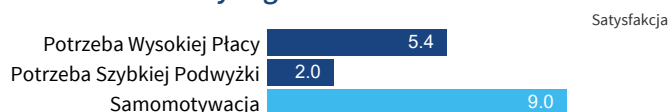
Oczekiwania - Rozwój



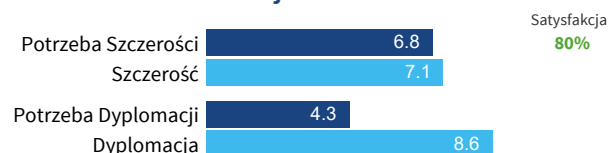
Oczekiwania - Uznanie



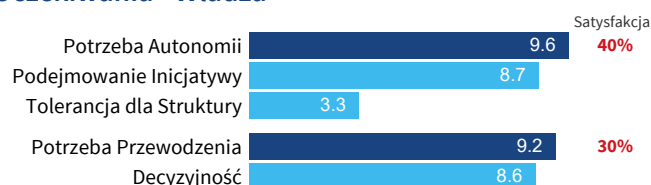
Oczekiwania - Wynagrodzenie



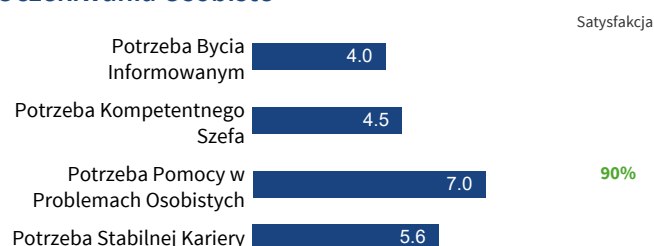
Oczekiwania - Komunikacja



Oczekiwania - Władza



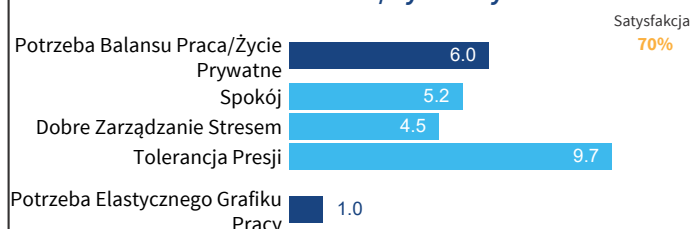
Oczekiwania Osobiste



Oczekiwania Społeczne



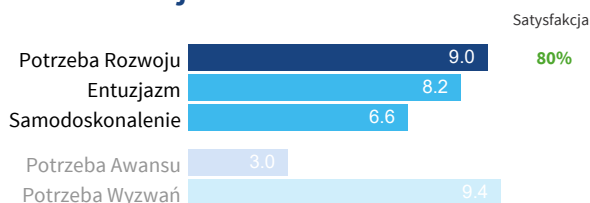
Oczekiwania - Balans Praca/Życie Prywatne



Oczekiwania - Rozwój

Ta część analizuje oczekiwania pracownika(-ów) w zakresie możliwości rozwoju, podkreśla odpowiednie zachowania organizacyjne i zawiera wytyczne dla zarządzania oczekiwaniami związanymi z rozwojem kariery. Ta sekcja pokazuje również poziom spełnienia oczekiwań danej osoby (Satysfakcja).

Potrzeba Rozwoju Oczekiwania



Potrzeba Rozwoju: Pragnienie, aby praca umożliwiała zdobywanie nowych umiejętności i rozwijanie już posiadanych

Entuzjazm: Tendencja do bycia podekscytowanym odnośnie do własnych celów

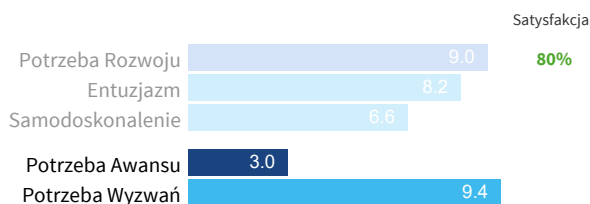
Samodoskonalenie: Tendencja do rozwoju lub doskonalenia siebie

Tendencje dla Potrzeba Rozwoju

Andrew uważa za bardzo ważne, aby rozwijać karierę i dlatego bardzo ważne jest, aby zapewnić możliwości rozwoju. Andrew wierzy, że to oczekiwanie jest dosyć prawdopodobne, aby zostało spełnione przy jego/jej obecnym pracodawcy. Mała różnica lub jej brak pomiędzy oczekiwaniami a oczekiwanym poziomem satysfakcji. W związku z tym prawdopodobnie nie ma potrzeby omawiania tej kwestii ani podejmowania żadnych działań. Andrew ma silne tendencje, aby mieć sprecyzowane cele. Dlatego też, prawdopodobnie będzie mieć sprecyzowane cele odnośnie do rozwoju kariery. Zanim zasugerujesz lub stworzysz planu rozwoju, omów te cele, aby je dobrze zrozumieć.

Andrew uważa samodoskonalenie za dosyć ważne i może być dosyć chętny(-a), aby rozwijać nowe kompetencje związane z rozwojem kariery.

Potrzeba Awansu Oczekiwania



Potrzeba Awansu: Pragnienie, aby praca umożliwiała budowanie własnej kariery lub zwiększanie zakresu obowiązków

Potrzeba Wyzwań: Chęć podejmowania się trudnych zadań lub celów

Tendencje dla Potrzeba Awansu

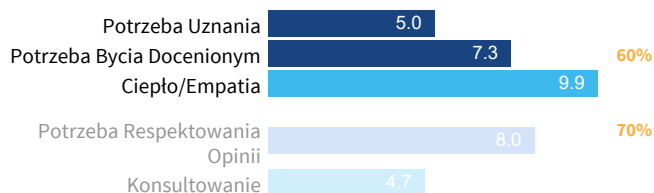
Andrew uważa za nieważne, aby awansować, dlatego też jest nieważne, aby dostarczyć informacji na temat możliwości awansu i tego, co jest niezbędne do jego osiągnięcia. Andrew jest bardzo chętny(-a), aby realizować trudne wyzwania związane z rozwojem kariery zawodowej. Jeśli awans jest brany pod uwagę, prawdopodobnie przyjmie on każde wyzwanie z nim związane.

Oczekiwanie - Uznanie

Ta część analizuje oczekiwania pracownika(-ów) i zachowania organizacyjne związane z dawaniem i otrzymywaniem uznania oraz stanowi wytyczne dla zarządzania tą potrzebą. Ta sekcja pokazuje również poziom spełnienia oczekiwań danej osoby (Satysfakcja).

Potrzeba Uznania Oczekiwanie

Satysfakcja



Potrzeba Uznania: Pragnienie, aby pracodawca doceniał Twoją pracę

Potrzeba Bycia Docenionym: Pragnienie otrzymywania pozytywnego uznania, związanego z własnymi umiejętnościami i mocnymi stronami

Ciepło/Empatia: Tendencja do wyrażania pozytywnych uczuć oraz sympatii do innych

Tendencje dla Potrzeba Uznania

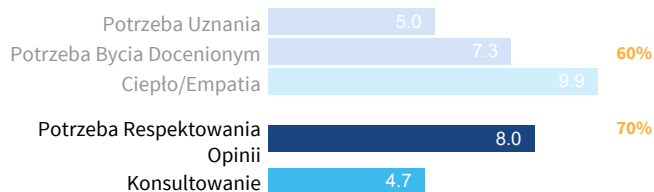
Andrew uważa otrzymywanie uznania za jedynie umiarkowanie ważne. Jest jedynie umiarkowanie ważne, aby przełożeni okazywali szczerze uznanie dla wkładu pracy.

Andrew uważa bycie docenianym(-ą) za dosyć ważne. W związku z tym jest dosyć ważne, aby znaleźć sposoby, by to pragnienie spełnić. Docenianie powinno wiązać się z uznaniem dla jego mocnych stron i możliwości. Zwiększenie władzy decyzyjnej również będzie doskonałym sposobem na docenienie. Nadanie większej autonomii byłoby również traktowane jako okazanie uznania. Andrew wierzy, że to oczekiwanie jest umiarkowanie prawdopodobne, aby zostało spełnione przy jego/jej obecnym pracodawcy Wyraźna różnica pomiędzy oczekiwaniami a oczekiwanym poziomem satysfakcji. Zaleca się omówienie tej kwestii i rozważenie podjęcia działań.

Andrew ma niezwykle silne skłonności do wyrażania ciepła i empatii. W związku z tym jest bardzo prawdopodobne, że inni będą odwzajemniać się docenianiem i uznaniem.

Potrzeba Respektowania Opinii Oczekiwanie

Satysfakcja



Potrzeba Respektowania Opinii: Pragnienie posiadania pracodawcy, który słucha i docenia Twoje opinie

Konsultowanie: Tendencja do współpracy z innymi przy podejmowaniu decyzji

Tendencje dla Potrzeba Respektowania Opinii

Andrew uważa za ważne, aby inni brali pod uwagę i cenili jego opinie. Dlatego jest ważne, aby przełożeni słuchali i uznawali jego opinie. Andrew wierzy, że to oczekiwanie jest możliwe, aby zostało spełnione przy jego/jej obecnym pracodawcy Wyraźna różnica pomiędzy oczekiwaniami a oczekiwanym poziomem satysfakcji. Zaleca się omówienie tej kwestii i rozważenie podjęcia działań. Andrew ma jedynie umiarkowane skłonności do współpracy przy podejmowaniu decyzji. To może utrudnić innym uznawanie czyichś opinii i bycie bardziej otwartym.

Oczekiwania - Wynagrodzenie

Ta część analizuje oczekiwania pracownika(-ów) związane z wynagrodzeniem. Wynik odnosi się do Potrzeby Wysokiego Wynagrodzenia oraz Potrzeby Szybkiej Podwyżki i jest porównywany do poziomu samomotywacji badanej osoby/badanych osób. Potrzeba Wysokiego Wynagrodzenia wskazuje znaczenie nadane zdobywaniu wysokiej płacy, podczas gdy Potrzeba Szybkiej Podwyżki wskazuje, w jak szybkim czasie jest to pożądane. Ta sekcja pokazuje również poziom spełnienia oczekiwań danej osoby (Satysfakcja).

Potrzeba Wysokiej Płacy Oczekiwania

Satysfakcja



Potrzeba Wysokiej Płacy: Pragnienie zarabiania większych pieniędzy

Potrzeba Szybkiej Podwyżki: Pragnienie posiadania pracodawcy, który oferuje relatywnie częste podwyżki

Samomotywacja: Tendencja do pragnienia wyzwań, podejmowania inicjatywy i entuzjazm odnośnie do celów

Tendencje dla Potrzeba Wysokiej Płacy

Andrew uważa zdobywanie wyższego wynagrodzenia za jedynie umiarkowanie ważne i tym samym, jest jedynie umiarkowanie ważne, aby dokładnie wyjaśnić, jak zdobycie wyższego wynagrodzenia może być osiągnięte.

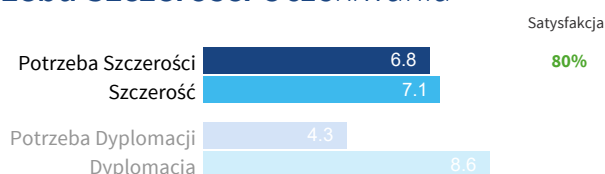
Andrew uważa osiągnięcie szybkiego wzrostu wynagrodzenia za zdecydowanie nieważne. W związku z tym, prawdopodobnie nie będzie zbyt niecierpliwy(-a), jeśli chodzi o osiągnięcie wyższego wynagrodzenia.

Andrew ma bardzo silne tendencje do bycia zmotywowanym(-ą) niezależnie od wynagrodzenia.

Oczekiwania - Komunikacja

Ta część analizuje oczekiwania komunikacyjne związane ze szczerością i dyplomacją. Wyniki Potrzeby Szczerości, Potrzeby Dyplomacji, Szczerości i Dyplomacji są porównywane ze sobą w różny sposób, aby lepiej zrozumieć oczekiwania i zachowania związane z komunikacją. Ta sekcja pokazuje również poziom spełnienia oczekiwań danej osoby (Satysfakcja).

Potrzeba Szczerości Oczekiwania



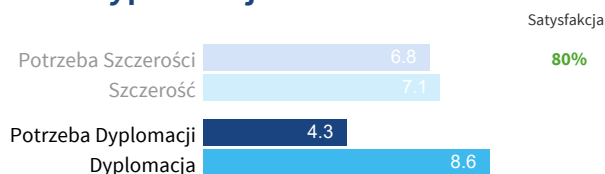
Potrzeba Szczerości: Oczekiwanie od innych bezpośredniej i rzeczowej komunikacji

Szczerość: Tendencja do bycia prostolinijnym, bezpośrednim, konkretnym i otwartym

Tendencje dla Potrzeba Szczerości

Andrew ma spore pragnienie, aby inni komunikowali się w szczerzy i otwarty sposób, również przy udzielaniu informacji zwrotnej. Andrew wierzy, że to oczekiwanie jest dość prawdopodobne, aby zostało spełnione przy jego/jej obecnym pracodawcy. Mała różnica lub jej brak pomiędzy oczekiwaniami a oczekiwanym poziomem satysfakcji. W związku z tym prawdopodobnie nie ma potrzeby omawiania tej kwestii ani podejmowania żadnych działań. Andrew ma spore skłonności do bycia szczerym(-ą) w komunikacji. W związku z tym przełożeni powinni przekazywać informacje zwrotne w bezpośredni i jasny sposób.

Potrzeba Dyplomacji Oczekiwania



Potrzeba Dyplomacji: Oczekiwanie taktu od innych

Dyplomacja: Tendencja do określania rzeczy w taktowny sposób

Tendencje dla Potrzeba Dyplomacji

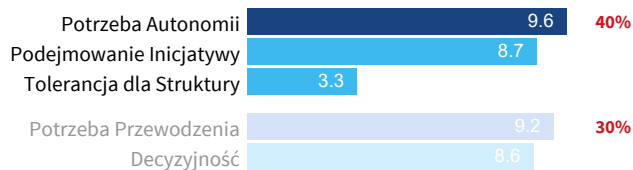
Andrew ma małe pragnienie, aby inni byli dyplomatyczni podczas dyskusji oraz przy udzielaniu informacji zwrotnej. Andrew ma bardzo silne skłonności, aby komunikować się w sposób dyplomatyczny.

Oczekiwania - Władza

Ta część analizuje kwestie związane z władzą, w tym relacje między pragnieniem niezależności i podejmowaniem inicjatywy, relacje między pragnieniem przewodzenia i gotowością do podejmowania decyzji, a także pokazuje, jak osoba reaguje na strukturę. Ta sekcja pokazuje również poziom spełnienia oczekiwań danej osoby (Satysfakcja).

Potrzeba Autonomii Oczekiwania

Satysfakcja



Potrzeba Autonomii: Pragnienie posiadania wolności lub niezależności od przełożonych

Podejmowanie Inicjatywy: Tendencja do dostrzegania tego, co jest konieczne do realizacji celów oraz działanie na własną rękę

Tolerancja dla Struktury: Tolerancja wobec przestrzegania zasad, harmonogramów i procedur stworzonych przez kogoś innego

Tendencje dla Potrzeba Autonomii

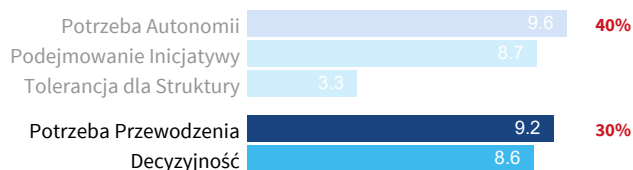
Andrew ma niezwykle silne pragnienie posiadania autonomii w pracy. Ważne jest, aby w odniesieniu do tego pragnienia, wziąć pod uwagę ilość wymaganej i udostępnionej autonomii w danej pracy. Należy także wziąć pod uwagę tendencję do podejmowania inicjatywy w odniesieniu do pragnienia posiadania autonomii. Andrew wierzy, że to oczekiwanie jest dosyć nieprawdopodobne, aby zostało spełnione przy jego/jej obecnym pracodawcy. Duża różnica pomiędzy oczekiwaniami a oczekiwanym poziomem satysfakcji. Istotne jest, aby omówić tę kwestię i jeśli istnieje taka możliwość, podjąć działania.

Andrew ma bardzo silne skłonności do podejmowania inicjatywy, a tym samym, poziom inicjatywy jest wystarczający dla pożądanego poziomu autonomii. Andrew będzie miał(a) większą motywację, jeśli będzie mógł(-a) podejmować inicjatywę. Zakładając, że Andrew posiada niezbędne doświadczenie i umiejętności, należy umożliwiać podejmowanie inicjatywy i dokładnie wyjaśnić rodzaj inicjatywy, która może i nie może być podjęta.

Andrew jest bardzo niezdecydowany(-a), aby zaakceptować strukturę narzuconą przez organizację. Szczęśliwie poziom podejmowania inicjatywy jest prawdopodobnie wystarczający do samodzielnego zarządzania i funkcjonowania bez struktury.

Potrzeba Przewodzenia Oczekiwania

Satysfakcja



Potrzeba Przewodzenia: Pragnienie zajmowania stanowiska kierowniczego

Decyzyjność: Pragnienie posiadania władzy decyzyjnej i chęć przyjęcia odpowiedzialności za decyzje

Tendencje dla Potrzeba Przewodzenia

Andrew ma bardzo silne pragnienie podjąć rolę lidera. Andrew wierzy, że to oczekiwanie jest nieprawdopodobne, aby zostało spełnione przy jego/jej obecnym pracodawcy. Duża różnica pomiędzy oczekiwaniami a oczekiwanym poziomem satysfakcji. Istotne jest, aby omówić tę kwestię i jeśli istnieje taka możliwość, podjąć działania. Andrew jest bardzo chętny(-a) aby zaakceptować władzę decyzyjną. Przełożeni powinni delegować podejmowanie decyzji, zawsze wtedy, kiedy jest to uzasadnione.

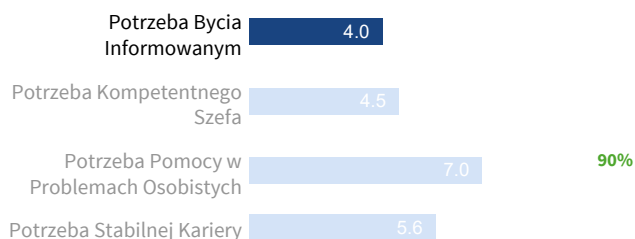
Oczekiwania Osobiste

Ta część analizuje różne kwestie związane z oczekiwaniami osobistymi, włączając potrzebę bycia informowanym, znaczenie pracy dla kompetentnego przełożonego, potrzebę wsparcia od pracodawcy i znaczenie stałej pracy. Zawiera wskazówki, jak zarządzać silnymi oczekiwaniami w tych obszarach. Ta sekcja pokazuje również poziom spełnienia oczekiwań danej osoby (Satysfakcja).

Potrzeba Bycia Informowanym

Oczekiwania

Satysfakcja



Potrzeba Bycia Informowanym: Pragnienie posiadania pracodawcy, który swobodnie dzieli się informacjami dotyczącymi Twojej pracy

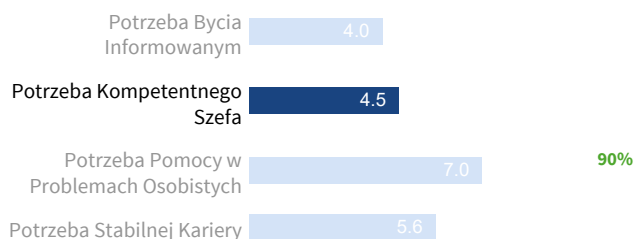
Tendencje dla Potrzeba Bycia Informowanym

Andrew ma małe pragnienie, aby być informowanym(-ą) o sprawach firmy.

Potrzeba Kompetentnego Szefa

Oczekiwania

Satysfakcja



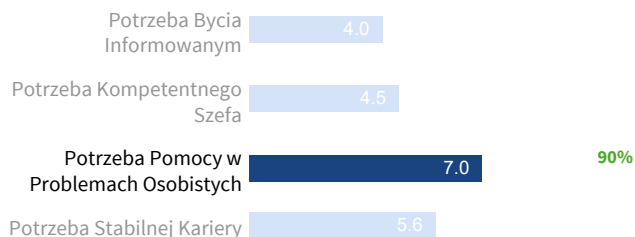
Potrzeba Kompetentnego Szefa: Pragnienie posiadania kompetentnego przełożonego

Tendencje dla Potrzeba Kompetentnego Szefa

Andrew uważa za jedynie umiarkowanie ważne, aby pracować dla kompetentnego przełożonego.

Potrzeba Pomocy w Problemach Osobistych Oczekiwania

Satysfakcja



Potrzeba Pomocy w Problemach Osobistych:

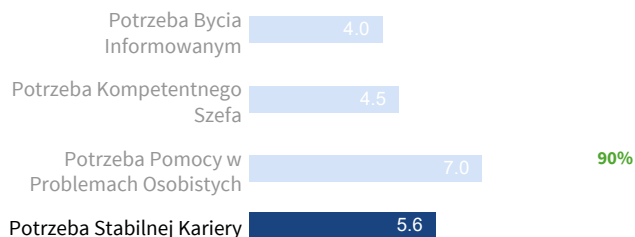
Pragnienie, aby otrzymać od pracodawcy wsparcie w przypadku problemów osobistych

Tendencje dla Potrzeba Pomocy w Problemach Osobistych

Andrew uważa otrzymywanie pomocy osobistej od pracodawcy za dosyć ważne. Ważne jest, aby dowiedzieć się, jaki rodzaj osobistej pomocy jest potrzebny. Należy podejmować niezbędne działania, zawsze kiedy to możliwe. Andrew wierzy, że to oczekiwanie jest bardzo prawdopodobne, aby zostało spełnione przy jego/jej obecnym pracodawcy. Mała różnica lub jej brak pomiędzy oczekiwaniami a oczekiwanym poziomem satysfakcji. W związku z tym prawdopodobnie nie ma potrzeby omawiania tej kwestii ani podejmowania żadnych działań.

Potrzeba Stabilnej Kariery Oczekiwania

Satysfakcja



Potrzeba Stabilnej Kariery: Pragnienie długotrwałego lub stałego zatrudnienia

Tendencje dla Potrzeba Stabilnej Kariery

Andrew uważa posiadanie stabilnej kariery za umiarkowanie ważne.

Oczekiwania Społeczne

Ta część analizuje pragnienie odpowiednich warunków i możliwości społecznych w pracy w odniesieniu do introwersji lub ekstrawersji. Zawiera wytyczne dla zarządzania silnymi oczekiwaniami społecznymi. Ta sekcja pokazuje również poziom spełnienia oczekiwań danej osoby (Satysfakcja).

Potrzeba Pracy z Ludźmi Oczekiwania

Satysfakcja



Potrzeba Pracy z Ludźmi: Pragnienie posiadania pracy, która umożliwia kontakt i współpracę z innymi ludźmi

Towarzyskość: Tendencja do bycia społecznie aktywnym i czerpania przyjemności z poznawania nowych ludzi

Tendencje dla Potrzeba Pracy z Ludźmi

Andrew ma niezwykle silne pragnienie posiadania możliwości społecznych związanych z pracą. Rozważ sposoby, jak firma może ułatwić interakcję społeczną. Andrew wierzy, że to oczekiwanie jest dosyć nieprawdopodobne, aby zostało spełnione przy jego/jej obecnym pracodawcy. Duża różnica pomiędzy oczekiwaniami a oczekiwanym poziomem satysfakcji. Istotne jest, aby omówić tę kwestię i jeśli istnieje taka możliwość, podjąć działania.

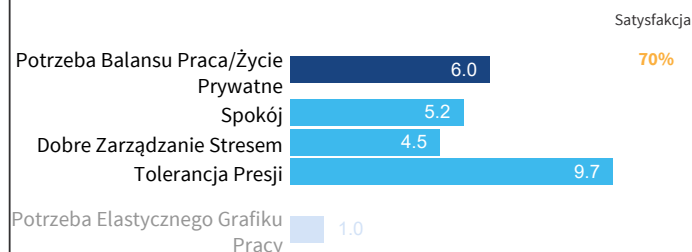
Andrew ma bardzo silne skłonności do bycia otwartym(-ą). Ponieważ Andrew ma tendencję do bycia towarzyskim(-ą) i otwartym(-ą), prawdopodobnie będzie trzeba zorganizować imprezy integracyjne dla pracowników, aby pomóc spełnić to pragnienie.

Oczekiwania - Balans Praca/Życie Prywatne

Ta część analizuje kwestie związane z pragnieniem równowagi między życiem zawodowym i prywatnym, z zarządzaniem stresem i poziomem stresu. Analizuje również oczekiwania dotyczące elastycznego czasu pracy i tolerancji napiętych harmonogramów i terminów. Ta sekcja pokazuje również poziom spełnienia oczekiwań danej osoby (Satysfakcja).

Potrzeba Balansu Praca/Życie Prywatne

Oczekiwania



Potrzeba Balansu Praca/Życie Prywatne: Pragnienie, aby mieć wystarczająco dużo czasu poza pracą na odpoczynek, rozrywkę lub dla rodziny

Spokój: Tendencja do odczuwania swobody i/lub spokoju w czasie pracy

Dobre Zarządzanie Stresem: Tendencja do skutecznego radzenia sobie z napięciem i trudnościami

Tolerancja Presji: Poziom komfortu związany z pracą wymagającą dotrzymywania terminów i przy napiętym harmonogramie

Tendencje dla Potrzeba Balansu Praca/Życie Prywatne

Andrew uważa posiadanie równowagi między pracą, a życiem prywatnym za umiarkowanie ważne. Andrew wierzy, że to oczekiwanie jest możliwe, aby zostało spełnione przy jego/jej obecnym pracodawcy Wyrażna różnica pomiędzy oczekiwaniami a oczekiwanym poziomem satysfakcji. Zaleca się omówienie tej kwestii i rozważenie podjęcia działań.

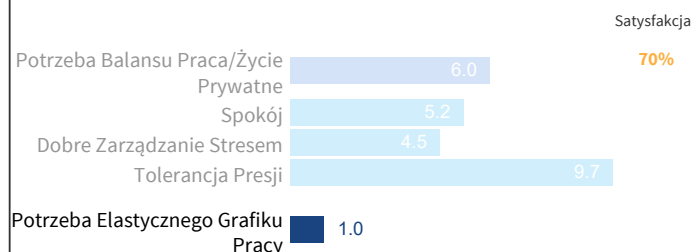
Andrew ma tendencję do bycia jedynie umiarkowanie zrelaksowanym(-ą) i spokojnym(-ą).

Andrew ma tendencję do bycia jedynie umiarkowanie efektywnym(-ą) w radzeniu sobie ze stresem, gdy ten się pojawia.

Andrew jest niezwykle chętny(-a), aby radzić sobie z presją napiętych harmonogramów i terminów.

Potrzeba Elastycznego Grafiku Pracy

Oczekiwania



Potrzeba Elastycznego Grafiku Pracy: Pragnienie posiadania elastycznego grafiku pracy lub urlopu

Tendencje dla Potrzeba Elastycznego Grafiku Pracy

Andrew uważa, że posiadanie elastycznego czasu pracy jest zdecydowanie nieważne.