

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

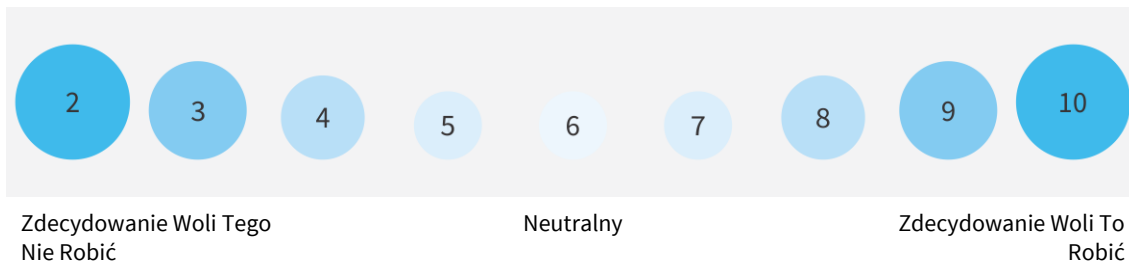
To prowadzi do większej satysfakcji z danej czynności

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

Wprowadzenie

Ten raport zawiera listę Twoich preferencji i tendencji. Zwróć szczególną uwagę na czynniki na górze i na dole każdej sekcji. Najważniejsze czynniki dają Ci największą satysfakcję, a najniższe — najmniejszą satysfakcję.

Nazwy cech pojawiają się w lewej kolumnie. Po prawej stronie każdej cechy jest Twój wynik oraz definicja cechy. Harrison mierzy definicję cechy, NIE nazwę cechy, która może być mylnie zinterpretowana.

Cechy z gwiazdką wskazują, że zaistniały pewne niekonsekwencje związane z tą cechą podczas wypełniania kwestionariusza. Podwójna gwiazdka oznacza dużą niekonsekwencję.

Cechy

Cechy są wymienione w zależności od twoich preferencji i są podzielone na sekcje.

Pierwsza sekcja, Motywy życiowe, pokazuje 5 najważniejszych cech, które odzwierciedlają Twoje wartości i preferencje. Mają największy wpływ na Twoje życie. Jeśli te cechy będą wykorzystane w pracy, zwiększy to Twoją satysfakcję z pracy. Czy rezonują z Tobą? Czy masz możliwość wykorzystania ich w swojej obecnej pracy?

Ostatnia sekcja to cechy, które lubisz najmniej i prawdopodobnie nie chcesz ich robić. Jeśli te cechy są konieczne w Twojej pracy, zmniejszą to satysfakcję z niej płynącą. Czy którekolwiek z nich są potrzebne w Twojej obecnej pracy? Jeśli tak, jak się czujesz, gdy musisz ich używać?

Motywy Życiowe - Życiowe motywy, najwyższe wartości i kluczowe potencjalne mocne strony, jakie ma Andrew

Cechy	Wynik	Opis
Pomoc/Uczynność	9.9	Tendencja do reagowania na potrzeby innych i pomagania lub wspierania innych w osiągnięciu ich celów
Ciepło/Empatia	9.9	Tendencja do wyrażania pozytywnych uczuć oraz sympatii do innych
Potrzeba Autonomii	9.6	Pragnienie posiadania wolności lub niezależności od przełożonych
Optymizm	9.5	Tendencja do wiary w pozytywną przyszłość
Potrzeba Wyzwań	9.4	Chęć podejmowania się trudnych zadań lub celów

Mocne Strony i Preferowane Cele - Potencjalne mocne strony i preferowane cele, jakie ma Andrew

Cechy	Wynik	Opis
Towarzystwo	9.2	Tendencja do bycia społecznie aktywnym i czerpania przyjemności z poznawania nowych ludzi
Ryzykowanie	9.2	Tendencja do odczuwania komfortu w związku z przedsięwzięciami biznesowymi, z którymi związana jest niepewność
Potrzeba Przewodzenia	9.2	Pragnienie zajmowania stanowiska kierowniczego
Altruizm	9.1	Tendencja do bycia zmotywowanym do pomagania społeczeństwu
Samomotywacja	9.0	Tendencja do pragnienia wyzwań, podejmowania inicjatywy i entuzjazm odnośnie do celów
Podejmowanie Inicjatywy	8.7	Tendencja do dostrzegania tego, co jest konieczne do realizacji celów oraz działanie na własną rękę
Decyzyjność	8.6	Pragnienie posiadania władzy decyzyjnej i chęć przyjęcia odpowiedzialności za decyzje
Wytrwałość	8.6	Tendencja do bycia wytrwałym pomimo napotykania istotnych przeszkód
Dyplomacja	8.6	Tendencja do określania rzeczy w taktowny sposób
Otwartość/Refleksyjność	8.2	Tendencja do rozważania wielu różnych punktów widzenia
Entuzjazm	8.2	Tendencja do bycia podekscytowanym odnośnie do własnych celów
Wywieranie Wpływu	8.1	Tendencja do podejmowania prób przekonywania innych
Tolerancja dla Bezceremonialności	7.8	Poziom komfortu związany z otrzymywaniem bezpośrednich komunikatów od innych

Mocne Strony i Preferowane Cele - Potencjalne mocne strony i preferowane cele, jakie ma Andrew

Cechy	Wynik	Opis
Tempo	7.7	Przyjemność z pracy, która musi być wykonana szybko
Elastyczność	7.7	Tendencja do łatwego adaptowania się do zmian
Analityczność	7.5	Tendencja do logicznego badania faktów i sytuacji (niekoniecznie zdolności analityczne)

Umiarkowanie Silnie Cechy - Umiarkowanie mocne strony i preferencje, jakie ma Andrew

Cechy	Wynik	Opis
Potrzeba Bycia Docenionym	7.3	Pragnienie otrzymywania pozytywnego uznania, związanego z własnymi umiejętnościami i mocnymi stronami
Szczerość	7.1	Tendencja do bycia prostolinijnym, bezpośrednim, konkretnym i otwartym
Samoakceptacja	7.0	Tendencja do lubienia siebie („Jestem w porządku taki, jaki jestem”)
Pewność	6.8	Tendencja do bycia przekonanym o słuszności własnych opinii
Potrzeba Szczerości	6.8	Oczekiwanie od innych bezpośredniej i rzeczowej komunikacji
Intuicyjność	6.6	Tendencja do wykorzystywania przeczucia przy podejmowaniu decyzji (niekoniecznie zdolności intuicyjne)
Samodoskonalenie	6.6	Tendencja do rozwoju lub doskonalenia siebie
Eksperymentowanie	6.4	Tendencja do wypróbowywania nowych rzeczy i nowych sposobów ich wykonywania
Potrzeba Stabilnej Kariery	5.6	Pragnienie długotrwałego lub stałego zatrudnienia

Skłonny(a) To Robić - Obszary, do których Andrew jest skłonny(a), jeżeli nie zajmują one dużej części czasu

Cechy	Wynik	Opis
Potrzeba Wysokiej Płacy	5.4	Pragnienie zarabiania większych pieniędzy
Komfort w Konflikcie	5.4	Tendencja do odczuwania komfortu podczas konfrontacji lub konfliktu
Spokój	5.2	Tendencja do odczuwania swobody i/lub spokoju w czasie pracy
Pozyskiwanie Współpracy	5.0	Tendencja do angażowania innych do współpracy
Asertywność	4.9	Tendencja do przedstawiania osobistych pragnień i potrzeb
Konsultowanie	4.7	Tendencja do współpracy z innymi przy podejmowaniu decyzji
Planowanie	4.7	Tendencja do formułowania pomysłów związanych z etapami osiągnięcia celu
Potrzeba Kompetentnego Szefa	4.5	Pragnienie posiadania kompetentnego przełożonego
Dobre Zarządzanie Stresem	4.5	Tendencja do skutecznego radzenia sobie z napięciem i trudnościami
Potrzeba Dyplomacji	4.3	Oczekiwanie taktu od innych
Systematyczność	4.1	Przyjemność z wykonywania zadań wymagających dokładnego lub metodycznego przemyślenia poszczególnych etapów
Organizowanie	3.9	Tendencja do ustanawiania i utrzymywania porządku w swoim otoczeniu
Analizowanie Zagrożeń	3.8	Tendencja do dokładnego badania potencjalnych trudności w planie lub strategii

Woli Tego Nie Robić - Andrew wolał(a)by robić coś innego niż poniższe

Cechy	Wynik	Opis
Tolerancja dla Struktury	3.3	Tolerancja wobec przestrzegania zasad, harmonogramów i procedur stworzonych przez kogoś innego
Egzekwowanie	3.1	Tendencja do nalegania, aby przestrzegać koniecznych reguł

Zdecydowanie Woli Tego Nie Robić - Andrew zdecydowanie preferował(a)by robić coś innego niż poniższe

Cechy	Wynik	Opis
Precyzja	2.3	Przyjemność z pracy wymagającej dokładności z tendencją do bycia zorientowanym na szczegóły

Preferencje Zatrudnienia

Ta sekcja odzwierciedla Twoje Preferencje Zatrudnienia. Idealnie, twoje top 5 najważniejszych oczekiwań jest co najmniej w trakcie spełniania. Zastanów się nad poziomem spełnienia każdego z tych 5 najważniejszych oczekiwań. Te kwestie stanowią ważną podstawę do rozmowy z kierownikiem.

Preferencje Zatrudnienia	Wynik	Opis
Potrzeba Pracy z Ludźmi	10.0	Pragnienie posiadania pracy, która umożliwia kontakt i współpracę z innymi ludźmi
Potrzeba Rozwoju	9.0	Pragnienie, aby praca umożliwiała zdobywanie nowych umiejętności i rozwijanie już posiadanych
Potrzeba Respektowania Opinii	8.0	Pragnienie posiadania pracodawcy, który słucha i docenia Twoje opinie
Potrzeba Pomocy w Problemach Osobistych	7.0	Pragnienie, aby otrzymać od pracodawcy wsparcie w przypadku problemów osobistych
Potrzeba Balansu Praca/Życie Prywatne	6.0	Pragnienie, aby mieć wystarczająco dużo czasu poza pracą na odpoczynek, rozrywkę lub dla rodziny
Potrzeba Uznania	5.0	Pragnienie, aby pracodawca doceniał Twoją pracę
Potrzeba Bycia Informowanym	4.0	Pragnienie posiadania pracodawcy, który swobodnie dzieli się informacjami dotyczącymi Twojej pracy
Potrzeba Awansu	3.0	Pragnienie, aby praca umożliwiała budowanie własnej kariery lub zwiększanie zakresu obowiązków
Potrzeba Szybkiej Podwyżki	2.0	Pragnienie posiadania pracodawcy, który oferuje relatywnie częste podwyżki
Potrzeba Elastycznego Grafiku Pracy	1.0	Pragnienie posiadania elastycznego grafiku pracy lub urlopu

Preferencje dotyczące Zadań

W tej sekcji wyświetlane są stopnie Preferencji dotyczących Zadań. Zadania z wynikiem 8 lub wyższym to te, które lubisz najbardziej. Najlepiej, jeśli Twoja praca obejmuje większość z nich. Zadania z wynikiem poniżej 4 to te, których nie lubisz lub których zwykle unikasz. Najlepiej, aby Twoja praca nie wymagała ich często.

Preferencje Odnośnie Zadań	Wynik	Opis
Liczyby	8.0	Przyjemność z liczenia, kalkulowania lub analizowania za pomocą matematyki
Komputery	6.6	Przyjemność z pracy z urządzeniami elektronicznymi, które przeliczają, przechowują lub analizują informacje
Przemawianie Publiczne	6.5	Przyjemność z prezentowania lub omawiania informacji przed grupą ludzi
Nauczanie	5.8	Przyjemność z instruowania, szkolenia i nauczania innych
Praca Manualna	5.7	Przyjemność z prac ręcznych
Sztuka	5.4	Przyjemność z czynienia rzeczy pięknymi lub atrakcyjnymi
Prowadzenie Pojazdów	4.0	Przyjemność z prowadzenia pojazdów
Badania/ Nauka	3.4	Przyjemność z gromadzenia i przyjmowania nowych informacji
Budowanie/Tworzenie	3.0	Przyjemność z konstruowania lub składania różnych elementów
Mechanika	2.8	Przyjemność z pracy związanej z montowaniem lub naprawianiem rzeczy
Praca Fizyczna	2.5	Przyjemność z pracy wymagającej dużego wysiłku fizycznego

Preferencje Odnosnie Zadań

Wynik	Opis
2.5	Przyjemność z zadań takich jak: pisanie na klawiaturze, segregowanie dokumentów lub organizowanie informacji

Zainteresowania

W tej sekcji wymieniono Twoje zainteresowania. Jeśli Twoja praca jest związana z zainteresowaniami, które mają wynik 8 lub wyższy, przyczyni się to do większej pasji i satysfakcji z pracy. Jeśli Twoja praca wiąże się z zainteresowaniami o wynikach poniżej 4, może to zmniejszyć Twoją pasję do pracy.

Zainteresowania	Wynik	Opis
Zwierzęta	10.0	Zainteresowanie pracą ze zwierzętami
Żywność	10.0	Zainteresowanie pracą związaną z żywnością
Psychologia	10.0	Zainteresowanie funkcjami psychicznymi człowieka w tym działaniami, zachowaniami, postawami i umiejętnościami
Elektronika	10.0	Zainteresowanie projektowaniem, montowaniem, naprawianiem lub obsługiwaniem sprzętu automatycznego lub komputerowego
Informatyka (hardware)	8.0	Zainteresowanie sposobami działania sprzętu komputerowego
Informatyka (software)	8.0	Zainteresowanie sposobami działania oprogramowania komputerowego (np. software)
Rozrywka	8.0	Zainteresowanie działalnością, która ma na celu skupianie uwagi i zainteresowanie publiczności
Rośliny	8.0	Zainteresowanie ogrodnictwem, botaniką lub rolnictwem
Finanse/Biznes	7.0	Zainteresowanie operacyjnym zarządzaniem biznesem i finansami
Nauka	6.0	Zainteresowanie wszelkimi dziedzinami wiedzy, wykorzystującymi systematyczne metody zdobywania informacji
Nauki Ścisłe	6.0	Zainteresowanie naukami ścisłymi takimi jak fizyka lub chemia
Przemysł	5.0	Zainteresowanie produkcją
Sprzedaż	5.0	Zainteresowanie przekonywaniem i wpływaniem na innych, aby kupili produkt lub usługę
Prawo	4.0	Zainteresowanie regułami i prawami, które odnoszą się do społeczeństwa i biznesu
Biologia	3.0	Zainteresowanie strukturą, funkcją, wzrostem, rozwojem, występowaniem i systematyką organizmów żywych
Pisanie/Język	2.0	Zainteresowanie pracą związaną z formułowaniem słów w celu przekazania znaczenia (np. dziennikarstwo lub tłumaczenia)
Zdrowie/Medycyna	2.0	Zainteresowanie zdrowiem lub medycyną
Dzieci	2.0	Zainteresowanie pracą z dziećmi
Medycyna	2.0	Zainteresowanie co najmniej jedną nauką związaną z opieką zdrowotną
Sport	2.0	Zainteresowanie pracą związaną ze sportem
Podróże	2.0	Zainteresowanie pracą wymagającą częstych podróży

Preferencje dotyczące Środowiska Pracy

W tej sekcji wymieniono Preferencje dotyczące Środowiska Pracy. Jeśli Twoja praca wymaga przebywania w środowisku związanym z czynnikami, w których masz wynik 8 lub więcej, wpłynie to pozytywnie na Twój poziom komfortu. Jeśli Twoja praca wymaga przebywania w środowisku pracy związanym z czynnikami, w których masz wynik 4 lub mniej, spowoduje to, że Twoje środowisko pracy będzie mniej komfortowe.

Preferencje Odnosnie Środowiska Pracy	Wynik	Opis
Tolerancja Presji	9.7	Poziom komfortu związany z pracą wymagającą dotrzymywania terminów i przy napiętym harmonogramie
Kontakt Publiczny	7.2	Poziom komfortu podczas współdziałania i kontaktu z grupami ludzi reprezentującymi społeczeństwo

Preferencje Odnośnie Środowiska Pracy

Preferencje Odnośnie Środowiska Pracy	Wynik	Opis
Praca Siedząca	6.1	Tolerancja siedzenia przez długi czas bez możliwości wstawania lub chodzenia
Zespół	4.5	Przyjemność z bliskiej współpracy z innymi we wspólnym wysiłku (niekoniecznie umiejętność takiego postępowania)
Hałas	3.7	Tolerancja dla pracy w środowisku, w którym występują głośne i ciągłe dźwięki
Praca Stojąca	3.1	Tolerancja stania w jednej pozycji przez długi czas bez możliwości siedzenia lub chodzenia
Praca na Zewnątrz	2.3	Pragnienie pracy na świeżym powietrzu
Monotonia	2.1	Tolerancja dla monotonnej pracy: powtarzanie wciąż tej samej czynności (np. linia produkcyjna)

Kompetencje Behawioralne

Kompetencje behawioralne są czymś, co jesteśmy w stanie zrobić i mamy tendencję do robienia tego. Składają się one z wielu cech. Jeśli Twoja praca wymaga kompetencji behawioralnych, w których masz wynik 8 lub więcej, bardziej prawdopodobne jest, że będziesz czerpał satysfakcję z wykonywanej pracy. Jeśli wymaga to kompetencji behawioralnych, w których masz wynik poniżej 5, może to negatywnie wpłynąć na Twoją satysfakcję z pracy.

Kompetencje Behawioralne

Kompetencje Behawioralne	Wynik	Opis
Radzenie sobie z Autonomią	9.3	Tendencja do posiadania motywacji i samodzielności koniecznej do bycia niezależnym od przełożonych (nie wskazuje na posiadanie niezbędnej wiedzy odnośnie do pracy)
Zapewnianie Kierunku	9.0	Tendencja do zapewniania innym kierunku i jasnych wskazówek
Zorientowanie na Ludzi	8.7	Tendencja do pozytywnych interakcji z innymi
Radzenie sobie z Konfliktem	8.7	Tendencja do właściwego zachowania w konflikcie oraz zdolności interpersonalne pozwalające na skuteczne radzenie sobie z nim
Kompatybilna Organizacja	8.6	Tendencja do kooperatywnej pracy z innymi (zakładając wystarczającą wiedzę odnośnie do pracy i skoordynowanie zespołu)
Zdolności Interpersonalne	8.3	Tendencja do posiadania równowagi pomiędzy cechami potrzebnymi do skutecznego współdziałania z innymi
Coaching	8.3	Tendencja do bycia skutecznym w rozwoju pracowników (komunikacja „jeden na jeden”)
Przyjmowanie Wskazówek	8.0	Tendencja do akceptowania nadzoru mającego na celu zwiększenie efektywności
Innowacyjność	7.9	Tendencja do tworzenia nowych i bardziej efektywnych sposobów działania
Brak Potrzeby Struktury	7.8	Tendencja do efektywnej pracy na stanowisku niewymagającym struktury (zakładając wystarczającą wiedzę odnośnie do pracy)
Samozatrudnienie	6.9	Tendencja do efektywnych działań przy samozatrudnieniu (niekoniecznie wskazuje na wystarczającą wiedzę związaną z biznesem)
Negocjowanie	6.3	Tendencja do pertraktowania w celu osiągnięcia korzystnego porozumienia
Tolerancja dla Wymijania	6.0	Poziom komfortu związany z pracą z ludźmi, którzy są niebezpośredni lub nieszczerzy
Efektywne Egzekwowanie	5.0	Tendencja do umiejętnego poprawiania innych, gdy naruszają zasady lub są mało skuteczni
Osąd (strategiczny)	2.1	Tendencja do utrzymywania równowagi pomiędzy cechami koniecznymi do dostrzegania istotnych informacji i formułowania skutecznej strategii