Wprowadzenie do Harrison Assessments

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 zakłócaczy.

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

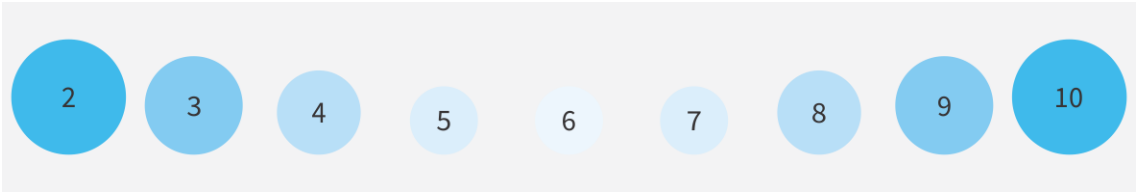
W raportach obok nazw cech znajdują się ich definicje. Podczas interpretacji raportu skup się na tych definicjach cech, ponieważ to one, a nie nazwy opisują cechę. Na przykład definicja Harrisona dla Analityczności to „Tendencja do logicznego badania faktów i sytuacji". Nie oznacza to, że ktoś ma zdolności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

Copyright © 1991-2023 Harrison Assessments Int'l Limited

Wprowadzenie do Harrison Assessments

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.



Zdecydowanie Woli Tego Nie Robić | Neutralny | Zdecydowanie Woli To Robić

Procent Spójności

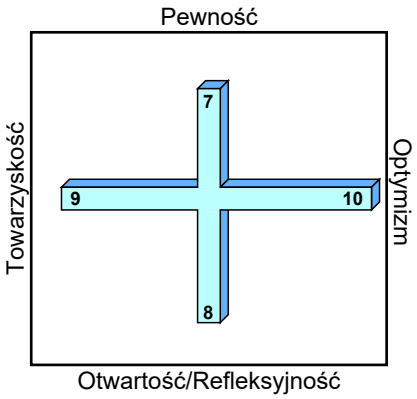
Każdy wynik Kwestionariusza pokazuje procent spójności, który jest wyświetlany w lewym górnym rogu na pierwszej stronie każdego raportu. 80% lub więcej wskazuje, że Twoje odpowiedzi były zgodne spójne i konsekwentne.

Kolory Cech Związanych ze Stanowiskiem

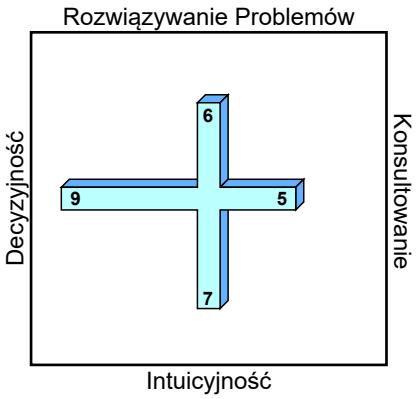
W niektórych raportach cechy mają kolorowe podkreślenia wskazujące, że dla tego raportu zostało wybrane określone stanowisko. Jeśli cecha ma zielone podkreślenie, jej wysoki wynik (im wyższy, tym lepiej) może przyczynić się do satysfakcji z pracy i sukcesu na danym stanowisku. Jeśli ma niebieskie podkreślenie,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

Copyright © 1991-2023 Harrison Assessments Int'l Limited

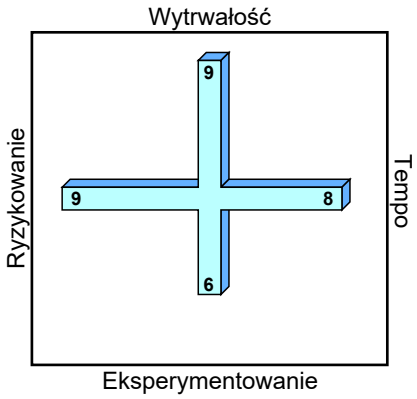
NASTAWIENIE



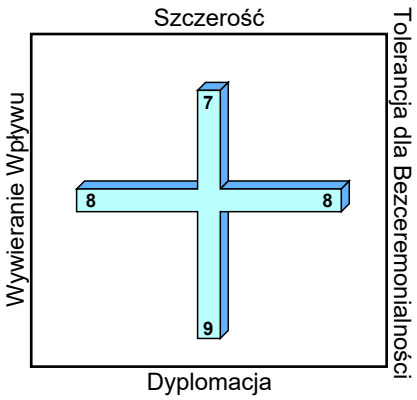
DECYZJE



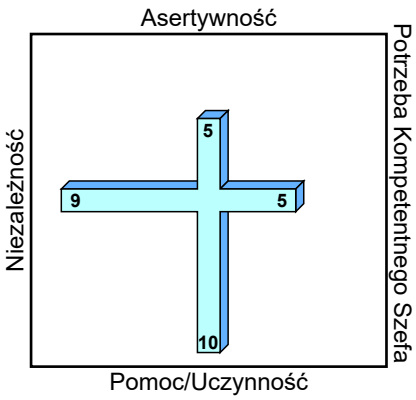
INNOWACJA



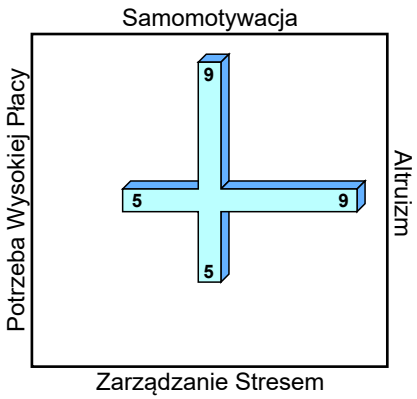
KOMUNIKACJA



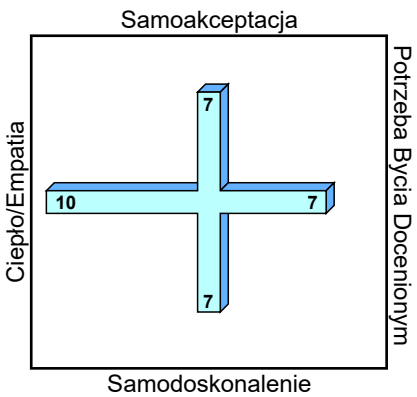
ODDZIAŁYWANIE



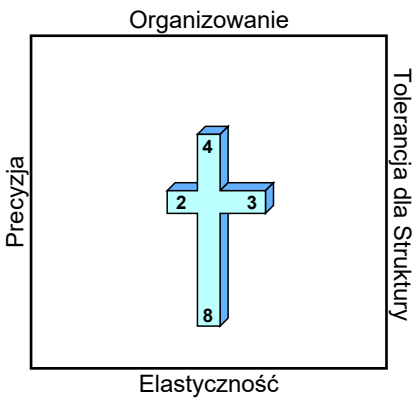
MOTYWACJA



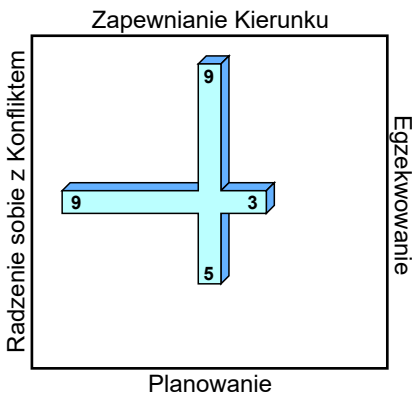
WSPARCIE



ORGANIZACJA



PRZYWÓDZTWO

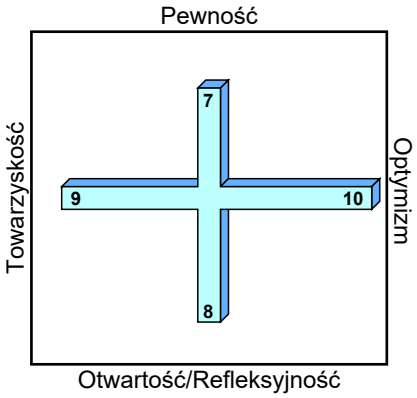


*Ten raport wymaga zaawansowanego treningu interpretacyjnego, w przeciwnym razie może dojść do jego błędnego zrozumienia. Po więcej informacji zwróć się do akredytowanych Partnerów Harrisona.

Copyright © 1991-2023 Harrison Assessments Int'l Limited

NASTAWIENIE

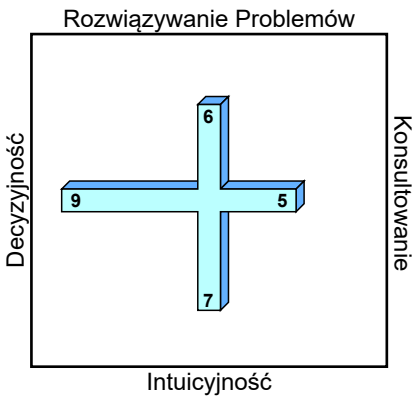
Analizuje ogólne nastawienie, w tym oczekiwania dotyczące przyszłości, interakcje społeczne, a także sposób formułowania i trwania przy swoich poglądach.



Jest dość pewny(-a) siebie, ale nie nadmiernie.
Jest osobą o otwartym umyśle i refleksyjną.
Dobrze zachowuje równowagę pomiędzy trzymaniem się opinii i posiadaniem otwartego umysłu.
Jest bardzo towarzyski(-a).
Czuje się komfortowo przedstawiając prezentacje grupom.
Jest osobą niezmiernie optymistyczną.

DECYZJE

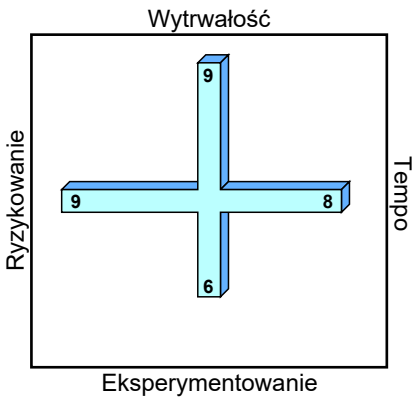
Analizuje procesy i dynamikę podejmowania decyzji, w tym odpowiedzialność za własne działania.



Podejmuje decyzje z umiarkowaną ilością analizowania.
Może mieć czasem tendencję do nieanalizowania potencjalnych trudności planów i strategii.
Może być osobą dość intuicyjną i podczas podejmowania decyzji polegać na intuicji.
Jest bardzo skłonny(-a) przyjąć odpowiedzialność decyzyjną.
Może podejmować decyzje kierując się raczej nadzieją niż badaniem faktów.
Przykłada umiarkowaną wagę do współpracy z innymi w procesie podejmowania decyzji.
Może chcieć podejmować ostateczną decyzję, gdy współpracuje z innymi.

INNOWACJA

Analizuje poziom innowacyjności w podejmowaniu i wdrażaniu decyzji, w tym determinację w mierzeniu się z trudnościami, próbowanie nowych sposobów robienia rzeczy, podejmowanie ryzyka i typowe tempo.

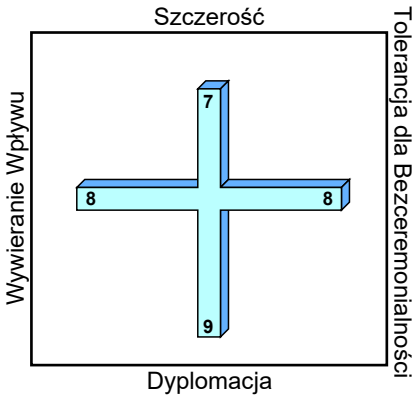


Wytrwa przy zadaniu pomimo wielu przeszkód i jest bardzo dobry(-a) w realizacji kolejnych etapów projektów.
Może być umiarkowanie postępowy(-a) i kreatywny(-a), ale woli unikać stanowisk wymagających częstego próbowania nowych sposobów robienia różnych rzeczy.
Bardzo chętnie podejmuje ryzyko.
Może podejmować ryzyko, nie dokonując wystarczającej analizy.
Może czasami podejmować ryzyko, nie dokonując wystarczającej analizy.
Lubi pracować szybko.

Copyright © 1991-2023 Harrison Assessments Int'l Limited

KOMUNIKACJA

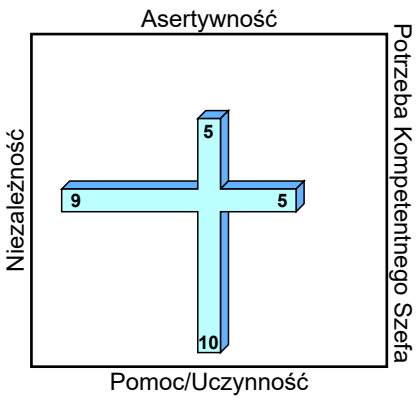
Analizuje sposób komunikowania się i wpływanie na innych poprzez komunikację.



Jest dosyć otwarty(-a), szczery(-a) i konkretny(-a).
Potrafi być bardzo taktowny(-a).
Bardzo dobrze zachowuje równowagę pomiędzy byciem taktownym(-ą) i bezpośrednim(-ą). W rezultacie ma dobre umiejętności, jeżeli chodzi o komunikację interpersonalną.
Jest tolerancyjny wobec ludzi, którzy są bezceremonialni.
Próbuje wpływać na innych.

ODDZIAŁYWANIE

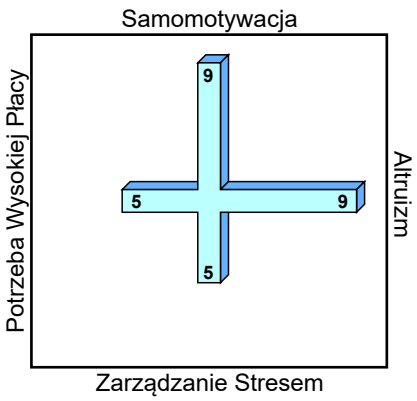
Analizuje czynniki związane z oddziaływaniem, w tym obustronnie korzystne relacje, autonomię i oczekiwania od lidera.



Potrafi przedstawić swoje własne potrzeby, ale może się czasami wahać to zrobić.
Jest niezmiernie pomocny(-a) i świadomy(-a) potrzeb innych.
Bardzo mocno pragnie autonomii.
Ma tendencję do przejmowania ogromnej ilości inicjatywy.
Akceptuje nadzór, ale preferuje przełożonego, który nie jest zbyt autorytarny.

MOTYWACJA

Analizuje kluczowe kwestie związane z motywacją, w tym samomotywacją, potrzebą zarabiania pieniędzy i działania na rzecz społeczeństwa.

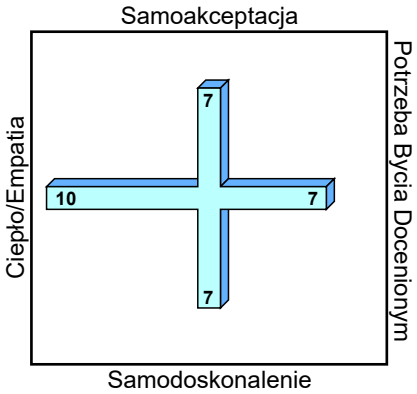


Potrzebuje pracy oferującej duże wyzwania.
Ma jasno sprecyzowane swoje cele i jest zmotywowany(-a), żeby je osiągnąć.
Jest bardzo zmotywowany(-a).
Potrafi być zrelaksowany(-a) podczas pracy, ale czasami doświadcza pewnego napięcia.
Potrafi sobie umiarkowanie dobrze radzić ze stresem.
Pragnie dobrych zarobków, ale jest to mniej ważne niż inne czynniki.
Ma bardzo życzliwe intencje. Podjęcie pracy, która przynosi korzyści innym/społeczeństwu jest dla niego/niej bardzo ważne.
Ma tendencję do wprowadzania swoich życzliwych intencji w życie.
Może mieć czasami tendencję do samopoświęcania.
Ma umiarkowane pragnienie posiadania stabilnej kariery.

Copyright © 1991-2023 Harrison Assessments Int'l Limited

WSPARCIE

Analizuje czynniki związane ze zdrową samooceną, w tym narrację wewnętrzną, potrzebę samodoskonalenia, bycia docenionym i empatię.



Jest niezmiernie empatyczny(-a) i ciepły(-a).

Akceptuje siebie w dosyć dużym stopniu.

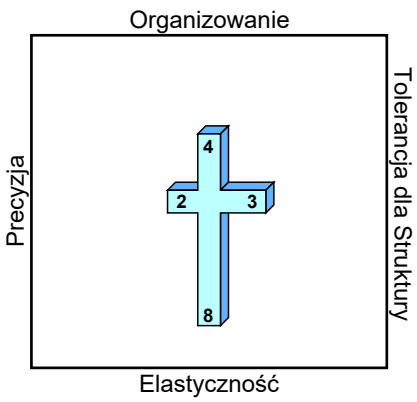
Ma dosyć silny zamiar się doskonalić.

Dobrze zachowuje równowagę pomiędzy pragnieniem doskonalenia się i lubieniem siebie takim(-ą), jaki(-a) jest obecnie.

Może pragnąć sporego uznania.

ORGANIZACJA

Analizuje poziom zorganizowania, otwartość na zmiany, przywiązywanie uwagi do szczegółów/dokładność i komfort w strukturze tworzonej przez innych.



Zazwyczaj organizuje w minimalnym stopniu i może sporadycznie tracić efektywność bez wsparcia organizacyjnego od innych.

Jest elastyczny(-a) i dostosowujący(-a) się do zmian.

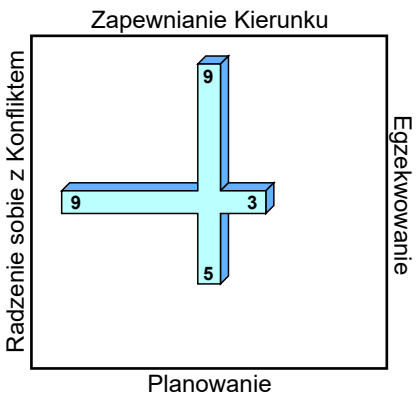
Zdecydowanie woli nie wykonywać pracy wymagającej znacznej ilości precyzji lub skupiania się na szczegółach.

Ogólnie woli nie wykonywać pracy wymagającej bycia bardzo systematycznym(-ą).

Może pragnąć znacznej autonomii od przestrzegania ściśle określonych procedur i harmonogramów.

PRZYWÓDZTWO

Analizuje kluczowe kwestie przywództwa, w tym pragnienie objęcia roli lidera, umiejętność efektywnej interakcji w roli lidera, umiejętność radzenia sobie z konfliktami i egzekwowanie zasad.



Ma bardzo silne pragnienie przewodzenia.

Jest w pewnym stopniu zainteresowany(-a) planowaniem, ale prawdopodobnie nie preferuje spędzania dużej ilości czasu na planowaniu.

Jest bardzo efektywny(-a) w radzeniu sobie z konfliktami.

Może bardzo nie lubić egzekwowania zasad, ale prawdopodobnie i tak to zrobi, gdy zajdzie taka potrzeba.

Copyright © 1991-2023 Harrison Assessments Int'l Limited