

Raport dla
Andrew Jones

Data ukończenia 19/04/2019



Analiza Sukcesu Zawodowego

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

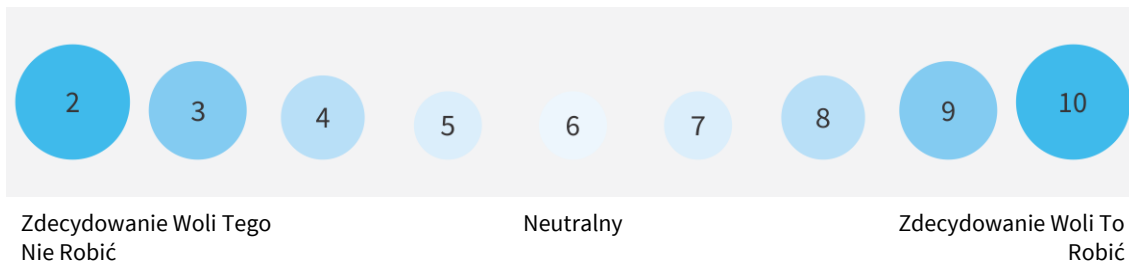
To prowadzi do większej satysfakcji z danej czynności

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.

Teoria Paradoksu - Druga z teorii, na których oparty jest Harrison Assessments

Paradoks to dwa twierdzenia, które wydają się sprzeczne, ale mimo wszystko są prawdziwe. Na przykład „mniej znaczy więcej” wydaje się sprzeczne, ale większość ludzi zauważyła, że mniej słów może czasami umożliwić skuteczniejszą komunikację.

Raport koncentruje się na 12 parach paradoksalnych cech, które są pozornie przeciwstawne, ale w rzeczywistości się uzupełniają. Będą to Twoje prawdziwie mocne strony, jeśli będziesz miał silnie rozwinięte obie cechy z pary. Na przykład bycie zarówno szczerym, jak i dyplomatycznym zwiększa szanse na osiągnięcie celu, jakim jest efektywna komunikacja. I odwrotnie, jeśli tylko jedna cecha z paradoksalnej pary jest silnie rozwinięta, pozorna siła staje się zaskakującym z prawdopodobnie niezamierzonymi konsekwencjami. Na przykład szczerść bez dyplomacji przechodzi w bezceremonialność, która może utrudniać komunikację.

Więcej informacji na temat Teorii Paradoksu Harrisona znajduje się w Raporcie Paradoks.

RAPORT DLA

Andrew Jones

DATA UKOŃCZENIA

19/04/2019

SPÓJNOŚĆ - 99.2%

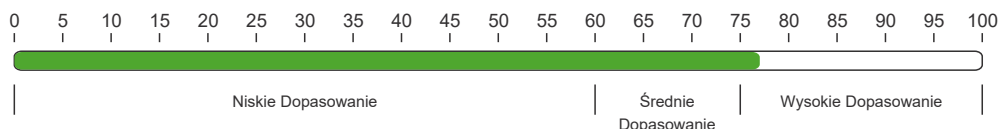
Odpowiedzi były prawdopodobnie spójne i konsekwentne

ORGANIZACJA

Talent Exact Sp. z o.o.

**talent exact**
(22) 208 56 26**Wynik Ogólny**

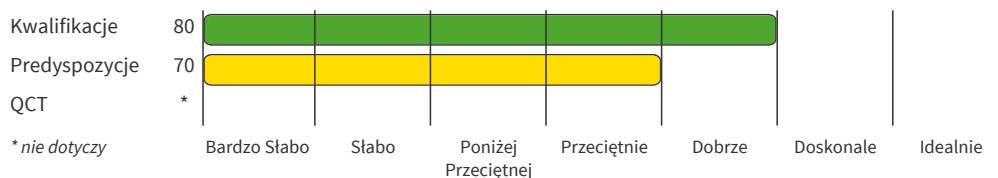
Ogólny wynik bierze pod uwagę wszystkie rodzaje oceny wybrane dla tego stanowiska. Każdy rodzaj oceny jest ważony, jak zostało to określone w sekcji „Ważenie oceny” i służy do obliczenia Ogólnego Wyniku Procentowego Dopasowania do Stanowiska.

Ogólny Wynik Procentowy Dopasowania do Stanowiska = 77%**Waga Oceny**

Kwalifikacje (37%): Wybrana przez Ciebie waga dla tej oceny wynosi 37%. Ocena ta zawiera wcześniejsze doświadczenie, wykształcenie oraz umiejętności wybrane dla tego stanowiska.

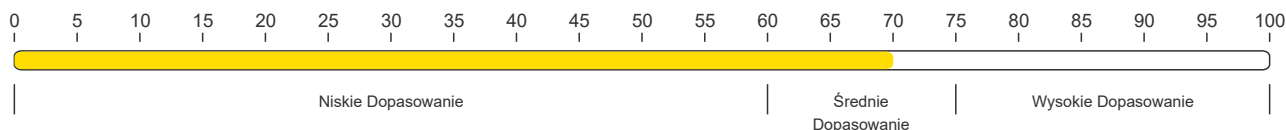
Predyspozycje (38%): Wybrana przez Ciebie waga dla tej oceny wynosi 38%. Ocena predyspozycji zawiera postawy, motywacje, preferencje zadaniowe, zainteresowania i preferencje środowiska pracy związane z osiągnięciem sukcesu na tym stanowisku. Czynniki zawarte w tej ocenie oparte są na badaniach przeprowadzonych przez Harrison Assessments, które dotyczą czynników predyspozycji wpływających na sukces na tym stanowisku.

QCT (25%): Twoja wybrana waga dla tej oceny wynosi 25%. QCT mierzy zdolność do łączenia logiki, umiejętności operowania danymi liczbowymi i rozumienia tekstu pisanego w rozwiązywaniu problemów i podejmowaniu decyzji.

Wyniki Ocen

Predyspozycje

Ogólny Wynik Procentowy Dopasowania Predyspozycji = 70%



Ta sekcja zawiera preferencje pracy i tendencje wybrane dla tego stanowiska. Punktacja na prawo od każdego czynnika przedstawia wynik obliczony dla każdej cechy.

Zielona, żółta lub czerwona kula na każdym z wykresów wskazuje stopień pozytywnego (zielony) lub negatywnego (żółty i czerwony) wpływu, jaki wedle przewidywań cecha będzie miała na wyniki w pracy. Kula zawsze znajduje się wewnątrz wykresu słupkowego, wskazującego potencjalny zakres wpływu danej cechy na efektywność. Wykres słupkowy może pokazywać inny zakres dla każdego czynnika. Zależy to od wagi, jaka została przypisana każdej z cech w konfiguracji Formuły Sukcesu Zawodowego.

Cechy Kluczowe <i>(według ważności)</i>	Wynik	Niekorzystny Wpływ < > Korzystny Wpływ																				
		Bardzo silny	Silny	Znaczący	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu	Słaby	Umiarkowany	Znaczący	Silny	Bardzo silny										
Psychologia: <i>Zainteresowanie funkcjami psychicznymi człowieka w tym działaniami, zachowaniami, postawami i umiejętnościami</i> Opis: Andrew jest niezwykle zainteresowany(-a) psychologią. Jego poziom zainteresowania psychologią będzie prawdopodobnie mieć korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	10.0																					
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 będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	5.8																					
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																					
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 problemów będzie prawdopodobnie mieć w pewny stopniu niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	3.8																					

Predyspozycje

Cechy Kluczowe

(według ważności)

Niekorzystny Wpływ < > Korzystny Wpływ

Wynik	Niekorzystny Wpływ < > Korzystny Wpływ										
	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu	Słaby	Umiarkowany	Znaczny	Silny	Bardzo silny
Podejmowanie 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 jedynie w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	8.7										
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 w pewnym stopniu niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	3.4										
Altruizm: <i>Tendencja do bycia zmotywowanym do pomagania społeczeństwu</i> Opis: Andrew przykłada duże znaczenie do podjęcia pracy przynoszącej korzyści innym osobom/społeczeństwu. Dowiedz się, jakie cele ma Andrew, aby ustalić, czy są one spójne z celami dotyczącymi tego stanowiska. Jego poziom skupienia się na celach będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu korzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	9.1										
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										
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 będzie prawdopodobnie mieć jedynie w pewnym stopniu niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	3.9										

Predyspozycje

Cechy Kluczowe

(według ważności)

Niekorzystny Wpływ < > Korzystny Wpływ

Wynik	Bardzo silny		Silny		Znaczący		Umiarkowany		Słaby		Bez wpływu		Słaby		Umiarkowany		Znaczący		Silny		Bardzo silny		
Przemawianie Publiczne: <i>Przyjemność z prezentowania lub omawiania informacji przed grupą ludzi</i> Opis: Andrew generalnie lubi przedstawiać prezentacje grupom i prawdopodobnie czuje się przy tym komfortowo. Jego poziom zadowolenia z przedstawiania prezentacji grupom jest odpowiedni dla tego stanowiska.	6.5																						
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 osiągnięcia trudnych celów będzie prawdopodobnie mieć jedynie trochę korzystny wpływ na zadowolenie z pracy i/lub wyniki.	9.4																						
Cechy Pożądane (według ważności)		Niekorzystny Wpływ <																					
Dyplomacja: <i>Tendencja do określania rzeczy w taktowny sposób</i> 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: <i>Poziom komfortu związany z pracą wymagającą dotrzymywania terminów i przy napiętym harmonogramie</i> Opis: Andrew prawdopodobnie wyjątkowo dobrze pracuje pod presją terminów i napiętych planów. Jego poziom wytrzymałości na presję jest odpowiedni dla tego stanowiska.	9.7																						
Nauka: <i>Zainteresowanie wszelkimi dziedzinami wiedzy, wykorzystującymi systematyczne metody zdobywania informacji</i> Opis: Andrew jest umiarkowanie zainteresowany(-a) nauką. Jego poziom zainteresowania nauką jest odpowiedni dla tego stanowiska.	6.0																						

Predyspozycje

Cechy Pożądane

(według ważności)

	Wynik	Niekorzystny Wpływ <					
		Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu
Samoakceptacja: <i>Tendencja do lubienia siebie („Jestem w porządku taki, jaki jestem”)</i> 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: <i>Tendencja do rozwoju lub doskonalenia siebie</i> Opis: Andrew ma zamiar samodoskonalenia się. Jego poziom zainteresowania samodoskonaleniem jest odpowiedni dla tego stanowiska.	6.6						
Ciepło/Empatia: <i>Tendencja do wyrażania pozytywnych uczuć oraz sympatii do innych</i> Opis: Andrew często okazuje ciepło i empatię. Jego poziom okazywania ciepła i empatii jest odpowiedni dla tego stanowiska.	9.9						
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) pisaniem lub językiem. Jego poziom zainteresowania pisaniem lub językiem będzie prawdopodobnie mieć niekorzystny wpływ na satysfakcję z pracy i/lub efektywność.	2.0						
Decyzyjność: <i>Pragnienie posiadania władzy decyzyjnej i chęć przyjęcia odpowiedzialności za decyzje</i> Opis: Andrew odczuwa silną chęć posiadania władzy decyzyjnej i jest gotowy(-a) do przyjęcia odpowiedzialności. Jego poziom zadowolenia z posiadania władzy decyzyjnej jest odpowiedni dla tego stanowiska.	8.6						
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 jest odpowiedni dla tego stanowiska.	8.6						
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						

Predyspozycje

Cechy Pożądane

(według ważności)

	Wynik	Niekorzystny Wpływ <						
		Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Slaby	Bez wpływu	
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							
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							
		Niekorzystny Wpływ <						
		Wynik	Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Slaby	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							
Bezcerebralność: <i>Tendencja do bycia szczerym lub bezpośrednim przy jednoczesnym braku taktu lub dyplomacji</i> Opis: Andrew prawdopodobnie nie jest przesadnie bezcerebralny(-a). Jego poziom bezcerebralności NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.	0.0							
Niewrażliwość: <i>Tendencja do asertywności odnośnie do własnych potrzeb przy jednoczesnym braku wystarczającego ciepła dla innych</i> Opis: Andrew prawdopodobnie nie cechuje się znaczną niewrażliwością. Jego stopień bycia niewrażliwym(-ą) NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.	0.0							

Predyspozycje

Cechy Niepożądane

(według ważności)

	Wynik	Niekorzystny Wpływ <					
		Bardzo silny	Silny	Znaczny	Umiarkowany	Słaby	Bez wpływu
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						
Surowość: <i>Tendencja do egzekwowania zasad bez zwracania uwagi na budowanie relacji lub empatii</i> Opis: Andrew prawdopodobnie nie jest w istotnym stopniu surowy(-a) lub rygorystyczny(-a). Jego poziom surowości NIE wpłynie niekorzystnie na wyniki.	0.0						
Stanowcze Egzekwowanie: <i>Tendencja do egzekwowania zasad bez podejmowania prób pozyskania współpracy</i> Opis: Andrew prawdopodobnie nie jest stanowczy(-a) w egzekwowaniu zasad. Jego poziom stanowczości w egzekwowaniu zasad NIE wpłynie niekorzystnie na efektywność.	0.0						