



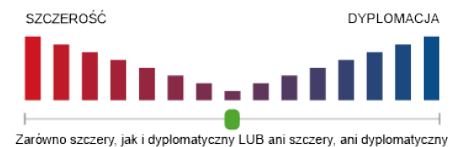
# Technologia Paradoks

## Podstawa Sukcesu

Czy silne cechy są prawdziwie mocnymi stronami? A może są potencjalnymi zakłócającymi? Tylko technologia Paradoks może dokładnie odpowiedzieć na te pytania. Zapewnia odpowiednie ramy dla rozwoju oraz zrozumienia zachowań gwarantujących odniesienie sukcesu. Harrison mierzy 12 par paradoksalnych zachowań, z których każda dotyczy kluczowych obszarów życia. Precyzja w przewidywaniu zachowań i reakcji na stres Technologii Paradoks nie ma sobie równych.

## Co Wyróżnia Naszą Metodę

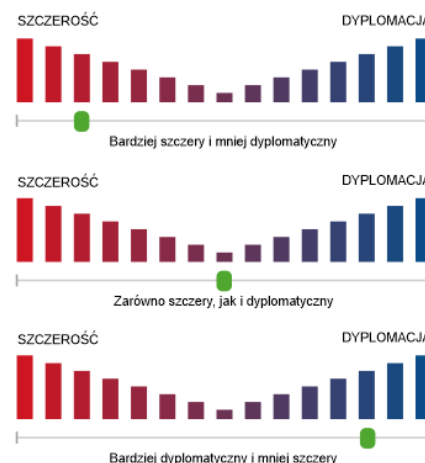
Większość ocen behawioralnych nie zapewnia tego zrozumienia, ponieważ opierają się one na tradycyjnym, dwubiegunowym podejściu do pomiaru, który zakłada związek albo/albo pomiędzy cechami, poprzez umieszczenie dwóch powiązanych cech pozytywnych na końcach skali. Cechami zazwyczaj używanymi w ten sposób są na przykład Dyplomacja i Szczerść. Poprzez umieszczenie cech Dyplomacja i Szczerść na przeciwnych końcach tej samej skali, podejście dwubiegunowe zakłada, że im bardziej Dyplomatyczna jest dana osoba, tym mniej jest Szczera i odwrotnie. Nie jest to poprawne założenie. Można być jednocześnie Szczerym i Dyplomatycznym albo żadnym z powyższych.



# Technologia Paradoks

## Wady skali dwubiegunowej

Metoda dwubiegunowa próbuje zwalczać potencjalne próby manipulacji poprzez zmuszenie ludzi do wyboru pomiędzy dwiema uzupełniającymi się pozytywnymi cechami. Jednakże w ten sposób poświęca ona najważniejszą ocenę. Na przykład, firma X poszukuje kogoś na stanowisko Dyrektora ds. Komunikacji, w związku z czym potrzebuje kogoś z dobrymi zdolnościami komunikacyjnymi. Jest dwóch kandydatów: Jan i Anna. Przy zastosowaniu skali dwubiegunowej oboje znajdują się pośrodku, co niewłaściwie wskazuje, że ich zdolności komunikacyjne są zbalansowane, przez co oboje są potencjalnie dobrymi kandydatami.



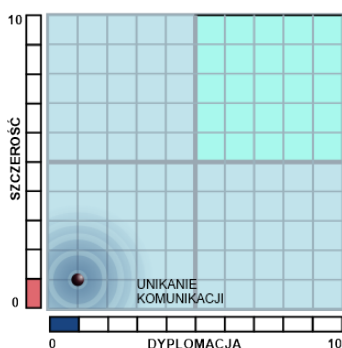
## Metodologia Paradoks

Harrison stosuje inne podejście, mierząc każdą z uzupełniających się cech niezależnie. Po zmierzeniu według skali Paradoksu HATS, wyłania się przejrzysty obraz. Patrząc na skalę Paradoksu jasne jest, że Janowi brak zarówno Szczerości jak i Dyplomacji i ma on słabe zdolności komunikacyjne. Z drugiej strony jasne jest, że Anna jest zarówno Szczerą jak i Dyplomatyczną, a zatem ma wspaniałe zdolności komunikacyjne.

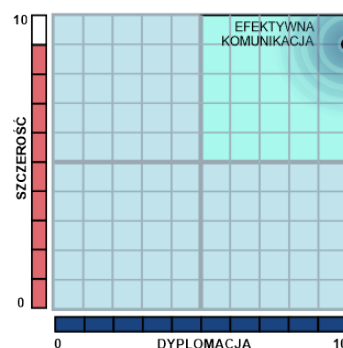
Dlatego też tradycyjne dwubiegunowe podejście przedstawia powierzchowny i często niecisły pogląd na styl komunikacji i nie identyfikuje zagadnień behawioralnych, które są decydujące w sukcesie zawodowym. Technologia Paradoks dostarcza tę kluczową informację nie tracąc zdolności zapobiegania próbom manipulacji.

Technologia Paradoks jest bardzo efektywna w identyfikowaniu negatywnych cech, ponieważ opiera się na zasadzie, że każda cecha ma potencjał bycia produktywną lub przeciwnie, w zależności od cech balansujących.

Jan Unikanie Komunikacji



Anna Efektywna Komunikacja

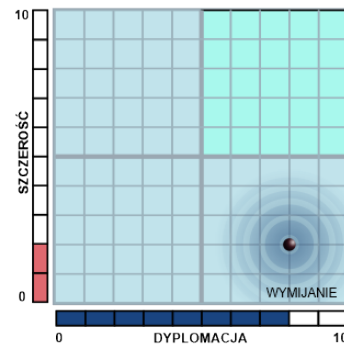
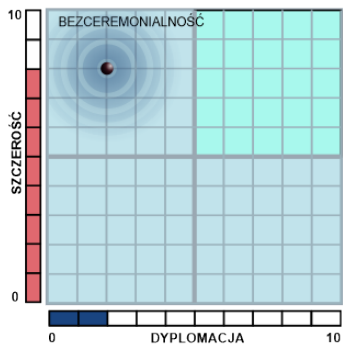


# Technologia Paradoks

## Mocne Strony czy Potencjalne Zakłócacze?

Na przykład, Szczerość zazwyczaj uważamy za cechę pozytywną. Jednakże, jeżeli nie jest ona połączona z Dyplomacją, staje się w praktyce Bezceremonialnością co może skutkować nieefektywną komunikacją.

Z drugiej strony, Dyplomacja również zazwyczaj jest cechą pozytywną, lecz bez Szczerości może być nieefektywna, przyjmując formę Wymijania. Dogłębność informacji jest krytyczna w podejmowaniu właściwych decyzji o zatrudnieniu i optymalizowaniu efektywności obecnych pracowników.



## Kluczowe Wartości w Paradoksach

Kluczowe Wartości w Obszarze Relacje: Obiektywizm, Zdrowa Samoocena, Otwarta Dyplomacja i Współpraca.

Kluczowe Wartości w Obszarze Osiągnięcia: Logiczna Intuicja, Aktywność, Kreatywność, Elastyczna Organizacja.

Kluczowe Wartości w Obszarze Przywództwo: Rozważność, Wspierające Egzekwowanie, Odpowiedzialna Współpraca, Realistyczny Optymizm

## Przewaga Metody Paradoks

Technologia Paradoks firmy Harrison Assessments tworzy najbardziej trafny, kompletny i niezawodny obraz osoby, a ponadto przewycięża braki tradycyjnego pomiaru dwubiegunowego. Zapobiega próbom manipulacji, jednocześnie zapewniając dogłębny wgląd w potencjalne nieproduktywne i nieefektywne zachowania.

## Rozwiązania dla Całego Cyklu Życia Talentu

Uświadomienie swoich zachowań oraz ich konsekwencji pozwala ulepszyć relacje oraz efektywność. Efektywny rozwój talentów ułatwia budowanie relacji pomiędzy pracownikami, managerami, coachami oraz zespołami. Harrison zapewnia pracodawcy kompleksową wiedzę na temat sposobu tworzenia relacji, rozwoju pracowników, zwiększania ich zaangażowania i retencji.

