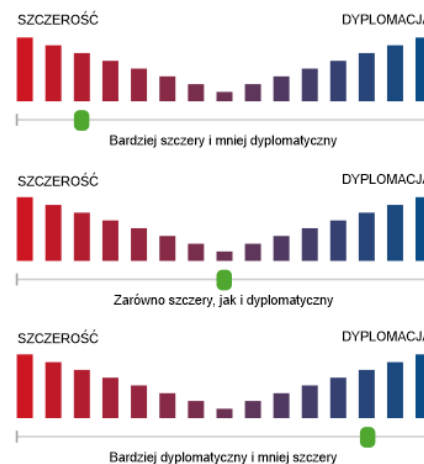


Technologia Paradoks

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.



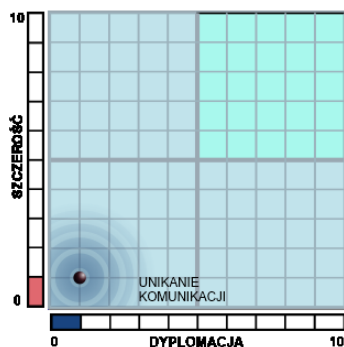
Metodologia Paradoks

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 Szczera jak i Dyplomatyczna, a zatem ma wspaniałe zdolności komunikacyjne.

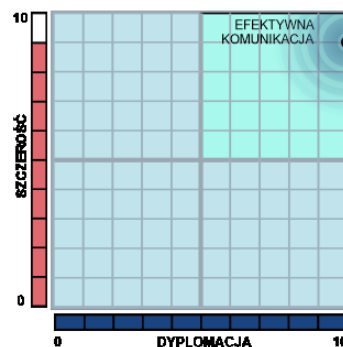
Dlatego też tradycyjne dwubiegunowe podejście przedstawia powierzchowny i często nieściśły pogląd na styl komunikacji i nie identyfikuje zagadnień behawioralnych, które są decydujące w sukcesie zawodowym. Technologia Paradoks dostarcza tę kluczową informację nie tracąc zdolności zapobiegania próbom manipulacji.

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



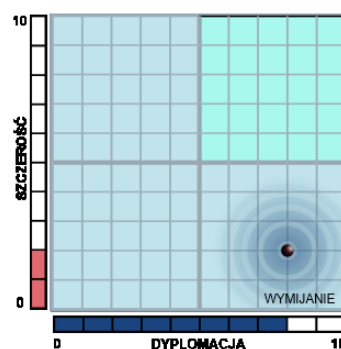
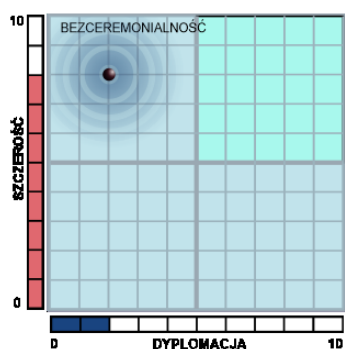
Anna Efektywna Komunikacja



Technologia Paradoks

Mocne Strony czy Potencjalne Zakłócacze?

Na przykład, Szczerosc 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 przewyżcza braki tradycyjnego pomiaru dwubiegunowego. Zapobiega próbom manipulacji, jednocześnie zapewniając dogłębny wgląd w potencjalnie 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.

