



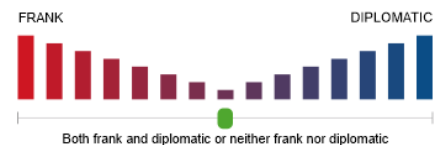
Paradox Technológia

Keretrendszer a sikerhez

Valóban a kiemelkedő jellemzők jelentik az erősségeket? Vagy ezek inkább potenciális akadályozó tényezők? Csak a Paradox Technológia képes pontosan megválaszolni ezeket a kérdéseket, és keretet adni a sikeres viselkedési minták és fejlődés megértéséhez. A Harrison 12 paradoxonpárt mér, amelyek mindegyike egy fontos alapvető értékhez kapcsolódik. A Paradox Technológia képes előre jelezni a viselkedési mintákat és stresszválaszokat, és ebben páratlan.

A jelenlegi módszerek pontatlanságai

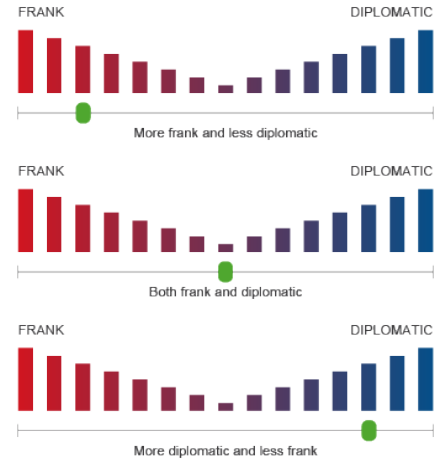
A legtöbb viselkedési értékelés nem nyújt megfelelő betekintést, mivel hagyományos (bi-poláris) mérési megközelítést alkalmaz. A bi-poláris megközelítés azt feltételezi, hogy a jellemzők között kizárólagos kapcsolat áll fenn, két egymással összefüggő pozitív jellemzőt helyezve a skála két végére. Például, a Diplomátikus és Őszinte jellemzők gyakran így vannak kezelve. Ha a Diplomátikus és az Őszinte jellemzőket ugyanazon skála két végére helyezzük, a bi-poláris megközelítés azt feltételezi, hogy minél Diplomátikusabb valaki, annál kevésbé Őszinte, és fordítva. Ez a feltételezés helytelen. Egy személy lehet egyszerre Diplomátikus és Őszinte, vagy egyik sem.



Paradox Technológia

A „Vagy-vagy” skálák csapdája

A "vagy/vagy" módszer arra kényszeríti az embereket, hogy válasszanak két egymást kiegészítő és pozitív jellemző között. Ezzel azonban feláldozza a legfontosabb betekintést. Vegyük például a következő helyzetet: Az XYZ Kft. új Kommunikációs Igazgatót keres, és olyan személyt igényel, aki hatékony kommunikátor. Két jelöltjük van: Imre és Krisztina. Amikor a "vagy/vagy" skálán mérjük őket, mindkettő középen helyezkedik el. Ez a bi-poláris skála megközelítés tévesen azt jelzi, hogy mindkettő egyensúlyban van a kommunikáció terén, és hogy mindketten potenciálisan jó jelöltek.



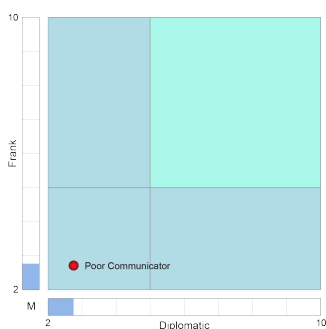
A Paradox Megközelítés

Amikor Harrison Paradox technológiájával mérjük őket, sokkal világosabb képet kapunk valódi kommunikációs erősségeikről. Imre alacsony mind az Őszinteség, mind a Diplomácia terén, és valójában gyenge kommunikátornak bizonyul. Ezzel szemben Krisztina magas mind az Őszinteségben, mind a Diplomáciában, és kiváló kommunikátor, aki világosan meg tudja fogalmazni, amit mondani szeretne, ugyanakkor olyan módon teszi ezt, hogy az emberek nagyobb valószínűséggel fogadják el.

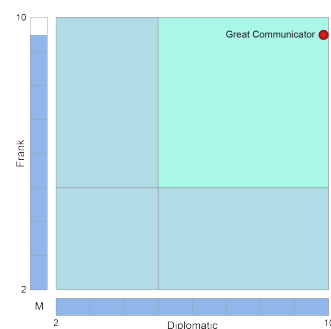
A hagyományos „vagy/vagy” megközelítés felszínes és gyakran pontatlan képet ad a kommunikációról. Nem képes azonosítani azokat a viselkedési problémákat, amelyek kulcsfontosságúak a munkahelyi sikerhez. Ezzel szemben a Paradox Technológia megadja ezt a létfontosságú információt anélkül, hogy feláldozná a megtévesztés megelőzésére vonatkozó képességét.

A Paradox Technológia rendkívül hatékony a negatív jellemzők azonosításában, mivel azon az elven alapul, hogy minden jellemző rendelkezik azzal a potenciállal, hogy produktív vagy kontraproduktív legyen, attól függően, hogy milyen egyéb kiegyensúlyozó jellemzők állnak fenn.

Imre: Gyenge kommunikátor



Krisztina: Nagyszerű kommunikátor

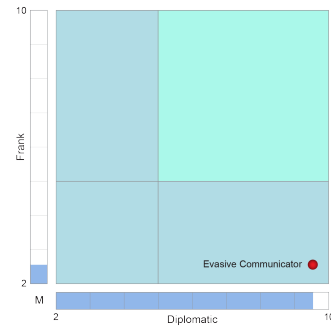
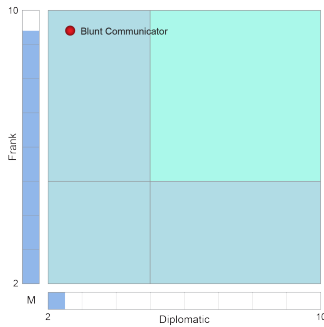


Paradox Technológia

Valódi Erősségek vagy Potenciális Akadályozó Tényezők?

Például, az Őszinteséget általában pozitív jellemzőnek tartják. Azonban, ha nem párosul Diplomáciával, akkor valójában Nyersséggé válik, amely károsíthatja a fennálló kapcsolatokat.

Másrészt, a Diplomácia általában szintén pozitív jellemzőnek számít, de Őszinteség nélkül kontraproduktív lehet, mivel Elkerülés formájában nyilvánul meg. Amikor ezek a paradoxon jellemzők nincsenek egyensúlyban, vagy mindkettő alacsony, akkor viselkedései ingadozásokat vagy különböző érzelmi reakciókat figyelhetünk meg, amikor az egyén stresszhatás alatt van. Ez a mélységű információ elengedhetetlen a megfelelő felvételi döntések meghozatalához és a meglévő alkalmazottak fejlesztésének optimalizálásához.



Paradox és Alapértékek

Négy interperszonális alapérték létezik: Magabiztos befogadó készség (az igazság feltárása), Önfogadó alázat (egészséges önbecsülés), Egyenes diplomácia (hatékony kommunikáció) és Segítőképz magabiztosság (kölsönös előnyök).

Négy Teljesítményre vonatkozó alapvető érték létezik: Logikus intuíció (döntési megközelítés), Kiegyensúlyozott teljesítmény (motiváció), Kreatív kitartás (innováció) és Rugalmas szervezés (szervezés).

Négy vezetői alapérték létezik: Figyelmes Bátorság (Stratégiai Kockázatvállalás), Empatikus Érvényesítés (Mások Számonkérése), Tekintélyelvű Együttműködés (Részvétel és Delegálás) és Realista Optimizmus (Stratégiai Éleslátás).

A paradoxonok ereje

A Harrison Paradox Technológia az iparág legpontosabb, legteljesebb és legmegbízhatóbb viselkedési elemzését nyújtja, és leküzd a hagyományos „vagy/vagy” mérési módszerek hiányosságait. Azáltal, hogy megéri a paradoxonokkal kapcsolatos egyensúlyokat, az egyének megerősíthetik valódi erősségeiket és megérthetik a kiegyensúlyozatlan paradoxonok negatív következményeit.

Harrison Tehetség Életciklus Megoldások

A Harrison Assessments prediktív analitikát használ, hogy segítse a szervezeteket a tehetségek megszerzésében, fejlesztésében, vezetésében és elkötelezettségében. Ez az átfogó 'Talent Decision Analytics' a tehetségek teljes életciklusa során biztosítja a hatékony csapatok kialakításához, valamint a kulcsfontosságú tehetségek fejlesztéséhez, elkötelezéséhez és megtartásához szükséges intelligenciát. Vegye fel velünk a kapcsolatot, hogy megtudja, hogyan segítünk a szervezeteknek nagyszerű döntéseket hozni.

