

测试者：

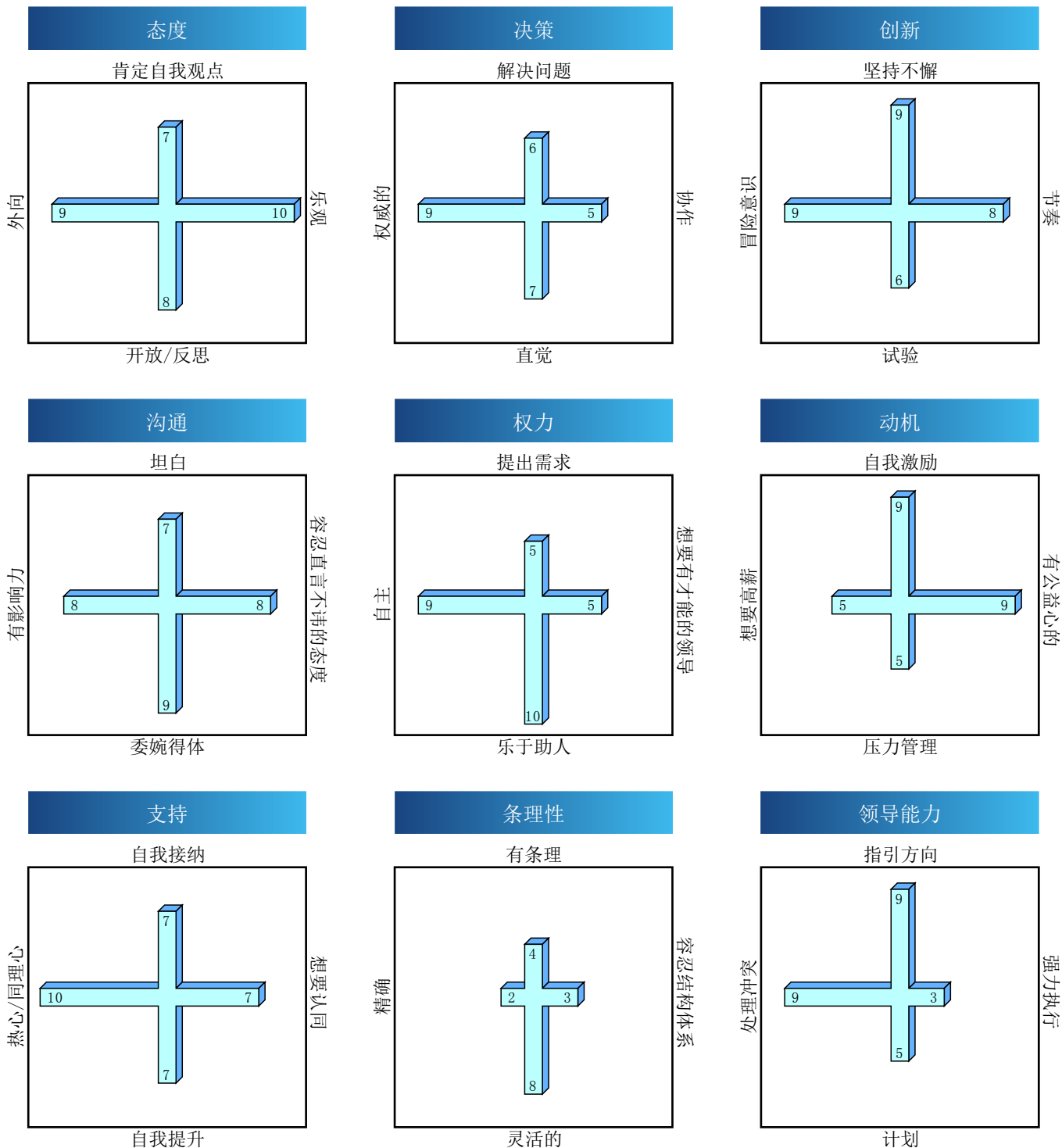
Jones Andrew

完成日期 09/16/2013



主要图表和叙述

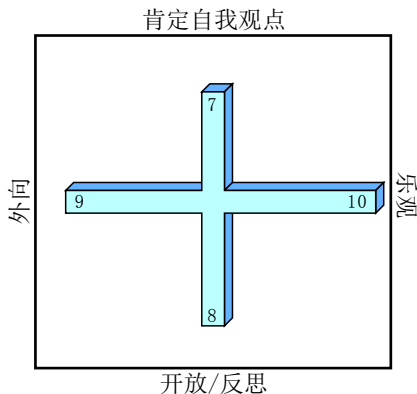




* 本报告需要高阶解读培训，否则会产生误解。详情请咨询您的哈里逊解决方案合作伙伴。

态度

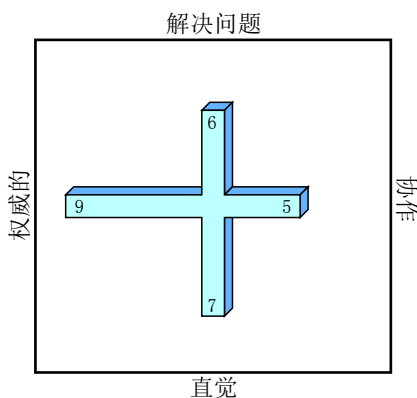
探索个体的总体观念形成，包括未来的期望、社交互动以及探索和持有观点的方式。



比较自我肯定，但不会过分自信。
相当开明和爱反思。
能平衡好坚持己见和开明之间的关系。
非常外向。
对向团体做汇报大体上感到自在。
特别乐观。

决策

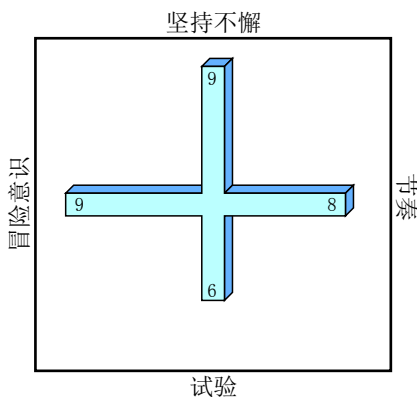
探索个体的决策过程，包括左脑/右脑处理过程、对权威的渴望和群体决策动态。



在决策时做适量的分析。
可能有时倾向于不去分析计划和策略的潜在困难。
可能比较有直觉并且在做决策时会利用这种直觉。
非常愿意承担决策权。
可能是在主观愿望的基础上作出决策的，而不是在审视事实的基础上。
中等重视在做决策的过程中同他人的协作。
当和他人协作的时候，可能希望自己做最终决策。

创新

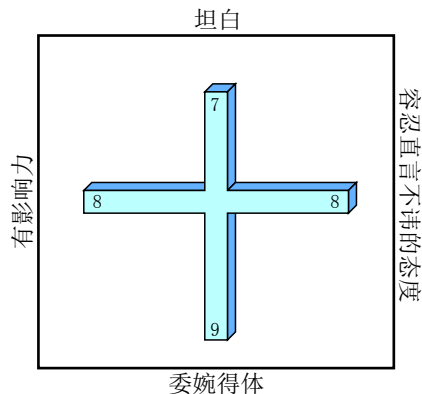
探索创新动态，包括关注点、创造性、风险管理和习惯的节奏。



尽管很多困难，仍坚持完成任务，并且在项目实施阶段的表现会很好。
可能有中等进步性和创造性，但是偏好避免从事一个需要频繁地尝试新的做事方式的职位。
非常愿意承担风险。
可能在没有进行充分分析的情况下承担风险。
可能有时在没有进行充分分析的情况下承担风险。
喜欢节奏相当快的工作。

沟通

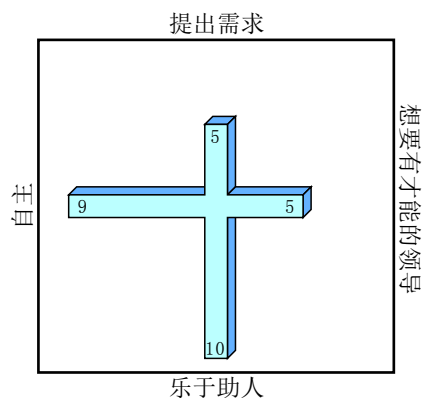
探索个体如何与他人沟通，包括直接性、机智性、说服力和在直接沟通中的弹性。



比较直率，坦白并且直截了当。
能表现得非常机敏。
在机敏和直接之间取得了很好的平衡，因此有娴熟的人际关系技巧。
相当能容忍直言不讳的人。
试图去影响他人。

权力

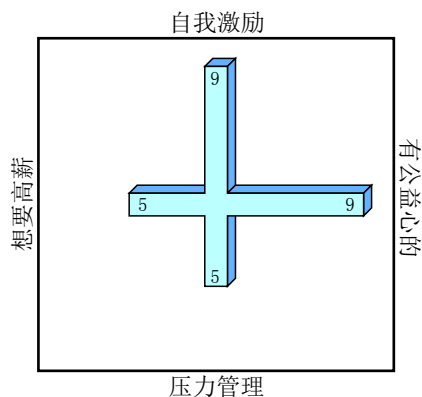
探索个体与权威相关的倾向，包括个人权力、支持力、自主性和与领导者相关的动机。



能够提出他的自身需求，但是可能有时会犹豫。
特别乐于助人，并且留意他人的需求。
非常强烈地需要自主权。
倾向于采取大量主动。
接受监督，但是偏好接受一位不太权威的上司。

动机

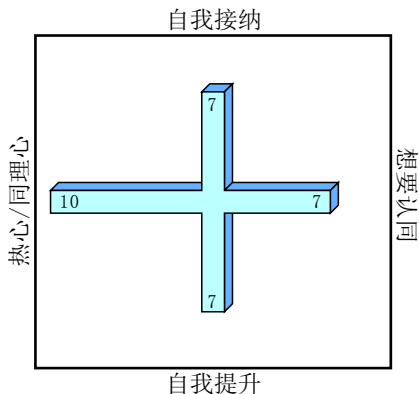
探索与动机相关的关键问题，包括自我激励、“生活质量”、金钱和公益心。



需要非常有挑战性的工作。
他的目标相当明确，并且相当被这些目标所推动。
上进心非常强。
工作的时候放松，但是有时感到一些压力。
有中等能力应付压力。
希望得到很好的报酬，但是相对于其他因素来说，较少考虑报酬这个因素。
非常有慈善心。做有益于他人或社会的工作对他来说非常重要。
倾向于把他的仁义之举坚持到底。
可能有时倾向于有自我牺牲精神。
中等渴望有稳定的职业。

支持

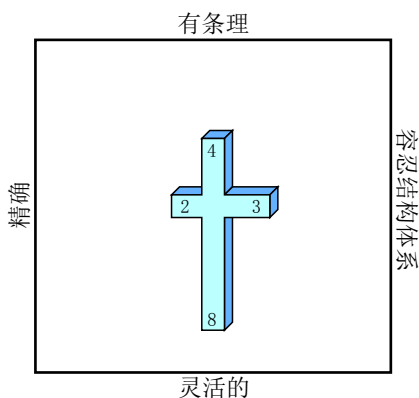
探索与自我提升相关的因素，包括“自我对话”、提升的动力、对认可的需求以及对他人的同理心/认可。



特别热心和有同理心。
比较接纳自我。
有较强的意向去提升他自己。
他在追求提升他自己和喜欢他自己之间取得了良好的平衡。
可能希望得到比较多的认可。

条理性

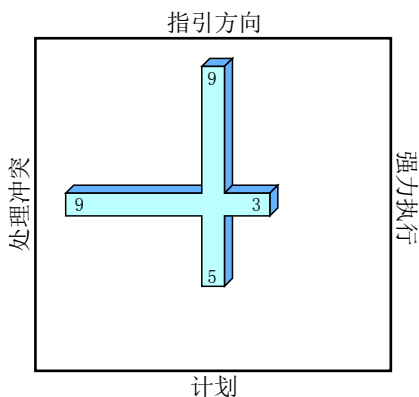
探索个体在创造和维持秩序，适应变化，关注细节和结构舒适度方面的倾向。



通常做最低限度必须要做的组织工作，并且偶尔会因缺乏他人协作组织而失去效率。
相当灵活并且适应变化。
强烈情愿不担当需要花特多时间在精确性上或细节的工作。
大体上不情愿做必须非常有条理的工作。
在遵循严格规定的程序和时间表的同时，可能想要极大量的自主权。

领导能力

探索领导力的关键问题，包括对于人际关系技巧，计划，管理冲突以及让其他人承担责任的倾向性。



有强烈的领导欲。
对计划有一些兴趣，但是很可能不情愿必须花大量时间来计划。
能非常有效地处理冲突。
可能强烈讨厌执行规则，但是在必要的时候，还是会执行。