



# Élvezeti Teljesítménymódszertan

## A munkahelyi elégedettség fontossága

A munkával való elégedettség mérése elengedhetetlen annak meghatározásához, hogy valaki mennyire motivált, valamint annak előrejelzéséhez, hogy sikeres lesz-e, és hosszú távon az adott szervezetnél marad-e. A legtöbb viselkedési és személyiségértékelés nem méri a munkával kapcsolatos specifikus elégedettséget, ezért csak korlátozottan alkalmas a személyiség előrejelzésére.

## A legjobb tehetségek felvétele, motiválása és megtartása

A Harrison Assessment több mint 30 éves kutatása bizonyítja, hogy azok az alkalmazottak, akik munkájuk legalább 75%-át élvezik, háromszor nagyobb valószínűséggel lesznek sikeresek, mint azok, akik kevesebb mint 75%-át élvezik a munkájuknak. Logikusnak tűnik, hogy olyan embereket helyezünk olyan munkakörökbe, amelyeket nagyrészt élveznek, igaz? A munkával való elégedettséggel kapcsolatos tényezők mérésével a Harrison lehetővé teszi a munkahelyi siker előrejelzését. Ezáltal lehetővé válik a legjobb tehetségek felvétele, motiválása és megtartása.

## A munkával való elégedettség három kulcsa

A Harrison Assessment Élvezeti Teljesítménymódszertana három kulcsfontosságú kérdést vizsgál, amelyek a munkával való elégedettséggel és a munkavállaló megtartásával kapcsolatosak. Ezek a következők: az egyén alkalmasságának mérése a munkakörre az alábbiak szempontjából:

1

Előnyben részesített feladatok

2

Érdeklődési körök

3

Munkakörnyezettel kapcsolatos preferenciák

# Élvezeti Teljesítménymódszertan

## Az élvezet és a teljesítmény közötti kapcsolat

Az élvezet és a teljesítmény összefügg, mert az, hogy egy alkalmazott mennyire élvezi egy adott tevékenység végzését, közvetlen kapcsolatban áll azzal, hogy milyen szinten teljesít abban a tevékenységben. Amikor az emberek élveznek egy feladatot, hajlamosak gyakrabban végezni azt, és egyre jobbak lesznek benne. Akárcsak egy önbeteljesítő jóslat esetében, a jó teljesítmény elismerést és/vagy pozitív önértékelést eredményez, ami tovább növeli az élvezetet a feladat iránt.

Természetesen az ellenkezője igaz azokra, akik nem élvezik a munkájuk főbb tényezőit. Ők hajlamosak elkerülni vagy halogatni azokat a feladatokat, amelyeket nem szeretnek. Ennek következtében nem fejlődnek, és gyakran büntudatot éreznek a feladatok kerülése miatt, ami további negatív visszajelzéseket eredményez. Azok az alkalmazottak, akik alacsony ráteremttséggel rendelkeznek a munkakörükhöz, általában alacsonyabb teljesítményt nyújtanak, és magasabb a fluktuációjuk, ami rendkívül költséges a szervezet számára.



## Egy Nyertes-Nyertes Eredmény

A Harrison Assessments eszközöket biztosít a teljesítmény, a munkával való elégedettség és a munkavállaló megtartásának előrejelzéséhez. Növeld munkatársaid motivációját és teljesítményét azáltal, hogy olyan szerepeket és felelőségeket osztasz ki, amelyek a legmagasabb fokú munkával való elégedettséget nyújtják számukra. Most már lehetőség van hozzáférni olyan adatokhoz, amelyek lehetővé teszik azokat a valódi beszélgetéseket, amelyekkel megmutathatod munkavállalóidnak, hogy valóban törödsz az ő munkával való elégedettségükkel. Ez a kölcsönösen előnyös folyamat biztosítja, hogy mind az alkalmazottak, mind a munkaadók nyerjenek!

## 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.

