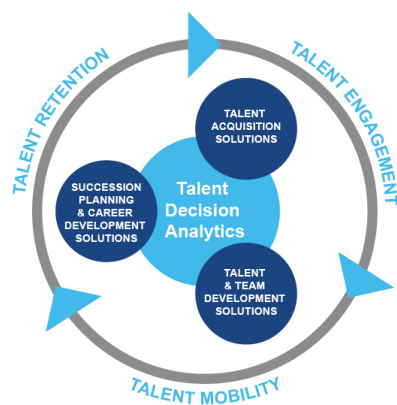




# Harrison-felmérések Áttekintés

- Tehetségmegoldások az egész foglalkoztatási életciklusra
- Több mint 6500 munkakör-specifikus formula
- 175 munkateljesítményt befolyásoló tulajdonság
- Több mint 30 év kutatás és validálás
- Egyetlen 25 perces online SmartQuestionnaire-kérdőív
- Magas megtérülés és könnyű testreszabhatóság
- Személyre és munkakörre szabott jelentések
- Több mint 38 nyelven, 61 országban
- Nincs hátrányos hatás
- Brandon Hall díjnyertes technológiája



## Felvételi előtti értékelés

A Harrison tehetségkutató megoldása lehetővé teszi, hogy a megfelelő tehetségeket alkalmazd - méghozzá gyorsan. Szűrd és rangsorold a legjobb jelentkezőket, mielőtt még átnéznéd az önéletrajzokat vagy interjú tartanál. Használd a prediktív analitikát a legjobb jelöltek gyors azonosításához, vonzásához és felvételéhez. Díjnyertes felvételt megelőző értékelési technológiánk előzetesen szűri a jelentkezőket képzettség, tapasztalat, kognitív képességek és munkakör-specifikus viselkedés szempontjából, és hasznos adatokat szolgáltat a hatékony döntésekhez .

A SmartQuestionnaire online érhető el, és mindössze 25 percet vesz igénybe a kitöltése. 175 munkateljesítményt befolyásoló tulajdonságot mér, és az eredmények másodpercek alatt rendelkezésre állnak.

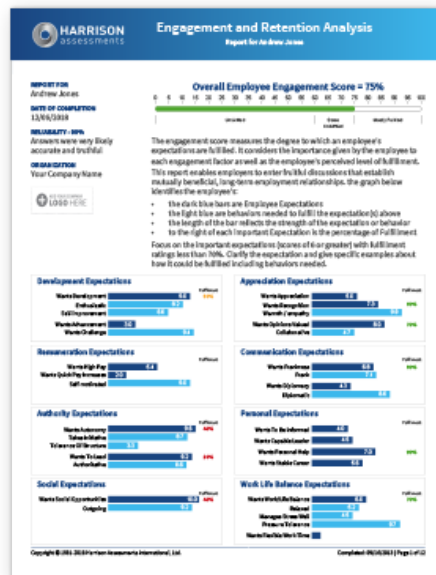
# A Harrison-felmérések áttekintése

## Vond be munkatársaidat

Az elkötelezett munkavállalók teljes szívvel hozzájárulnak a szervezet sikeréhez. A hagyományos elkötelezettségi felmérések csupán a csoportos elkötelezettségi problémákat mérik, figyelmen kívül hagyva a fontos egyéni adatokat, és feltételezik, hogy kizárólagosan a vezetők felelősek az elkötelezettségért.

A Harrison-féle elkötelezettségi megközelítés az egyéni elkötelezettséget és a csoportos elkötelezettséget is méri, és azon a feltételezésen alapul, hogy az elkötelezettség a munkavállaló és a szervezet közös felelőssége.

Mérd fel a munkavállalók munkára való alkalmasságát, fontos elvárásait és jelenlegi teljesítési szintjüket, hogy megkönnyítsd a munkavállaló és a vezető között szükséges valódi beszélgetéseket.



## Vezetői és Utódlási Tervezés

A tehetségmenedzsment ma fontosabb, mint valaha. A Harrison Assessments rendszer lehetőséget biztosít arra, hogy előre jelezzük egy egyén sikerességének valószínűségét különböző szinteken egy szervezeten belül, és olyan fejlesztési tervet dolgozzunk ki, amely felgyorsítja az előrehaladását.

### Tehetségmenedzsment:

- A nagy potenciállal rendelkező jelöltek azonosítása
- A többszintű képességek előrejelzése
- Gyorsított fejlesztési tervek készítése
- Alternatív karrierutak azonosítása
- A tehetségállomány kihasználása
- A munkavállalók megtartásának növelése



## Távmunka Kompetenciák

A munkahelyek végérvényesen megváltoztak, és kihívást jelent a vezetők számára, hogy alkalmazkodni tudjanak ehhez az új valósághoz. Használj a Brandon Hall-díjas Távmunka kompetenciakészleteinket a munkavállalók és vezetők számára, hogy előre jelezd és megértisd az egyéni teljesítményt.

# A Harrison-felmérések áttekintése

## Egyéni fejlesztés

A Harrison Assessments mélyreható betekintést nyújt, amely meghatározza a magas teljesítményt biztosító alapvető jellemzőket, valamint azokat, amelyek gyorsítják vagy gátolják a teljesítményt a konkrét pozíciókban. Feltárja egy személy munkavégzési preferenciáit és viselkedési kompetenciáit, amelyek segítenek azonosítani a fejlődési lehetőségeket és a karriertervezést a személyes elégedettség és a mérhető munkateljesítmény elérése érdekében.

### Előre jelezhetjük, hogy miként:

- Kommunikálnak, irányítanak és hatnak másokra
- Kezelik az önállóságot
- Vállalnak személyes kezdeményezést
- Állnak ellent vagy inkább támogatják a változást

Trait	Score	Description
Helpful	9.9	The tendency to respond to others' needs and assist or support others to achieve their goals
Warmth / empathy	9.9	The tendency to express positive feelings and affinity toward others
Warm Authority	9.8	The desire to have freedom or independence from authority
Optimistic	9.8	The tendency to believe the future will be positive
Warm Challenge	9.8	The willingness to attempt difficult tasks or goals
Risking	9.2	The tendency to feel comfortable with business ventures that involve uncertainty
Outgoing	9.2	The tendency to be socially extroverted and the enjoyment of meeting new people
Warm / In Lead	9.2	The desire to be in a position to direct or guide others
Cause Motivated	9.1	The tendency to be motivated to help society
Self-motivated	9.0	The ability to achieve including taking initiative, wanting challenges, and being confident about goals
Team Initiative	8.7	The tendency to perceive what is necessary to be accomplished and to proceed on one's own
Diplomatic	8.6	The tendency to state things in a useful manner
Authoritative	8.6	The desire for decision-making authority and the willingness to accept decision-making responsibility
Persistent	8.6	The tendency to be tenacious despite encountering significant obstacles
Open / reflective	8.2	The tendency to reflect on many different concepts
Enthusiastic	8.2	The tendency to be eager and excited toward one's own goals
Influencing	8.1	The tendency to try to persuade others

## Csapatfejlesztés

A mai specializált munkakörnyezetben a tehetség önmagában nem elegendő. A tehetséges embereknek hatékonyan együtt kell működniük ahhoz, hogy a szervezet sikeres legyen. A Harrison Assessments Paradox Elmélete olyan módon tárja fel a csapattinamikát, ahogyan arra korábban nem volt példa, lehetővé téve, hogy az egyes csapattagok könnyen azonosítsák, hogyan járulnak hozzá vagy akadályozzák a csapat céljainak elérését. Emellett lépésről lépésre követhető tervet nyújt, amely segít minden csapattagnak a szükséges kiigazítások elvégzésében az optimális csapatteljesítmény elősegítése érdekében.

### Csapatépítő eszköz a következőkhöz:

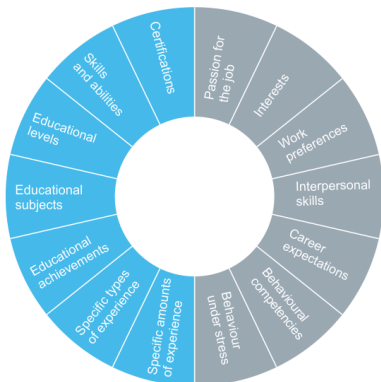
- Hatékony interakciókkal rendelkező csapatok létrehozása
- A csapat erősségeinek és kihívásainak felfedezése, beleértve a csapat döntéshozatali potenciálját
- A legjobb szerepek meghatározása minden csapattag számára
- A kooperációs vagy konfliktuspotenciál értékelése
- Világos irányelvek kialakítása a hatékony interakciókhoz



# A Harrison-felmérések áttekintése

## Mi teszi egyedivé a Harrison megoldásait

### Alkalmasság Faktorok | Rátermettség Faktorok



### Alkalmasság és Rátermettség

A munkahelyi teljesítmény előrejelzése az összes kritikus tényező azonosításától függ. Csupán az alkalmasság vagy technikai kompetenciák értékelése csak a kritikus tényezők egy részét jelenti a teljesítmény előrejelzéséhez. Amikor a viselkedési kompetenciákat is mérjük, mint például az érzelmi intelligenciát, a személyiséget és a munkavégzési preferenciákat, magas fokú pontosságot érhetünk el az egyéni teljesítmény előrejelzésében a konkrét munkakörökben.

## Élvezeti Teljesítmény Elmélet

Az Élvezeti Teljesítmény Elmélet szerint egy egyén hatékonyabban teljesít egy munkakörben, ha élvezi a munkához szükséges feladatokat, olyan érdeklődési körrel rendelkezik, amely kapcsolódik a pozícióhoz, és olyan munkakörnyezetet preferál, amely összhangban van a munkahelyi környezetével.

A Harrison Assessments globális kutatásai szerint a munka különböző aspektusainak élvezete szoros összefüggésben áll a jó teljesítménnyel.

„Ha élvezel egy tevékenységet, hajlamos vagy többet foglalkozni vele. Minél többet végzel el, annál inkább megtanulod és fejleszted a kapcsolódó készségeket. Ennek következtében elismerést (beleértve az önelismerést) nyerhetsz, ami tovább növeli a tevékenység iránti örömet.”

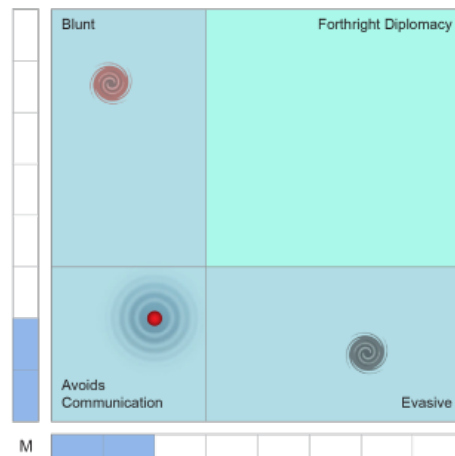





# A Harrison-felmérések áttekintése

## Paradoxon Technológia

Csak a Harrison Assessments Paradoxon Technológia képes megállapítani, hogy egy erős jellemző valódi erősség vagy potenciális akadályozó tényező. A tizenkét paradox viselkedésen alkalmazva egy olyan keretrendszert biztosít a valódi személyes fejlődéshez, amely betekintést nyújt abba, hogy miért viselkedünk úgy, ahogy, hogyan reagálunk stresszhatás alatt, és hogyan ismerhetjük fel és kerülhetjük el a potenciális viselkedési buktatókat.

Minden jellemző lehet erősség vagy akadályozó tényező attól függően, hogy a jellemzőt egy másik látszólag ellentétes (paradox) jellemző egyensúlyba hozza-e. Például, ha egy személy erős mind az Őszinteségben, mind a Diplomáciában, mindkettő valódi kiegyensúlyozó erősség lesz a kommunikáció során. Másrészt, ha egy személy csak az egyik paradox jellemzővel rendelkezik, akkor szükségszerűen lesz egy kapcsolódó ellenproduktív viselkedés, amelynek ereje a kiegyensúlyozatlanság mértékétől függ. Például egy olyan személy, aki nagyon erős az Őszinteségben, de gyenge a Diplomáciában, erős hajlamot mutat a zavaróan Nyers viselkedésre, ami szükségtelen feszültségeket, bizalmatlanságot és munkavállalói fluktuációt eredményezhet. Ezzel szemben egy olyan személy, aki nagyon erős a Diplomáciában, de gyenge az Őszinteségben, hajlamos lesz a Kitérő kommunikációra, ami zavart és megoldatlan problémákat okozhat. Bizonyos esetekben a személy mind az Őszinteségben, mind a Diplomáciában gyenge, ami azt jelzi, hogy próbálja elkerülni a kommunikációt. A lényeg az, hogy értékeljük és erősítsük a paradoxon mindkét oldalát.



-  Aggresszív hajlamot jelez stressz esetén.
-  Passzív hajlamot jelez stressz esetén.
-  A hullámmás a normális viselkedési tartományt jelzi.

## Stabil üzleti eredmények elérése

- Hozz létre egy pontosabb és hatékonyabb kiválasztási folyamatot
- Javítsd a stratégiai munkaerő- és utódlási tervezést a nagy potenciállal rendelkező munkavállalók pontos azonosításával és fejlesztésével
- Növeld a munkavállalói termelékenységet, elégedettséget és megtartást a jobb munkaköri illeszkedés révén
- Növeld a hatékonyságot célzott coachinggal, fejlesztéssel és teljesítménykezeléssel azáltal, hogy azonosítod a konkrét munkakörökkel összefüggő viselkedési jellemzőket, és testre szabod a viselkedési kompetenciákat a vállalatod igényei szerint
- Növeld a csapat termelékenységét a munkakapcsolatok javításával és a csapattagok erősségeinek kihasználásával
- Növeld az értékelés hatékonyságát egyetlen 25 perces Okoskérdőív használatával, amely több riport és alkalmazás létrehozását teszi lehetővé

# 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.

