



# Tehetségmenedzsment Áttekintés

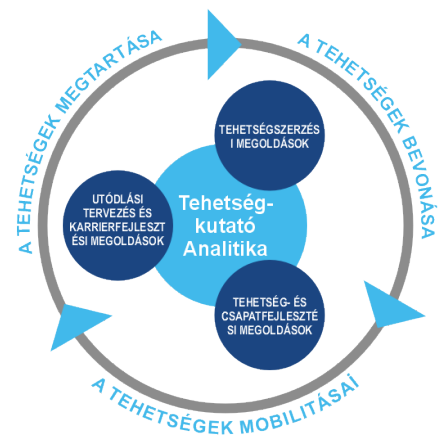
A Harrison Assessments™ a legnagyobb hatékonyságú megoldásokat kínálja az egész tehetség életciklusra egyetlen OkosKérdőív révén, amely prediktív megoldásokat nyújt a négy kritikus tehetségmenedzsment területen: [Toborzás](#), [Coaching és Fejlesztés](#), [Elkötelezettség és Megtartás](#), és [Karrier- és Utódlástervezés](#). Mindezt hasznos döntési elemzésekkel támogatva.

## A Felmérés

A Harrison Assessments™ egy kivételes, rendkívül megbízható és validált értékelő eszköz. Az OkosKérdőív egy online értékelés, amely csupán 25 percet vesz igénybe. 175 munkahelyi tényezőt mér, beleértve a feladatpreferenciákat, motivációkat, munkakörnyezet-preferenciákat, érdeklődési köröket és interperszonális preferenciákat. Az összegyűjtött adatokat számos riport generálására használják. A Harrison Assessments™ több mint 30 éve van jelen világszerte, és jelenleg 38 nyelven érhető el.

## Az Elmélet

Az [Élvezeti-Teljesítmény Elmélet](#) szerint hajlamosak vagyunk olyan tevékenységekben részt venni, amelyek örömet okoznak nekünk, és elkerülni azokat a tevékenységeket, amelyek kellemetlenséget okoznak nekünk. Mi emberek hajlamosak vagyunk gyakrabban csinálni dolgokat, ha élvezzük őket, és ennek eredményeként hajlamosak vagyunk arra is, hogy egyre jobbak legyünk bennük. Ha a teljesítményünk javul, akkor a vágyunk is megnő, hogy részt vegyünk ezekben a tevékenységekben. A teljesítmény és az élvezet tehát összefügg; a teljesítmény szorosan összefügg a tevékenység iránti érdeklődés és élvezet szintjével.



# Tehetségmenedzsment

A [Paradox Technológia](#) A Paradox technológia valóban megkülönbözteti a Harrison Assessments™-et minden más értékelő eszköztől. A Paradox-elmélet szerint az egyén egyszerre rendelkezhet látszólag egymásnak ellentmondó tulajdonságokkal. Ez lehetővé teszi számunkra, hogy megértsük, hogy egy erős tulajdonság valódi erősség vagy potenciális félresiklató tényező. A 12 egyetemes paradoxon vagy alapérték mérésével az egyensúly és az egyensúlytalanság különböző szintjeit tudjuk leírni, ami lehetővé teszi számunkra a viselkedés pontosabb előrejelzését.

## Megbízhatóság és Érvényesség

Fejlett keresztellenőrzési technológiáink több mint 8,000 összehasonlítást végeznek, ami annyira összetett, mintha 2,700 feleletválasztós kérdésre válaszolnánk mindössze 25 perc alatt! Az [OkosKérdőívünk](#) megakadályozza a megtévesztést, mivel csak pozitív állításokat tartalmaz, amelyeket aszerint rangsorolunk, hogy az egyén mit élvez a legjobban. Beépített hazugságmegelőző rendszerünk automatikusan észleli az eredmények manipulálására irányuló legkisebb kísérletet is, és megállapítja, hogy az eredmények megbízhatóak-e a döntéshozatalhoz.

# Tehetségmenedzsment Megoldások

## Tehettségűzés és Toborzás

„Vonzunk be, válasszunk ki és kötelezzünk el kiemelkedő tehetségeket úgy, hogy a jelölt vágyait, szükségleteit, szenvedélyeit és céljait összehangoljuk a munkáltató üzleti céljaival, munkakör-specifikus algoritmusaink segítségével; mindezt úgy, hogy csökkentjük a felvételi időt és növeljük a döntéshozatal pontosságát.”

## Tehetség-Coaching és Fejlesztés

Segítsünk az embereket olyan konkrét szerepekhez illeszteni a szervezeten belül, amelyek fenntartják az elkötelezettségüket. Kulcsfontosságú elemzéseket biztosítunk, amelyek ösztönzik őket a fejlődésre és elősegítik a szoros kapcsolatok kiépítését az alkalmazottak, vezetők, coachok és csapatok között.

## Karrier- és Utódlástervezés

„Értékelésen alapuló karrierútvonalakat nyújt, amelyek előrejelzik az alkalmazottak sikerességének és élvezeti szintjének valószínűségét a szervezeten belüli célzott munkakörökben, miközben átfogó adat-analitikát biztosít a döntéshozók számára, hogy azonosítsák a magas potenciálú jelölteket a szervezet minden szintjén. Ezenkívül a karrier-tanácsadási megoldások lehetővé teszik a munkakeresők számára, hogy rangsorolt listát kapjanak több mint 650 karrierlehetőségről az élvezet szintje szerint. Ezután rövidíthetnek a számukra érdekes karrierlehetőségeken, és további információkat kaphatnak a karrier követelményeiről, valamint mélyebb betekintést nyerhetnek az adott karrierrel kapcsolatos potenciális elégedettségi vagy elégedetlenségi területekbe.”

## Elkötelezettségi és Megtartási Megoldások

A Harrison Assessments Elkötelezettség- és Megtartás-elemzése az elkötelezettségi felméréseket homályos trendekből olyan cselekvésre kész adatokra alakítja, amelyek valódi hatást gyakorolhatnak egyéni, csoportos és szervezeti szinten. Méri az egyén alapvető munkaköri illeszkedését, fontos elvárásait, támogató viselkedéseit és jelenlegi teljesítési szintjeit ezekhez a fontos elvárásokhoz, hogy kiemelve a kockázatnak kitett személyeket. Képezd ki a vezetőidet a kulcsfontosságú beszélgetések lefolytatására, amelyek elősegítik az elkötelezettséget, és figyeld meg, ahogy a növekvő teljesítmény és a javuló kultúra áthatja a szervezetet.

# Tehetségmenedzsment

## Döntéselemzés

Értékelésünk gondosan kidolgozott több pszichológiai módszertan alkalmazásával, amelyek megakadályozzák a csalást, feltárják, hogy a viselkedési hajlamok valóban erősségek vagy akadályozó tényezők-e (úgynevezett Paradox Technológia), valamint mérik mind az alkalmasságot (képzettség, tapasztalat és készségek), mind a rátermettséget (munkával kapcsolatos viselkedés).

Ennek eredményeként a munkáltatók gazdag és pontos, valamint megbízható döntési elemzéseket kapnak, amelyek a bármely adott munkakörhöz kapcsolódó kulcsfontosságú siker- és elkötelezettségi tényezőkre összpontosítanak. Ezek a döntési elemzések támogatják és felgyorsítják a döntéshozatalt az egész tehetségmenedzsment életciklus során.

## OkosKérdőív

- Hihetetlenül hatékony – egy teljes napnyi tesztelésnek megfelelő eredményt biztosít mindössze 25 perc alatt
- Személyre szabott interjúfolyamatot és viselkedési kérdéseket generál
- Leírja, hogyan vonzhatunk cégünkhöz egy jelöltet az egyéni elemzések alapján
- Onboarding, személyes fejlesztési és coaching ajánlásokat generál
- Részletes betekintést nyújt az alkalmazottak számára a belső munkaköri követelményekről
- Előrejelzi a teljesítményt, az elkötelezettséget és a megtartási tényezőket azáltal, hogy az egyéni kompetenciákat és alkalmazotti igényeket összeveti a bevált munkakör-specifikus sikerfaktorokkal.
- 175 különböző viselkedési változót mér, beleértve a személyiségjellemzőket, érdeklődési köröket, értékeket, munkahelyi preferenciákat, megtartási tényezőket és viselkedési kompetenciákat, amelyeket össze lehet hasonlítani a konkrét munkakörökkel, a több mint 6500 munkaköri sikerformula alapján könyvtárunkban.
- Ez aztán tényleg egy okos kérdőív!

## 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.

