



Harrison Assessments

- Rozwiązania dla Całego Cyklu Życia Talentu
- 6500+ Formuł Sukcesu Zawodowego
- 175 Czynników Wpływających na Efektywność
- 30+ Lat Doświadczenia i Badań
- Jeden 25-minutowy Kwestionariusz Online
- Dopasowanie do Twoich potrzeb
- Raporty Dopasowane do Stanowiska i Osoby
- 38+ Języków w 61 Krajach
- Pozytywny Odbiór Wyników



Ocena Przed Zatrudnieniem

Harrison Assessments umożliwia szybkie zatrudnienie odpowiedniego kandydata. Rankingu najlepszych kandydatów, zanim przystąpisz do weryfikacji CV lub rozmów kwalifikacyjnych. Sprawnie zidentyfikuj, porozmawiaj, przyciągnij i zatrudnij najlepszych kandydatów, używając analiz Harrison Assessments. Nasza nagradzana Technologia Rekrutacyjna dokonuje prescreeningu kandydatów pod kątem kwalifikacji, preferencji zawodowych w odniesieniu do konkretnego stanowiska, zapewniając dane umożliwiające podejmowanie skutecznych decyzji.

SmartQuestionnaire jest dostępny online, a jego wypełnienie zajmuje tylko 25 minut. Mierzy 175 cech związanych z odniesieniem sukcesu na stanowisku, a jego wyniki są dostępne od ręki.

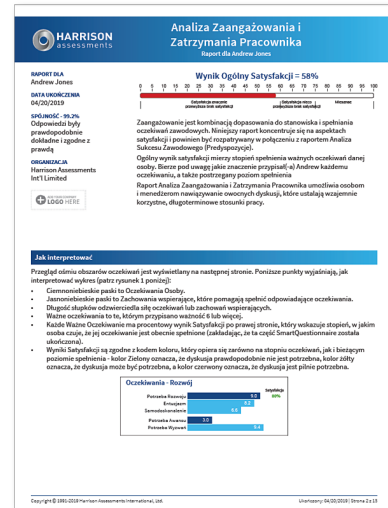
Harrison Assessments

Zaangażuj Swoich Pracowników

Zaangażowani pracownicy to tacy, którzy podejmują inicjatywę, aby pomóc firmie odnieść sukces. Tradycyjne ankiety dotyczące zaangażowania pracowników mierzą tylko kwestie związane z zaangażowaniem grup, ignorując indywidualne dane, które są kluczowe dla zaangażowania i zakładają, że wyłącznie menedżerowie są odpowiedzialni za zaangażowanie.

Podejście Harrisona mierzy zarówno zaangażowanie indywidualnych osób, jak i zaangażowanie grupowe, opierając się na założeniu, że zaangażowanie jest wspólną odpowiedzialnością pracownika i organizacji.

Zmierz dopasowanie pracowników do stanowiska, ich kluczowe oczekiwania oraz poziom spełnienia tych oczekiwań, aby ułatwić prowadzenie produktywnych rozmów pomiędzy pracownikami a ich i managerami.

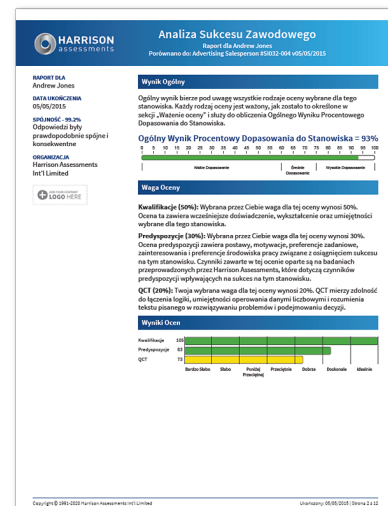


Przywództwo i Planowanie Sukcesji

Odpowiednie zarządzanie pulą talentów jest obecnie niezwykle ważne. System Harrison Assessments umożliwia przewidywanie prawdopodobieństwa odniesienia sukcesu przez daną osobę na wielu poziomach w organizacji i stworzenie planu rozwoju w celu przyspieszenia jej postępów.

Zarządzanie Talentami

- Zidentyfikuj kandydatów z dużym potencjałem
- Przewiduj możliwości na wielu poziomach
- Twórz spersonalizowane plany rozwoju
- Odkryj alternatywne ścieżki kariery
- Zarządzaj pulą talentów
- Zwiększ zatrzymanie



Harrison Assessments

Rozwój Indywidualny

System Harrison Assessments dostarcza pogłębiony wgląd w kluczowe cechy sprzyjające lub utrudniające odniesienie sukcesu. Pokazuje preferencje dotyczące pracy danej osoby i kompetencje behawioralne, wartości oraz tendencje rozwoju osobistego i zawodowego.

Przewiduj, w jaki sposób pracownicy będą:

- Komunikować się, wpływać na siebie oraz przewodzić
- Radzić sobie z autonomią
- Podejmować inicjatywę osobistą
- Odnosić się do zmian

Cechy i Definicje
Raport dla Andrew Jones

Report prezentuje cechy i odpowiadające im wyniki, jakie uzyskał(a) Andrew, w porządku malejącym dla każdej kategorii cech. Na prawo od każdej cechy znajduje się jej definicja. Jeżeli podczas korzystania z tego raportu zostało wybrane stanowisko, do którego porównywany(a) jest Andrew, cechy z nim związane będą podświetlone na zielono dla Cech Kluczowych, na niebiesko dla Cech Pożądanych oraz na czerwono dla Cech Niepożądanych.

Pojedyncza gwiazdka (*) wskazuje, że istnieje pewne niekonsekwencje odnośnie danej cechy, ale wyniki prawidłowość jest nieograniczone. Podświetlenie gwiazdki (**) wskazuje, że istnieje pewne niekonsekwencje odnośnie danej cechy i wynik jest wątpliwy.

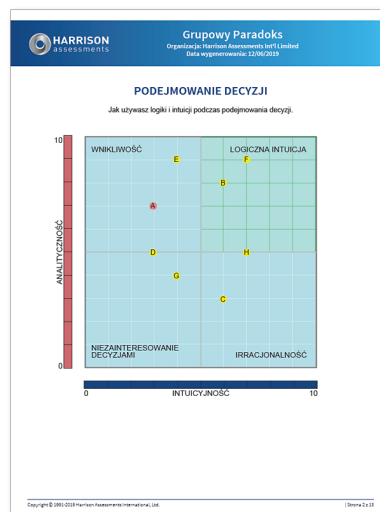
Cecha	Wynik	Opis
Formalność	9.9	Tendencja do reagowania na potrzeby innych i pomagania lub wspierania innych w osiągnięciu ich celów
Empatia	9.9	Tendencja do wyrażania empatycznych uczuć oraz sympatii do innych
Autonomia	9.6	Pragnienie posiadania swobody lub niezależności od pozostałych
Organizacja	9.5	Tendencja do pracy w sposób uporządkowany
Wielozadaniowość	9.4	Chęć podjęcia się trudnych zadań lub celów

Rozwój Zespołów

Talent w dzisiejszym, wyspecjalizowanym środowisku pracy to nie wszystko. Ludzie utalentowani muszą wspólnie i efektywnie pracować, aby organizacja odniosła sukces. Teoria Paradoks Harrison Assessments pokazuje dynamikę zespołu w sposób, jaki nigdy wcześniej nie był możliwy. Pozwala pojedynczym członkom zespołu łatwo określić, jak ich zachowania wpływają na osiągnięcie wspólnych celów. Dostarcza plan, który może być modyfikowany przez każdego członka zespołu w celu osiągnięcia optymalnych wyników.

Narzędzie budowania zespołów do:

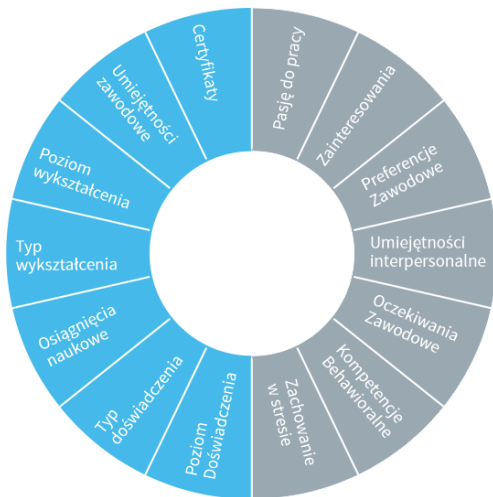
- Tworzenia efektywnie współdziałających zespołów
- Odkrywania mocnych stron i wyzwań dla zespołów, w tym potencjału podejmowania decyzji
- Identyfikowania najlepszych ról dla wszystkich członków zespołu
- Oceniania potencjału do współpracy lub do wystąpienia konfliktów
- Ustalania jasnych wytycznych odnośnie efektywnego współdziałania



Harrison Assessments

Co Nas Wyróżnia?

Kwalifikacje | Predyspozycje



Kwalifikacje i Predyspozycje

Zdolność do przewidywania efektywności na stanowisku wymaga zidentyfikowania wszystkich kluczowych czynników, które mają na nią wpływ. Ocena kwalifikacji lub kompetencji technicznych stanowi tylko część z czynników. Gdy mierzone są również kompetencje behawioralne, takie jak inteligencja emocjonalna, osobowość i preferencje zawodowe, uzyskuje się wysoki stopień dokładności w przewidywaniu efektywności danej osoby na określonych stanowiskach.

Teoria Satysfakcji z Pracy

Teoria Satysfakcji z Pracy stwierdza, że osoba będzie wykonywać swoją pracę efektywniej, jeśli lubi zadania wymagane na danym stanowisku, ma zainteresowania z nim związane oraz jej preferencje środowiska pracy odpowiadają środowisku danej organizacji.

Globalne badania przeprowadzone przez Harrison Assessment wskazują, że satysfakcja w tych różnych aspektach pracy jest ściśle powiązana z wysoką efektywnością.

„Gdy ludzie lubią jakieś zadanie lub są zainteresowani czymś, mają tendencję do robienia tego więcej, a kiedy robią tego więcej, stają się w tym lepsi. Kiedy stają się w tym lepsi, dostają pozytywny feedback i wybierają robić to częściej, dzięki czemu stają się w tym coraz bardziej efektywni.”

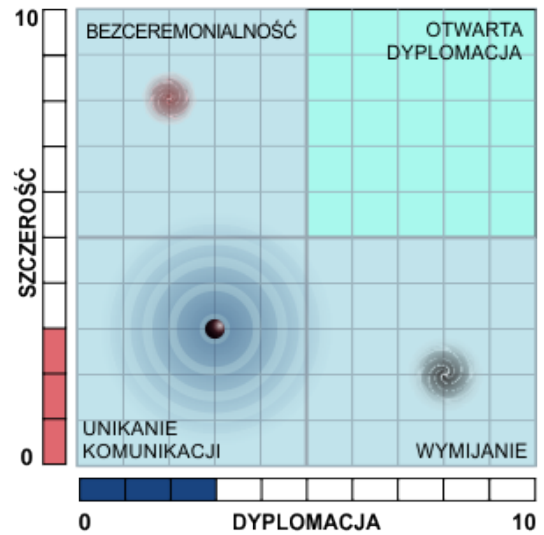





Harrison Assessments

Technologia Paradoks

Tylko Technologia Paradoks Harrison Assessments może określić, czy silnie rozwinięta cecha jest prawdziwie mocną stroną, czy potencjalnym utrudnieniem. Obejmuje 12 par paradoksalnych zachowań w kluczowych obszarach. Stanowi to podstawę dla rozwoju osobistego, zapewniając wgląd w przyczyny naszych zachowań, jak reagujemy pod wpływem stresu oraz jak rozpoznać i uniknąć negatywnych konsekwencji potencjalnych zakłócaaczy efektywności.

Każda cecha może być atutem lub utrudnieniem, w zależności od tego, czy cecha ta jest zrównoważona przez inną pozornie przeciwną (paradoksalną) cechę. Jeśli dana osoba ma silnie rozwiniętą zarówno Szczerłość, jak i Dyplomację, obie będą prawdziwie mocnymi stronami dzięki zachowaniu balansu podczas komunikacji. Z drugiej strony, jeśli dana osoba ma rozwiniętą tylko jedną z paradoksalnych cech, będzie to skutkowało obniżeniem efektywności tej osoby wynikającym z braku balansu w zachowaniach. Na przykład osoba o bardzo silnie rozwiniętej szczerości i słabo rozwiniętej dyplomacji będzie miała tendencję do bezceremonialności, co prowadzi do niepotrzebnych konfliktów, braku zaufania i zwiększonej rotacji pracowników. Analogicznie osoba o bardzo silnie rozwiniętej dyplomacji i słabo rozwiniętej szczerości będzie miała silną tendencję do wymijającego stylu komunikacji, powodując niejasność i problemami wynikającymi z nieporozumień. W niektórych przypadkach osoba może mieć słabo rozwiniętą zarówno szczerłość, jak i dyplomację, co wskazuje, że będzie starała się unikać komunikacji. Kluczem jest wzmocnienie i zbalansowanie obu stron paradoksu.



-  Wskazuje na agresywny brak równowagi pod wpływem stresu.
-  Wskazuje pasywny brak równowagi pod wpływem stresu.
-  Pofalowany obszar wskazuje normalny zakres zachowania.

Osiągaj Znakomite Wyniki Biznesowe

- Stwórz bardziej dokładny i efektywny proces selekcji
- Ulepsz strategię zarządzania talentami oraz sukcesji poprzez identyfikację i rozwój potencjału pracowników.
- Popraw efektywność, satysfakcję i zatrzymanie pracowników dzięki lepszemu dopasowaniu ich do stanowiska pracy.
- Zwiększ wydajność dzięki ukierunkowanym planom rozwojowym i zarządzaniu efektywnością. Zbadaj cechy związane z konkretnymi stanowiskami i dostosuj kompetencje behawioralne do potrzeb swojej firmy
- Zwiększ efektywność zespołu, poprawiając relacje w zespole i wykorzystując mocne strony członków zespołu
- Zwiększ efektywność dzięki naszemu jednemu 25-minutowemu kwestionariuszowi SmartQuestionnaire, za pomocą którego możesz generować wszystkie raporty dla swoich Talentów.

Rozwiązania dla Całego Cyklu Życia Talentu

Uświadomienie swoich zachowań oraz ich konsekwencji pozwala ulepszyć relacje oraz efektywność. Efektywny rozwój talentów ułatwia budowanie relacji pomiędzy pracownikami, managerami, coachami oraz zespołami. Harrison zapewnia pracodawcy kompleksową wiedzę na temat sposobu tworzenia relacji, rozwoju pracowników, zwiększania ich zaangażowania i retencji.

