



Harrison Assessments'a Genel Bakış

- İstihdam Döngüsünün Her Aşamasına Yönelik Yetenek Çözümleri
- 6500'den Fazla İşe Özgü Formül
- İş Performansını Etkileyen 175 Özellik
- 30 Yılı Aşkın Araştırma & Validasyon
- 25 dakikalık çevrimiçi Akıllı Soru Formu
- Yüksek Yatırım Getirisi ve Kolayca Özelleştirilebilir
- Kişiyi ve İşe Özel Raporlar
- 38+ Dil Seçeneği 61 Ülke
- Herhangi Bir Olumsuz Etkiye Neden Olmaz
- Brandon Hall Ödüllü Teknoloji



İşe Alım Öncesi Değerlendirme

Harrison'ın Yetenek Kazanımı çözümü, doğru adayı işe almanızı ve bunu hızlı bir şekilde yapmanızı sağlar. Özgeçmişleri gözden geçirmeden veya iş görüşmesi yapmadan önce en uygun başvuruları filtreleyin ve sıralayın. Öngörü analizi ile en uygun adayları hızlı bir şekilde belirleyin, cezbedin ve işe alın. Ödüllü işe alım öncesi değerlendirme teknolojimiz, başvuruları nitelikler, deneyim, bilişsel yetenek ve işe özel davranışlar açısından tarayarak etkili kararlar için işlemeye uygun veriler sağlar.

Akıllı Soru Formu, yalnızca 25 dakikada tamamlanan çevrimiçi bir değerlendirmedir. İş performansını etkileyen 175 özelliği ölçer ve sonuçlar saniyeler içinde sunulur.

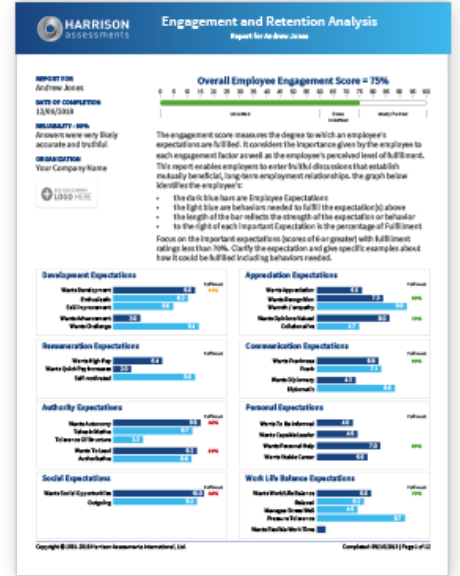
Harrison Assessments'a Genel Bakış

Çalışan Bağlılığını Sağlayın

İstekli bir şekilde çaba gösteren ve organizasyona karşı bir bağlılık hissedenden çalışanlar organizasyonun başarılı olmasına yardımcı olur. Geleneksel çalışan bağlılığı değerlendirmelerinde yalnızca grup bağlılığına ilişkin unsurlar ölçülmekte, son derece önemli olan bireysel veriler göz ardı edilmekte ve çalışan bağlılığını sağlamanın yalnızca yöneticilerin sorumluluğu olduğu düşünülmektedir.

Harrison'ın Bağlılık yaklaşımı, bireysel bağlılığı ve grup bağlılığını ölçer ve bağlılığın çalışan ile organizasyon arasında paylaşılan bir sorumluluk olduğu varsayımına dayanır.

Çalışan ve yönetici arasında ihtiyaç duyulan gerçekçi iletişimi sağlamak için çalışanların işe uyumunu, önemli beklentilerini ve bu beklentilerin karşılanma derecesini ölçün.



Liderlik ve Yedekleme Planlaması

Yetenek havuzunu yönetmek artık her zamankinden daha önemli. Harrison Assessments Sistemi, bireyin bir kurumda çeşitli seviyelerdeki başarı olasılığını öngörme ve ilerleyişini hızlandırmaya yönelik bir gelişim planı oluşturma imkanı sunar.

Yetenek Yönetimi:

- Potansiyeli yüksek adayları belirlemek
- Farklı seviyelerdeki yetenekleri öngörmek
- Hızlandırılmış gelişim planları oluşturmak
- Farklı kariyer yolları belirlemek
- Yetenek havuzunu genişletmek
- Kalıcılığı artırmak



Uzaktan Çalışanların Yetkinlikleri

İşyeri kalıcı olarak değişti ve bu durum liderlerin bu yeni gerçekliğe uyum sağlama becerilerini zorluyor. Çalışanlar ve Yöneticilere yönelik Brandon Hall Ödüllü Uzaktan Çalışma yetkinlik setlerimize erişim sağlayarak bireysel performansını öğrenebilir ve anlayabilirsiniz.

Harrison Assessments'a Genel Bakış

Bireysel Gelişim

Harrison Assessments, temel yüksek performans özelliklerini ve belirli pozisyonlarda performansı olumlu ya da olumsuz etkileyecek özellikleri belirleyen köklü bir kavrayış sunar. Kişisel tatmin ve ölçülebilir iş performansına yönelik gelişim fırsatlarını ve kariyer planlamasını tam olarak saptayan iş tercihleri ve davranışsal yetkinlikleri ortaya koyar.

Kişilerin:

- Nasıl iletişim kuracaklarını, etkileyeceklerini ve liderlik edeceklerini
- Özerkliği nasıl yöneteceklerini
- Nasıl kişisel inisiyatif alacaklarını
- Değişime nasıl direnç göstereceklerini veya olanak sağlayacaklarını öngörür.

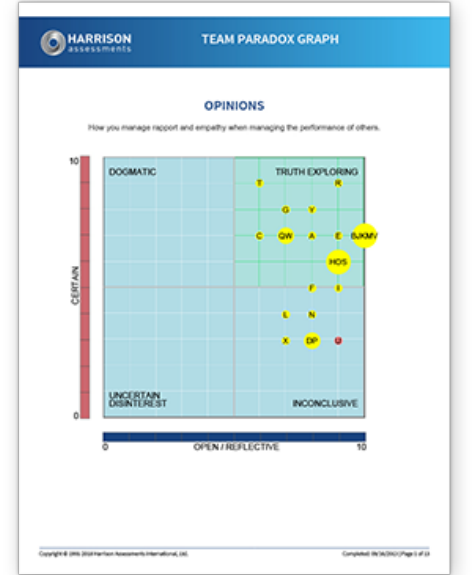


Ekip Gelişimi

Belli alanlarda uzmanlaşmış olan günümüz iş ortamında yetenek yeterli değildir. Kuruluşun başarıya ulaşabilmesi için yetenekli kişilerin etkin bir şekilde birlikte çalışmaları gerekmektedir. Harrison Assessment Paradoks Teorisi, ekip dinamiklerini yepyeni bir şekilde ortaya koyarak, her bir ekip üyesinin davranışlarının ekibin hedeflerine ne şekilde katkıda bulunduğunu veya engel olduğunu kolayca belirlemesini sağlar. Ayrıca, ekip performansını en üst düzeye taşımak için her bir ekip üyesinin yapabileceği düzenlemeleri adım adım gösteren bir plan sunar.

Bir ekip kurma aracı olarak:

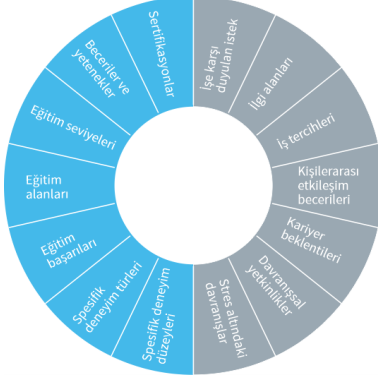
- Etkin bir şekilde etkileşimde bulunan ekipler oluşturur
- Ekibin karar alma potansiyeli gibi güçlü yanlarını ve zorluklarını tespit eder
- Ekip üyelerinin her birine en uygun olan rolü belirler
- İşbirliği veya çatışma potansiyelini değerlendirir
- Etkin bir şekilde etkileşimde bulunmaya yönelik net ilkeler belirler



Harrison Assessments'a Genel Bakış

Harrison Çözümlerini Benzersiz Kılan Özellikler

Mesleki Uygunluk Faktörleri | Uygunluk Faktörleri



Mesleki Uygunluk ve Uygunluk

İş performansına ilişkin öngöründe bulunabilmek için tüm kritik faktörlerin belirlenmesi gerekir. Sadece Mesleki uygunluk veya teknik yetkinlikleri değerlendirmek, performansı öngörmek için gerekli olan kritik faktörlerin yalnızca bir kısmını ortaya koyar. Duygusal zeka, kişilik ve iş tercihleri gibi davranışsal yetkinliklerin de ölçülmesi, spesifik işlerle bireysel performansa ilişkin son derece doğru bir öngöründe bulunmayı mümkün kılar.

Memnuniyet-Performans Teorisi

Memnuniyet-Performans Teorisi'ne göre; bireyler, bir işin gerektirdiği görevlerden keyif alıyor, bu pozisyon ile ilişkili konulara ilgi duyuyor ve çalışacakları işyerine benzer iş ortamı tercihlerini benimsiyorsa söz konusu işte çok daha etkin bir performans sergilerler.

Harrison Assessments tarafından dünya çapında yapılan araştırmalar, bir işin çeşitli yönlerinden keyif almanın iyi performans ile son derece ilişkili olduğunu göstermektedir.

“Keyif aldığınız bir aktiviteyi daha fazla yapma eğiliminde olursunuz. Bir aktiviteyi tekrar tekrar yaptığınızda buna ilişkin becerileri öğrenir ve geliştirirsiniz. Bunun sonucunda takdir gördüğünüzde (veya kendinizi takdir ettiğinizde) aktiviteden daha fazla keyif almaya başlarsınız.”

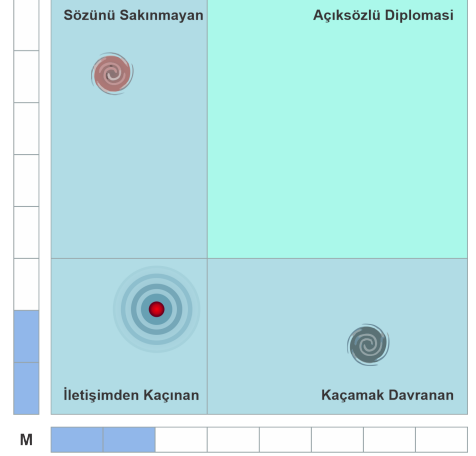


Harrison Assessments'a Genel Bakış

Paradoks Teknolojisi

Güçlü bir özelliğin gerçek bir güçlü yön mü yoksa potansiyel bir engel mi olduğu, yalnızca Harrison Assessments Paradoks Teknolojisi ile belirlenebilir. On iki paradoksal davranış kullanılarak, davranışlarımızın nedenlerine, stres altında nasıl tepki verdiğimiz ve potansiyel tuzakları fark edip bunlardan nasıl kaçınacağımıza dair içgörü sağlayarak gerçek kişisel gelişim için bir çerçeve sunar.

Her bir özellik, görünüşte karşıt (paradoksal) başka bir özellik ile dengelenip dengelenmemesine bağlı olarak, bir güçlü yön veya engel olabilir. Örneğin, bir kişide hem Açık Sözlülük hem de Diplomatik Lisan güçlüyse, her iki özellik de iletişim kurarken gerçek dengeleyici güçlü yönler olacaktır. Öte yandan, kişi bu paradoksal özelliklerden yalnızca birine sahipse, dengesizliğin boyutuna bağlı olarak mutlaka zararlı bir davranış ortaya çıkacaktır. Örneğin, Açık Sözlülüğü çok yüksek ve Diplomatik Lisanı düşük olan bir kişi, sorun yaratacak derecede Sözüünü Sakınmama eğiliminde olacak ve bu da gereksiz sıkıntılara, güvensizliğe ve çalışan değişimine yol açacaktır. Bunun tersi bir durumda ise, yani Diplomatik Lisan çok yüksek ve Açık Sözlülük düşük olduğunda, bu kişinin iletişim kurarken Kaçamak Davranma eğilimi karışıklık yaratacak ve çözümsüz kalan sorunlara neden olacaktır. Bazı durumlarda, kişinin hem Açık Sözlülük hem de Diplomatik Lisanının düşük olması, İletişimden Kaçınmaya çalışacağını gösterir. Burada anahtar, paradoksun her iki tarafına da önem vermek ve güçlendirmektir.



- Stres altında agresif bir eğilime işaret eder.
- Stres altında pasif bir eğilime işaret eder.
- Dalgalı alan normal davranış aralığını gösterir.

Somut Sonuçlar Elde Edin

- Daha doğru ve verimli bir Seçim süreci oluşturun
- Potansiyeli yüksek çalışanları doğru bir şekilde tespit edip gelişimini sağlayarak stratejik iş gücü ve yedekleme planlamasını geliştirin
- Çalışanların işlerine daha uygun olmasını sağlayarak üretkenliği, tatmini ve kalıcılığı artırın
- Belirli işlerle ilişkili davranışsal özellikleri belirleyerek ve davranışsal yetkinlikleri şirketinizin ihtiyaçlarına göre özelleştirerek, hedef odaklı koçluk, geliştirme ve performans yönetimi yoluyla etkinliği artırın
- İş ilişkilerini geliştirerek ve ekip üyelerinin güçlü yanlarını destekleyerek ekibin üretkenliğini artırın
- Tek bir 25 dakikalık Akıllı Soru Formu ile birden çok rapor ve uygulama oluşturarak daha etkin bir değerlendirme yapın

Harrison Yetenek Döngüsü Çözümleri

Harrison Assessments, öngörü analizi tekniklerini kullanarak yetenek işe alım, geliştirme, yönetme ve bağlılık sağlama süreçlerinde organizasyonlara yardımcı olmaktadır. Bu kapsamlı Yetenek Karar Analizi, etkili ekipler oluşturmak ve kilit yetenekleri geliştirmek, bağlılığı sağlamak ve elde tutmak için yetenek döngüsü boyunca ihtiyaç duyulan bilgileri sağlar. Organizasyonların doğru kararlar almasına nasıl yardımcı olduğumuzu öğrenmek için bizimle iletişime geçiniz.

