



# Harrison Assessments Översikt

- Talanglösningar för hela anställningslivscykeln
- 6500+ Jobbspecifika formler
- 175 egenskaper som påverkar arbetsprestationen
- Mer än 30 års forskning och validering
- Ett 25 minuters SmartQuestionnaire online
- Hög ROI och lätt att anpassa
- Rapporter som är specifika för person och jobb
- 38+ språk, 61 länder
- Ingen negativ påverkan
- Brandon Hall Award Winning Technology



## Utvärdering inför anställning

Harrisons Talent Acquisition-lösning gör det möjligt för dig att anställa rätt talanger - och göra det snabbt. Filtrera och rangordna de bästa kandidaterna innan du granskar CV:n eller genomför intervjuer. Använd prediktiv analys för att snabbt identifiera, attrahera och anställa de bästa kandidaterna. Vår prisbelönta teknik för utvärdering förhandsgranskar de sökandes kvalifikationer, erfarenhet, kognitiva förmåga och jobbspecifika beteende, vilket ger användbara insikter för att fatta effektiva beslut.

SmartQuestionnaire levereras online och tar bara 25 minuter att fylla i. Det mäter 175 egenskaper som påverkar arbetsprestationen, och resultaten är tillgängliga inom några sekunder.

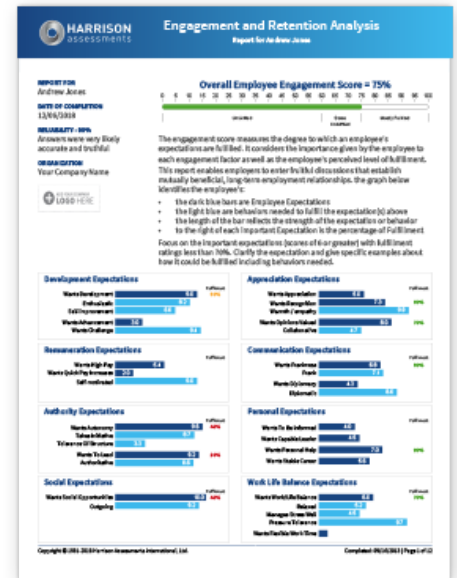
# Översikt över Harrison Assessments

## Engagera dina medarbetare

Engagerade medarbetare gör insatser för att hjälpa organisationen att lyckas. De traditionella medarbetarundersökningar mäter endast gruppens engagemangsproblem, ignorerar viktiga individuella data och antar att chefer ensamt bär ansvaret för engagemanget.

Harrisons inställning till engagemang mäter såväl individuellt engagemang som gruppengagemang och bygger på antagandet att engagemang är ett delat ansvar mellan medarbetaren och organisationen.

Att mäta medarbetarnas lämplighet för jobbet, deras viktiga förväntningar och nuvarande nivå av tillfredsställelse är ett sätt att underlätta de samtal som krävs mellan medarbetare och chef.



## Ledarskap och successionsplanering

Att hantera talangförsörjningen är mer kritiskt än någonsin. Harrison Assessments system ger möjlighet att förutse en individs sannolikhet att lyckas på flera nivåer inom en organisation och skapa en utvecklingsplan för att påskynda deras framsteg.

### Talanghantering:

- Identifiera högpresterande kandidater
- Förutse kapacitet på flera nivåer
- Skapa planer för snabbare utveckling
- Identifiera alternativa karriärmöjligheter
- Utnyttja talangpoolen
- Minska personalomsättningen



## Remote Workforce Competencies

The workplace has changed permanently and is challenging leaders abilities to adapt to this new reality. Access our Brandon Hall Award winning Remote Work competency sets for Employees and Managers to predict and understand individual performance.

# Översikt över Harrison Assessments

## Individuell utveckling

Harrison Assessments avslöjar djupt rotade insikter som identifierar viktiga beteende för att prestera bra samt egenskaper som påskyndar eller hindrar prestationer i en specifik befattning. Det avslöjar en persons arbetspreferenser och beteendemässiga kompetenser som identifierar utvecklingsmöjligheter och karriärplanering för att uppnå personlig tillfredsställelse och en mätbar arbetsprestation.

### Förutsäg hur de kommer att:

- Kommunera, påverka och leda
- Hantera självständighet
- Ta eget initiativ
- Motarbeta eller underlätta förändringar



## Teamutveckling

I dagens specialiserade arbetsmiljö räcker det inte med talang. Talangfulla personer måste samarbeta effektivt för att organisationen ska lyckas. Harrison Assessments Paradoختهori avslöjar teamdynamik på ett sätt som aldrig tidigare varit möjligt. Den gör det möjligt för individuella teammedlemmar att enkelt identifiera hur deras egna beteenden bidrar till eller hindrar teamets mål. Teorin erbjuder också en steg-för-steg-plan där varje teammedlem kan göra justeringar för att underlätta optimal teamprestation.

### Ett verktyg för teambuilding för att:

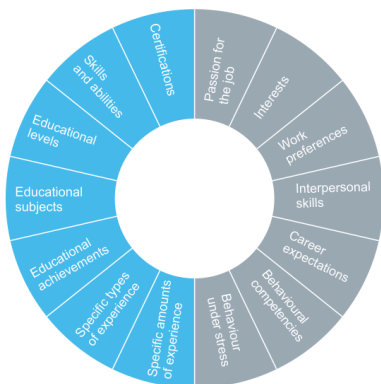
- Skapa team med effektiva interaktioner
- Upptäcka teamets styrkor och utmaningar, inklusive teamets beslutsförmåga
- Identifiera de bästa rollerna för varje teammedlem
- Bedöma potentialen för samarbete eller konflikt
- Etablera tydliga riktlinjer för effektiva interaktioner



# Översikt över Harrison Assessments

## Vad gör Harrison-lösningar unika?

### Kvalificeringsfaktorer | Lämplighetsfaktorer



### Behörighet och lämplighet

Förmågan att förutsäga arbetsprestationen är beroende av att alla kritiska faktorer identifieras. Att enbart bedöma kvalificerade eller tekniska kompetenser utgör endast en del av de kritiska faktorerna för att förutsäga prestationer. När även beteendemässiga kompetenser mäts, t.ex. emotionell intelligens, personlighet och arbetspreferenser, uppnås en hög grad av precision för att förutsäga individuella prestationer i specifika roller.

## Enjoyment Performance Teorin

Enjoyment Performance teorin säger att en individ kommer att prestera mer effektivt i ett arbete om han eller hon tycker om de arbetsuppgifter som arbetet kräver, har intressen som relaterar till tjänsten och har preferenser för arbetsmiljön som arbetsplatsen lever upp till.

Harrison Assessments globala forskning visar att det finns ett starkt samband mellan att trivas med de olika arbetsuppgifter och att prestera bra.

”Om man tycker om en aktivitet så gör man den oftare. Genom att göra det oftare så lär man sig och förbättrar de färdigheter som är kopplade till aktiviteten. Som ett resultat av detta får man ett erkännande (även av sig själv) som hjälper en att uppskatta aktiviteten mer.”

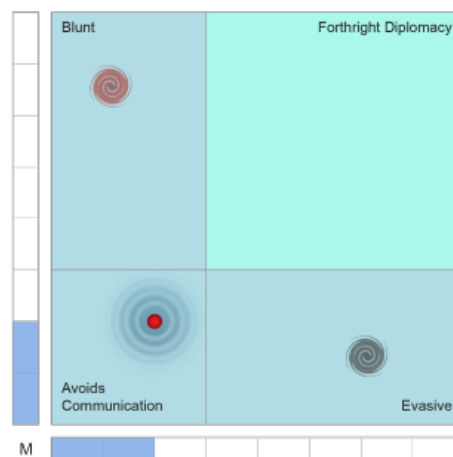





# Översikt över Harrison Assessments

## Paradox Teknologi

Endast Harrisons Paradox-teknologi kan avgöra om en stark egenskap är en sann styrka eller en potentiell svaghet. Tillämpad på tolv paradoxala beteenden ger den en ram för verklig personlig utveckling genom att ge insikter om varför vi beter oss som vi gör, hur vi reagerar under stress och hur vi kan känna igen och undvika potentiella beteendemässiga fallgropar.

Varje egenskap kan vara en styrka eller en urspårning beroende på om egenskapen balanseras av en annan till synes motsatt (paradoxal) egenskap. Om en person t.ex. är stark i både uppriktighet och diplomati kommer båda att vara genuint balanserande styrkor när han eller hon kommunicerar. Om en person å andra sidan bara har en av de paradoxala egenskaperna kommer det att finnas ett kontraproduktivt beteende, vars styrka beror på hur stor obalansen är. Till exempel kommer en person med mycket stark uppriktighet och svag diplomati att ha en stark tendens att vara störande trubbig, vilket leder till onödiga upprörda känslor, misstro och personalomsättning. Omvänt kommer en person med mycket stark diplomati och svag uppriktighet att ha en stark tendens att vara undvikande i sin kommunikation, vilket leder till förvirring och olösta problem. I vissa fall är personen svag i både uppriktighet och diplomati, vilket innebär att han eller hon försöker undvika kommunikation. Nyckeln är att uppskatta och stärka båda sidorna av paradoxen.



-  Indikerar en aggressiv tendens under stress.
-  Indikerar en passiv tendens under stress.
-  Ringen indikerar det normala beteendeintervallet.

## Uppnå goda affärsresultat

- Skapa en mer noggrann och effektiv urvalsprocess
- Förbättra strategisk arbetskrafts- och successionplanering genom att identifiera och utveckla högpresterande medarbetare
- Förbättra medarbetarnas produktivitet, tillfredsställelse och lojalitet genom att medarbetarnas arbetsuppgifter är bättre anpassade
- Öka effektiviteten genom riktad coaching, utveckling och prestationshantering genom att identifiera beteendemässiga egenskaper som korrelerar med specifika jobb och anpassa beteendekompetenser till företagets behov
- Öka teamets produktivitet genom att förbättra arbetsrelationerna och utnyttja teammedlemmarnas styrkor
- Öka effektiviteten i utvärderingen genom att använda ett enda 25 minuter långt SmartQuestionnaire för att skapa flera rapporter och applikationer

# Harrison Talent Life Cycle Solutions

Harrison Assessments använder prediktiv analys för att hjälpa organisationer att rekrytera, utveckla, leda och engagera sina talanger. Denna omfattande Talent Decision Analytics tillhandahåller den intelligens som behövs genom hela talanglivscykeln för att bygga effektiva team och utveckla, engagera och behålla nyckeltalanger. Kontakta oss för att få veta mer om hur vi hjälper organisationer att fatta bra beslut.

