



# Benchmarking av prestationer

## Kritiska jobbspecifika framgångsfaktorer

Performance Benchmarking ger en kvantitativ utvärdering av de faktorer som förklarar jobbframgång och hög prestation för en specifik befattning i din organisation. Harrison Performance Research-metodiken jämför viktiga och kritiska framgångsfaktorer med faktiska arbetsprestationer, vilket resulterar i en mycket vetenskaplig, objektiv och mätbar anpassad formel för jobbframgång med högsta prediktiva värde.

Den ger information för att förbättra arbetsprestationen och identifiera vad och var förbättringar är nödvändiga. Med hjälp av avancerad teknik identifierar benchmarking av prestationer egenskaper som skiljer högpresterande från medel- och lågpresterande för ett specifikt jobb. Detta resulterar i bättre urval och riktad utveckling som leder till högpresterande medarbetare.

## Forskning om prestationsjämförelser

- Baserat på mer än 30 års forskning inom utvärderingar
- Utnyttjar hela utbudet av 175 lämplighetsfaktorer relaterade till personlighet, attityder, motivation, interpersonella färdigheter, arbetspreferenser, uppgiftspreferenser, arbetsmiljöpreferenser och intressen för att identifiera egenskaper som är relaterade till prestationen för ett specifikt arbete
- Använder avancerad artificiell intelligens för att fastställa och formulera de relevanta egenskaperna utifrån deras betydelse och vilken typ av påverkan varje egenskap har på prestationen
- Identifierar egenskaper som skiljer högpresterande från medel- och lågpresterande i ett specifikt arbete
- Snabb handläggningstid med hjälp av mycket avancerad teknik

# Benchmarking av prestationer

## Identifiera de viktigaste framgångsfaktorerna

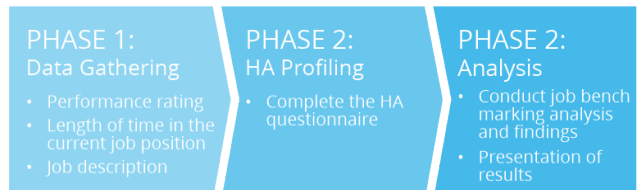
- Hur viktig varje faktor är i förhållande till övriga faktorer
- Vilken nivå av påverkan har varje egenskap på den övergripande prestationen?



## Process för benchmarkingprojekt

För att utföra prestationsforskning krävs:

- Urvalsstorlek på minst 30 personer, med ett ungefär lika stort antal högpresterande, medelpresterande och lågpresterande
- Prestationsbedömning för varje person
- Anställningstid i den aktuella befattningen
- Urvalsgruppen bör endast omfatta personer som har exakt samma jobb med exakt samma ansvarsområden
- Arbetsbeskrivning



## 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.

