



# Ključni principi Harrison sistema procene

## Kvalifikovanost / Podobnost

Sposobnost predviđanja radne uspešnosti zavisi od sagledavanja svih ključnih faktora. Ako neko procenjuje kvalifikovanost ili tehničke kompetencije, to je samo jedan od faktora koji su kritični za predviđanje radne uspešnosti.

Kada se mere i bihevioralne kompetencije, kao što je emocionalna inteligencija, ličnost i profesionalne preferencije postiže se visok stepen tačnosti u predviđanju radne uspešnosti.

Kvalifikovanost	Podobnost	
Biografija	Ličnost	Profesionalne Preferecenje
Obrazovanje	Motivacija	
Obuke	Interakcije	
Iskustvo	Stavovi	
Veštine		Preferencije u odnosu na radnu sredinu

## Teorija zadovoljstva izvođenjem posla

Ova teorija naglašava da će osoba biti uspešnija na poslu ukoliko uživa u radnim zadacima koji se zahtevaju na tom poslu, ima interesovanja u vezi sa tim poslom i preferira dato radno okruženje.

Harrison Assessment globalna istraživanja ukazuju na to da je zadovoljstvo prethodno pomenutim različitim aspektima posla u visokoj korelaciji sa uspešnošću na poslu.



Ako uživate u aktivnosti češće ćete je praktikovati. Kroz aktivnost učestvujete u razvoju znanja i vještina u vezi s tim. Rezultat toga je da dobijate priznanja i pothvale ujedno se i samopotpoređujete što sve zajedno doprinose da uživate još više u danu aktivnosti.



## Paradoks teorija

Harrison procena zasnovana na paradoks teoriji omogućava dublje psihološko razumevanje zbog toga što otkriva celokupan spektar ponašanja umesto uvida u samo neke specifične osobine. Takođe, predviđa ponašanje pod uticajem stresa i pruža okvir za objektivno sagledavanje sebe i daje jasan pravac za dalji samorazvoj.

Na primer, jedan od 12 glavnih Harrison Assessment paradoksa, ovaj menadžer ima sklonost da bude veoma topao i empatičan, ali ponekad izbegava da primira ljudе da se pridržavaju neophodnih pravila. Shodno tome, uobičajeno ponašanje ovog menadžera (veliki krug) ukazuje na njegovu sklonost da bude popustljiv. Prema Paradoks teoriji takvo ponašanje pod uticajem stresa može da sklizne u svoju suprotnost i da dotični menadžer postane grub i da počne da kažnjava.



## Postizanje dobrih poslovnih rezultata

- Smanjuje troškove reputacije i selekcije
- Unapređuje strateško planiranje radne snage i upravljanje karijerom zaposlenih identificujući i razvijajući zaposlene sa najvećim potencijalom
- Povećava produktivnost, zadovoljstvo i zadržavanje zaposlenih kroz bolje uklapanje zaposlenog sa radnim mestom
- Olakšava coaching, razvoj i upravljanje identificujući bihevioralne osobine koje su u korelaciji sa specifičnim poslom
- Povećava produktivnost tima unapređujući međuljudske odnose i uskladjujući snage članova
- Povećava efikasnost procene korišćenjem samo jednog upitnika koji omogućava generisanje višestrukih izveštaja i aplikacija

**Office Belgrade:**  
Gospodar Jovanova 50  
11000 Belgrade  
t: +381 11 32 88 660

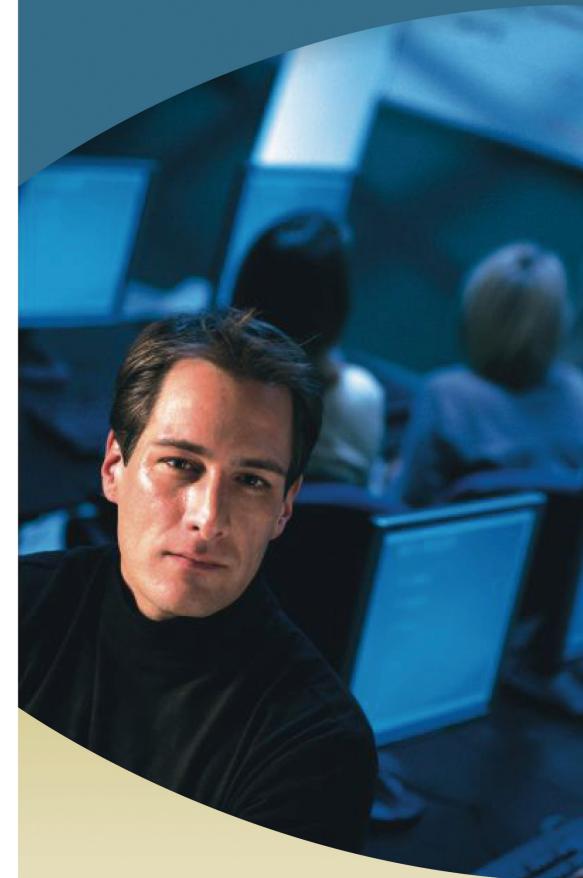
e-mail: office@beaconhouse.rs

**Office Novi Sad:**  
Gajeva 22a  
21208 Novi Sad  
t: +381 21 47 56 561

www.beaconhouse.rs

# Harrison Assessments™

**Prediktivan • Sveobuhvatan • Postiže rezultat**



## Validan instrument za:

- Selekciju kandidata
- Individualni razvoj
- Razvoj tima
- Planiranje karijere

The **Assessment** Advantage™

# The Harrison Assessments™ System

- 30 godina intenzivnih istraživanja i provera
- Izuzetan detektor laži
- Obimni i jasni izveštaji
- Baza templejtova radnih mesta
- Lako podešavanje
- 155 jedinstvenih osobina
- Opisan i instruktivan alat
- Višejezičnost
- Bez negativnih posledica

## Selekcija kandidata

Harrison Assessment sistem obezbeđuje sveobuhvatnu procenu bihevioralnih kompetencija koje se zahtevaju za određenu poziciju i tačno predviđa radnu uspešnost i potencijalne teškoće. Integrisan alat za selekciju uključuje pitanja za bihevioralni intervju, odnosno intervju zasnovan na kompetencijama, kao i način privlačenja kandidata uz sposobnost izračunavanja ukupnog rezultata koji je kandidat postigao kako u pogledu kvalifikovanosti tako i u pogledu podobnosti, ali i u pogledu rezultata sa intervjuja.

Procес procene je web-zasnovan, skorovanje se vrši online pri čemu je kompletan rezultat dostupan za 15 sekundi.

Procenjuje:

- Donošenje odluka
- Komunikaciju
- Motivaciju
- Prilagodljivost
- Upravljanje konfliktima
- Inovativnost
- i još mnogo toga

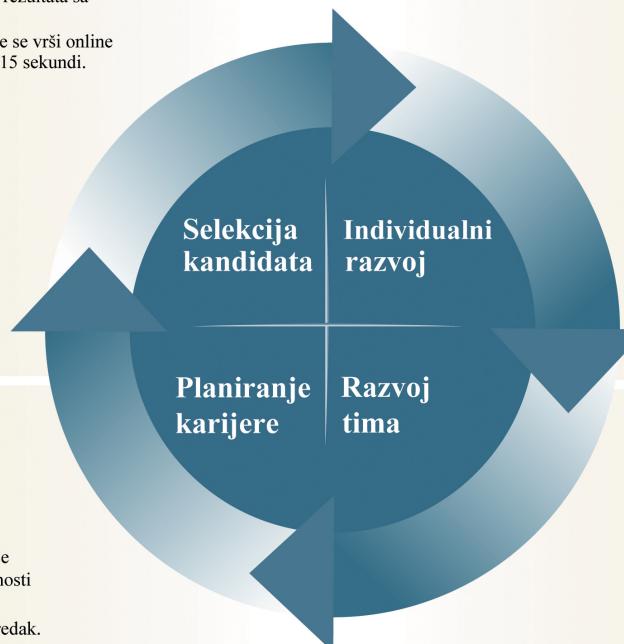


## Planiranje karijere

Upravljanje talentima je postalo kritičnije više nego ikad. Harrison sistem procene daje sposobnost predviđanja individualne uspešnosti na različitim nivoima unutar organizacije i kreira razvojni plan kojim se ubrzava napredak.

Talent Menadžment:

- Identificuje kandidate sa visokim potencijalom
- Predviđa višestruke sposobnosti
- Kreira planove za ubrzani razvoj
- Utvrđuje alternativne karijerne putanje
- Jača grupu zaposlenih koji su talenatovani
- Producira njihovo zadržavanje u firmi



## Individualni razvoj

Harrison sistem pruža dubok uvid u osobine koje su od suštinskog značaja za izuzetnu radnu uspešnost kao i u osobine koje doprinose ili ometaju radnu uspešnost na određenoj poziciji. Takođe, otkriva profesionalne preferencije i bihevioralne kompetencije koje ukazuju na razvojne mogućnosti, lično zadovoljstvo i radnu uspešnost.



Predviđa kako neko:

- Komunicira, vrši uticaj i rukovodi
- Prihvata samostalnost
- Preuzima inicijativu
- Podnosi promene
- Rešava konflikte
- Uči, razvija se i napreduje
- Planira i organizuje
- i još mnogo toga

## Razvoj tima

U današnjem specijalizovanom radnom okruženju talenat nije dovoljan. Talentovani ljudi moraju da rade zajedno da bi organizacija bila uspešna.

Harrison Assessment paradoks teorija otkriva dinamiku tima na način na koji to ranije nije bilo moguće, omogućavajući članovima tima da lako uoče kako njihovo ponašanje doprinosi ili opstruira uspeh tima. Takođe, daje i plan za svakog člana tima sa konkretnim koracima koje svako od njih može da preduzme kako bi olakšao postizanje optimalnih timskih rezultata.



Team building alat za:

- Kreiranje uspešnih timova
- Otkrivanje onoga što su snage i izazovi za tim uključujući potencijal tima za donošenje odluka
- Sagledavanje uloge koja svakom članu tima najviše odgovara
- Procenu mogućnosti za saradnju ili konflikt
- Pružanje jasnih preporuka kako ostvariti uspešne međusobne odnose