

SHL Tréning Akadémia Nyílt nap

Hatékony HR megoldások

Mindenki jó munkatársat érdemel

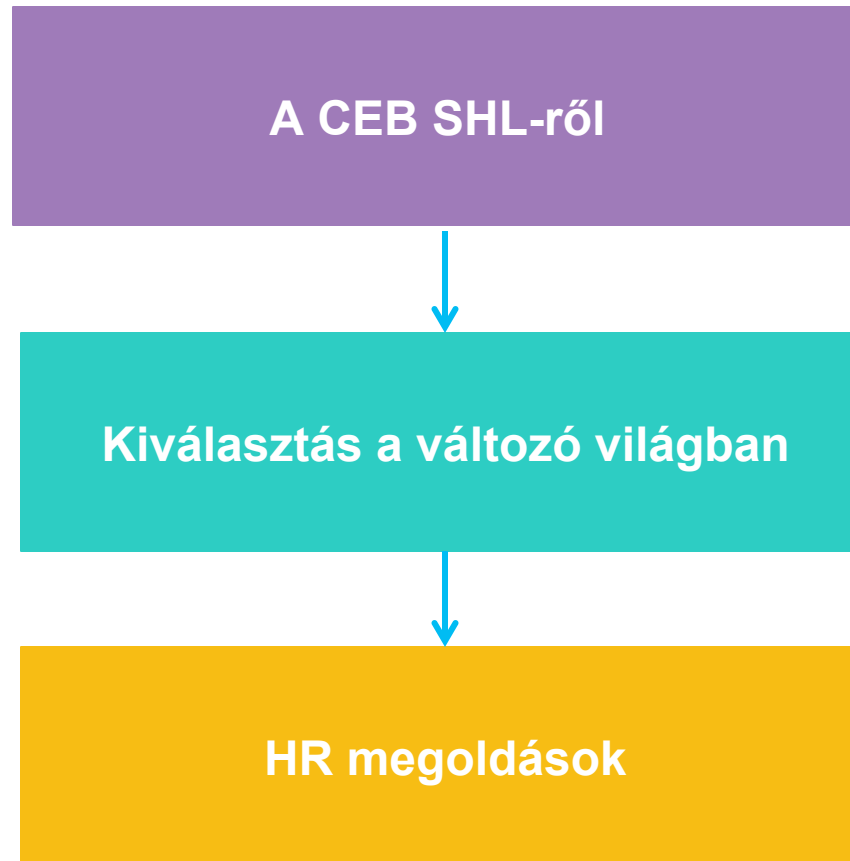
CEB Talent Management

Kiss Julianna – ügyvezető igazgató

SHL Hungary Kft.

2015. április 30.

Mai témák



A CEB SHL-ről

Kik vagyunk mi? Corporate Executive Board (CEB)

A CEB a világ vezető tagsággal rendelkező szervezeti tanácsadó vállalata.

Az SHL Talent Measurement Solutions tudományosan megalapozott módszerekkel segíti a szervezeteket a megfelelő emberek kiválasztásában és fejlesztésében.

- 30** év tapasztalat
- 110+** országban képviselet
- 10,000+** résztvevő szervezet
- 300,000+** üzleti szakértő



87% a Fortune 500 vállalat közül

80% a FTSE 100 vállalat közül

62% a Dow Jones Asian Titans 50 vállalat közül

Kik vagyunk mi? SHL Hungary Kft.

Az SHL Hungary Kft. Magyarország vezető kiválasztással foglalkozó tanácsadó vállalata

Az SHL Hungary Kft. a CEB Talent Measurement Solutions módszereinek kizárólagos magyarországi forgalmazója.

25

év tapasztalat

50+

résztevő szervezet

5+

szakértő



A CEB Talent Management solution lényege

Tervezz

Toborozz

Vizsgálj

Fejlessz

Lelkesíts

Teljesíts

Mit mérünk a munkakör elemzés után?

Potenciál

+

Készség

+

Illeszkedés

Személyiség

Kognitív
képesség

Helyzet-
értékelés

Munka-
szimuláció

Tudás,
Képzettség,
Készség

Életrajzi
adatok

Illeszkedés
a munkához

Illeszkedés
a kultúrához

Illeszkedés
a hálózathoz

Két út a sikerhez

**Kész
megoldások**

**Ahogy a legjobb
vállalatok csinálják**

Testreszabott
megoldások

Az Ön szervezetéhez
igazítva

Kész megoldások / Testreszabott megoldások

Tehetségek kiválasztása



Gyorsabb és hatékonyabb kiválasztás

- Nagy létszámú kiválasztás
- Frissdiplomások kiválasztása
- Vezetők és szakértők kiválasztása

Tehetségek megtartása



Az elkötelezettség és a hatékonyság növelése

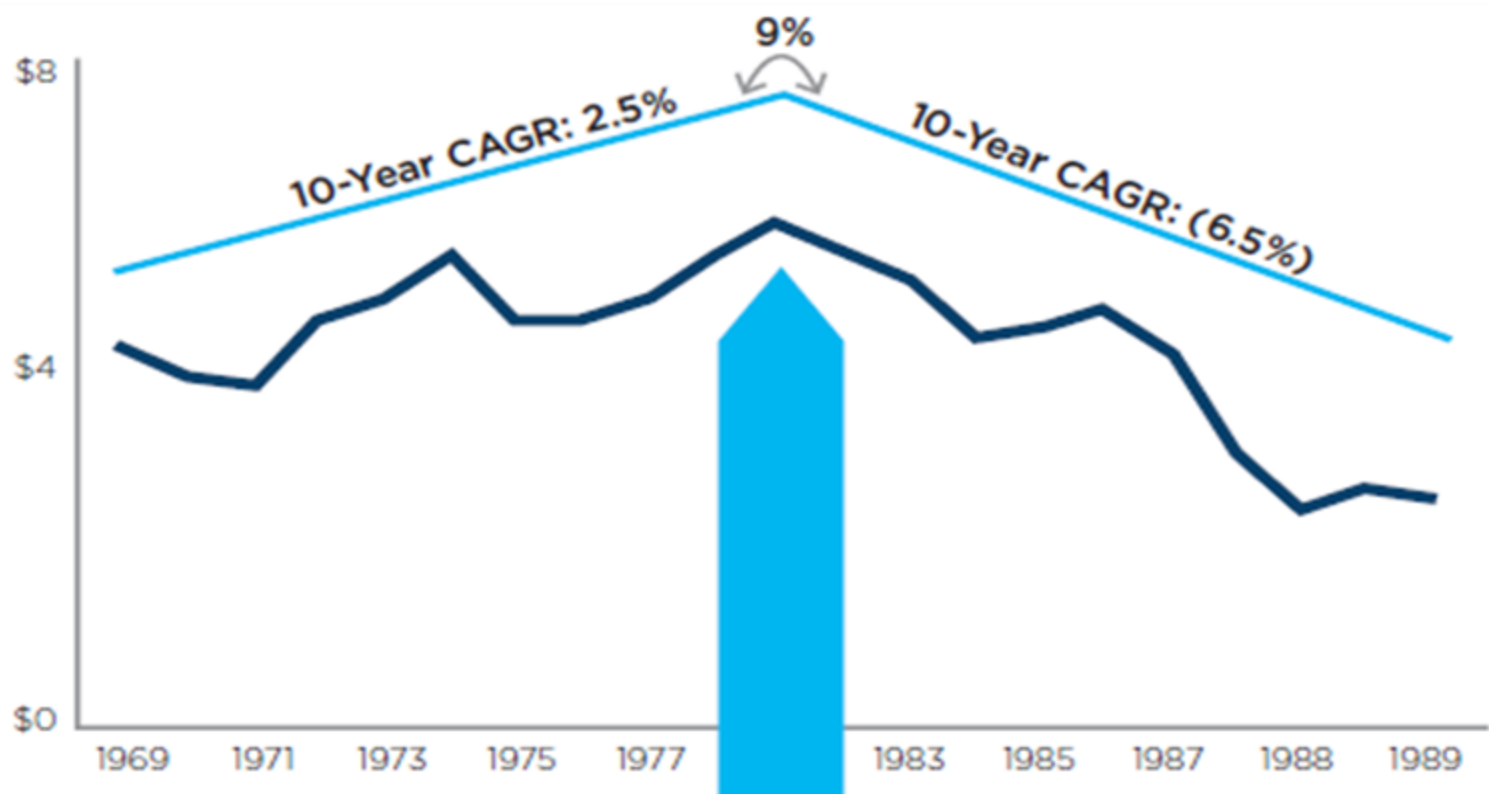
- A tehetség felismerése
- A dolgozók fejlesztése
- Utánpótlás tervezés



Kiválasztás a változó világban

Segítjük a szervezeteket, hogy elkerüljék a visszaesést

Azzal, hogy időben rámutatunk a veszélyekre.



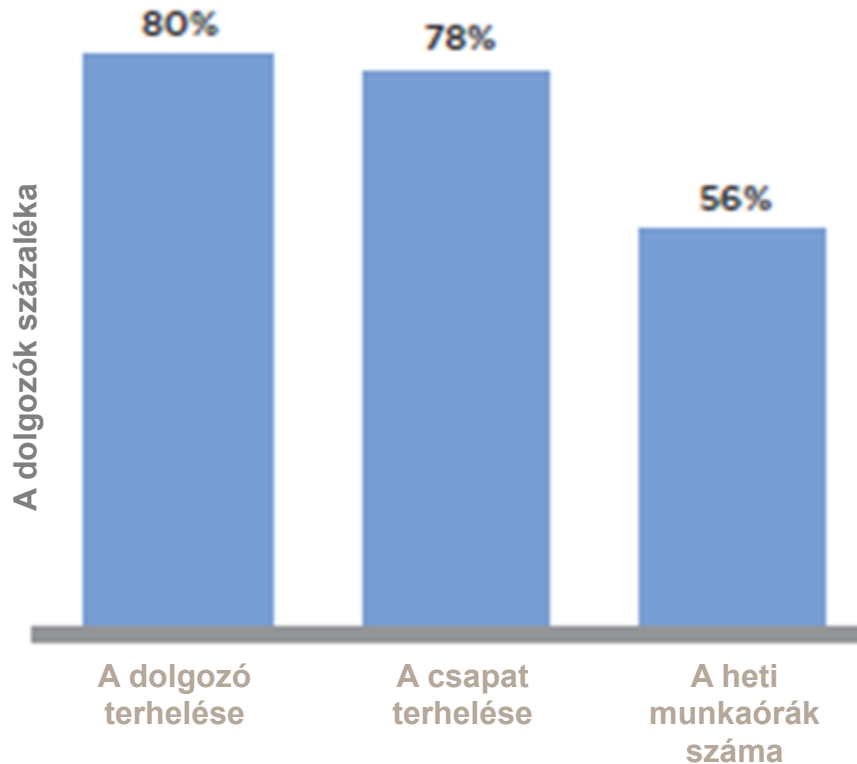
A szervezetek visszaesésének legfőbb oka

Hiányoznak az új követelményeket teljesíteni tudó tehetséges dolgozók és vezetők.



Az új munkakörnyezet

A dolgozók hány százaléka észlelte a munkaterhelés növekedését az elmúlt 3 évben?



+

- Nagyobb szervezeti komplexitás
- Fokozott kölcsönös kapcsolat
- Nagyobb hozzáférés az információkhoz

És még így is 20%-kal nagyobb hatékonyságra van szükség!

Ez ellen küzdünk...

75%
csak megérzés
alapján

Milyen alapon hozzák
meg tehetségeikkel
kapcsolatos
döntéseiket a vezetők?

25%
adatokra
építve

HR problémák – HR megoldások

1. **Nagy létszámú kiválasztás**
2. **Szakértők és vezetők kiválasztása**
3. **Tehetség azonosítás**
4. **Utánpótlás biztosítás**

1. Nagy létszámú kiválasztás

- Felsőfokú végzettséget nem igénylő munkakörbe
- Friss diplomások kiválasztása



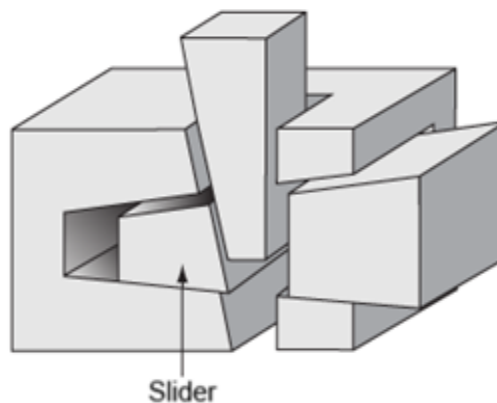
Felsőfokú végzettséget nem igénylő munkakörbe való kiválasztás

- **Fizikai dolgozók**
- **Szolgáltatásban dolgozók**



Fizikai dolgozók kiválasztása / Eszközök

- **Képességtesztek**



- **Munkastílus kérdőív**

Sten										Magas pontszámok	EMBEREKKEL VALÓ KAPCSOLAT
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
• 0-22	• 23-25	• 26-27	• 28-30	• 31-32	• 33-34	• 35-37	• 38-39	• 40-41	• 42-45	Meggyőző - élvezi a tárgyalásokat, az értékesítést, vagy ha lelkesíthet másokat.	
• 0-16	• 17-19	• 20-22	• 23-25	• 26-28	• 29-31	• 32-34	• 35-37	• 38-40	• 41-45	Irányító - átveszi a vezetést, irányít, szervezi a csoportot, szereti a felelősségteljes pozíciókat.	
• 0-20	• 21-22	• 23-25	• 26-28	• 29-31	• 32-34	• 35-37	• 38-40	• 41-43	• 44-45	Magabiztos - van önbizalma, szeret beszélni, színt visz a társaság életébe.	
• 0-22	• 23-24	• 25-27	• 28-30	• 31-33	• 34-35	• 36-38	• 39-41	• 42-43	• 44-45	Társasági - élénk, sok barátja van, szereti az össze-jöveleteket, könnyen szerez barátokat.	
• 0-24	• 25-28	• 27-28	• 29-30	• 31-32	• 33-34	• 35-37	• 38-39	• 40-41	• 42-45	Gondoskodó - törődik másokkal, türelmes, együttérző, toleráns, odafigyel a másokra.	
• 0-23	• 24-25	• 26-28	• 29-30	• 31-33	• 34-35	• 36-38	• 39-41	• 42-43	• 44-45	Fantáziadús - elmélyült gondolkodó, kutatja a dolgok mögött meghúzódó okokat, sok minden érdekli, újító.	
• 0-10	• 11-13	• 14-15	• 16-17	• 18-20	• 21-22	• 23-24	• 25-27	• 28-29	• 30-45	Hagyományos - szereti a bevált módszereket, nem szívesen változtat a kipróbált megoldásokon.	
• 0-27	• 28-29	• 30-32	• 33-34	• 35-36	• 37-38	• 39-41	• 42-43	• 44-44	• 45-45	Tervező - mindent előre alaposan átgondol, megtervezi és megszervezi munkáját, szereti a rendet.	
• 0-28	• 29-30	• 31-32	• 33-34	• 35-36	• 37-38	• 39-40	• 41-43	• 44-44	• 45-45	Módszeres - aprólékos, precíz és pontos, szeret részletekkel dolgozni, kitartó az unalmas munkáknál is.	
• 0-18	• 19-21	• 22-23	• 24-26	• 27-29	• 30-31	• 32-34	• 35-36	• 37-39	• 40-45	Laza - nyugodt, kiegyensúlyozott, ritkán szorong, ritkán változik a hangulata.	
• 0-18	• 19-21	• 22-24	• 25-26	• 27-29	• 30-32	• 33-35	• 36-38	• 39-41	• 42-45	Kritikátűrő - nehéz megsérteni, nem zavarja a kritika, könnyen lerázza a sértéseket.	
• 0-19	• 20-22	• 23-24	• 25-26	• 27-29	• 30-31	• 32-34	• 35-36	• 37-38	• 39-45	Érzelmlein uralkodó - nem mutatja ki az érzéseit, van önkontrollja, ritkán dühös vagy ideges.	
• 0-18	• 19-21	• 22-24	• 25-26	• 27-29	• 30-31	• 32-34	• 35-37	• 38-39	• 40-45	Optimista - vidám, jókedvű, nem adja fel könnyen, lelkes, reménykedő.	

Fizikai dolgozók kiválasztása / Projekt



Szolgáltatásban dolgozók kiválasztása / Eszközök /1.

• Képességtesztek



Az ügyfél szolgálatában

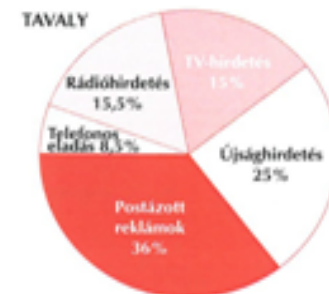
NCC4 SZÁMADATOK ELEMZÉSE

1	Melyik nyomtatónak legalacsonyabb a javasolt kiskereskedői ára?	A Quick	B Quick Extra	C Clear	D Sprint	E Compact
2	Hány olyan saját kezelésű árusítóhely van, amelynek a forgalma 200 000 Ft és 1 999 999 Ft közé esik?	A 1032	B 1252	C 1331	D 5904	E 8260
3	Hányan érdeklődtek tavaly a postázott reklámok hatására?	A 32 000	B 36 000	C 40 000	D 76 000	E Nem lehet tudni

A „PIZZAVILÁG” ÁRUSÍTÓHELYEINEK STATISZTIKÁJA

A napi forgalom értéke	Bérbeadott árusítóhelyek száma	Saját kezelésű árusítóhelyek száma
20 000 Ft alatt	60	18
20 000 - 49 999 Ft	548	124
50 000 - 99 999 Ft	961	315
100 000 - 199 999 Ft	1650	412
200 000 - 499 999 Ft	2356	562
500 000 - 999 999 Ft	3150	470
1 000 000 - 1 999 999 Ft	2754	220
2 000 000 - 4 999 999 Ft	1679	75
5 000 000 vagy több	42	4

MI HÍVTA FEL A FIGYELMÉT A „KIRÁLYI FÜRDŐSZOBÁK” TERMÉKEIRE? (VÁSÁRLÓI FELMÉRÉS)



Szolgáltatásban dolgozók kiválasztása / Eszközök / 2.

• Szolgáltatók személyisége

Sten										Magas pontszámok	EMBEREKEL VALÓ KAPCSOLAT
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
• 8-26	• 27-27	• 28-29	• 30-31	• 32-32	• 33-34	• 35-36	• 37-37	• 38-39	• 40-40	Meggyőző - élvezi a tárgyalásokat, az értékesítést, vagy ha lelkesíthet másokat.	
• 8-20	• 21-22	• 23-25	• 26-27	• 28-29	• 30-32	• 33-34	• 35-36	• 37-39	• 40-40	Önkontroll - nem mutatja ki haragját, ritkán bírál nyíltan másokat, türelmes.	
• 8-24	• 25-25	• 26-27	• 28-28	• 29-30	• 31-32	• 33-33	• 34-35	• 36-36	• 37-40	Együttérző - érzékeny és megértő másokkal szemben, mindig hajlandó segíteni másoknak.	
• 8-11	• 12-13	• 14-15	• 16-18	• 19-20	• 21-22	• 23-25	• 26-27	• 28-29	• 30-40	Szerény - visszafogott a saját eredményeit illetően, nem szívesen beszél önmagáról.	
• 8-16	• 17-19	• 20-22	• 23-25	• 26-28	• 29-31	• 32-35	• 36-38	• 39-39	• 40-40	Együttműködő - élvezi a csapatmunkát, szívesen épít ki jó munkakapcsolatokat.	
• 8-23	• 24-25	• 26-27	• 28-29	• 30-31	• 32-34	• 35-36	• 37-38	• 39-39	• 40-40	Társágkedvelő - magabiztos a legkülönbébb emberekkel, szeret beszélni, színt visz a társaság életébe.	
• 8-25	• 26-27	• 28-28	• 29-30	• 31-32	• 33-33	• 34-35	• 36-37	• 38-38	• 39-40	Elemző - szeret információkat elemezni, adatokkal dolgozni, tényeket ellenőrizni és problémákat megoldani.	
• 8-24	• 25-26	• 27-28	• 29-30	• 31-32	• 33-34	• 35-36	• 37-38	• 39-39	• 40-40	Innovatív - rengeteg ötlettel áll elő, fantáziadús, sok új megoldást eszel ki.	
• 8-24	• 25-26	• 27-28	• 29-30	• 31-31	• 32-33	• 34-35	• 36-37	• 38-38	• 39-40	Rugalmas - elfogadja az új módszereket, alkalmazkodik a változó körülményekhez.	
• 8-23	• 24-25	• 26-27	• 28-29	• 30-31	• 32-33	• 34-35	• 36-37	• 38-39	• 40-40	Szervezett - előre tervez, fontosnak tartja az előkészületeket, a feladatok rangsorolását és a rendezettségét.	
• 8-23	• 24-26	• 27-28	• 29-30	• 31-32	• 33-34	• 35-36	• 37-38	• 39-39	• 40-40	Részletekre ügyelő - ügyel az apró részletekre, a dolgokat rendben tartja, precíz, pontos.	
• 8-23	• 24-26	• 27-28	• 29-30	• 31-33	• 34-35	• 36-37	• 38-38	• 39-39	• 40-40	Álhatatos - betartja a határidőket, befejezi a feladatokat, kitaró.	
• 8-17	• 18-19	• 20-22	• 23-34	• 25-27	• 28-29	• 30-32	• 33-34	• 35-37	• 38-40	Derűs - ellenáll a stresszhatásoknak, nyugodt, nem zavarja, ha kritizálják, optimista.	
• 8-16	• 17-19	• 20-22	• 23-25	• 26-28	• 29-31	• 32-34	• 35-37	• 38-39	• 40-40	Versengő - mindenáron nyerni akar, gyűlöli veszíteni, szeret a legjobb lenni.	
• 8-25	• 26-27	• 28-28	• 29-30	• 31-32	• 33-34	• 35-36	• 37-38	• 39-39	• 40-40	Teljesítő - nagyratörő személyes célokat tűz ki maga elé, serkentik a kihívások, igyekszik javítani a teljesítményét.	
• 8-27	• 28-28	• 29-30	• 31-32	• 33-34	• 35-36	• 37-37	• 38-38	• 39-39	• 40-40	Energikus - szeret aktívan élni, mindig elfoglalt, tele van energiával.	
• 8-17	• 18-19	• 20-22	• 23-24	• 25-26	• 27-28	• 29-30	• 31-32	• 33-35	• 36-40	Megfelelés a társadalmi elvárásoknak - válaszaiban kevésbé bizonyult önkritikusnak.	
1	4	11	23	40	60	77	89	96	99	© Saville & Holdsworth Ltd 1996 SHL Hungary Kft, 1997 3 A.C Court, High Street 1013 Budapest	

EMBEREKEL VALÓ KAPCSOLAT

GONDOLKODÁSI STÍLUS

ÉRZELMEK

Vodafone



Friss diplomások kiválasztása / Online eszközökkel

- Verbális képességteszt

"Számos szervezet hasznosnak tartja a diákok alkalmazását a nyári szünetben. Az állandó személyzet amúgy is gyakran megy ilyenkor szabadságra. Továbbá, az sem ritka, hogy a vállalatok nyáron érik el forgalmuk csúcsát, így kiegészítő munkatársakra van szükség. A nyári munkavállalás olyan diákokat is vonz, akik tanulmányaik befejezése után, szakképzett munkaerőként esetleg visszatérnek az adott szervezethez. Azért, hogy a diákok minél többet tanuljanak, a szervezet bátorítja az érdeklődést az állandó munkavállalás iránt. A szervezetek adott árat fizetnek a diákoknak, a szokványos juttatások, pl. fizetett szabadság és táppénz nélkül."

1. állítás - Lehetséges, hogy a szabadságon lévő állandó személyzet munkáját diákok végezzék el.



Igaz



Hamis

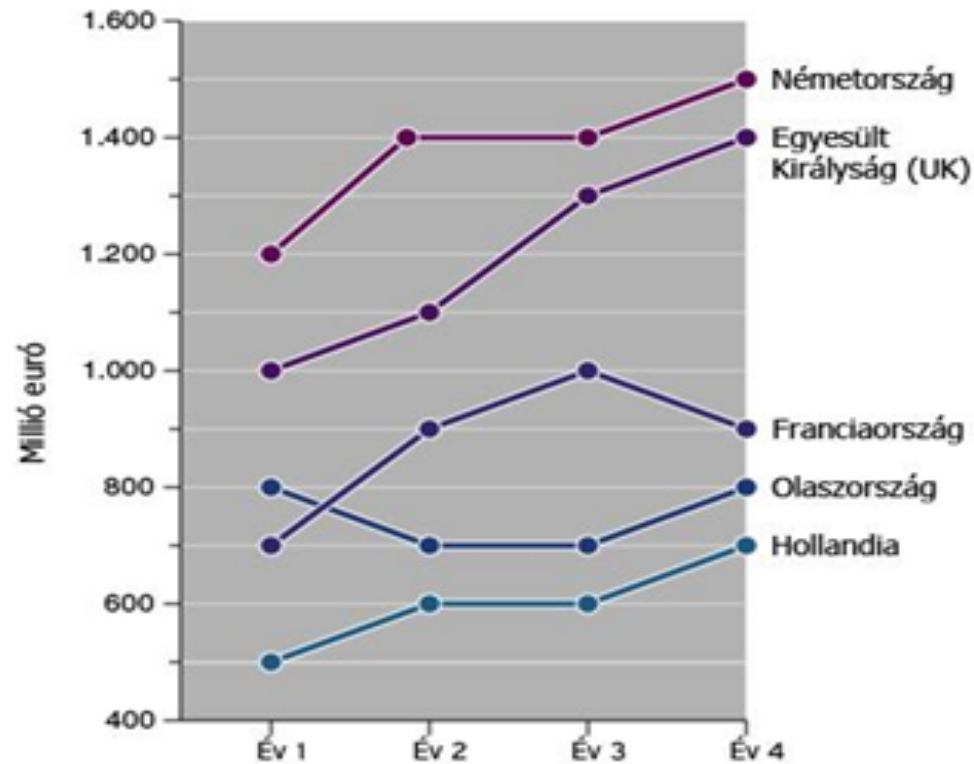


Nem lehet megmondani

Friss diplomások kiválasztása / Online eszközökkel

- Numerikus képességteszt

A számítógépimportra költött összeg



3. kérdés - Mennyivel költött többet Olaszországnál számítógépimportra Németország a 3. évben?

Friss diplomások kiválasztása / Online eszközökkel

- Induktív gondolkodást vizsgáló képességteszt

1. kérdés



A



B



C



D



E



2. kérdés



A



B



C



D



E



Friss diplomások kiválasztása / Online eszközökkel

- Személyiségvizsgálat az OPQ személyiségkérdőívvel

		Sten											
EMBEREKEL VALÓ KAPCSOLAT		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Ritkán igyekszik másokat befolyásolni, nem szeret eladni, kényelmetlenül érzi magát tárgyalásokon.	Meggyőző										Élvezi, ha eladhat valamit, ha megváltoztathatja mások véleményét. Meggyőzően érvel, tárgyal.	BEPFLYÁS
6	Szívesen átengedi másoknak a vezetést, nem szereti megmondani az embereknek, mit csináljanak.	Irányító										Kezdeményez, irányít, szervezi a csoportot, felügyel másokra, ellenőriz.	
7	Kritikus véleményét megtartja magának.	Szókimondó										Szabadon fejt ki a véleményét akkor is, ha az nem egyezik a többiekével.	
5	Elfogadja a többség döntéseit, konszenzusra törekszik.	Független										Ha úgy érzi, hogy igaza van, akkor akár a többség döntése ellenére is a saját útját járja	TÁRSAS ÉLET
8	Csoportban csendes és visszafogott, nem szeret a középpontba kerülni.	Társasági										Szereti a humort, vidámságot, társasági, élénk, beszédes, jókedvű.	
6	Szívesen van egyedül, értékeli a magányt, ritkán hiányolja mások társaságát.	Kötődő										Sok barátja van, szeret társaságban lenni, másokkal tölteni az idejét, megosztja idejét a barátaival.	
7	Jobban érzi magát informális helyzetekben, az idegenekkel való találkozás zavarba hozza.	Magabiztos										Idegenekkel is feltalálja magát, formális helyzetekben is otthonosan mozog.	EMPAÁTIA
2	Sikereit és erősségeit nem rejti véka alá, beszél személyes sikereiről.	Szerény										Nem dicsekszik saját teljesítményével, ritkán beszél magáról.	
5	Vállalja, hogy konzultáció nélkül hoz döntéseket, szívesen hoz döntést egyedül.	Demokratikus										A dolgozókat döntésekben való részvételre buzdítja, konzultál velük, meghallgatja véleményüket.	
6	Megvágatja, kinek nyújt támogatást és kivel érez együtt, távol tartja magát mások problémáitól.	Törődő										Törődik másokkal, segít annak, akinek szüksége van rá, szimpátiát mutat a bajbajutottak iránt, toleráns.	
GONDOLKODÁSI STÍLUS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7	Szívesebben foglalkozik véleményekkel és érzésekkel, mint adatokkal, ritkán épít statisztikai adatokra.	Adatokra építő										Jól kezeli az adatokat, döntéseit tényekre alapozza, élvezi a becslést, a mérést igénylő munkákat.	ELENZÉS
7	Nem kritizálja az információkat, nem kutatja az állítások érvényességének korlátait, nem keresi a hibákat.	Kritikus										Kritikusan értékeli az információkat, keresi az állítások érvényességének határait, a hibákra összpontosít.	
7	Nem kérdez rá az emberek viselkedésének okaira, nem szereti elemezni az embereket.	Lélekbúvár										Elemzi mások és saját gondolatait, viselkedését, igyekszik megérteni az embereket.	

Friss diplomások kiválasztása / 1. Projekt



Friss diplomások kiválasztása / 2. Projekt



2. Szakértők és vezetők kiválasztása / Eszközök

- Értékelő központ



3. Tehetség azonosítás / Eszközök

- Fejlesztő központ



3. Tehetség azonosítás / Projekt

Continental

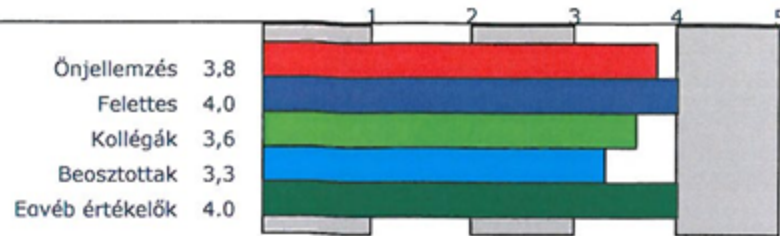


4. Utánpótlás biztosítás

- 4/1. 360°-os vizsgálattal

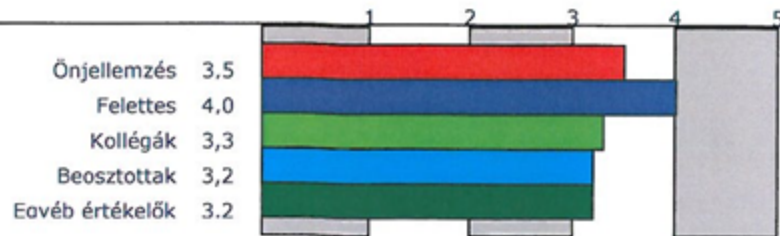
Ítéloképesség

Az elérhető összes tény és lehetőség mérlegelése után ésszerű, reális és megalapozott döntéseket hoz.



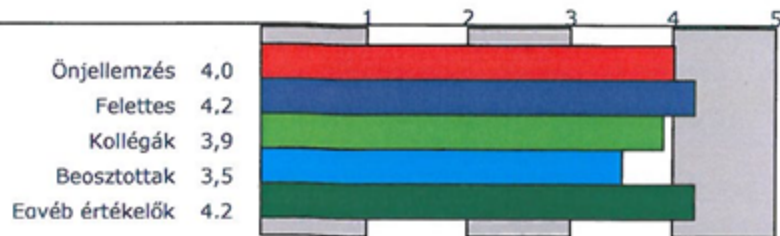
Információgyűjtés

A probléma megoldásához és a döntéshozatalhoz minden releváns információt igyekszik megszerezni; tág körben tájékozódik, a tényeket ellenőrzi; az ügyeket különböző nézőpontokból elemzi



Problémaelemzés

A problémákat összetevőikre bontja le; elhatárolja a fontos részeket a lényegtelenektől; logikai úton megalapozott következtetéseket von le a rendelkezésre álló információkból.



SCHOTT

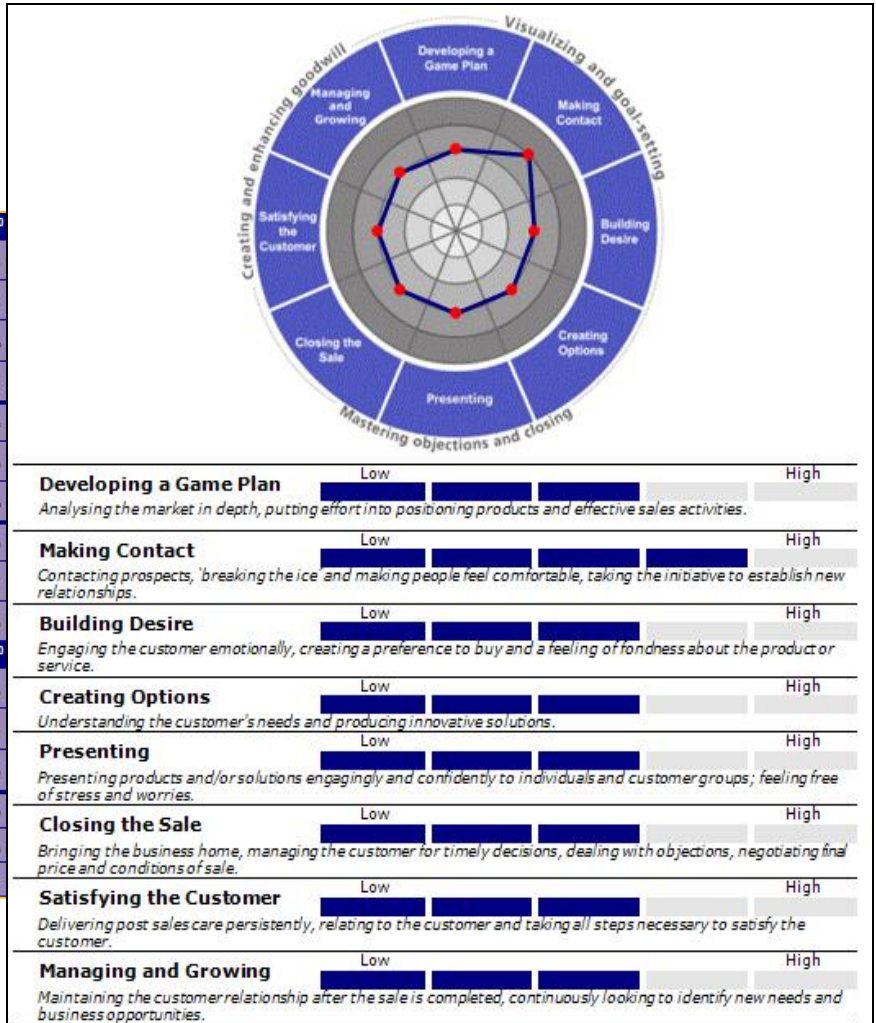
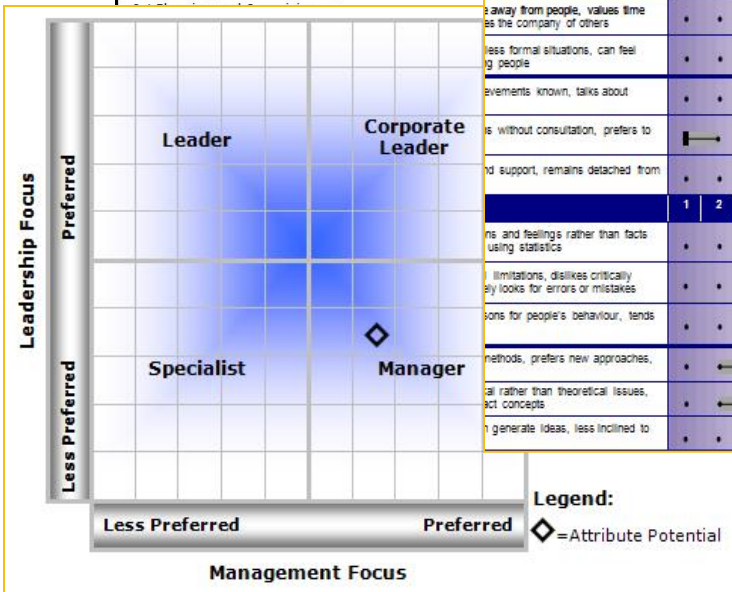
glass made of ideas



4/2. Coaching

Competency	1	2	3	4	5	Important for Success? (tick)
Leading and Deciding						
1.1 Deciding and Initiating Action						
1.2 Leading and Supervising						
Supporting and Co-operating						
2.1 Working with People						
2.2 Adhering to Principles and Values ¹						
Interacting and Presenting						
3.1 Relating and Networking						
3.2 Persuading and Influencing						
3.3 Presenting and Communicating Information ²						

Competency	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
WITH PEOPLE										
Analysing and Interpreting										
4.1 Writing and Reporting ²										
4.2 Applying Expertise and Technology ²										
4.3 Analysing ²										
Creating and Conceptualising										
5.1 Learning and Researching ²										
5.2 Creating and Innovating ²										
5.3 Formulating Strategies and Concepts ²										
Organising and Executing										
6.1 Organising and Planning ²										
6.2 Implementing and Monitoring ²										
6.3 Evaluating and Improving ²										



Johnson Controls



4/3. Tréning

- **Vezetői személyiségfejlesztés**
- **Csapatépítő tréning**
- **Stressz menedzsment**



4/3. Tréning / Projekt



4/4. Elkötelezettség vizsgálat

AstraZeneca 



A HR Jolly Jokere: Az interjú



Hogyan lehet az SHL megoldásokhoz hozzájutni?

1. Projekt szerződés

2. A megoldások elsajátítása

- Tesztek a munka világában
- 360°-os vizsgálatok
- Értékelő/fejlesztő központok tervezése

Következő: május 20-22.

Következő: május 6.

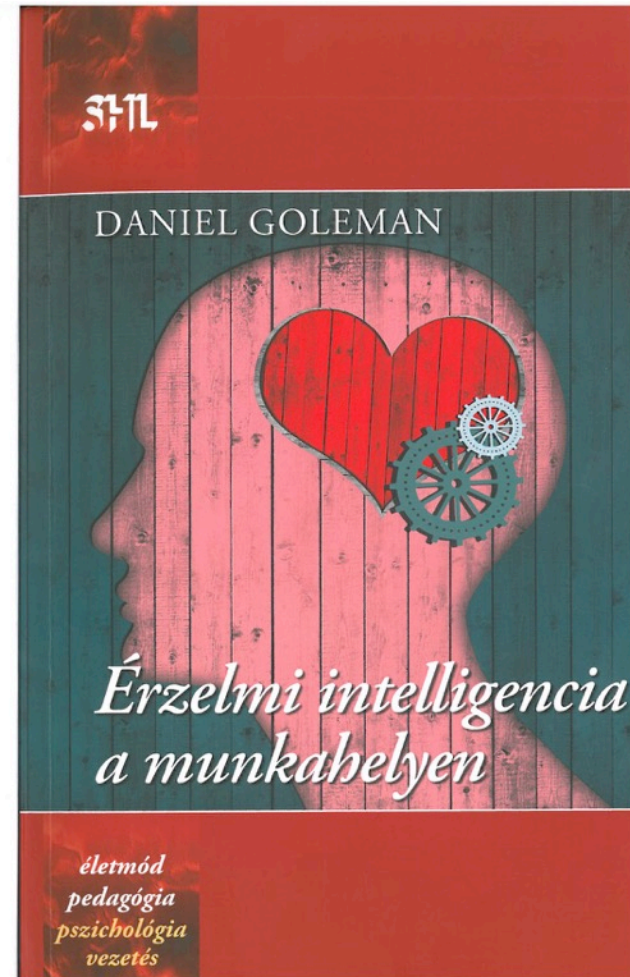
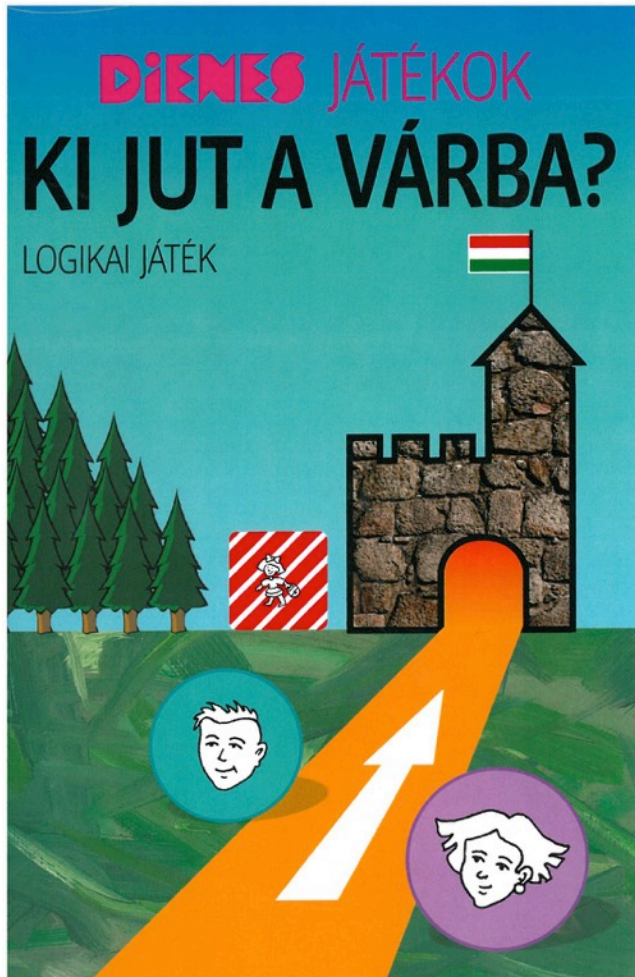
Következő: július 2-3.

Végül

- **Légy őszinte!**
- **Ne engedj a minőségből!**
- **Adatok alapján dönts!**

Csemegék

Új köntösben most jelent meg



Beharangozó

- **A közeljövőben jelenik meg könyvünk az értékelő/fejlesztő módszerről**
- **A következő nyílt nap: május 28.**

Előadó: Szende Csaba

Téma: Virtuális HR megoldások

treadingakademia.shl.hu

Segítünk, Ha Lehet!

shl.hu

facebook.com/SHL.Hungary

youtube.com/shlhungary

treningakademia.shl.hu