



SHL Talent Assessment

- SHL metodologija vam pomaže u predviđanju uspeha na poslu za svaku radnu ulogu
- Omogućite kandidatima/zaposlenima drugačije, dinamičnije iskustvo tokom procesa selekcije/razvoja
- Koristite najsavremeniju prediktivnu analitiku za razumevanje ponašanja i pretvorite podatke u strateške korake

SHL exists to help you win
At a time of unprecedented change, we provide deep people insights to predict and drive performance



Sadržaj



Razvoj pojedinačnih proizvoda	3
Testovi kognitivnih sposobnosti	4
Verify Interactive: Numerical, Deductive, Inductive Reasoning, G+	4
Ličnost	5
Occupational Personality Questionnaire - (OPQ32) Reimagined	5
Job Focused Assessments	7
360° Feedback	8



Razvoj virtuelnih rešenja	9
Virtual Assessment & Development Centers (VADC)	10
Smart Video Interview	12
Technology Hiring Solution: Coding Interview	13



Rešenja za akviziciju talenata	14
RemoteWorkQ (RWQ) Assesment	15
Volume Hiring Solution	17
Graduate Hiring Solution	18
Graduate Job Focused Assessment	20
Manager Hiring Solution	21



Rešenja za razvoj talenata	23
Mobilize Solution	24
High Potential Identification & Development	25
Workforce Review	30
Enterprise Leadership Assessment	32



Sertifikacioni treninzi	34
--------------------------------------	-----------

Razvoj pojedinačnih proizvoda

- Snaga brenda • Kvalitet kandidata
- Efikasnost • Diverzitet i inkluzija
- Interna mobilizacija • Produktivnost
- Angažovanje i posvećenost menadžera • Zainteresovanost kandidata

Naš pristup je fokusiran na uticaj i poslovne ishode koje organizacije najčešće žele da poboljšaju i izmere





Razvoj pojedinačnih proizvoda

Testovi kognitivnih sposobnosti

Verify Interactive: Numerical, Deductive, Inductive Reasoning, G+

SHL testovi kognitivnih sposobnosti su naučno utemeljeni sa ciljem praktične upotrebe za zadavanje, rešavanje i tumačenje rezultata. Verify Interactive je najnovija verzija testova za procenu kognitivnih sposobnosti objavljena 2020. godine. Na ovaj način je unapređeno iskustvo koje kandidat stiče tokom testiranja. Ovo je interaktivan i relevantan pristup za procenu diplomaca, profesionalaca i kandidata za menadžerske pozicije. U današnjem procesu testiranja, kandidati će biti angažovaniji i motivisaniji da pristupe aktivnosti koja ukazuje na profesionalan i savremen proces procene njihovih sposobnosti. To znači da su zadaci i procena zasnovani na aktivnostima koje oslikavaju realne poslovne situacije i izazove iz stvarnog života.

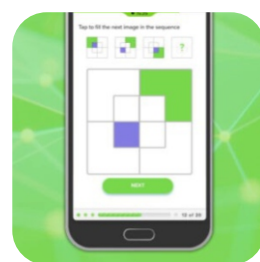
SHL Verify Interactive
**Award-Winning
Cognitive Ability
Tests**



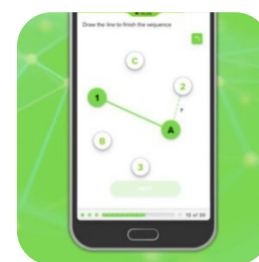
**Deduktivno
rezonovanje**



**Numeričko
rezonovanje**



**Induktivno
rezonovanje**



**Numeričke
kalkulacije**

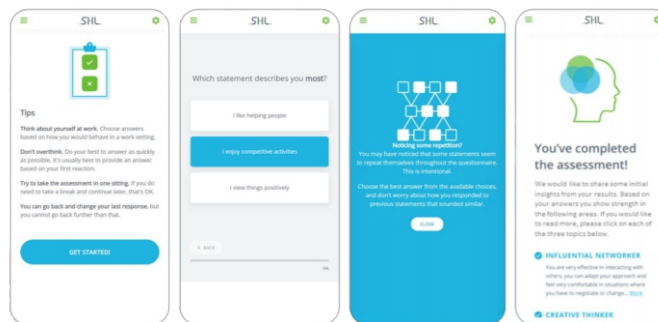
Ličnost

Occupational Personality Questionnaire - (OPQ32) Reimagined (ver 2020)

Britansko udruženje psihologa (BPS) ocenuje OPQ32 sa 5* i prepoznaje kao jedan od najpouzdanijih instrumenata za razumevanje i procenu preferiranih stilova ponašanja u poslovnom okruženju. Studija validacije ovog instrumenta je u Srbiji urađena 2015. godine.

„Without doubt the OPQ32 is at the top of the first rank of personality tests, especially those used in occupational settings. Based on a conceptual model of personality, the instrument has strong technical and statistical credentials to back this up.“ (BPS Psychological Testing Centre, 2007)

- Kandidati stiču **profesionalno i znatno bolje** iskustvo prilikom popunjavanja upitnika
- Primenom napredne tehnologije, **popunjavanje je jednostavnije i brže za 30%**
- Od sada je moguće pristupiti upitniku **i preko mobilnih telefona**



Razvoj pojedinačnih proizvoda

Ličnost

Primena OPQ32

Na nivou pojedinca	Tima	Organizacije
Selekcija	Team building	Planiranje sukcesije i identifikacija internih lidera
Planiranje unapređenja	Razvoj timova	Revizija menadžerskih kompetencija
Karijerno savetovanje	Ispitivanje potreba za razvoj timova (Training needs analysis)	Istraživanje
Individualni razvoj		

Samo tokom prošle godine SHL-ov OPQ korišćen je za procenu

- 1.7m kandidata iz
- 2,391 kompanije u
- 61 zemlji
- na preko 30 jezika

što ga čini jednim od najrasprostranjenijih i najpouzdanijih upitnika za procenu ličnosti na svetu.

Job Focused Assessments



Workplace Safety and Industrial

Identifikujte najbolje kandidate za uloge u proizvodnji, okruženja koja zahtevaju visok nivo bezbednosti, savestan pristup i orijentaciju na kvalitet, sigurnost i pouzdanost u radu



Contact Center

Prepoznajte najviše potencijale koji će pružiti izuzetno korisničko iskustvo u radu sa klijentima u prodaji, kontakt centrima, kroz brzu i pouzdanu isporuku usluge



Service and Entry Level

Identifikujte kandidate koji pokazuju visok potencijal za rad koji zahteva izuzetno uslužno iskustvo uz savesno obavljanje posla



Professional, Sales and Managerial

Identifikujte kandidate sa najvećim potencijalom za uspeh i rast u profesionalnim ulogama i one koji poseduju veštine rukovođenja i motivisanja drugih



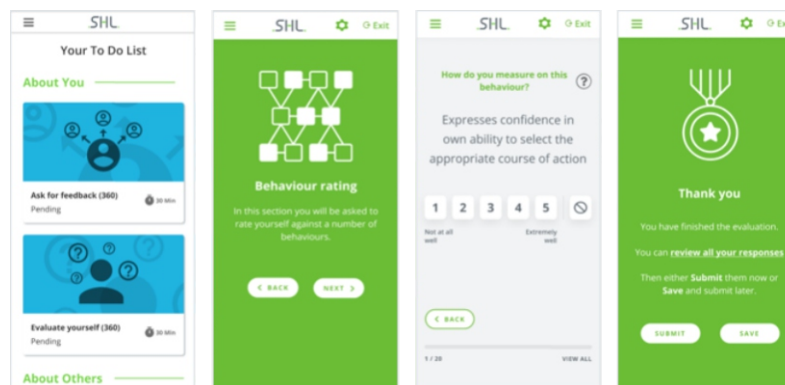
360° Feedback

SHL online 360° Multi-Rater Feedback System (MFS) kompanijama pruža strukturiranu, detaljnu analizu performansi i trenutnog nivoa razvijenih kompetencija i sve na osnovu ocena pojedinaca, kolega, članova tima, menadžera, klijenata. Moguće je razumeti i maksimalan potencijal zaposlenih na osnovu njihovih snaga i slabosti kako bi njihove radne uloge imale potpunu vrednost za obe strane, i kako bi se istovremeno usredsredili na prava razvojna područja.

Od sada je dostupan i najnoviji, ažurirani korisnički interfejs za lepše i jednostavnije iskustvo svih koji pristupaju proceni.



- **Interaktivno** popunjavanje upitnika
- Znatno **brže**
- Dostupno i preko **mobilnih telefona**





Razvoj virtuelnih rešenja

- **Osnažujemo** vaše ljude
- **Osnažujemo** procenjivače
- **Osnažujemo** vaš biznis

Da li ste spremni da se bavite procenom u virtuelnom okruženju?





Razvoj virtuelnih rešenja

Virtual Assessment & Development Centers (VADC)

Naša Talent Central platforma sada pruža novo rešenje, a to je online izvođenje Centra za procenu i razvoj. Ovo je rezultat saradnje sa najprestižnijim IT partnerima što je u skladu sa našim razvojnim ciljevima. To znači da SHL kontinuirano ulaže u inovacije, nudeći nenadmašna rešenja koja vode sveobuhvatnijim, efikasnijim i predvidljivijim odlukama o talentima.

SHL Centri za procenu i razvoj pružaju digitalno rešenje od početka do kraja i vrlo interaktivno iskustvo za sve prisutne. Na ovaj način pojednostavljujemo procese procene dok zadržavamo ljudski kontakt i dodajemo prednosti razvojnih naučnih saznanja.



Zato verujemo da je primena centra za procenu i razvoj u virtuelnom okruženju budućnost.

Virtual Assessment & Development Centers (VADC)

Talent Central platforma olakšava celokupan proces sprovođenja Centra za procenu i razvoj tako što:

- Eliminirate brojne beleške i dokumentaciju u štampanom obliku
- Kandidatima omogućavate jednostavniji pristup vežbama, funkcijama na platformi uz pomoć kojih mogu brže i lakše da prate svoj progres
- Ohrabrujete kandidate da pokažu sposobnost bez stvaranja pritiska tako što im je sve dostupno i vidljivo na jednom mestu, kao na primer: vizuelni izgled zakazanih sastanaka, simulacija prijemnog sandučeta, kao i pregled svih psihometrijskih alata za procenu ličnosti, sposobnosti, motivacije i svega što ih očekuje tokom procene
- Za vas, ovo je znatno brži i jednostavniji način da dođete do rezultata i kreirate strukturirani izveštaj sa unapred definisanim parametrima. Upravo ovako se štedi vreme na donošenju odluke o kandidatima.

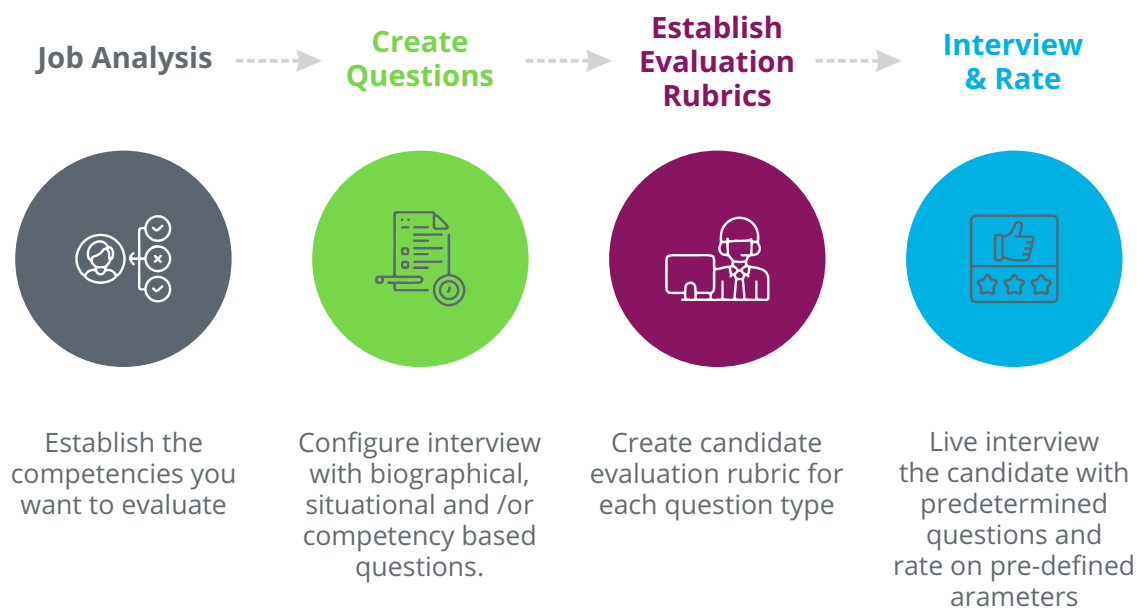


Smart Video Interview (Uživo & uz Video Zapis)

Talent Central platforma sada omogućava celokupan proces i pristup vođenja intervjua. Moguće je proceniti više kandidata za manje vremena i ubrzati proces donošenja odluke o podobnosti kandidata za datu poziciju.

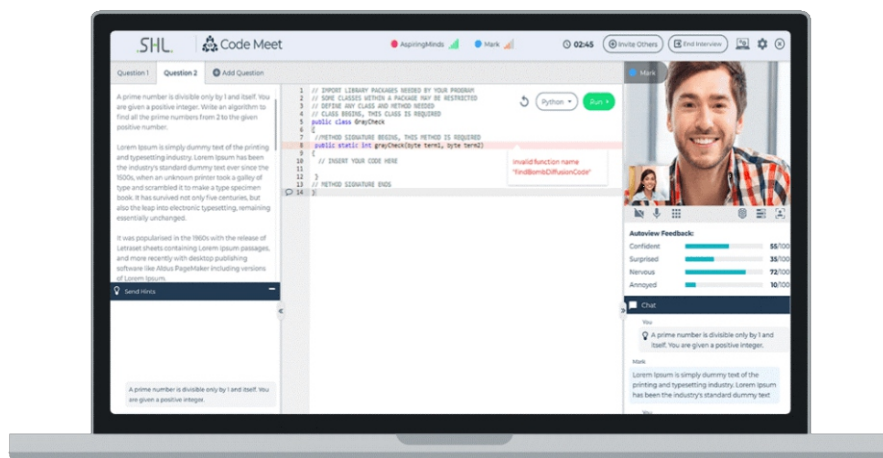
Prednosti:

- Za poslodavca su verodostojnija procena kompetencija
- Za kandidate zanimljivo iskustvo i impresija o profesionalnom i konzistentnom pristupu u koracima celokupnog procesa selekcije
- Sa druge strane, omogućavate saradnju između HR kolega koji obavljaju intervjue tako da u isto vreme mogu i da podele kopiju snimljenog intervjua sa onima koji su uključeni u proces selekcije



Technology Hiring Solution: Coding Interview

SHL intervju za kodiranje je više od testa za procenu programskih jezika, ovo je moćno AI dostignuće u cilju pronalaženja najpodobnijih IT profila. Platforma za kodiranje pruža tehnički poznato okruženje ovakvim profilima pri čemu naše interaktivno razvojno okruženje (IDE) pruža podršku za procenu programskih jezika kao što su: python, SQL, C, Java i još 50+ programskih jezika. Pruža uvid u kvalitet koda, mentalno stanje kandidata, kao i potpunu evidenciju i mogućnost preslušavanja intervjua.



33%

Toliko smo smanjili vreme za zapošljavanje našem globalnom IT klijentu

Rešenja za akviziciju talenata

- *"At SHL we speak up and stand out! We're all about personality. We're bold. We're real, not perfect. We inspire the new. We speak up because we believe in who we are. We have fun. We laugh. We cry. We care, and we work hard. Always real, driven, and true to ourselves, our people and our customers. There's one special thing we have in common. It's that feeling of passion, which gets us out of bed every morning ready for a new challenge. No matter the weather. It's that feeling of pride when we see our people progress, grow and sparkle. It's the energy, that buzz we feel when we get together and make brilliant things happen. Please take your time and have fun!"*
-
-

Nama je važno kakvo iskustvo kandidati stiču tokom procesa regrutacije i selekcije





Rešenja za akviziciju talenata

RemoteWorkQ (RWQ) Assessment

Era ubrzanog razvoja tehnologije omogućila je rad na daljinu za mnoga radna mesta. Ova promena donela je i koristi i izazove u poslovnom svetu i stoga je od ključne važnosti promisliti na koji način olakšati i unaprediti produktivnost zaposlenih tokom radnog angažovanja na daljinu. Iz ugla SHL-a i razumevanja ponašanja, važno je pored ključnih kompetencija koje su usmerene na kriterijume određene radne uloge, u obzir uzeti i neke druge aspekte ponašanja, a koja se odnose na mehanizme savladavanje potencijalnih stresora prilikom rada na daljinu.



Rešenja za akviziciju talenata

SHL- RemoteWorkQ upitnik procenjuje kompetencije koje su važne za uspešne performanse u ovakvim okolnostima i deli ih u tri ključne oblasti: Orijentacija na poslovne odnose, Radne navike i Usmerenje na lični razvoj i Mentalno zdravlje. To znači bolje razumevanje svakog pojedinca u vidu načina na koji grade i neguju međuljudske odnose i kako dele informacije u ovakvim okolnostima; zatim radne navike u smislu koliko su spremni da preuzmu odgovornost i uživaju autonomiju u svom radu; i na kraju otvorenost za nova iskustva i kontinuirani razvoj, kao i davanje inicijative za unapređenje sopstvenog učinka. Sve ove aspekte ličnosti je moguće proceniti, dobro razumeti kako svaki pojedinac funkcioniše, šta mogu biti faktori rizika koji bi odveli u dalju psihofizičku iscrpljenost, a zatim na bazi ovakve analize napraviti akcioni plan i smernice za dalji razvoj.

SHL
Talent in Innovation,
Innovation in Talent.

RemoteWorkQ Participant Report

Name
Hader Ali

Date
March 25, 2020

SHL.com

Action

RemoteWorkQ from SHL measures competencies that are important for successful performance in a remote work environment across three competency areas:

- Relationships:** A sense of isolation is common for remote workers, which can reduce work motivation. Building social connections, maintaining open communication, and building strong cooperative working relationships can overcome feelings of social isolation in a remote work environment to enable high performance.
- Productivity:** Many remote workers are even more productive than those working in offices. Working independently, managing time efficiently, and staying focused on tasks are critical skills to remain productive in a remote work environment.
- Development & Well-Being:** Engagement is increased when workers have opportunities to learn new skills and use those skills to meet challenging goals. Being flexible, willing to take initiative, and looking for challenges to improve performance are important capabilities to thrive in a remote work environment.

RemoteWorkQ profile indicates your strengths and development areas across these three key areas that drive high performance in a remote work environment. Your self-reported professional behaviors are not directly reflective of skill levels, good indicators of your potential. A detailed description of your potential in each area can be found below.

This report is designed to help you be more successful in a remote working environment by providing:

- Insights into your identified strengths and potential risks for working remotely
- Personalized coaching tips on how you can use your identified strengths to overcome risks

Rating symbols

Symbols are used in the report to indicate your potential areas of strength and development needs, as well as how your potential may support each competency area:

	Competency rating key	
Potential area of strength	Dark Blue	Light Blue
Some potential scope for development	Medium Blue	Light Blue
Potential development need	Light Blue	White

Sample Candidate
MCP Development and Action Planner March 25, 2020
March 25, 2020
© 2020 SHL and/or its affiliates
SHL.com

Volume Hiring Solution

Era digitalnog razvoja nam je donela brojne inovacije i mogućnosti za unapređenje svih HR procesa. Jedan od ključnih fokusa u poslovnom kontekstu jeste orijentacija na iskustvo koje kandidati stižu tokom procesa selekcije, a koje za cilj ima da ih osnaži da slobodno i objektivno pokažu svoje veštine i sposobnosti.

Naša rešenja imaju višestruki pozitivan uticaj koji olakšava proces donošenja odluka tokom selekcije:



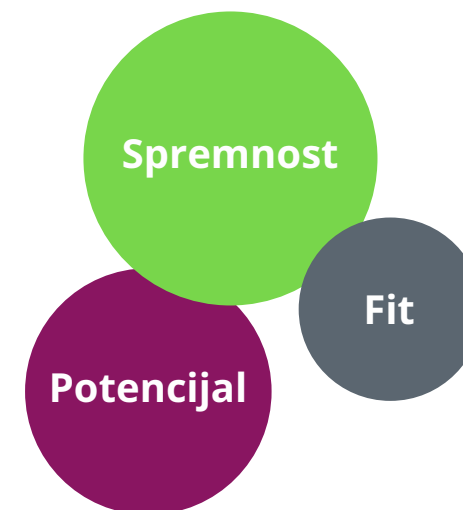
Najširi spektar prediktivnih **alata i tehnika** za procenu ponašanja



Savremeno, poslovno relevantno i dinamično **iskutvo** za kandidate

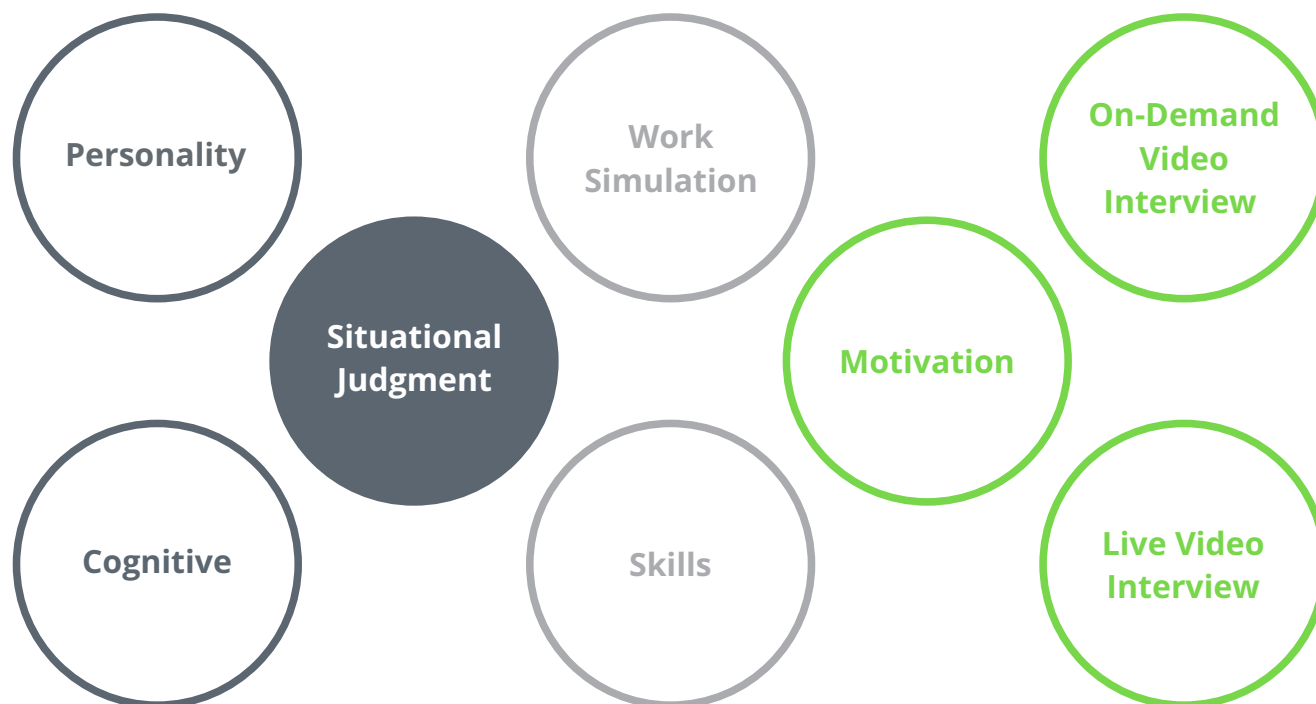


AI tehnologija, psihometrija, **benchmarks** koji predviđa poslovni ishod



Na primer Situational Judgment Test (SJT)

SJT's su testovi koji se primenjuju tokom proseca regrutacije kako bi se procenilo ponašanje i fit u skladu sa zahtevima pozicije, kao i kulture kompanije. Oni su dizajnirani za ranu fazu regrutacije i idealni za masovne selekcije kao efektivan i efikasan način za rano eliminisanje kandidata za koje je manje verovatno da će biti uspešni na datoj poziciji.



Rešenja za akviziciju talenata

Graduate Hiring Solution

Mlađe generacije svet doživljavaju drugačije.



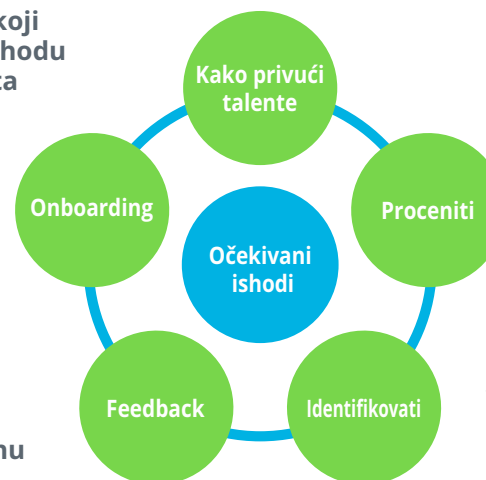
Mnogo više vremena provode na internetu.
Lakše i brže prihvataju digitalni svet.
Društveno i politički su aktivni.



Naš cilj je da mladima omogućimo da se kontinuirano razvijaju, a poslodavcima rešenja kako da ih prepoznaju.

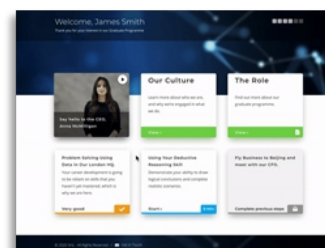
Kvalitet talenata koji zaista doprinosi ishodu poslovnih rezultata

Rešenja i prilike da se upoznaju sa brendom kompanije



Personalizirani feedback svim kandidatima koji ukazuje na dodatnu vrednost brenda i njihovog iskustva o istom

Širok opseg interaktivnih testova i tehnologije sa doslednim rezultatima na svim uređajima



Graduate Job Focused Assessment

Procenjuje ponašanje i iskustva nedavnih diplomaca i profesionalaca na početku profesionalne karijere

~ Popunjavanja upitnika traje 17min

Procenjuju se osnovne kompetencije na poziciji diplomaca, kao što su:

- Analiza informacija
- Generisanje novih ideja
- Efikasno upravljanje vremenom
- Adaptacija na promene
- Brzina učenja
- Izgradnja međuljudskih odnosa
- Potencijal za profesionalni razvoj

Primer radnih uloga: Account Manager, Business Analyst, Engineer, HR Consultant, IT Analyst, Data Scientist, Marketing Specialist, Accountant, Management Consultant



Manager Hiring Solution

Prepoznajte menadžere visokih performansi i pripremite ih da postave ciljeve za uspeh od prvog dana

Predstavite menadžerske kompetencije kao što su na primer održavanje dobrih radnih odnosa i objektivno rasuđivanje;

Oснаžite HR tim da prepozna menadžerski potencijal sa uvidom u njihove preferirane stilove ponašanja i oblasti za razvoj;

Izgradite pojedinačne i dugoročne uvide na makro nivou o vašoj populaciji menadžera i prednjačite sa podacima o internim talentima.

Jedna od metoda identifikovanja menadžera koji imaju sposobnost da efikasno upravljaju i vode tim do uspeha je Centar za procenu i razvoj.

Example Assessment Centre Matrix

	Inductive Reasoning	Java Test	Role Play	CBI	OPQ
Working with People			● ●	●	●
Analysing	● ●	● ●		●	●
Delivering Results & Meeting Customers Expectations			● ●	●	●
Planning & Organising				●	●
Creating and Innovating	● ●			●	●
Coping with Pressure & Setbacks			● ●	●	●

Manager Hiring Solution

Centri za procenu i razvoj se dizajniraju tako da je fokus na kompetencijama koje su direktno u vezi sa poslom koji kandidat obavlja ili treba da obavlja, a samo neke od SHL vežbi koje koristimo su:

Eksterno pregovaranje – Kandidat je u situaciji da se sastaje sa osobom van organizacije kako bi postigli dogovor o postavljenom problemu.

Interno pregovaranje – U ovoj situaciji kandidat se sastaje sa osobom unutar kompanije. Vežba simulira situaciju u kojoj je potrebno uticati na kolege nad kojima kandidat nema formalni autoritet.

Pronalaženje činjenica – Kandidatu se daju osnovne informacije o problemu i on, postavljajući pitanja vođi centra, treba da otkrije što više ključnih podataka o problemu i da predloži način njegovog rešavanja. Nakon što donese konačnu odluku, kandidatu se postavljaju određena pitanja kako bi se potvrdila ispravnost odluke.

Grupne vežbe – Ove vežbe su dizajnirane sa ciljem da procene ponašanja kandidata u grupi ili u timu.

Bez dodeljenih uloga – Ovaj tip vežbi pred kandidate stavlja određen izazov koji treba kroz diskusiju da reše.

Sa unapred dodeljenim ulogama – Kandidatima se daju određene uloge i ciljevi. Postavljeni ciljevi su međusobno suprotstavljeni, te kandidati moraju da se bore za svoju poziciju.

Rešenja za razvoj talenata

- **Angažujte** i zadržite talente kroz njihov rast i učenje
- **Razvijte** i omogućite da razvoj bude usklađen sa strategijom
- **Osnažite** i inspirišite zaposlene da preuzmu odgovornost za svoj lični i profesionalni razvoj

"Feedback - actionable, constructs trackable, and influential - is the informational and motivational coin of the digital realm in the post-pandemic distributed workforce."

Michael Schrage
Research Fellow MIT Sloan
School of Management





Rešenja za razvoj talenata

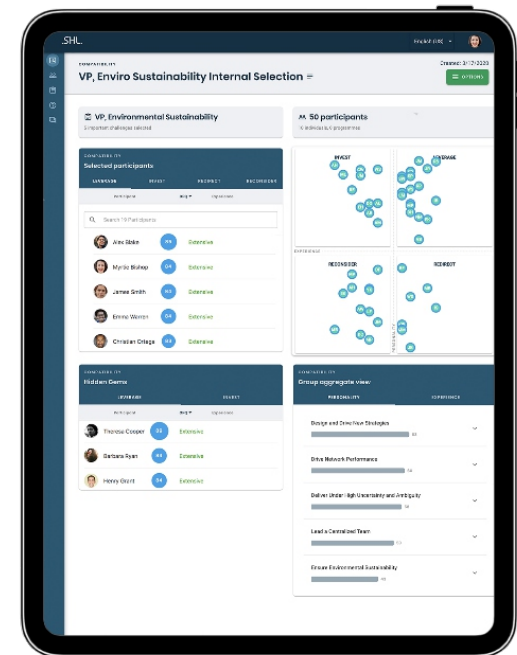
Mobilize Solution – Nova Mobilize platforma za razvoj budućih lidera

The Power of Context

„The end-to-end solution for accurate, immediate and agile leadership mobility decisions“

Mobilize je novo i sveobuhvatno rešenje za mobilnost talenata sa značajno preciznijim uvidom u rezultate koji su automatski dostupni i promenljivi u odnosu na okolnosti ili kontekst koji je važan za organizaciju. Promene koje se dešavaju poslednjih godina, počevši od Covid-19, finansijske krize, remote work, smart tech, 5G, diversity & inclusion su u velikoj meri uticale na način na koji organizacije sada rade i organizuju posao sa sve većim uticajem na mentalno zdravlje i blagostanje ljudi. Na primer, takve promene su dovele do toga da je 90% ljudi moralo da nauči nove veštine na trenutnoj radnoj ulozi, potpuno nove radne uloge nastale su u 83% kompanija, dok mnoge postojeće radne uloge nestaju, a oko 45% organizacija je u procesu promena i reorganizacije. Jasno je da mobilnost i razvoj talenata više nisu poželjni samo u radnom okruženju, već su postali neophodni u današnjem svetu koji se konstantno menja.

All on one platform



High Potential:

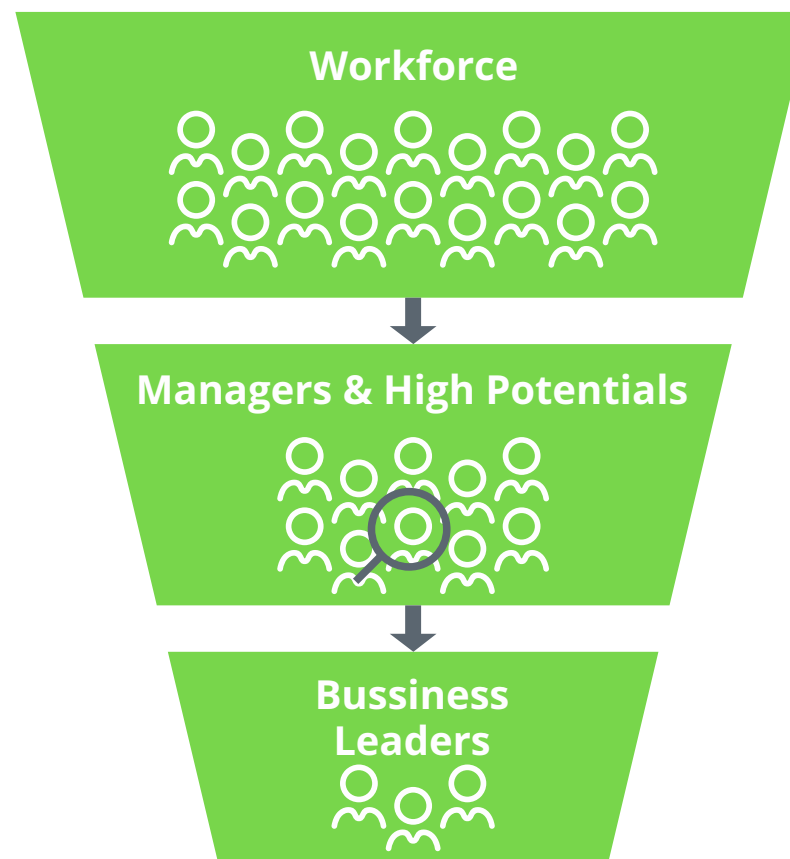
Who has leadership potential?

Strategic alignment:

Do we have the leadership skills we need now and in the future?

Succession Planning:

Who can backfill this critical leadership role?



“We’ve found the 27 most critical business contexts which impact leader success”

SHL tim psihologa se poslednjih godina bavio istraživanjem zašto odluke o mobilnosti lidera nisu efikasne kao što bi trebalo. Tako je studija obuhvatila 9.000 globalnih lidera kako bi se otkrilo šta ih zaista čini uspešnim i odgovor je u kontekstu ili okolnostima koje su jedinstvene za lidere u datoj kompaniji. Ovo istraživanje je ukazalo na 27 najkritičnijih biznis konteksta kojim se vodimo kada želimo da razumemo ko su budući lideri u datoj kompaniji. Stoga se došlo do rešenja koje daje četiri puta veću verovatnoću da se uz snagu konteksta donese prava odluka o mobilnosti lidera.

Rešenje podrazumeva određeni vid procena u zavisnosti od toga šta je željeni cilj, zatim se podaci analiziraju automatski na platformi i ostaju za kasniju upotrebu ukoliko je potrebno. Moguće je identifikovati:

- **High Potential**

Zaposlene sa visokim potencijalom (HiPo), zatim uvid u sugestije za različite modele i akcione korake, ali i odgovore na konkretna pitanja kao što su: Šta raditi sa podacima, kako razviti identifikovane HiPo.

- **Strategic alignment**

Jednom kada se identifikuje grupa HiPos-a moguće je proceniti i širu lidersku populaciju. Moć konteksta se koristi da bi se identifikovalo da li već postoje određene liderske veštine, iskustvo i sposobnosti koje su potrebne u organizaciji. U isto vreme, moguće je generisati razvojne planove kako bi se osiguralo da se HiPo razvijaju u skladu sa kontekstom ili strategijom organizacije.

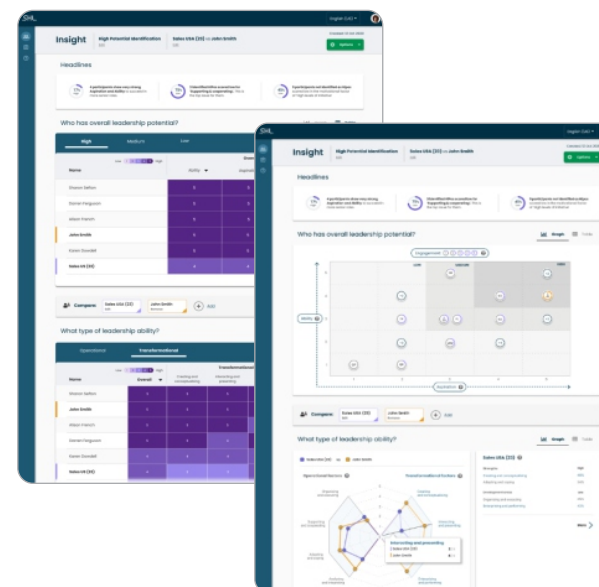
Rešenja za razvoj talenata

● Succession Planning

Odabirom relevantnog konteksta koji je povezan sa datom ulogom, moguće je odmah dobiti spisak onih zaposlenih za koje je najveća verovatnoća da bi bili uspešni na novoj poziciji.

● Mergers & Acquisitions

Mobilize rešenje se takođe može koristiti i za druge poslovne izazove i zahteve. Na primer za pomoć u vezi sa spajanjem organizacija, moguće je lako uočiti talente i za njih najpodobnije pozicije u organizaciji.



SIOP

SOCIETY for
INDUSTRIAL and
ORGANIZATIONAL
PSYCHOLOGY

SCIENCE FOR A SMARTER WORKPLACE

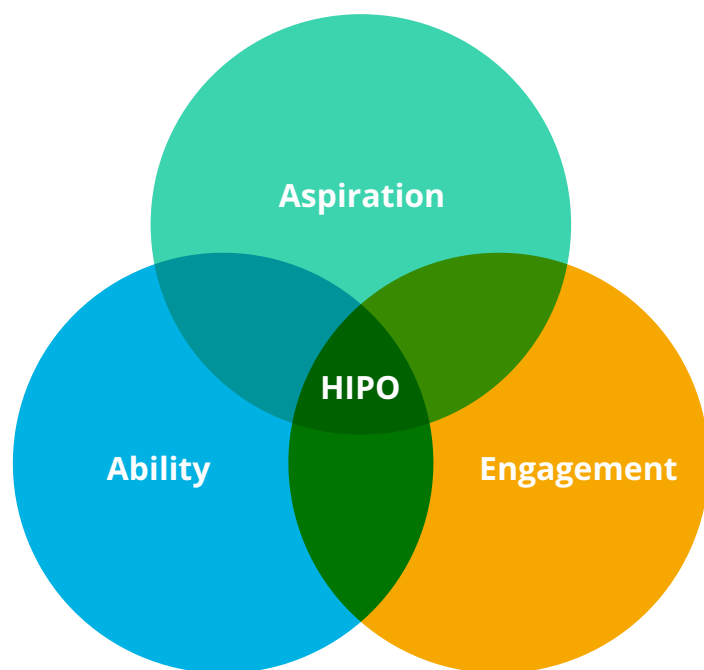
WINNER:

Best Applied Research
in the Workplace

Za ovo rešenje, SHL je dobio nagradu od strane Udruženja za Industrijsku i Organizacionu Psihologiju.

High Potential Identification & Development

SHL predstavlja svoj HiPo model koji daje uvid u ključne aspekte ličnosti i faktore koji ukazuju na verovatnoću da imamo HiPos u organizaciji.



3 najvažnije osobine su:

- **Težnja** za unapređenjem na višu poziciju.
- **Sposobnost** da budu efektivni na višim pozicijama sa više odgovornosti.
- **Posvećenost** organizaciji i spremnost da ostanu na pozicijama koje nose više izazova.

Organizacije moraju da procene koji kadrovi imaju ove osobine kako bi precizno identifikovale HIPO talente.

Rešenja za razvoj talenata

Kroz objektivnu procenu sva tri faktora, moguće je tačno identifikovati talente i izbeći najčešće rizike HiPo programa kao što su:



RIZIK 1

Neće uspeti da napreduju na višu poziciju.



RIZIK 2

Neće biti efektivni na poziciji sa više izazova.



RIZIK 3

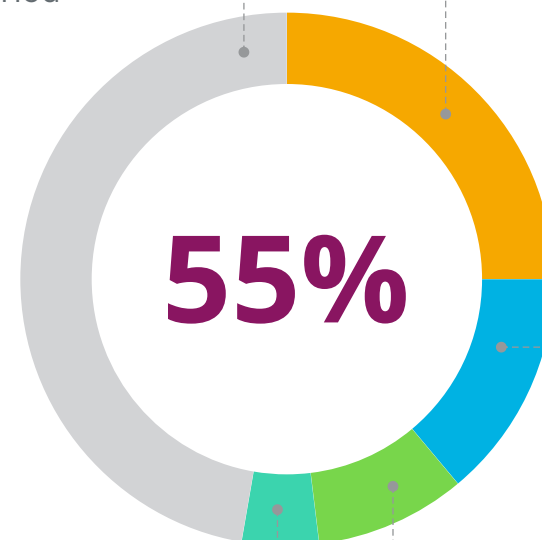
Otići će kod konkurencije, što će umanjiti snagu postojećeg kadra.

55%

Drop out of the HIPO talent pool in a five-year period

25%

Leave for a competitor



20%

Drop out of the pipeline because of low aspiration

3%

Leave the organization

7%

Fall out of the pipeline because of ability misalignment

Workforce Review

Revizija talenata podrazumeva detaljnu analizu i uvid u trenutnu snagu zaposlenih na polju različitih sposobnosti i kompetencija koje su ključne za uspeh na određenim ili svim pozicijama. Rešenje uključuje objektivnu dijagnostiku i procenu uz dostupan benchmark za dalju podršku u donošenju odluka o sveukupnom unapređenju radnog učinka. Ovo rešenje pruža jasnu sliku trenutnih mogućnosti talenata i pravac budućeg potencijala – kroz celu organizaciju, prema funkciji ili nivou.

Ono što je startna pozicija i ključ uspeha jeste uvek odrediti kriterijume uspeha na nekoj poziciji, na nivou tima i hijerarhijskog nivoa. Dobra analiza znači dobar start, a standardizovan pristup je izbor metode rada. SHL u svojim rešenjima primenjuje standardizovani model kompetencija (Universal Competency Framework – UCF) koji predstavlja okvir i polaznu tačku za dalju konstrukciju praktičnog rešenja kroz racionalno, konzistentno i nedvosmisleno donošenje odluka.

Svrha UCF modela je da opiše i izmeri domen performansi na poslu. Fokus je na različitim kriterijumima koji su uvek u skladu sa potrebom određene pozicije, a definišu se kroz procenu ličnosti, sposobnosti i motivacije kao važnim pokazateljima uspeha zaposlenih.

Takođe, UCF se može uklopiti u čitav radni ciklus pojedinca (Employee lifecycle) sa ciljem da isprati celokupan razvoj pojedinca od početne pozicije do one koja je u skladu sa potencijalom i interesovanjem zaposlenog.



Universal Competency Framework

Great 8 Factors

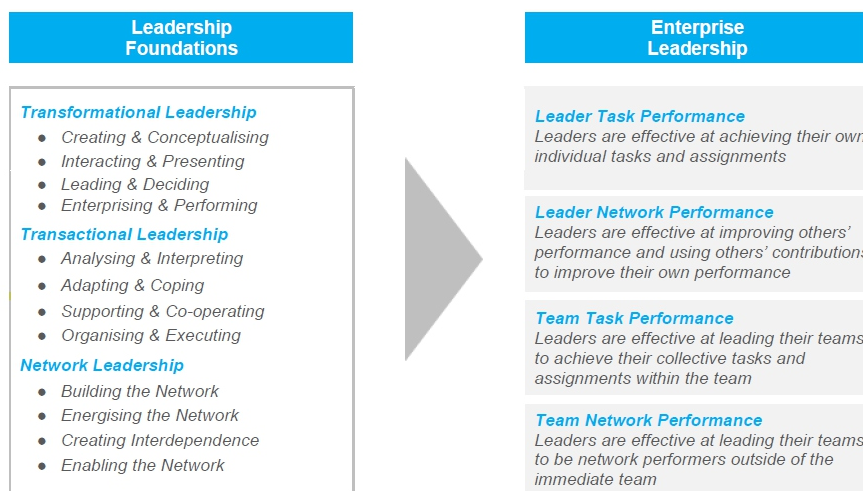


20 Competency Dimensions



Enterprise Leadership Assessment

SHL model liderstva fokusira se na stilove liderstva i kompetencije koje predviđaju efikasno liderstvo. U sklopu ovog modela, kompetencije se procenjuju na nivou određenih funkcija koje u isto vreme ukazuju na to da li pojedinac preferira da rukovodi više kao menadžer ili lider. Izveštaj pokriva detaljan opis preferiranih stilova rukovođenja za svaku funkciju, nivo razvijenih kompetencija, kao i faktore rizika ukoliko se izlazi iz okvira prirodnog potencijala.



- **Transactional Leadership**

Menadžment (transakcioni fokus)

- **Transformational Leadership**

Liderstvo (fokus na transformaciju)

- **Network Leadership**

Uspostavljanje snažnog network performance-a izgradnjom efektivnih timova, stvaranjem mogućnosti za interno i eksterno umrežavanje, kao i kreiranje radne klime koja pruža autonomiju, resurse za međusobno osnaživanje, poverenje, deljenje i saradnju.

- Novi faktor dodat (SHL, 2020)

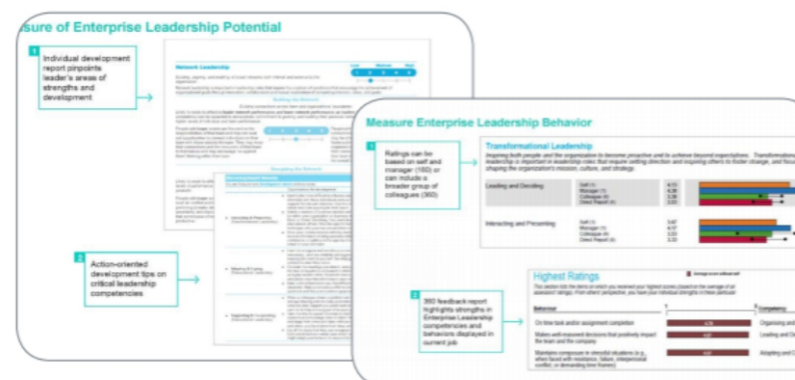
Rešenja za razvoj talenata

Enterprise Lideri postižu svoje individualne ciljeve poslovnog učinka, doprinose drugima da ostvare svoje ciljeve i umeju da iskoriste te resurse kao i da podstaknu svoje timove da učine isto međusobno. Drugim rečima, i oni sami doprinose organizacijama kao enterprise lideri i uče svoje članove timova kako da primene isti model.

Istraživanje SHL-a i Gartnera pokazuje da Enterprise lideri efikasno:

- Doprinose i koriste stručnost drugih lidera kako bi podstakli organizacione performanse
- Prepoznaju da je njihova primarna uloga u timu da upravljaju timskim učinkom, dok članovima tima prepuštaju kontrolu
- Proširuju fokus i uticaj performansi svog tima kroz celu organizaciju.

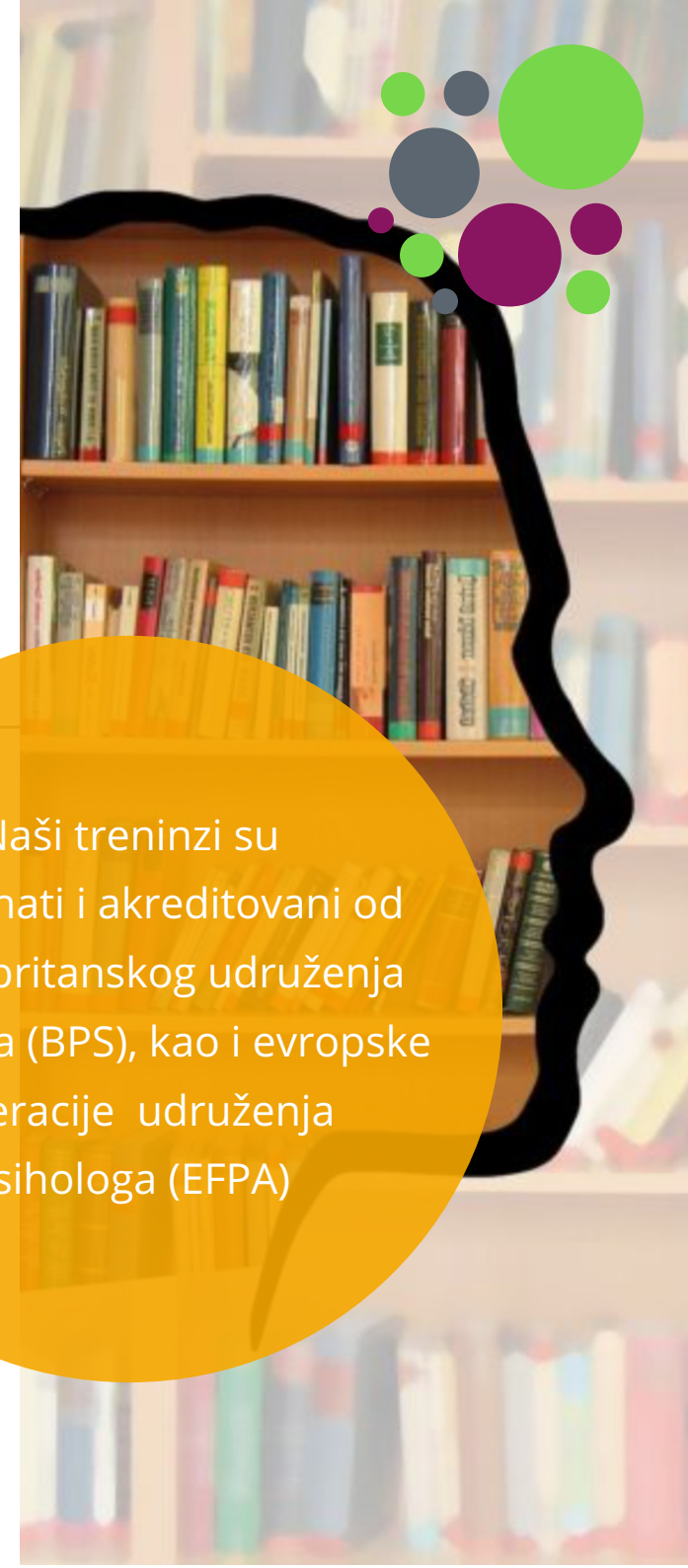
Generalno, Enterprise lideri postižu bolje timske i organizacione rezultate od ostalih lidera. Konkretno, veća je verovatnoća da će Enterprise lideri imati timove koji su inovativniji, prilagodljiviji, saradljiviji i efikasniji u rešavanju sukoba. Pored toga, organizacije sa većim procentom Enterprise Lidera imaju veći godišnji profit i rast prihoda jer pokreću svoju organizaciju fokusirajući se na više aspekata učinka, uključujući svoj i timski task performance.



Sertifikacioni treninzi

- **On-line**
- **In-house**
- **Otvoreni treninzi**

Naši treninzi su prepoznati i akreditovani od strane britanskog udruženja psihologa (BPS), kao i evropske federacije udruženja psihologa (EFPA)





Sertifikacioni treninzi

Personality and Ability Assessment (PAA)

Trening podrazumeva sertifikaciju za upotrebu online psiholoških testova pomoću kojih je moguće objektivno procenjivati sposobnosti kandidata/ zaposlenih kao i potencijalni uticaj ličnosti na profesionalni učinak. Posebna pažnja na treningu je posvećena najpoznatijem SHL Upitniku ličnosti u kontekstu zanimanja (Occupational Personality Questionnaire – OPQ), koji pruža jasan i jednostavan okvir za razumevanje uloge pojedinca na radnom mestu i uticaj koji ona ima na kvalitet obavljanja posla. Ova SHL edukacija je priznata i akreditovana od strane Britanskog udruženja psihologa (BPS), kao i Evropske federacije psihološkog udruženja (EFPA).



The
British
Psychological
Society



Practical Application of Personality (PAPA)

Na ovom treningu se stiču praktične veštine koje su primenljive i u situacijama selekcije i razvoja. Dobija se uvid u različite tipove SHL asesmenata, zatim mogućnost interpretacije različitih izveštaja i znanje o primeni istih informacija u praksi. Celokupna edukacija je fokusirana na to kako koristiti informacije iz različitih testova, tumačiti rezultate i donositi odluke o selekciji i razvoju.

OPQ Practitioner Workshop – Free of charge

Trening je namenjen svima koji su prošli OPQ edukaciju ili su se sertifikovali za SHL primenu psiholoških alata (PAA). Sadržaj je vrlo interaktivan i prati se studija slučaja koja podrazumeva primenu znanja i rešavanje različitih izazova koje se javljaju u HR praksi, a tiču se selekcije i razvoja talenata. Na trening se mogu prijaviti samo učesnici koje već poseduju SHL sertifikat.

Sertifikacioni treninzi

Competency based Interview

Intervju zasnovan na kompetencijama (Competency Based Interview- CBI) je visoko interaktivan trening koji se bavi svim fazama intervjuisanja – od pripreme do tumačenja rezultata i donošenja krajnje odluke o nivou razvijenih kompetencija u odnosu na poziciju. Učesnici unapređuju veštine intervjuisanja uz pomoć primene standardizovane metodologije koja prati celokupan ciklus od pripreme do analize odgovora i finalne procene kompetencija. Ovaj trening pruža set veština i tehnika koje mogu koristiti i HR i menadžeri u radu sa svojim timom kako na proceni tako i na boljem razumevanju razvojnih oblasti kompetencija koje su relevantne za datu poziciju.

360° Talent Advisor

Ovaj trening je idealan za HR ili L&D specijaliste koji žele da upotpune svoju praksu i projekte primenom metode 360o. Na ovaj način je takođe moguće unaprediti svoje procese u organizaciji i primeniti SHL pristup koji pruža jasnu strukturu tokom procene, analizu na osnovu različitih izvora i predloge za dalje akcione korake u zavisnosti od rezultata i ciljeva projekta.

Assessment & Development Centre Design

Centar za procenu i razvoj (Assessment and Development Center – A/DC) je takođe sertifikacioni trening tokom kojeg se stiče znanje i razvija ekspertiza za složeniju psihološku analizu i dizajn centra kroz koji je moguće identifikovati niz veština i sposobnosti pojedinaca. Na treningu se uči kako dizajnirati i postaviti model koji će kroz relevantne tehnike i vežbe proceniti ključne kompetencije koje su direktno u vezi sa poslom koji kandidat treba da obavlja. Kombinujući snage svih tehnika koje se koriste tokom psihološke procene, centar predstavlja jedan od najboljih načina za dobijanje kompletne slike o kandidatima ili o snagama i razvojnim potrebama postojećih zaposlenih.

On-line učenje

Assessor Skills

Ovaj online trening u trajanju od 90 minuta je jednostavan način da rukovodioci steknu znanje o SHL veštinama koje su neophodne za svakog procenjivača ili posmatrača neke procene. Ukoliko menadžeri ili određeni pojedinci iz biznisa učestvuju kao posmatrači ili procenjivači tokom centra za procenu i razvoj, na ovom treningu mogu dobiti uvid u praktične veštine procene indikatora ponašanja kandidata.

Interview Expert

Interview expert je online kurs koji će olakšati menadžerima koji učestvuju u procesu zapošljavanja da steknu upotrebnu vrednost primene strukturiranog intervjua i uvid u to kakav doprinos ova metoda može doneti procesu selekcije, kao i iskustvu i utisku koji kandidati stižu o poslodavcu i procenjivaču.

Introduction to Assessment & Development

Ovaj kurs pomaže menadžerima da razumeju prednosti objektivnog upravljanja talentima. Obuka pruža smernice za tumačenje Talent Insight, davanje feedback-a, i kako voditi razvojne razgovore i postaviti razvojne akcione planove sa članovima tima.

OPQ Report Training

Ovaj trening pomaže u odabiru najboljeg OPQ izveštaja u skladu sa potrebom uz savete kako da koristite ključne izveštaje. Pregled resursa sa izveštajima je moguć na sledećem linku <https://opq.learning.shl.com>

Kako možemo da saradujemo?

Samostalno

Mi vam obezbeđujemo pristup Talent Central platformi sa svim našim assessmentima

Uz našu pomoć

Mi sprovodimo proces zadavanja testova za vaše kandidate ili zaposlene umesto vas. Osmišljavamo prilagođeno projektno rešenje za trenutne izazove i vodimo celokupan proces projekta

Vama prilagođeno

Mi implementiramo in-house sistem za vaše HR procese po izboru, sa vašim brendigom i dizanjiramo izveštaje u skladu sa vašim potrebama

Integracija


Mi integrišemo naš portfolio assessmenata u vaš odabrani proces sistema za regrutaciju, selekciju i upravljanje talentima

Sertifikacija

Naš portfolio sertifikacionih treninga vam daje mogućnost da steknete ekspertizu iz domena upravljanja talentima i postanete pouzdani Talent Advisor



PsyConsulting doo Beograd

 Bul. Milutina Milankovića 1
Spaces Navigator II
Novi Beograd

 office@shl.rs

 www.shl.rs