

A TEHETSÉGMENEDZSEMENT FELMÉRÉS EREDMÉNYEI (kivonat)

1

Think performance

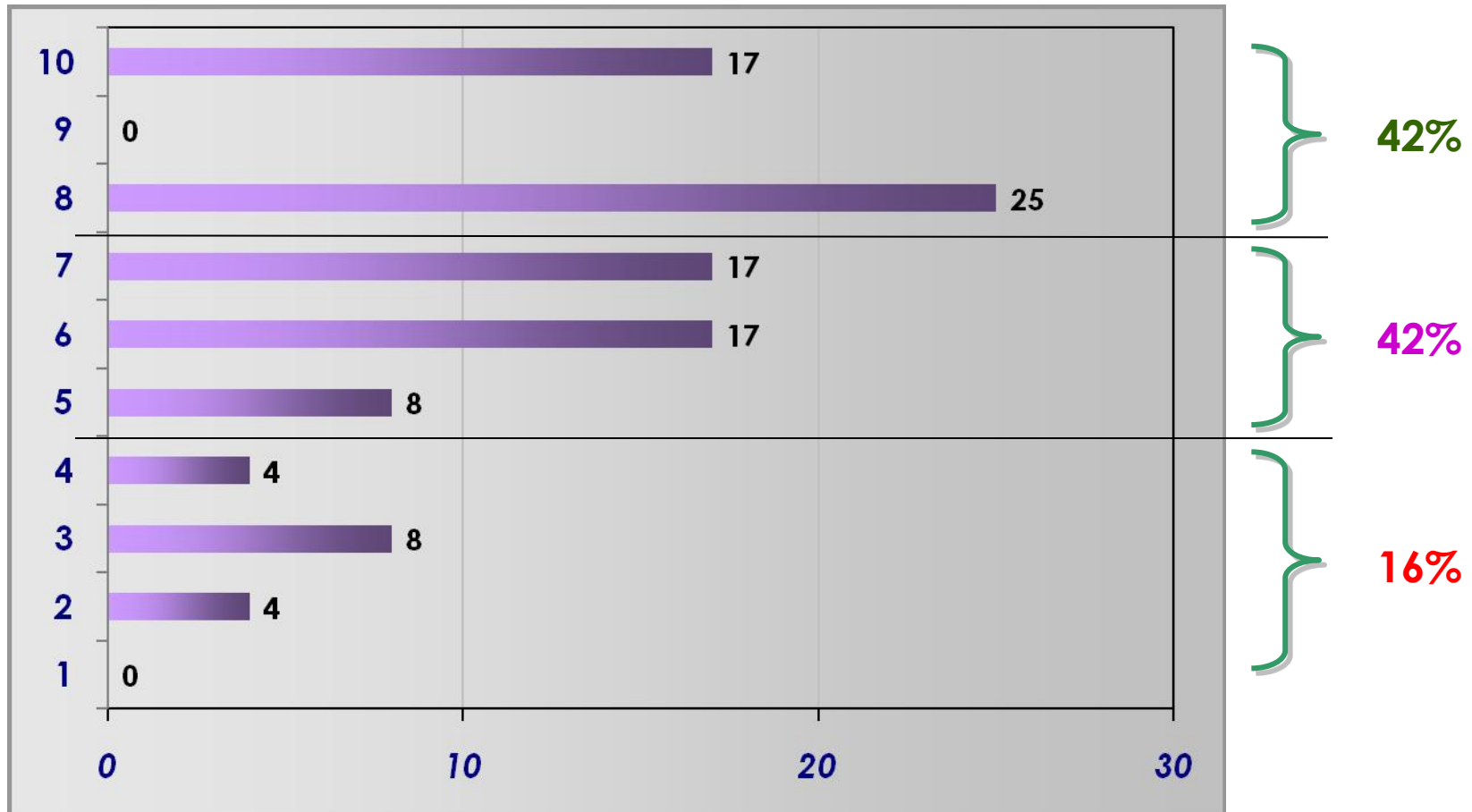
DEVELOP

2010.06.18.

A KÉRDŐÍV FELÉPÍTÉSE

1. TEHETSÉGMENEDZSMENTEL KAPCSOLATOS KÉRDÉSEK
2. HR ESZKÖZÖK MINŐSÉGE
3. TERVEZETT HR ESZKÖZÖK BEVEZETÉSE
4. AKADÁLYOK
5. MEGTARTÁSI SZEMPONTOK SORRENDJE

1. Milyen mértékben foglalkoznak tudatosan a tehetséges munkatársakkal?

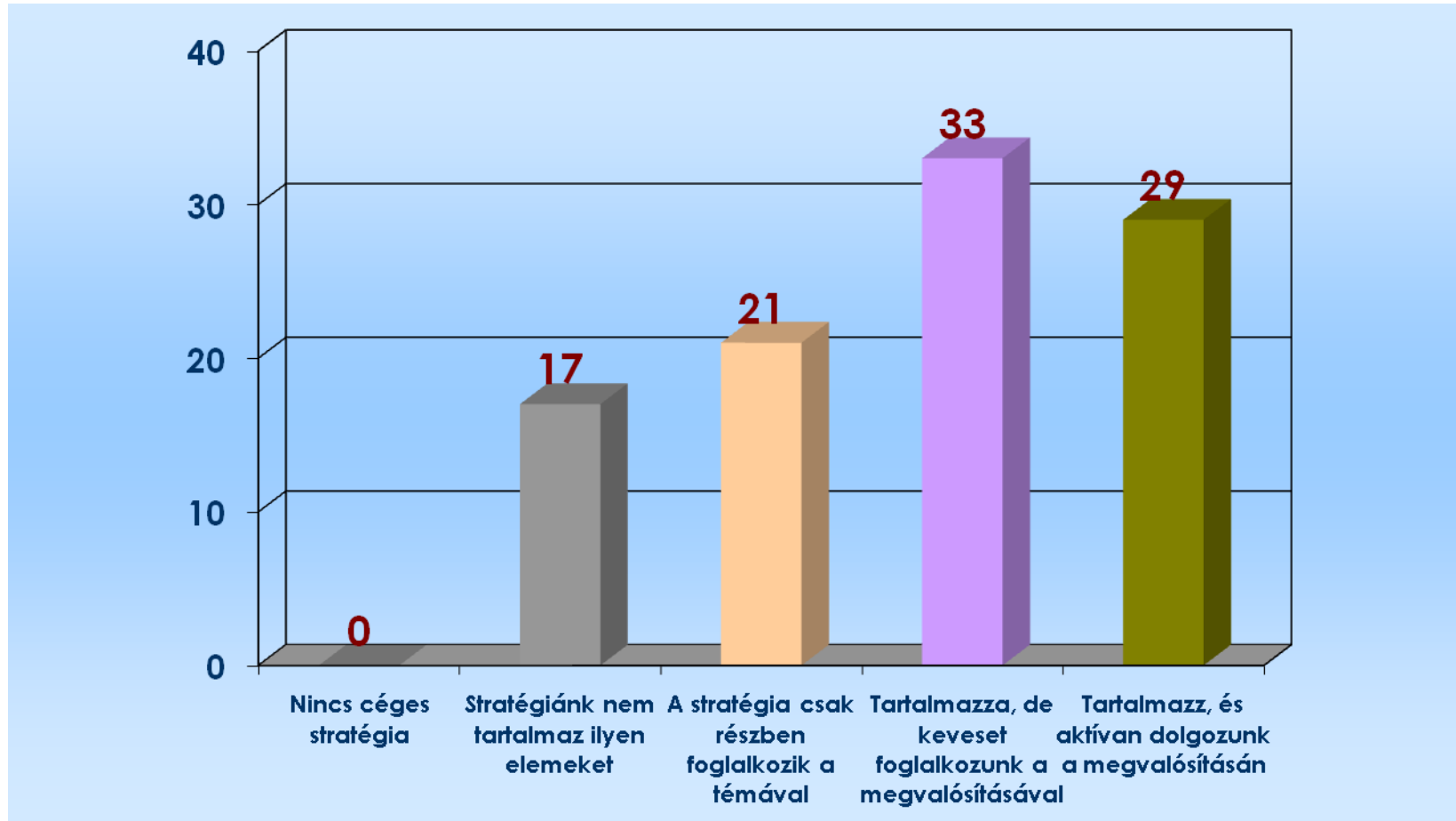


6,7

(1 = Egyáltalán nem rendelkezünk ilyen eszközökkel -
10 = Átfogó programmal rendelkezünk, több eszköz is ezt a célt szolgálja)

3. A vállalati vagy a HR stratégia tartalmazza a tehetséges munkatársak fejlesztését?

Think people



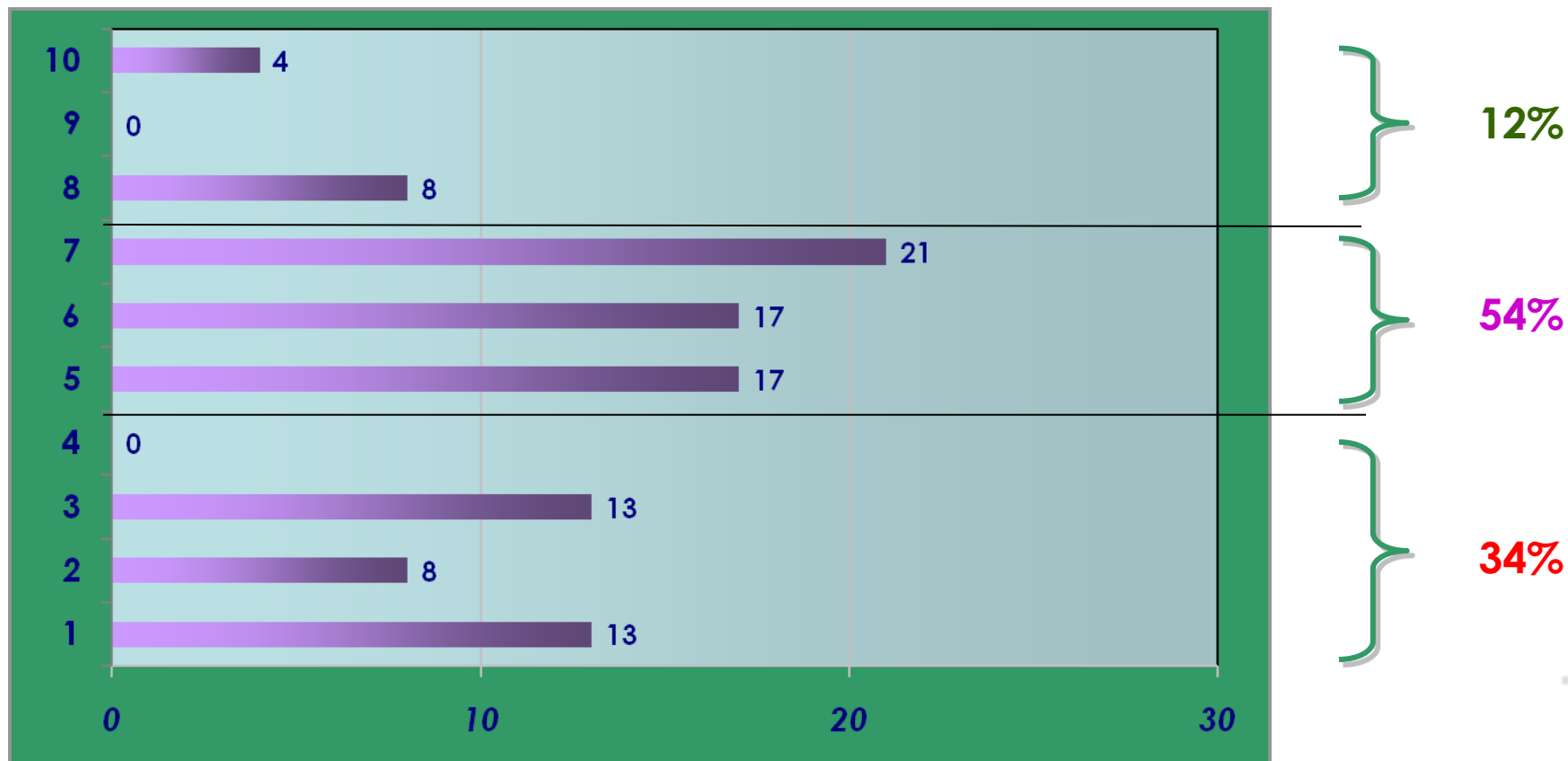
Következtetések

- Részben jellemző a tudatosság a tehetséges munkatársakkal.
- Több vállalatnál jellemző a vezetői hozzáállás hiánya, de érzik a fontosságát. *(Ellentmondásos válaszok.)*
- A kulcsember megtartási program fontossága egyértelmű!
- Stratégiai szinten alig jelenik meg!

HR ESZKÖZÖK MINŐSÉGE, BEVEZETÉS FONTOSSÁGA

Kérjük értékelje a vállalatánál működő utódlási program minőségét

Think people



5,0

(1= Egyáltalán nincs ilyen a cégünknel, vagy nagyon alacsony hatékonysággal működik;
10= Nagyon hatékonyan működik, fontos HR eszközünk)

AKADÁLYOK – szöveges értékelés

- Vezetői elkötelezettség hiánya
- Eltérő vezetői szemlélet, esetleg érdektelenség
- Nehéz motiválni őket
- Beazonosítás hiánya
- Pénzügyi akadályok
- Lapos szervezet

Köszönjük figyelmét! Amennyiben szeretné a teljes felmérést megkapni, kérjük forduljon ügyfél kapcsolattartójához.