

# A varázsgömbös ember

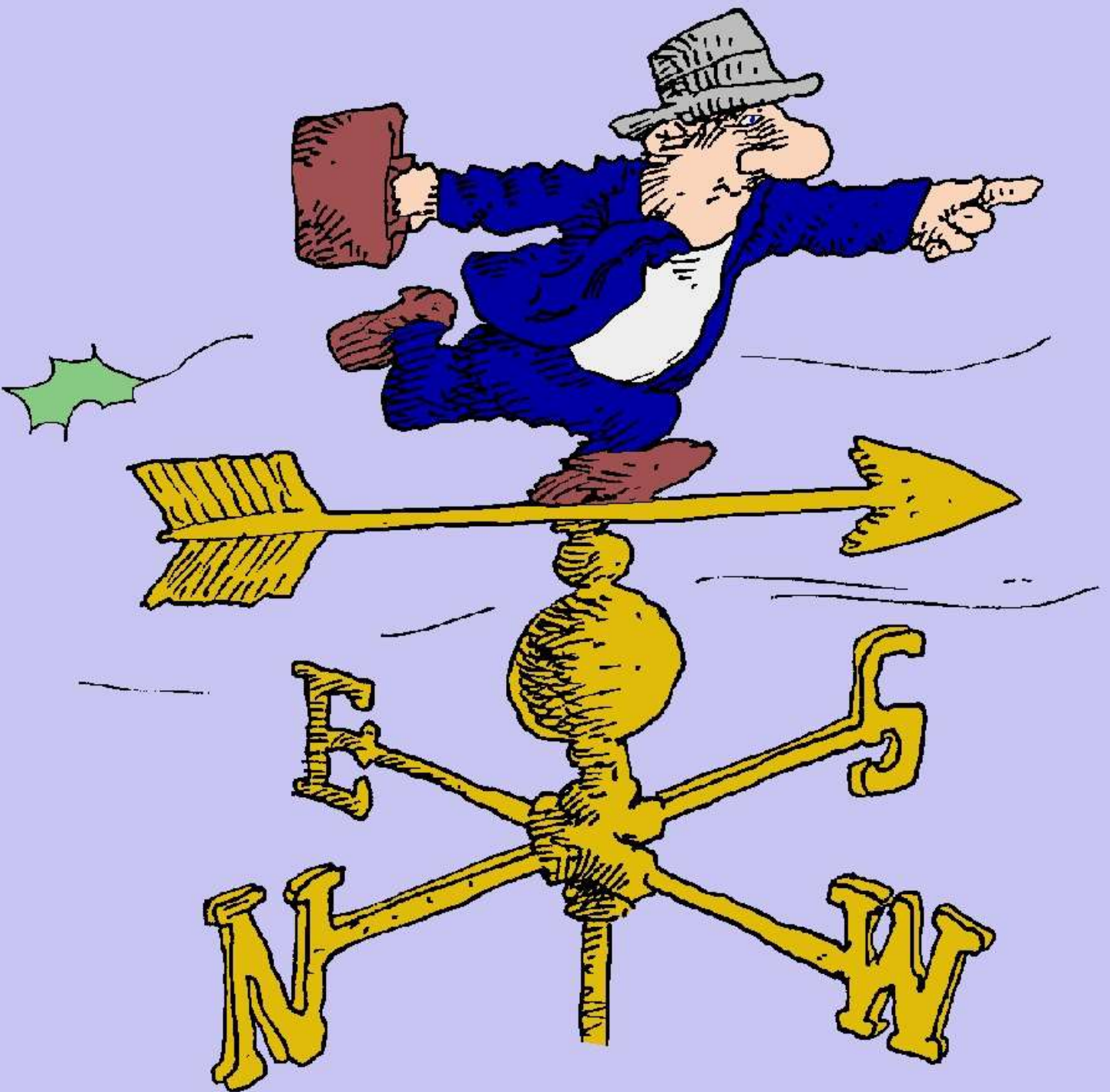




# Bánhidi József

- **Tanár, Közgazdász, Professional Certificate in Management**
- **Tréner 1992. óta,**
- **Óraadó volt: SZOTE, JATE, Pollach Mihály Vízügyi Főiskola Baja**
- **Tanácsadó 1998. óta**
- **Profiles tanácsadó 2006. óta**
- **Szervezetállító tanácsadó 2009-től**
- **Referenciák: E-On, DÉMÁSZ, Fővárosi Vízmű, CITIBANK, Generali Biztosító, Hungária Biztosító, ÖKOVÍZ Kft., Ceglédi Termálfürdő, ...**





# Egy fecske is csinálhat nyarat!







1, 6, 27, 2, 4, 8, 5, 10

*...mi a fenti számsorban az összefüggés?*



Ha valami ismerős  
dologra új módon  
tekintünk – abból sokat  
tanulhatunk



- Egy
- Hat
- Huszonhét
- Kettő
- Négy
- Nyolc
- Öt
- Tíz...

ÁBC-  
sorrend!





# Gépek

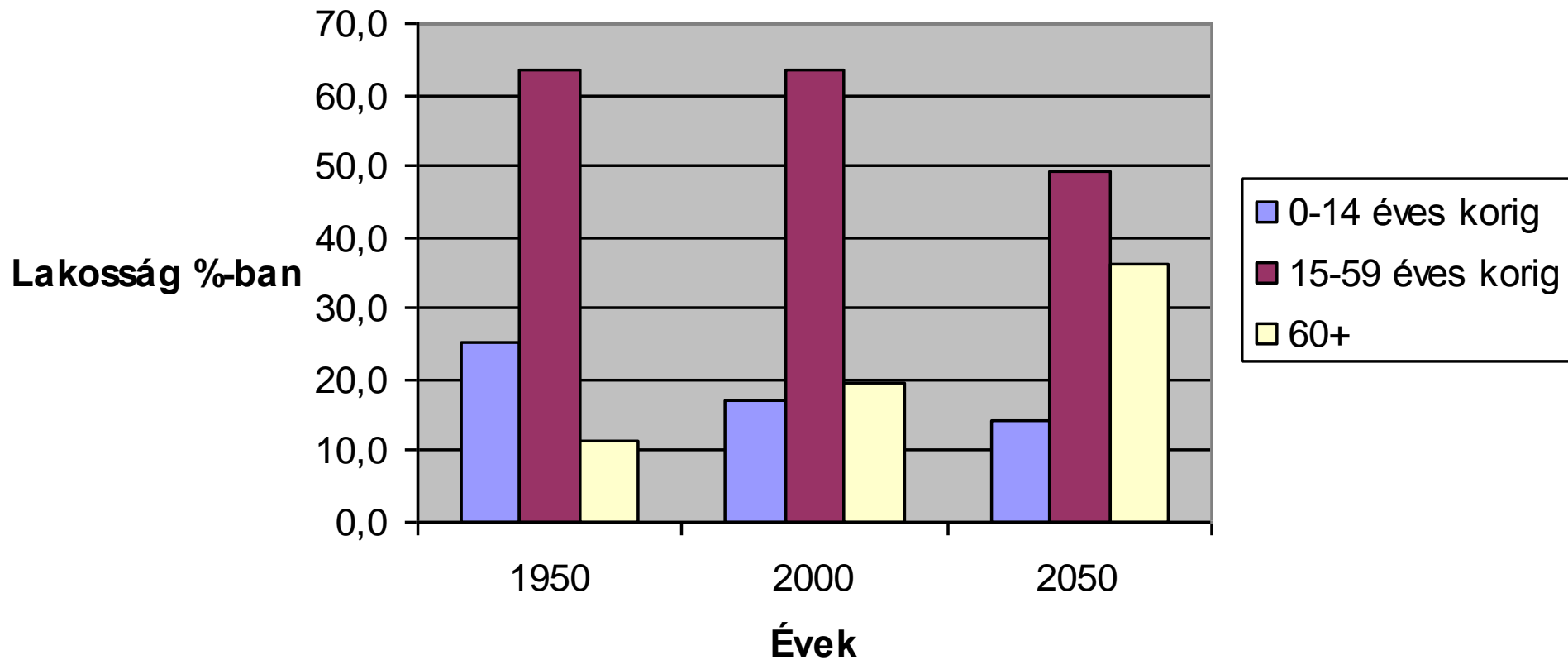


# Emberek

Melyik a fontosabb  
befektetés?



# Magyar dolgozó lakosság



## Szakértők mondják



**“A kiválasztások 66% -ban egy éven belül rossz döntésnek bizonyulnak.”**

Peter Drucker, Management Consultant

**“Amikor egy munkatárs kilép - ön az illető éves fizetésének 2,5 szörösét veszíti el - függetlenül attól, hogy régóta meglévő csúcsvezetőről vagy éppen csak kezdő munkatársról van szó.”**

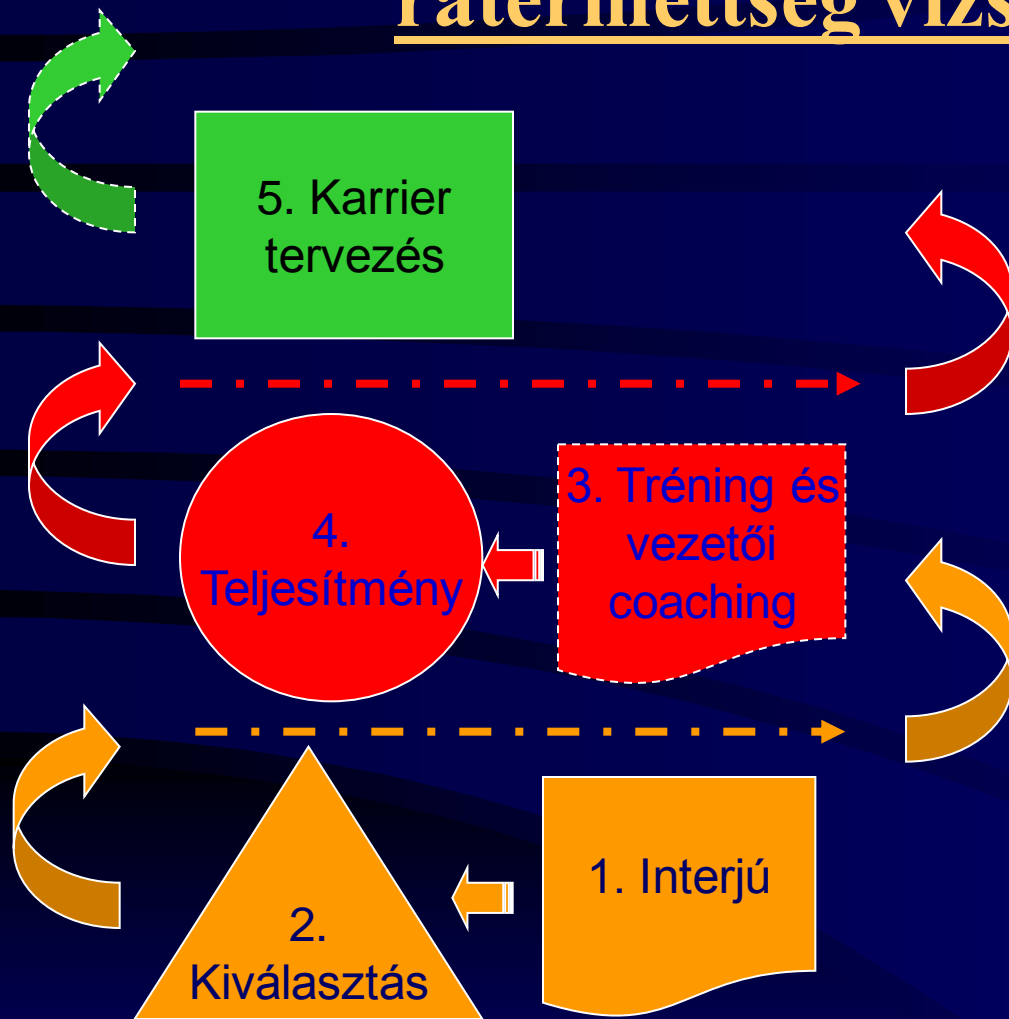
Dr. Pierre Mornell, as quoted in *Nations Business*

***“Napjaink tehetségekért folytatott háborújában csak úgy tarthatók meg a sztárok, ha jobban megismerjük őket, mint ők maguk ismerik magukat, és azután ezt az információt arra használjuk, hogy az ő karrierjüket az álmaikhoz alakítsuk.”***

“Job Sculpting: The Art of Retaining Your best People”

Harvard Business Review -- September. - Oct. 1999

# Tehetség menedzselés rátermettség vizsgálat nélkül







# Tehetségmenedzselés Profil XT-vel



Képes-e rá?

Hogyan csinálja?

Motiválja-e?



## Grafikus összefoglalás

### képzés szervező

Dátum: 2006. June 12.

#### Gondolkodás

|                    |  |  |  |   |   |   |   |   |  |  |
|--------------------|--|--|--|---|---|---|---|---|--|--|
| Tanulás            |  |  |  | 5 | 6 | 7 | 8 |   |  |  |
| Szókincs           |  |  |  |   | 6 | 7 | 8 |   |  |  |
| Szövegértés        |  |  |  |   |   | 7 | 8 | 9 |  |  |
| Számolás           |  |  |  | 4 | 5 | 6 | 7 |   |  |  |
| Számok értelmezése |  |  |  | 4 | 5 | 6 |   |   |  |  |

#### Viselkedés

|                      |  |   |   |   |   |   |   |   |   |  |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|
| Energiaszint         |  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |   |   |   |  |
| Onérvényesítés       |  |   |   |   | 5 | 6 | 7 |   |   |  |
| Társas kapcsolatok   |  |   |   |   |   |   | 7 | 8 | 9 |  |
| Szabálykövetés       |  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |   |   |   |  |
| Hozzáállás           |  |   |   |   |   |   | 7 | 8 | 9 |  |
| Döntésképesség       |  |   | 3 | 4 | 5 | 6 |   |   |   |  |
| Együtműködés         |  |   |   | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |   |  |
| Önállóság            |  |   |   |   |   | 6 | 7 | 8 |   |  |
| Objektív értékitélet |  |   |   | 4 | 5 | 6 | 7 |   |   |  |

#### Érdeklődés

Az érdeklődési kör rangsorolása

Az adott munkakörhöz legszorosabban kapcsolódó három érdeklődési kör:

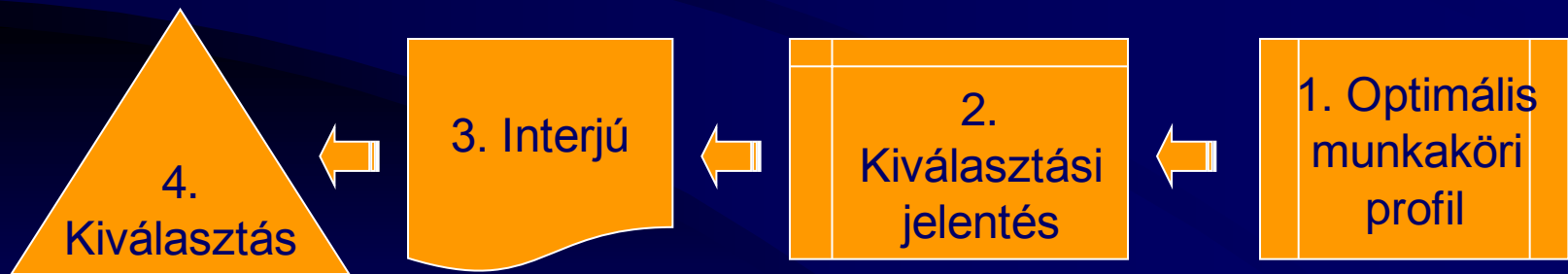
|                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Humán              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Vállalkozó szellem |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Kreatív            |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Az adott munkakörhöz legkevésbé kapcsolódó három érdeklődési kör:

|                 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-----------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Pénzügyi/admin. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Mechanikai      |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Műszaki         |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Az érdeklődésen alapuló rátermettség-vizsgálat azt méri fel, hogy a jelentkező érdeklődési köre mennyiben egyezik meg az adott munkakörben optimális tulajdonságmintához tartozó három legfontosabb érdeklődési körrel.

# Tehetségmenedzselés Profil XT-vel



## Összefoglaló

Tulajdonságminta: ÜZLETKÖTŐ

Rátermettség



## Gondolkodás

|                    |  |  |   |   |   |   |  |   |    |
|--------------------|--|--|---|---|---|---|--|---|----|
| Tanulás            |  |  | 4 | 5 | 6 | 7 |  | 9 |    |
| Szókincs           |  |  | 4 | 5 | 6 | 7 |  |   | 10 |
| Szövegértés        |  |  | 4 | 5 | 6 | 7 |  |   | 10 |
| Számolás           |  |  | 4 | 5 | 6 |   |  | 9 |    |
| Számok értelmezése |  |  | 4 | 5 | 6 |   |  |   | 10 |

Százalékos  
rátermettségi  
arány  
25%

## Viselkedés

|                     |  |   |   |   |   |   |   |  |  |
|---------------------|--|---|---|---|---|---|---|--|--|
| Energiaszint        |  | 3 | 4 | 5 | 6 |   |   |  |  |
| Önérvényesítés      |  | 3 | 4 | 5 | 6 |   |   |  |  |
| Társas kapcsolatok  |  |   | 3 | 4 | 5 | 6 |   |  |  |
| Szabálykövetés      |  |   |   |   | 6 | 7 | 8 |  |  |
| Hozzáállás          |  |   |   | 5 | 6 | 7 | 8 |  |  |
| Döntésképesség      |  | 3 |   | 5 | 6 | 7 |   |  |  |
| Együttműködés       |  |   |   |   | 6 | 7 | 8 |  |  |
| Önállóság           |  |   |   | 5 | 6 | 7 |   |  |  |
| Objektív értékelést |  |   | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |  |  |

Százalékos  
rátermettségi  
arány  
83%

Torzítás - 8

## Érdeklődés

Az érdeklődési kör rangsorolása

Az adott munkakörhöz legszorosabban kapcsolódó három érdeklődési kör:

|                    |  |   |   |  |  |  |  |  |  |
|--------------------|--|---|---|--|--|--|--|--|--|
| Vállalkozó szellem |  | 2 |   |  |  |  |  |  |  |
| Humán              |  |   | 3 |  |  |  |  |  |  |
| Pénzügy/admin.     |  | 2 |   |  |  |  |  |  |  |

Az adott munkakörhöz legkevésbé kapcsolódó három érdeklődési kör:

|            |  |  |   |  |  |   |  |  |  |
|------------|--|--|---|--|--|---|--|--|--|
| Műszaki    |  |  |   |  |  | 7 |  |  |  |
| Mechanikai |  |  | 2 |  |  |   |  |  |  |
| Kreatív    |  |  |   |  |  | 5 |  |  |  |

Százalékos  
rátermettségi  
arány  
61%

Az érdeklődési körök  
épülő rátermettség-  
vizsgálat azt méri fel,  
hogy a jelöltnek három  
fő érdeklődési kör  
mennyire egyezik az adott  
munkakörben ideális  
tulajdonságmintához  
tartozó három  
legfontosabb érdeklődési  
körrel.

**Megjegyzés:** A vastagon szedett értékek mutatják a vizsgált személy három legfontosabb érdeklődési körét.

## Interjú kérdések

## VISELKEDÉSBELI TULAJDONSÁGOK

Energiaszint – A gyorsaság, az állóképesség mérése.

Tulajdonságminta 4-6      **Eredmény 3**

Az ideális tulajdonságmintához képest alacsonyabb energiával rendelkezik. Ez azt jelenti, hogy kevésbé képes a kemény munkára, mint azt a munkakör általában igényli, ezért nehezen tart lépést a követelményekkel. Az interjú során kell kideríteni, hogy mekkora energiát szándékozik ebbe a munkába fektetni, és az adott munkakörben ez nem bizonyul-e túl kevésnek.

- Milyen tapasztalata van abban, hogy egyidejűleg több feladaton is dolgozzon? Milyen megoldást részesít előnyben az ilyenkor adódó stressz kezelésében?
- Vissza tud emlékezni olyan helyzetre, amikor szigorúan határidőre kellett teljesítenie? Mondjon egy példát!
- Mindannyian hozunk olyan döntéseket, melyek egyensúlyt teremtenek a munkahelyi és egyéni céljaink között. Mikor érezte úgy, hogy személyes áldozatvállalásra volt szüksége ahhoz, hogy elvégezze a munkáját?
- Mondjon egy példát arra, amikor szükségesnek tartotta, hogy hosszú órákon keresztül dolgozzon! Hogyan győzte erővel, hogy megfelelő teljesítményt nyújtson?

Önérvényesítés – Az emberként és a helyzetként való felfelé tekintés mérése.

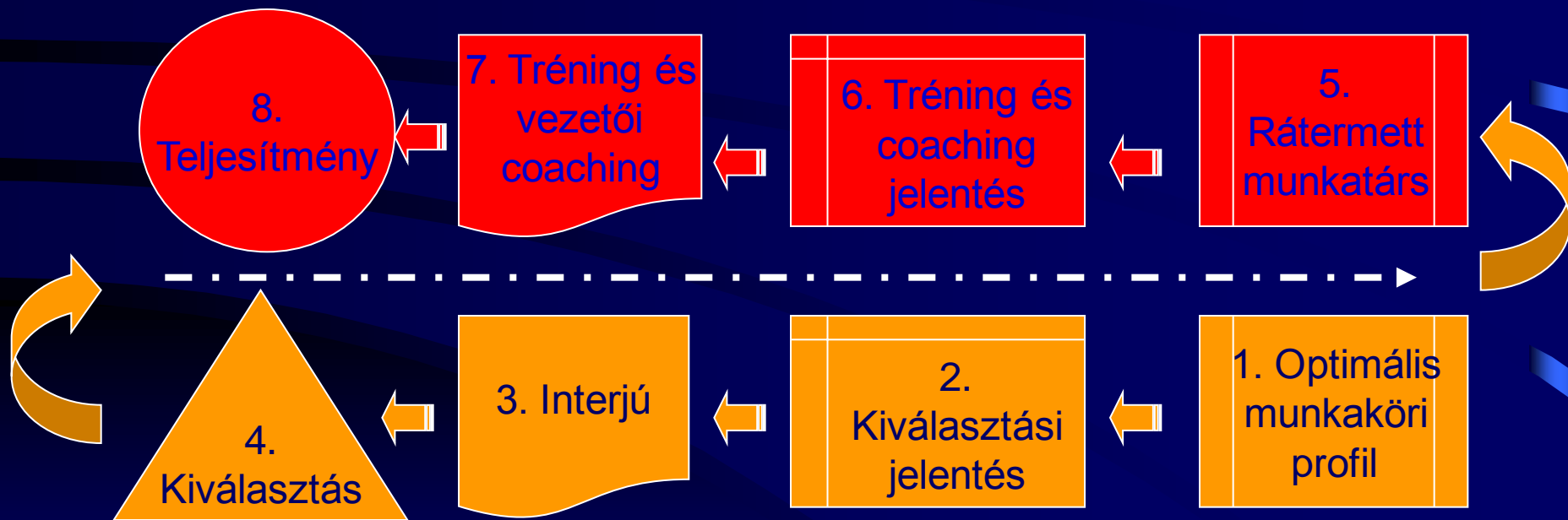
Tulajdonságminta 4-6      **Eredmény 3**

Az önérvényesítés skálán az ideális tulajdonságmintánál alacsonyabb eredményt ért el. A folyamatos jelenlét, az állandó megnyilvánulási kényszer fárasztja. Erősítse meg a vezetői készségeinek fejlesztésére irányuló önbizalmát és szándékát.

- Mondjon el egy olyan esetet, amikor nagyon kitartónak kellett lennie, hogy eredményt érjen el! Válaszában legyen konkrét!
- Hogyan viselkedik olyan helyzetben, amikor másokat kell irányítania?
- Mit jelent Önnek az "önérvényesítő" kifejezés?
- Beszéljen olyan valakiről, akivel korábban együtt dolgozott, és aki túlságosan önérvényesítő módon viselkedett!



# Tehetségmenedzselés Profil XT-vel







## Fejlesztési, támogatási javaslatok

### VISELKEDÉSBELI TULAJDONSÁGOK

Energiaszint – A gyorsaság, az állóképesség mérője.



Tulajdonságminta 4-6      Eredmény 3

Az ideális tulajdonságmintához képest alacsonyabb energiával rendelkezik. Ez azt jelenti, hogy kevésbé képes a kemény munkára, mint azt a munkakör általában igényli, ezért nehezen tart lépést a követelményekkel. Az interjú során kell kideríteni, hogy mekkora energiát szándékozik ebbe a munkába fektetni, és az adott munkakörben ez nem bizonyul-e túl kevésnek.

- Nem tud eléggé összpontosítani a hosszú távú feladatok elvégzésére - mivel kevés benne a belső készlet. A nehéz időszakokban gondoskodjon megfelelő energiával való feltöltéséről. Például úgy, hogy megszervezi számára a munkával töltött idejét: iktasson be rövid szüneteket, és jutalmazza rövid távon elért eredményeit is, amikor rendszeresen értékeli a napi munkát.
- Szigorú határidők esetében kevésbé reagál a sürgetésre, mint az ebben a munkakörben sikeres emberek általában. Beszélgessen vele a feszültebb időszakokban, és a bevált módszerekkel segítse a stressz miatti feszültség levezetésében.
- Nagyobb fontosságot tulajdonít a szabadidejének, mint a legtöbben, akik sikeresek ebben a munkakörben. Ezért érdemes öt szabadnapokkal jutalmazni, amikor a munka intenzitása ezt lehetővé teszi.
- Vezetője segítségére van szüksége ahhoz, hogy a hosszú távú feladatokra koncentráljon. Átfogó ellenőrzés és napi célok kitűzése javasolt a gyors eredmények eléréséhez. Menet közben is bátorítsa.

# Tehetségmenedzselés Profil XT-vel



### Rátermettségi mutatók

A következőkben összehasonlítást talál a jelöltek tulajdonságai és az adott munkakör ideális tulajdonságmintája között. A százalékot jelző szám fejezi ki azt, hogy mennyire egyezik a kettő.

|              |     |
|--------------|-----|
| Minta Panna  | 80% |
| Minta Béla   | 77% |
| Minta Éva    | 77% |
| Minta Zoltán | 75% |
| Minta Péter  | 65% |
| Minta Sándor | 61% |
| Minta Szilvi | 59% |

Kérem, ne feledje, ez a jelentés a rátermettséget vizsgálja, nem tartalmaz adatokat a jelölt iskolai végzettségéről, szakmai tapasztalatairól és a munka végzéséhez szükséges tudásáról.

#### Megjegyzés:

Amint azt a Felhasználói útmutató is tartalmazza, az egyének és az optimális tulajdonságminták egymáshoz rendelésének munkakörökre építő módszere értékes információkat nyújt, és fontos szerepet kell kapnia a kiválasztásban. Megjegyzendő azonban, hogy bármilyen teszt eredménye legfeljebb egyharmad részben jelentheti a végső döntés alapját.



### Rátermettségi mutatók

Profiles International Hungary egyedülállóan testre szabott tulajdonságmintákat dolgozott ki az egyes munkakörökre. Ez a jelentés megmutatja, hogy Minta Mária tulajdonságai, kompetenciái alapján melyik munkakörre alkalmas.

|   |     |
|---|-----|
| Termékmenedzser                         | 83% |
| Marketing team asszisztens              | 83% |
| Szociális munkás                        | 82% |
| Középiskolai tanár                      | 82% |
| Tanító / óvónő                          | 82% |
| humán tanácsadó                         | 82% |
| Könyvtáros                              | 81% |
| Képzés szervező                         | 80% |
| Házassági tanácsadó                     | 79% |
| Egészségügyi rehabilitációs tanácsadó   | 79% |
| Szenvedélybetegek gondozója / tanácsadó | 79% |
| Főkönyvelő                              | 78% |
| Jogi asszisztens                        | 78% |
| Érdemi Humán Munkatárs beszerző         | 78% |
| humán szolgáltatások értékesítője       | 76% |
| Fogászati asszisztens                   | 74% |
| Levéltaros                              | 73% |
| Környezetvédelmi mérnök                 | 72% |
| Közönségkapcsolatok szakértő            | 72% |
| Agrármérnök                             | 71% |
| Vegyésmérnök                            | 71% |
| Írmok                                   | 71% |
| Kutatóorvos                             | 71% |
| Műszaki tanácsadó                       | 70% |
| Kereskedelmi asszisztens                | 69% |
| Építész                                 | 69% |
| Gépésmérnök                             | 69% |
| Titkárnő                                | 69% |
| Számítógép mérnök                       | 69% |
| Elektrotechnikus                        | 69% |
| Autószerelő / javító                    | 69% |
| Idegvezető / kísérő                     | 68% |
| Ékszerész                               | 67% |
| Egészségügyi üzletkötő                  | 67% |
| Híradástechnikai műszerész              | 67% |
| Drágakő / gyémánt műves                 | 67% |
| Hangmérnök                              | 67% |
| Projekt vezető                          | 67% |





Bánhidi József

20/9791652

E-mail: [banhidi-trening@beltav.hu](mailto:banhidi-trening@beltav.hu)

[bj@banhidityrening.hu](mailto:bj@banhidityrening.hu)