

# Competențe critice pentru un profil High Potential

studiu realizat de HART Consulting

Deseori, clienții HART Consulting solicită suport în identificarea angajaților cu potențial înalt. Identificarea corectă a talentelor este un proces crucial pentru succesul unei organizații. Studiile recente arată faptul că organizațiile care au o pepinieră de talente dezvoltată au de 13 ori mai multe șanse de a avea rezultate superioare decât competitorii lor.

HART Consulting și-a propus să creeze premisele unui proces riguros de evaluare a celor cu potențial înalt prin identificarea științifică a profilului angajatului High Potential în organizațiile din România. Am identificat 10 competențe cheie după cum reies din graficul de mai jos.

Un angajat **High Potential** este definit pe 2 axe:

- ✓ Performanță ridicată și constantă în timp
- ✓ Potențial ridicat pentru a ocupa în viitor poziții cu 1-2 niveluri peste postul ocupat actualmente

## Date demografice:

- ✓ 75 de persoane experte în ceea ce privește potențialul înalt cu peste 3 de ani experiență
  - ✓ 65% HR și 35% business
- ✓ 37 de companii multinaționale în medie cu peste 300 de angajați
  - ✓ industrii: FMCG, Oil&Gas, IT & Telecom, Manufacturing, Pharma, Banking, Audit, Consulting, Construction
- ✓ 15% sunt companii cu capital românesc și 85% cu capital străin.

\* Procentul reprezintă ponderea respondenților care au considerat competența ca fiind una critică pentru un High Potential

