

Les catégories de la Talent Review

Catégorie Talent Review	À quoi cela peut ressembler
Potentiel de croissance élevé Un collègue fait preuve d'aspiration et de potentiel de croissance significative qui augmentera l'impact commercial d'Aon United, Aon First.	<ul style="list-style-type: none"> Proactivité : Ils prennent des initiatives sans qu'on leur demande de le faire, à la recherche de nouveaux défis et de nouvelles possibilités de croissance dans le cadre de leur rôle actuel ou ailleurs dans l'organisation. Adaptabilité : Ils sont flexibles et ouverts au changement, s'adaptant facilement aux nouvelles circonstances, aux nouveaux environnements et aux nouvelles responsabilités au fur et à mesure qu'ils se présentent. Compétences en leadership : Même s'ils n'occupent pas un poste de leadership formel, ils démontrent des qualités de leadership telles que la prise en charge des tâches, la prise de responsabilités supplémentaires, l'orientation des autres et l'influence sur les résultats positifs. Orientation vers les résultats : Ils abordent les défis avec un état d'esprit axé sur les solutions, se concentrent sur l'atteinte des résultats et des objectifs, fournissent constamment un travail de haute qualité et visent des résultats tangibles.
Bien adapté Collègue principal qui est un contributeur important et qui démontre les capacités pour son rôle, ou le potentiel de réussite avec un développement limité. Comprend des experts techniques et des collègues dans le rôle adapté à leurs compétences.	<ul style="list-style-type: none"> Cohérence : Le collègue est un contributeur fort et constant et peut exceller dans certains domaines. Ils peuvent avoir le potentiel d'élargir leur rôle ou d'assumer un rôle plus important avec une expertise plus approfondie ou un impact plus large. Fiabilité : Ceux qui assument la responsabilité de leurs tâches et sur lesquels on peut compter pour terminer leur travail à temps et selon un bon niveau. On peut compter sur un collègue qui fournit un travail de qualité. Spécialisation : Ils peuvent exceller dans leur rôle actuel en raison d'une compréhension approfondie des tâches et des responsabilités spécifiques qu'il implique ; leur expertise peut ne pas s'étendre à des aspects plus larges de la gestion ou du leadership requis pour des postes plus élevés. Maîtrise technique : Ils pourraient faire preuve de compétences techniques exceptionnelles ou de connaissances du domaine pertinentes pour leur rôle, peut-être qu'ils n'ont pas les compétences stratégiques ou managériales plus larges nécessaires pour un rôle de niveau supérieur. Préférence pour la stabilité : Ils peuvent privilégier la stabilité et la prévisibilité dans leur carrière plutôt que les incertitudes et les risques associés à l'acceptation de rôles de niveau supérieur. Résolution de problèmes : Le collègue peut faire preuve d'initiative au besoin ou lorsqu'il est encouragé. Un collègue peut résoudre des problèmes efficacement, mais peut avoir besoin d'une orientation ou d'une contribution pour trouver des solutions plus innovantes. Influence : Un collègue peut influencer positivement ses pairs lorsqu'on lui confie des rôles ou des tâches spécifiques ou exceller dans l'exécution de plans et de stratégies. Équipe : Le collègue peut contribuer efficacement aux efforts de l'équipe et soutenir ses collègues. Un collègue peut être disposé à aider les autres et à partager ses connaissances de manière informelle.
Changement nécessaire Un collègue est dans un rôle qui ne convient pas à ses points forts. Tenez compte des compétences que le collègue doit développer ou appliquer différemment pour s'améliorer, ou si un changement de responsabilités ou de rôle est nécessaire.	<ul style="list-style-type: none"> Réponse au changement : Ils peuvent résister ou avoir du mal à s'adapter aux changements de leur rôle, de leurs tâches ou de leurs responsabilités, préférant s'en tenir à des méthodes de travail ou à des méthodes familiaires. Collaboration : Ils peuvent avoir du mal à bien travailler avec les autres, ne pas toujours faire preuve de bonnes compétences en communication, être incapables de faire des compromis ou être réticents à demander de l'aide, des commentaires ou des idées d'un point de vue différent. Qualité du travail : Ils peuvent commettre des erreurs ou des fautes dans leur travail, indiquant un manque de compréhension, de compétence ou d'adéquation avec leur rôle. Surmonter les obstacles : Ils peuvent avoir du mal à résoudre des problèmes ou à surmonter des défis dans leur rôle, en s'appuyant sur les autres pour fournir des solutions ou des conseils. Valeurs ou culture de l'organisation : Ils peuvent manifester des comportements ou des attitudes incompatibles avec les valeurs et la culture de l'organisation.¹

AON