



DEN BEDSTE PLAN FOR

en vellykket ansættelsesstrategi



DET ER EN BALANCEGANG AT ANSÆTTE DE RIGTIGE TALENTER

En balancegang mellem hastighed, engagement, tid og retfærdighed.

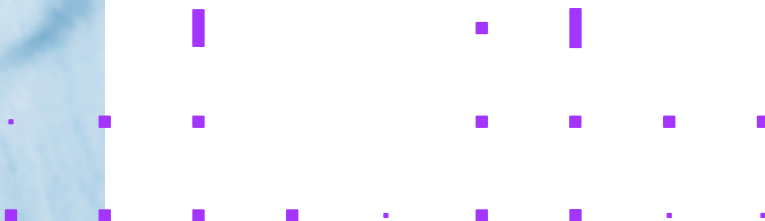
Du skal forstå hver kandidats fulde formåen. Du skal fokusere på de færdigheder, de skal bruge i dag og i fremtiden. Sørg for retfærdighed i alle trin af processen. Derudover skal du ansætte hurtigt med fokus på, om kandidaten er det rigtige match og kan fastholdes i jobbet. Du skal sikre alt dette, samtidig med at du sørger for, at kandidaterne er engagerede under hele processen, også når den er afsluttet.

Denne balance mestrer du ved hjælp af teknologi og psykologi. Det gør du via engagerende og konfigurerbare teknologidrevne løsninger, der fjerner forudindtagethed, leverer dyb og fokuseret indsigt og afslører ægte talent.



Den bedste plan for en vellykket ansættelsesstrategi består af fem vigtige dele. Du sikrer en god ansættelse med vurderingsløsninger, der:

- 1 er engagerende og fokuserer på det vigtigste
- 2 er pålidelige og databaserede
- 3 leverer værdifuld indsigt i jobrelaterede egenskaber, der viser, om kandidaten er det rigtige match og kan fastholdes i jobbet
- 4 måler potentialet til at udvikle vigtige færdigheder til fremtiden
- 5 giver lige muligheder for alle ved at fjerne forudindtagethed og fremme mangfoldighed



FOKUSER PÅ DET VIGTIGSTE

Det første trin til at sikre en god ansættelse er at udvikle og implementere en evaluering, som dine kandidater rent faktisk vil gennemføre.

Alle former for evalueringer skal være engagerende og nemme at gå til. Ved at lave evalueringer med fokus på engagement og bruge metoder, der er relevante for jobbet, kan du i betydelig grad reducere kandidaters frafald og fremme positive respons i forhold til evalueringen og organisationen.

På det moderne arbejdsmarked, hvor kandidater har mange jobmuligheder at vælge imellem, og hvor organisationer ofte konkurrerer om de samme talenter, skal du sikre, at din ansættelsesproces får dem til at føle, at de investerer deres tid i det rigtige sted. Undersøgelser viser, at kandidater gerne vil vise organisationer, hvem de er, og hvad de kan udføre. Du skal integrere disse muligheder i din vurderingsproces med indhold, der er relevant for jobbet og fokuserer på det vigtigste, så de bedste kandidater med større sandsynlighed får et positivt indtryk af organisationen.



Ted Kinney, PhD

vicedirektør
for forskning
og udvikling

BRUG PÅLIDELIGE DATA



Mavis Kung

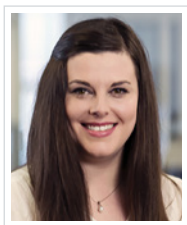
direktør for
forskning og
udvikling i USA

Når du skal ansætte folk, der kan tilføre værdi til organisationen, kan det få negative konsekvenser at følge din mavefølelse.

Omkostningerne ved at ansætte en forkert kandidat er enorme. Og de kan være endnu højere, hvis du fejllansætter en leder. Du træffer den bedste beslutning ved at bruge en vurderingsløsning, der er pålidelig og databaseret.

Den rigtige vurdering eller kombination af vurderinger anvender et helhedsorienteret syn på hver enkelt kandidat. Og evalueringer, der er blevet udviklet ved støtte af hjælp stærke, historiske data giver dig en objektiv vurdering af en persons potentiale for at få succes i rollen. De bedste vurderinger fjerner gætteri og anvender i stedet videnskabelig indsigt, som du kan bruge til at forudsige fremtidige jobpræstationer. Når du har data og dokumentation, der understøtter dine ansættelsesbeslutninger, har du større vished i forhold til at træffe de beslutninger, der skaber værdi for organisationen mange år fremover.

VURDER, OM DU HAR FUNDET DEN RIGTIGE KANDIDAT



Sarah Holton

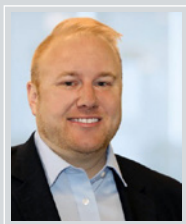
Leder af udvikling af
udvælgelsesløsninger
i UK

Når organisationer skal identificere og vurdere den rigtige kandidat til en bestemt rolle, er det vigtigt, at de kortlægger den adfærd, der er afgørende for succes.

Ved at definere adfærd og kompetencer sammen med folk, der kender rollen, såvel som ledere, som har en vision for hvordan jobbet vil udvikle sig, kan du få et klart billede af, hvad der skal til for at lykkes. Dette skaber det rigtige udgangspunkt for udviklingen af din ansættelsesvurdering. Når du desuden inkluderer vurderingselementer, der repræsenterer værdierne i organisationen, og også et realistisk syn på rollens indhold, giver du kandidaterne et klart billede af det arbejdsmiljø, de overvejer at indgå i. Dette gør ansættelse til en to-vejsproces og hjælper med at sikre, at der er det rette match mellem kandidat og arbejdsgiver.

Det er afgørende at opbygge dette stærke grundlag for at kunne identificere de bedste talenter til den specifikke jobrolle. Jo mere relevant processen er for jobbet og organisationen, desto mere sandsynligt er det, at du tiltrækker og udvælger de mennesker, der trives godt i rollen og organisationen på langt sigt. Mennesker, som med stor sandsynlighed vil skabe resultater og være tilfredse og engagerede i deres arbejde, samt ikke mindst føle, at de hører til i jeres virksomhed.

MÅL POTENTIALE FOR FREMTIDEN



Paul Glatzhofer

vicedirektør for
Talent Solutions
i Nord- Syd- og
Mellemaamerika

Når du bruger vurderingsløsninger i din ansættelsesproces, måler du sandsynligvis de værdier og færdigheder, der er brug for i dag.

Mange organisationer undlader dog at måle de ting, der kan være brug for i morgen, næste år og længere ude i fremtiden. Selvom det kan være svært at vide på forhånd, hvad disse fremtidige færdigheder kan være, er der tre aspekter, du kan måle i dag. De forudser potentialet i fremtiden: indlæringsevne, emotionel intelligens og arbejdsmoral.

En person med høj indlæringsevne er dygtig til at bruge det, som han eller hun har lært, og anvende det i en anden situation. I takt med at prioriteterne i organisationen udvikler og ændrer sig, skal du bruge medarbejdere, der kan tilpasse sig. En person med emotionel intelligens har selverkendelse og bevidsthed om andre, så vedkommende kan tilpasse sin adfærd i forhold til kravene i en ny situation. Og en person med en god arbejdsmoral fortsætter med at arbejde hårdt, uanset hvilke udfordringer fremtiden bringer. Hvis dine vurderinger måler disse kvaliteter for hver enkelt kandidat, finder du hurtigt de personer, der er bedst egnede til at føre organisationen ind i fremtiden.

SIKRING AF LIGE MULIGHEDER FOR ALLE

Når du giver lige muligheder for alle kandidater i vurderingsprocessen, hjælper det dig med at skabe en succesrig og mangfoldig medarbejderstab.

Dette starter med, at du udvikler dine evalueringer med fokus på retfærdighed, så alle kandidater evalueres objektivt. Retfærdighed håndteres eksplicit i forhold til, hvordan vurderingen er udviklet, så det sikres, at den fokuserer på jobrelevante kriterier. Med udgangspunkt i data og dokumentation skaber du større objektivitet i jeres ansættelsesbeslutninger. Sørg for, at de evalueringer, du bruger, er relevante for jobbet, og udeluk ikke uforholdsmæssigt kandidater på baggrund af eksterne faktorer i forhold til en persons evne til at udføre jobbet, som fx etnicitet, seksuel orientering, kønsidentitet eller neurodiversitet.

Når du sikrer retfærdighed, kan du fokusere på mere strategiske faktorer, som fx at skabe større mangfoldighed. Dette kan omfatte den måde, du tiltrækker kandidater, de kompetencer, du måler, og at du åbner din ansættelsesproces op for ansøgere med bredere baggrunde og overbevisninger. Alt dette hjælper dig med at ansætte en stærk, effektiv og mangfoldig medarbejderstab.



Ali Shalfrooshan

R&D chef for
Internationale
vurderingsløsninger



FOKUSER PÅ DET
VIGTIGSTE



BRUG PÅLIDELIGE
DATA



VURDER, OM DU HAR FUNDET
DEN RIGTIGE KANDIDAT



MÅL DET FREMTIDIGE
POTENTIALE



GIV LIGE
MULIGHEDER



ANSÆTTELSE GJORT
STRÅLENDE



**Vil du begynde at
omsætte teori til
handling?**

KONTAKT OS

Talogy.com

 **Talogy**

© 2022 Talogy, Inc.