



ONNISTUNEEN REKRYTOINTI STRATEGIAN

toimintamalli



OIKEAN LAHJAKKUUDEN PALKKAAMINEN VAATII TASAPAINOILUA

Nopeuden, sitouttamisen, pitkäkesoisuuden ja oikeanmukaisuuden välillä.

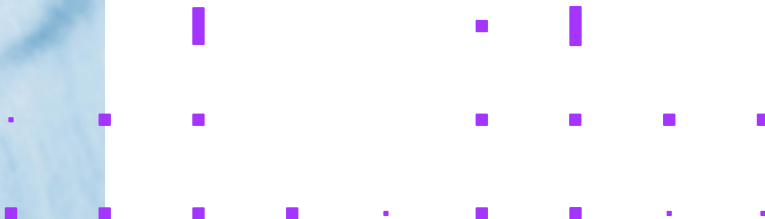
On tärkeää ymmärtää jokaisen kandidaatin täysimittainen kyky ja potentiaali. Keskity taitoihin, joita tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa. Varmista oikeanmukaisuuden toteutuminen jokaisessa vaiheessa. Tämän lisäksi rekrytoinnin tulee hoitua nopeasti, soveltuvuutta ja työssä pysymistä unohtamatta. Samalla hakijoiden mielenkiintoa on pidettävä yllä koko prosessin ajan ja sen yli.

Tasapaino saadaan aikaan teknologian ja psykologian avulla. Osallistavat ja muokattavat teknologiset ratkaisut toimivat objektiivisesti ja tuovat esiin tietoa, jotka paljastavat todellisen osaamisen.



Onnistunut rekrytointistrategia perustuu viiteen keskeiseen osatekijään. Erinomaisessa rekrytoinnissa käytetään arviointiratkaisuja, jotka

- 1 Pitävät hakijan mielenkiinnon yllä ja keskittyvät olennaiseen
- 2 Ovat luotettavia ja tutkimustietoon perustuvia
- 3 Tarjoavat arvokasta tietoa työhön soveltuvuuden ja pysymisen kannalta
- 4 Mittaavat hakijan potentiaalia kehittää keskeisiä taitoja, joita tarvitsee tulevaisuudessa
- 5 Tarjoavat tasavertaiset mahdollisuudet kaikille poistamalla ennakkoluuloja ja edistämällä monimuotoisuutta



KESKITY OLENNAISEEN

Ensimmäinen askel onnistuneeseen rekrytointiin on hakijoille suunnatun arvioinnin luominen ja toteuttaminen.

Kaikkien arviointien tulisi olla osallistavia ja helposti loppuun suoritettavia. Kun arviointi luodaan käyttäen työn kannalta olennaisia mittareita, madaltaa se hakijoiden keskeyttämisprosenttia sekä lisäksi antaa positiivisen vaikutelman arvioinnista kuten organisaatiostannekin.

Nykyisillä työmarkkinoilla hakijoilla on useita valinnanvaihtoehtoja. Yritykset kilpailevat usein samasta osaamisesta, joten on tärkeä varmistaa rekrytointiprosessin olevan sellainen, että hakijat kokevat antavansa aikaansa oikealle taholle. Tutkimukset ovat osoittaneet, että hakijat haluavat mahdollisuuden näyttää organisaatiolle, mitä he ovat ja mitä osaavat. Tarjoa arvioinnin avulla hakijoille mahdollisuus tähän käyttämällä sisältöä, mikä keskittyy tärkeimpiin tekijöihin. Näin parhaille ehdokkaille jää todennäköisemmin positiivinen kuva organisaatiostasi.



Ted Kinney, PhD

tutkimuksen
ja kehityksen
varapääjohtaja

KÄYTÄ LUOTETTAVAI TIETOJA



Mavis Kung

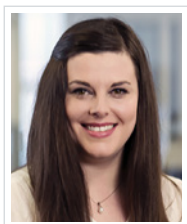
tutkimuksen
ja kehityksen
johtaja USA

Kun tavoitteena on rekrytoida työntekijöitä, jotka tuovat lisäärvaa organisaatiolle, pelkkään intuitioon nojaaminen saattaa tuoda mukanaan negatiivisia seurauksia.

Huonon rekrytoinnin hinta on eksponentiaalinen. Kustannukset voivat nousta jopa sitäkin kalliimmaksi, kun kyse on johtoaseman rekrytoinnista. Varmista parhaat mahdolliset rekrytointipäätökset käyttämällä luotettavaa ja tutkimustietoihin perustuvaa arviointiratkaisua.

Oikeanlainen arviointi tai niiden kokonaisuus tarkastelee jokaista kandidaattia kokonaisvaltaisesti. Lisäksi arvioinnit, jotka perustuvat vankkaan tutkimustietoon, antavat objektiivisen arvioin hakijan potentiaalista menestyä tehtävässä. Parhaat arvioinnit korvaavat arvailun tieteellisillä näkemyksillä, joiden avulla voi ennakoida tulevaa työsuoritumista. Rekrytointipäätöksen perustuessa tutkimustietoon ja todistusaineistoon, voi luottaa, että tehdyt päätökset auttavat yritystä vielä vuosienkin ajan.

ARVIOI SOPIVUUS



Sarah Holton

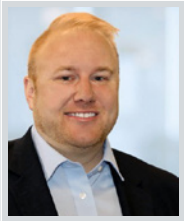
Head of
Sift and Select
UK Consulting

Kun tiettyyn rooliin etsitään ja arvioidaan sopivaa ehdokasta, on tärkeää, että organisaatiot tunnistavat ne käyttäyty-mistavat, jotka ovat kriittisiä työtehtävässä menestymisen kannalta.

Työroolin tuntevien konsultointi käyttäytymiseen liittyvien tekijöiden määrittelyssä sekä roolin tulevaisuudesta käyty keskustelut johdon kanssa auttavat muodostamaan selkeämmän käsityksen siitä, mikä tekee työntekijästä menestyksekkään. Tämä luo hyvän pohjan arvioinnin suunnittelulle. Arviointiosien mukaan ottaminen, jotka edustavat yrityksen arvoja ja kuvaavat realistisesti työtehtävän luonnetta, antaa mahdollisuuden hakijoille tarkastella työympäristöä, johon he ovat hakemassa. Rekrytointi onkin vastavuoroinen prosessi, jossa varmistetaan hakijan ja työnantajan välinen sopivuus.

Tämän vahvan perustan luominen on keskeistä parhaiden osaajien tunnistamiseksi tietyssä kontekstissa. Mitä tehtävä- ja yrityskohtaisempi prosessi on, sitä todennäköisemmin houkuttelee ja päätyy valitsemaan henkilöitä, jotka viihtyvät tehtävässä ja organisaatiossa pitkällä aikavälillä. Nämä henkilöt suoriutuvat todennäköisimmin tehtävissään paremmin, nauttivat roolistaan, sitoutuvat työhönsä ja kokevat yhteenkuuluvuuden tunnetta.

MITTAA TULEVAISUUDEN POTENTIAALIA



Paul Glatzhofer

VP of Talent
Solutions Amerika

Kun rekrytointiprosessissa hyödynnetään arviointeja, niillä todennäköisesti mitataan tehtävässä tänä päivänä tarvittavia arvoja ja taitoja.

Monet organisaatiot unohtavat mitata asioita, joita voi tarvita tulevana vuosina. Vaikka tulevaisuuden taitojen ennustaminen voi olla vaikeaa, on kolme mitattavissa olevaa tekijää, jotka voivat ennustaa tulevaisuuden potentiaalia: oppimistaidot, tunneäly ja työetiikka.

Henkilö, joka omaa hyvät oppimistaidot, pystyy kognitiivisten taitojensa ansiosta soveltamaan oppimiaan asioita uusiin yhteyksiin. Organisaation tavoitteiden kehittyessä on tärkeää, että myös henkilöstö pystyy sopeutumaan tilanteisiin. Tunneälyä omaava henkilö pystyy itsetuntemuksellaan sekä tietoisuudellaan muista mukauttamaan omia käyttäytymistapojaan vastatakseen uuden tilanteen vaatimuksiin. Ja työetiikaltaan korkea henkilö jatkaa ahkerasti työtään riippumatta tulevaisuuden tuomista haasteista. Mikäli arviointi mittaa näitä ominaisuuksia hakijoissa, on mahdollista löytää nopeasti oikeat henkilöt, jotka ovat valmiina viemään organisaatiota kohti tulevaisuutta.

TARJOA YHTÄLÄISET MAHDOLLISUUDET KAIKILLE

**Yhtäläisten mahdollisuuksien tarjoaminen arviointi-
prosessissa kaikille hakijoille auttaa rakentamaan
menestyksekkään, inklusiivisen työyhteisön.**

Tämä alkaa arvioiden suunnittelemisesta tavalla, joka ottaa oikeudenmukaisuuden huomioon, jotta jokainen hakija voidaan arvioida objektiivisesti. Oikeudenmukaisuus otetaan huomioon arvioinnin suunnittelussa varmistamalla, että se keskittyy työn kannalta olennaisiin kriteereihin. Kun rekrytointipäätökset perustuvat tutkimustietoon ja todisteisiin, on päätöksenteko objektiivisempaa. Käytettyjen arviointien tulee olla työn kannalta olennaisia ja niiden tulee poissulkea hakijoita tehtävässä tarvittavien kykyjen perusteella, eikä ulkoisten tekijöiden, kuten kansallisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, sukupuoli-identiteetin tai neurodiversiteetin perusteella.

Kun oikeudenmukaisuus on taattu, voi keskittyä strategisempiin tekijöihin, kuten monimuotoisuuden edistämiseen. Sitä voi edistää esimerkiksi tavoilla, joilla houkutella hakijoita, kompetenssien mittaamisella, sekä avaamalla rekrytointiprosessin mahdollisimman monelle eri taustoista tuleville ihmisille. Kaikki tämä auttaa luomaan tehokkaan, vakuuttavan, toisiaan täydentävän ja inklusiivisen työyhteisön.



Ali Shalfrooshan

Head of International
Assessment R&D





**Haluatko aloittaa
teorian toteuttamisen?**

OTA MEIHIN YHTEYTTÄ

Talogy.com

 **Talogy**

© 2022 Talogy, Inc.