



DEN ULTIMATA FORMELN

för en framgångsrik
anställningsstrategi



ATT ANSTÄLLA RÄTT TALANG ÄR EN BALANSAKT

Snabbhet, engagemang, långsiktighet och rättvisa är alla viktiga.

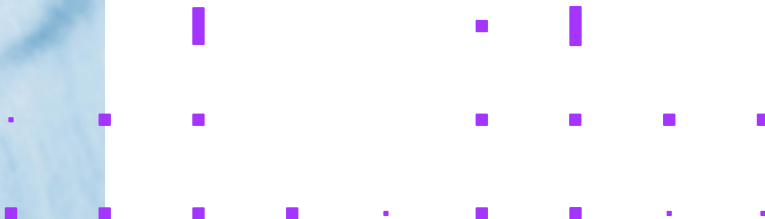
Du behöver en helhetsbild av dina kandidaters förmågor. Fokusera på de färdigheter de behöver idag och i framtiden. Säkerställ rättvisa i varje steg av kandidatupplevelsen. Du vill dessutom anställa rätt kandidat snabbt, och som också är långsiktig. Allt detta samtidigt som du ser till att dina kandidater fortsätter att vara engagerade under hela processen och tiden därefter.

Du hanterar denna balansakt med hjälp av en kombination av teknik och psykologi. Engagerande och anpassningsbara teknikdrivna lösningar tar bort partiskhet och ger djup och tydlig insikt, som visar rätt talang.



Den ultimata formeln för en framgångsrik anställningsstrategi består av fem nyckelkomponenter. Framgångsrik anställning görs med bedömningslösningar som:

- 1 Är engagerande att slutföra och fokuserar på det väsentliga
- 2 Är tillförlitliga och baserade på data
- 3 Ger värdefull information om jobbrelaterade egenskaper för att hitta de kandidater som passar bäst och som stannar kvar länge
- 4 Mäter utvecklingspotentialen på framtida nödvändiga färdigheter
- 5 Ger lika möjligheter för alla genom att ta bort partiskhet och främja mångfald



FOKUS PÅ DET VIKTIGASTE

Det första steget till en framgångsrik anställning är att skapa och genomföra en bedömning som dina kandidater kommer att slutföra.

Alla typer av bedömningar måste vara engagerande och lätta att genomföra. Genom att designa en utvärdering som skapar engagemang och använda mätvärden som är relevanta för jobbet kan du minska antalet avhoppare och främja positiva reaktioner på både bedömningen och ditt företag.

På dagens arbetsmarknad där arbetssökande ofta har många jobbalternativ att välja mellan, och där företag ofta konkurrerar om samma talang, är det viktigt att din anställningsprocess får dem att känna att de använder sin tid till rätt saker. Forskning har visat att arbetssökande vill kunna visa vem de är och vad de kan bidra med till organisationen. Bygg in dessa möjligheter i din bedömningsprocess med innehåll som är relevant för jobbet och fokuserar på det väsentliga, så ökar sannolikheten att de bästa kandidaterna får ett positivt intryck av ditt företag.



Ted Kinney, PhD

VP of Research
and Development

ANVÄND TILLFÖRLITLIG DATA



Mavis Kung

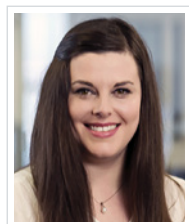
Director of US
Research and
Development

När du står inför utmaningen att anställa personer som ska bidra till ditt företag kan det få negativa konsekvenser att gå på magkänslan.

Kostnaden för ett dåligt anställningsval är exponentiell. Och när man anställer till en ledningsbefattning kan den kostnaden bli ännu högre. Det bästa sättet att säkerställa att du fattar rätt anställningsbeslut är att utforma och använda en tillförlitlig bedömningslösning baserad på data.

Rätt bedömning, eller rätt kombination av bedömningar, ger en helhetssyn på varje kandidat. Och bedömningar som har utformats med stöd av starka historiska data ger en objektiv utvärdering av en persons möjlighet att bli framgångsrik i rollen. De bästa bedömningarna tar bort gissningsleken och ger istället information på ett vetenskapligt sätt som gör det möjligt att förutsäga arbetsprestationer framöver. När du har data och bevis för att stödja dina rekryteringsval kan du vara mycket säkrare på att fatta beslut som kommer att vara till ditt företags fördel under många år framöver.

RÄTT PERSON PÅ RÄTT PLATS



Sarah Holton

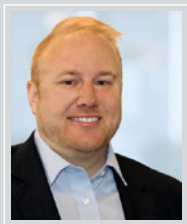
Head of
Sift and Select
UK Consulting

För att hitta och utvärdera rätt kandidat för en viss roll är det viktigt att företagen identifierar de beteenden som är avgörande för att en person ska bli framgångsrik i den roll de söker.

Att definiera beteendemässiga kompetenser genom att tala med experter angående rollen och få synpunkter från ledare om framtidsvisionen för rollen, får du en tydligare bild av exakt vad som får den anställda att bli framgångsrik. Detta skapar en stabil grund för att utforma din anställningsbedömning. Genom att även inkludera delar som visar ditt företags värderingar i bedömningen samt ge en realistisk bild av rollen ger du dina arbetssökande en inblick i den arbetsmiljö de överväger att ansluta till. Detta innebär att rekrytering är en dubbelriktad process som hjälper till att säkerställa att det blir bra både för den arbetssökande och för arbetsgivaren.

Att skapa denna starka grund är avgörande för att identifiera den bästa talangen för just ditt sammanhang. Ju mer processen är kopplad till det faktiska arbetet och företaget, desto mer sannolikt är det att du lockar och väljer personer som långsiktigt känner sig nöjda med rollen och ditt företag. Dessa personer är mer benägna att prestera optimalt, vara nöjda och engagerade i sitt arbete och känna tillhörighet hos ditt företag.

MÄT POTENTIALEN FÖR FRAMTIDEN



Paul Glatzhofer

VP of Talent
Solutions Americas

När du använder dig av tester i din anställningsprocess mäter du sannolikt de värden och färdigheter som behövs idag.

Vad många företag missar att mäta är de saker som kan behövas i morgon, nästa år och därefter. Även om det kan vara svårt att beräkna dessa framtida färdigheter så finns det tre aspekter att mäta idag som förutsäger morgondagens potential: inlärningsförmåga, emotionell intelligens och arbetsmoral.

Personer med god inlärningsförmåga har den allmänna kognitiva förmågan att använda vad de har lärt sig i nya sammanhang. Allteftersom företagets prioriteringar utvecklas vill du att dina medarbetare ska kunna anpassa sig. Personer med emotionell intelligens har tillräckligt med självmedvetenhet och medvetenhet om andra för att kunna anpassa sitt beteende så att de kan hantera utmaningarna de ställs inför i en ny situation. Och personer med god arbetsmoral fortsätter att arbeta hårt oavsett vilka utmaningar framtiden kan föra med sig. Om dina tester mäter dessa egenskaper hos dina kandidater hittar du snabbt de personer som är bäst rustade att föra ditt företag in i framtiden.

GE LIKA MÖJLIGHETER FÖR ALLA

Om du i talangprocessen ger alla arbetssökande lika möjligheter, bidrar du till att bygga upp en framgångsrik och inkluderande personalstyrka.

Detta börjar med att du utformar dina tester med rättvisa i åtanke så att varje arbetssökande utvärderas objektivt. Rättvisa behandlas konkret i bedömningen genom att säkerställa att den inriktar sig enbart på kriterier relevanta för jobbet. Detta kan öka objektiviteten i beslutsfattandet, med data och bevis i centrum. Se till att de bedömningar du använder är relevanta för jobbet och inte på ett oproportionellt sätt inriktar sig på faktorer utanför en persons förmåga att utföra arbetsuppgifter, som t.ex. etnicitet, sexuell läggning, könsidentitet eller neurodiversitet.

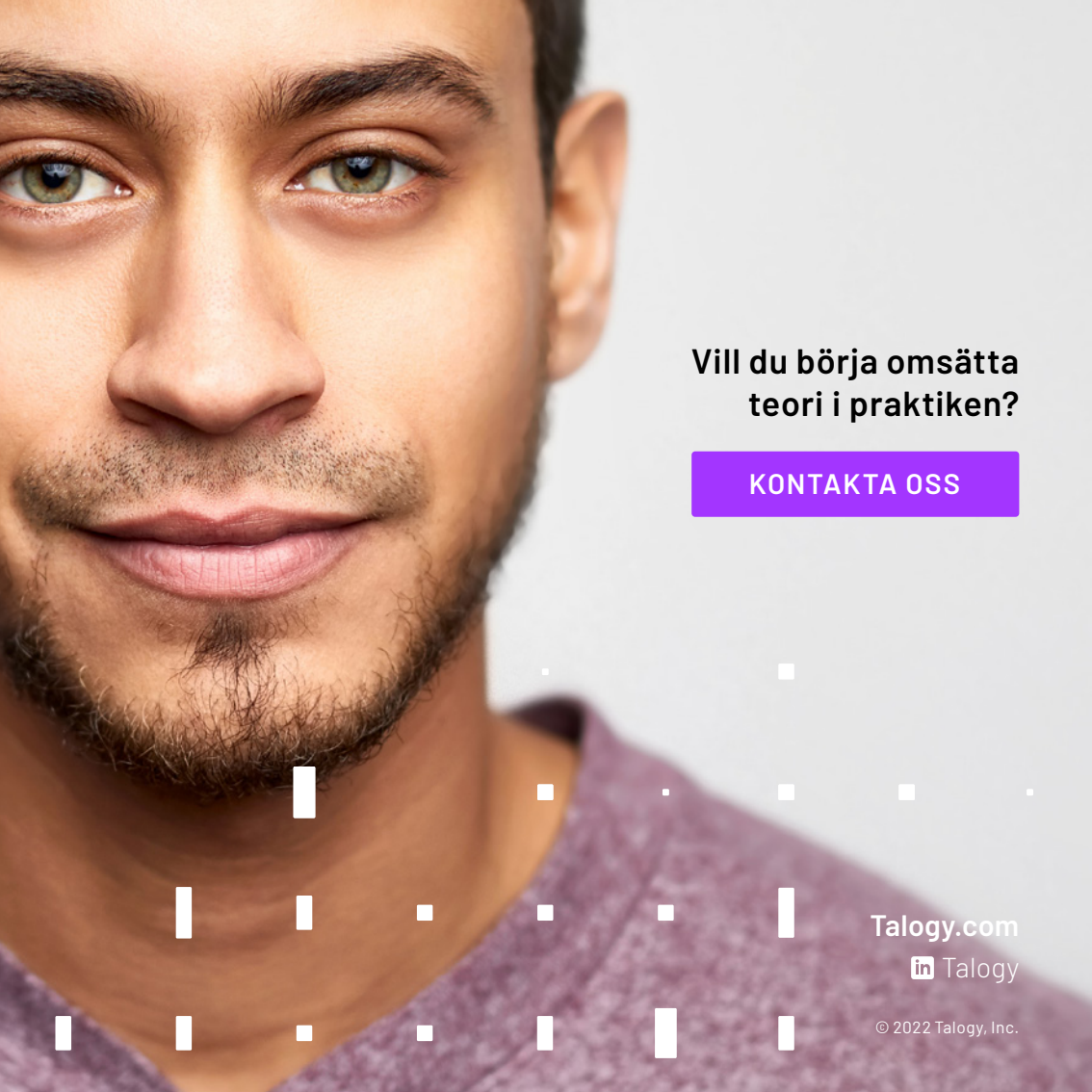
När du har rättvisa under kontroll kan du fokusera på mer strategiska faktorer som t.ex. att underlätta större mångfald. Detta kan till exempel innebära hur du attraherar kandidater, vilka kompetenser du mäter och att öppna upp din anställningsprocess för en bredare krets med så många bakgrunder och inriktningar som möjligt. Allt detta hjälper dig att anställa en kraftfull, effektiv, kompletterande och inkluderande arbetsstyrka.



Ali Shalfrooshan

Head of International
Assessment R&D





Vill du börja omsätta
teori i praktiken?

KONTAKTA OSS

Talogy.com

 Talogy

© 2022 Talogy, Inc.