

Kandidatvurdering, når du selv har fundet kandidaterne

Du har en ledig stilling og har fået kontakt med én eller flere relevante kandidater til jobbet – interne som eksterne.

Gennem de indledende interviews har du vurderet, at kandidaterne umiddelbart har både de rette kompetencer, erfaring og er personligt velkvalificerede til den ledige stilling.

Det kan være svært at vurdere hvem af kandidaterne, der umiddelbart er den bedst egnede til jobbet

Det er i dag almen viden, at personligheden, IQ og adfærden hos den enkelte er afgørende for vedkommendes succes i jobbet.

Hos Progress-HR arbejder vi med denne succesformel:

$$\text{High Performers} = \text{Personlighed} \times \text{IQ} \times \text{Viden} \times \text{Erfaring} \times \text{X factor}$$

For at træffe den vigtige beslutning på så oplyst et grundlag som muligt, anbefaler Progress-HR, at du tester kandidaternes personlighed og IQ.

Kandidaterne udfylder en personlighedsanalyse (PTP) og færdighedstest (PTL) online.

Analyseresultaterne og interviews giver en dyb indsigt i kandidaternes personlighed, arbejdsadfærd, teamrolle, IQ, arbejdsstil, logisk kapacitet, færdigheder og ikke mindst indlæringssevne.

Udbyttet ved kandidatvurdering med PTP og PTL analysen:

- Du minimerer risikoen for dyre fejlrekrutteringer, ærgrelser, tidsspild for dig og dine kollegaer og udskudte projekter
- Analyseresultaterne giver et hurtigt og bredt kendskab til styrker og svagheder hos kandidaterne
- Ved at sammenligne kandidaten med jobmatchet vil du blive opmærksom på kandidaternes styrker samtidig med, at du vil blive opmærksom på u hensigtsmæssig adfærd og dårligt jobmatch
- Progress-HR anvender analyser, som er udviklet af People Test Systems, som ultimo 2014 blev kåret som markedets bedste analyser – **se resultatet HER**. Den høje troværdighed og værdiskabende metodik sikrer dig, at du får et nuanceret og validt billede af kandidaterne, således at du træffer den endelige beslutning på et så oplyst grundlag som muligt
- Foruden en Executive Summary får du også en præstationsoptimerings rapport, der giver dig indblik i, hvordan du bedst muligt støtter op om kandidaten, således at sandsynligheden for High Performance og fastholdelse øges
- For at øge succesraten i rekrutteringen, anbefaler vi, at kandidatens leder tager personlighedstesten og måske logiktesten. Ved tilbagemeldingen giver det lederen en bedre selvindsigt i egne styrker/svagheder samt kendskab til termerne i analyserne. Muligheder og udfordringer, leder og kandidaten imellem, vil dermed være tydelige, når analyseresultaterne jævnføres
- Din virksomhed fremstår professionel og etisk korrekt i kandidaters øjne, fordi de har været igennem et sobert og yderst professionelt ansættelsesforløb

Procesbeskrivelse: Kandidatvurdering med PTP og PTL

Step 1 - Indledende møde med Progress-HR hvor:

- Stillingen præsenteres (Ny stilling? Historik? Etc.)
- Præsentation af team, kultur og organisation
- Præsentation af kandidatens potentielle leder
- Evt. en tilbagemelding i både PTP og PTL til kandidatens leder (anbefales)
- Idealt jobmatch justeres ud fra stillingen, jeres erfaringer og lederens profil

Step 2 – Virksomheden sender følgende til Progress-HR:

- Kandidaternes fornavn, efternavn og e-mail. Progress-HR sender analyselinks til kandidaterne
- Stillingsopslag
- Godkendt tidsplan for kandidatvurdering

Eksempel på tidsplan for 4 kandidater på én dag:

08.00-10.00 Kandidat 1 – PTL analysen udfyldes og tager 30 min + tilbagemelding 1 1/2 time

10.00-12.00 Kandidat 2 - do

12.30-14.30 Kandidat 3 - do

14.30-16.30 Kandidat 4 – do

16.30-17.00 Evaluering – I kan deltage på kandidatvurderingerne eller blot få en opsummering

Step 3 - Huskeliste for kandidatvurdering, hvis interviews foregår hos jer:

- Gerne 2 lokaler til rådighed (ét, hvor kandidaten udfylder logik testen PTL og ét til tilbagemeldinger)
- Blok, kuglepen, kaffe/te og vand er til rådighed for kandidaten
- PC med adgang til Internet og farveprinter
- PC med Silverlight installeret

Link:[ht://www.microsoft.com/getsilverlight/get-started/install/default.aspx](http://www.microsoft.com/getsilverlight/get-started/install/default.aspx)

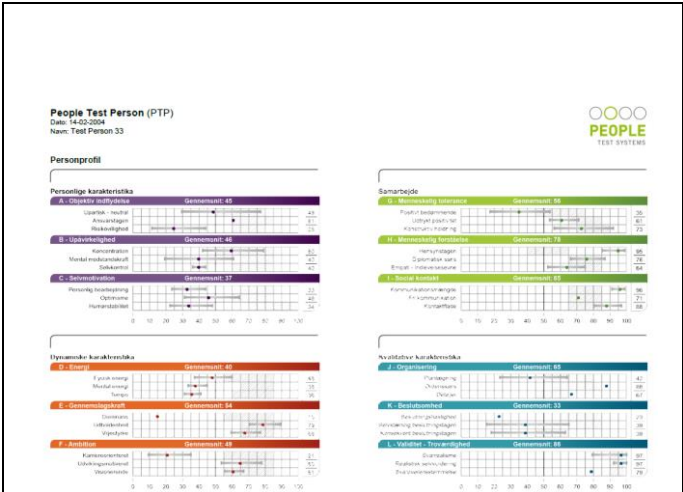
Kandidatforløb:

Kandidaterne modtager et analyselink til PTP analysen, hvor de inden mødet udfylder analysen. PTP analysen indeholder 220 spørgsmål og tager ca. 25-35 minutter (analysen er ikke tidsbegrænset).

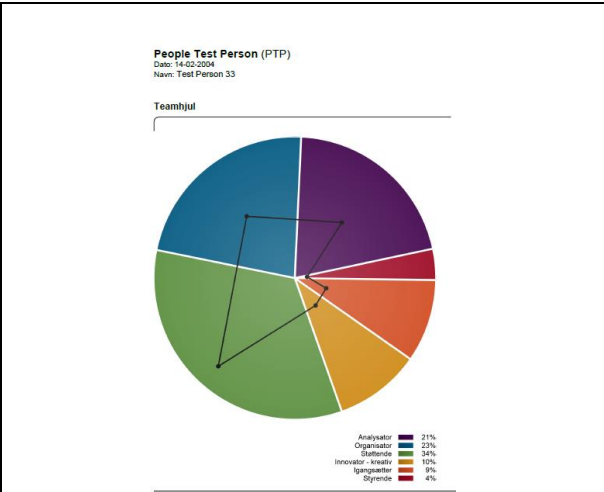


Når vi mødes til kandidatvurderingen, starter kandidaten med at udfylde PTL analysen online. PTL analysen indeholder 80 spørgsmål og er tidsbegrænset til 30 minutter.

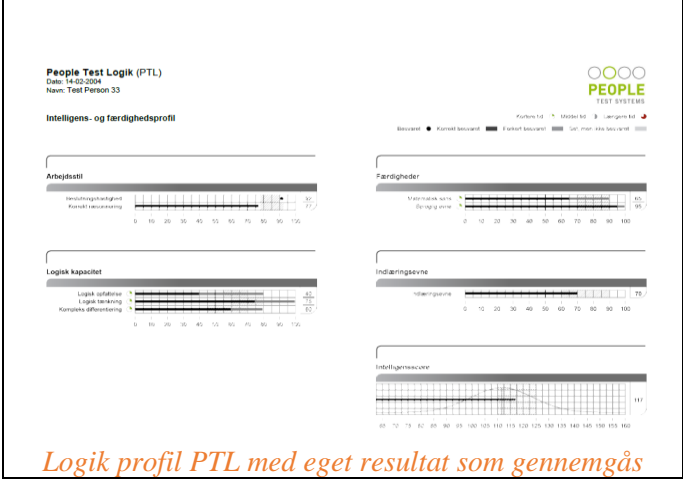
Derefter får kandidaten en tilbagemelding på begge analyser:



Person profil PTP med eget resultat som gennemgås



Kandidaten får en tilbagemelding på begge analyser, hvor vi får kandidatens uddybelse af resultaterne.



Logik profil PTL med eget resultat som gennemgås

Vi som konsulenter vil spørge ind til kandidatens arbejdsadfærd med åbne spørgsmål til de egenskaber, hvor der umiddelbart ikke er et ideelt match.

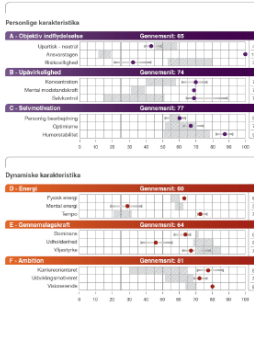
Tilbagemeldingen tager ca. 1 1/2 time og efter interviewet får kandidaten udleveret sit analyseresultat

Hvilke rapporter får I som virksomhed?

I får de samme rapporter som kandidaterne - suppleret med:

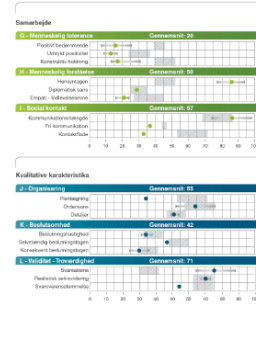
Personlige karakteristika

Denne sektion af analysen giver et billede af personens forhold til sig selv og sine egne handlinger samt personens påvirkelighed af forskellige former for forstyrrelser.



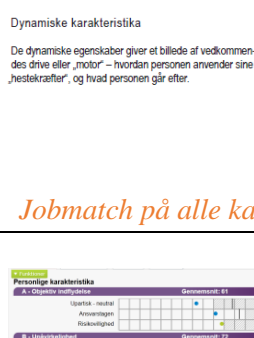
Samarbejde

Denne sektion af analysen viser vedkommendes forhold til andre - hvordan personen indgår i et samarbejde. Ved at kigge på de overordnede kolonner får du hurtigt et generelt overblik.



Dynamiske karakteristika


De dynamiske egenskaber giver et billede af vedkommendes drive eller „motor“ - hvordan personen anvender sine „hæstekræfter“, og hvad personen går efter.



Kvalitative karakteristika

Her måles de direkte opgavelaterede egenskaber i personligheden. Hvordan organiserer personen sine arbejdsopgaver og hvordan tager personen sine beslutninger?

Den sidste del af denne sektion (L-faktorerne) giver en kvalitetsmæssig vurdering af analyse- personens besvarelser - har personen et realistisk billede af sig selv? Har vedkommende forsøgt at tilpasse sig?




Jobmatch på alle kandidater i både PTP og PTL



Sammenligning og evaluering alle kandidater

People Test Person
Date: 14-02-2004
Navn: Test Person 33 (tp33)

Executive Summary



Karakteristik for Test Person 33

Udåbent
Et åben og kan tale med hvem som helst om hvad som helst. Sandtlig har Test Person 33 en stor social kontaktskade.

Tryghedsægende
Foretrækker at være på den sikre side, og bliver båret med at kunne afveje færd, før hun tager en beslutning eller påbegynder noget nyt.

Struktureret
Et systematisk, og eller velorganiserede arbejdsprocesser. Test Person 33 holder konsekvent orden i ting og systemer.

Hønsynsfuld
Prioriterer andres ønsker og menneskelige behov højt.

Uvækker (på sig selv)
Siger uretferdige fra konsekvent, fordi Test Person 33 måske ikke hører i sig selv, og derfor vil have tendens til at stille spørgsmålstegn til sin egen formåen. Vær opmærksom på, at der kan være en specifik årsag her til.

Sårbar
Påvirkes af negative situationer og handlinger, og kan være lidt bidd om at få dette effektivt bearbejdet følelsesmæssigt. Det generelle humør kan godt være lidt anget, hvilket har en tendens til at påvirke læring, indsats og samarbejde.

Mindre aktiv
Har et lavt aktivitetsniveau, og bliver med mindre trætte omgivelser. Test Person 33 vil typisk ikke opføre sig aktivt i et arbejdsforhold - hverken i et job eller i et privat. CFSI kan være et eksempel på dette.

Ubesluttsom
Har svært ved at træffe selvstændige beslutninger, og bruger væsentlig meget tid på beslutningsprocessen. Test Person 33 har tendens til at sætte spørgsmålstegn om, og er endvidere ikke altid konsekvent i sin beslutningsproces eller i evaluering af beslutninger, men læser situationen før indlydende på handlingen.

Ikke fokuseret på kamere
Prioriterer andre elementer i arbejdet højere end det præstationsmæssige og konkurrenceorienterede. Test Person 33 bliver mindre godt med konkurrence som driver, og foretrækker ofte en fælles indsats.

Ledelsesmæssige opmærksomhedspunkter

Støt op om Test Person 33s sociale netværk og kommunikationsbehov, uden at det dog tager for meget opmærksomhed fra opgaven.

Måske Test Person 33 vil at udvide sin kompetence og afbrønde glemmer for at øge sine kompetencer, og give Test Person 33 opfordring til at søge nye og bedre måder at arbejde på. Skab væsentlig tryghed og god støtte til hende.

Kan komme i situationer, hvor Test Person 33 begynder at blive mere synspunkter, meninger og præferencer værdi.

Vær opmærksom på Test Person 33s arbejdsforhold, men måske Test Person 33 arbejder med ikke at tage kritik og negative oplevelser personligt samt blive mere humormæssigt stabil og positivt lærende.

Fungerer bedst i et roligt arbejdsforhold uden for mange udfordringer.

Om Test Person 33 vil sin beslutningsproces, men står hende væsentlig i at begrænse situationen og holde fast i beslutninger. Det kan være en fordel med god afklaring samt klare mål og tærmer.

Motivation

Motiveres af at interagere og kommunikere med andre.

Motiveres af opgaver med gode rammer og som enten ligger indenfor Test Person 33s kompetencer eller som har høje krav til færd, kompetence, sikkerhed eller tryghed.

Vil motiveres af opgaver, som involverer organisation, struktur og orden.

Motiveres af at hjælpe og gøre en positiv forskel for andre, samt sikre en god service.

Om Test Person 33 mulighed for medbestemmelse på beslutningsprocessen, så den ikke bliver for omfattende eller langtrukket. Tildelt sparring til og anerkendelse af god og selvstændig beslutningsproces.

Trives bedst med, at opgaver er mulige at løse inden for fornuftig arbejds- og indtækt.

Behov

Skab tryghed i forhold til opgaver og forventninger - særligt når Test Person 33 udføres på nye eller særligt usikre områder.

Har behov for at kunne skabe systematik i eget arbejde og omkring sig, og vil derfor også lægge vægt på en god orden, hvor altting har sin plads, så det giver overskuelighed i arbejdsprocesserne.

Underlag motiverer bag den høje service og hjælpsomhed, da der kan ligge et skjult behov for anerkendelse og værdsættelse, som med fordel kan medtages.

Har behov for anerkendelse og værdsættelse både som person og i forhold til indtækt og resultater. Inddrag aktiv Test Person 33, hvor hun kan have en mening eller læring.

Har behov for anerkendelse og værdsættelse både som person og i forhold til indtækt og resultater. Inddrag aktiv Test Person 33, hvor hun kan have en mening eller læring.

Sørg for, at Test Person 33 får opgaver, som bidrager til og øger energien. Vær samtidig opmærksom på hvilke opgaver, der kræver Test Person 33 og forsøg at eliminere mest muligt fra hendes opgaveliste.

Vil have gavn af opbakning og understøttelse i beslutningsprocessen, så den ikke bliver for omfattende eller langtrukket. Tildelt sparring til og anerkendelse af god og selvstændig beslutningsproces.

Trives bedst med, at opgaver er mulige at løse inden for fornuftig arbejds- og indtækt.

Executive Summary - 1 side

Præstationsoptimerings rapport 2-3 sider