



PI JOB ASSESSMENT™

HVORFOR DET VIRKER

ANSETTER DU PÅ EN EFFEKTIV MÅTE?

Det beste utgangspunkt for en vellykket ansettelse starter ved å ha et klart bilde av hva som skal til for å oppnå suksess i jobben. Ved å benytte jobbprofileringsverktøyet PI Job Assessment™ (PI JA) kan man definere de arbeidsrelaterede motivationsdrivkreftene og den kognitive kapasitet som er nødvendige for å få suksess i en gitt stilling.



Bli enige om forventningerne

Forskjellige interessenter har ofte ulikt syn på hva som er de viktigste behovene for en gitt stilling, og forskjeller og likheter i denne oppfattelsen blir meget tydelige når hver interessent gir input i form av en jobbprofil. Ut fra de forskjellige input kan HR fasilitere en dialog med relevante interessenter og dermed forene ulike forventninger og komme til enighet om hva stillingen krever.

Når konsensus er oppnådd, kan prosessen med å tiltrekke og utvelge kandidater med ønsket personprofil og kognitiv score begynne.

Utfyllingstid: 10-15 minutter

Utfylles av: Stillingens interessenter

Tilgjengelige språk: 20+

FORMÅL

- ❖ Identifisere kravene til stillingen
- ❖ Tiltrekke motiverte kandidater
- ❖ Selektere og ansette den rette
- ❖ Økt medarbeidertrivsel

Reduser antallet feilansettelser og øk medarbeidertrivselen

Feilansettelser og uengasjerte medarbeidere innebærer en betydelig kostnad for enhver virksomhet. PI JA er designet for å innhente adferdsmessige og kognitive krav som øker sannsynligheten for å identifisere riktig kandidat til en bestemt stilling. Dette er med på å redusere risiko for feilansettelser, og er en bidragsyter til økt medarbeidertrivsel.



www.sourcenet.no



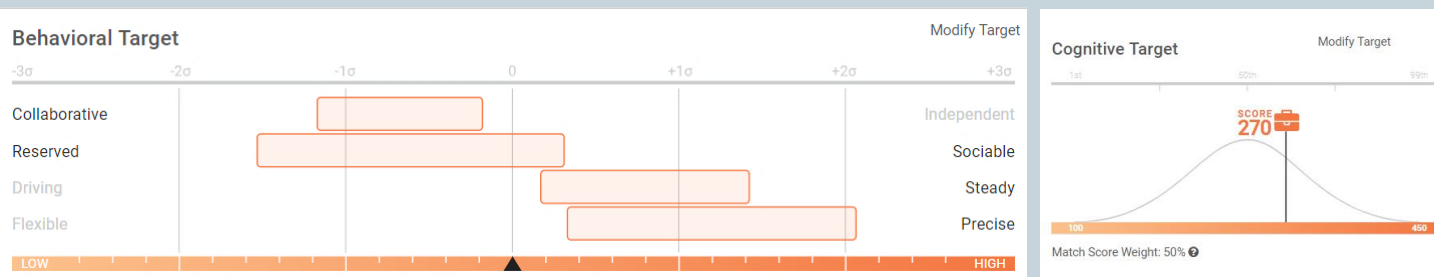


PI JOB ASSESSMENT™

HVORDAN DET VIRKER

FASTSETT KRAVENE

Spørreskjemaet gjør det enkelt for interessentene å legge inn ønsket jobbprofil for avgjørende aspekter til en spesifikk stilling. Dette gjør det lettere å oppnå konsensus og fastsette kravene for stillingen.



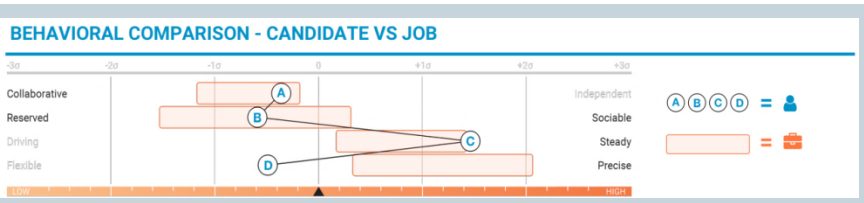
EVALUÉR KANDIDATER

Systemet sammenligner kandidatenes profiler (PI BA) og deres kognitive score (PI CA) med de oppsatte kravene og rangerer dem i forhold til stillingsprofilen.

<input type="checkbox"/>	Name	Email	Type	Favorite	Overall	Behavioral	Match	Ref Profile	Cognitive	Match
<input type="checkbox"/>	Larsen, Joanna	...	Employee	<input checked="" type="checkbox"/>	9.5		9	Scholar		10
<input type="checkbox"/>	Carlsen, Simon	...	Candidate	<input type="checkbox"/>	6		2	Maverick		10
<input type="checkbox"/>	Andersen, Morten	...	Candidate	<input type="checkbox"/>	6		10	Craftsman		2
<input type="checkbox"/>	Pedersen, Jesper	...	Candidate	<input type="checkbox"/>	5.5		9	Collaborator		2

INTERVJU KANDIDATER

Intervjuguiden hjelper intervjueren med å strukturere samtalen og stille riktige spørsmål, så de rette rekrutteringsbeslutningene kan treffes.



www.sourcenet.no

