



PI JOB ASSESSMENT™

WARUM ES
FUNKTIONIERT

SMART EINSTELLEN LEICHT GEMACHT

Der ideale Ausgangspunkt für eine erfolgreiche Einstellung ist eine Einigung darüber, was erforderlich ist um erfolgreich zu sein. Durch die Anwendung des Job-Targeting-Tools, PI Job Assessment™ (PI JA), können Stakeholder die motivationsbedingten ANTRIEBE und die kognitiven Fähigkeiten definieren, die für die erfolgreiche Ausfüllung einer bestimmten Position erforderlich sind.

Differenzierte Erwartungshaltung



Stakeholder haben oft unterschiedliche Ansichten darüber, was in einem bestimmten Job erforderlich ist. Die Unterschiede und Gemeinsamkeiten werden sehr deutlich, wenn einzelne Stellenbeurteilungen abgeschlossen werden. Anhand der verschiedenen Inputs können Personalvermittler den Dialog mit den Interessenvertretern erleichtern, um die Erwartungen auszubalancieren und einen Konsens darüber zu erreichen, was der Job erfordert. Nach dem Konsens beginnt der Prozess zur Gewinnung und Auswahl von Kandidaten mit passenden PI Behavioral Assessment™ Mustern und PI Cognitive Assessment™ Scores

Zeiterfordernis: 10-15 Minuten
Ausgefüllt von: Job Stakeholder
Verfügbare Sprachversionen: 20+

ZWECKEN

- ❖ Positionsanforderungen definieren
- ❖ Motivierte Kandidaten suchen/finden
- ❖ Die besten Kandidaten selektieren
- ❖ Erhöhen des Mitarbeiterengagements

Fehleinstellungen reduzieren & Erhöhen Sie das Mitarbeiterengagement

Falsche Kandidatenauswahl und unmotivierte Mitarbeiter sind für ein Unternehmen sehr kostspielig. PI JA ist darauf ausgelegt die verhaltensbezogenen und kognitiven Anforderungen zu erfassen, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, den richtigen Kandidaten für einen bestimmten Job zu finden. Letztendlich reduziert dies das Risiko von Fehleinstellungen und führt zu höherem Engagement.



www.humanostics.com
+45 5389 0535
info@humanostics.com



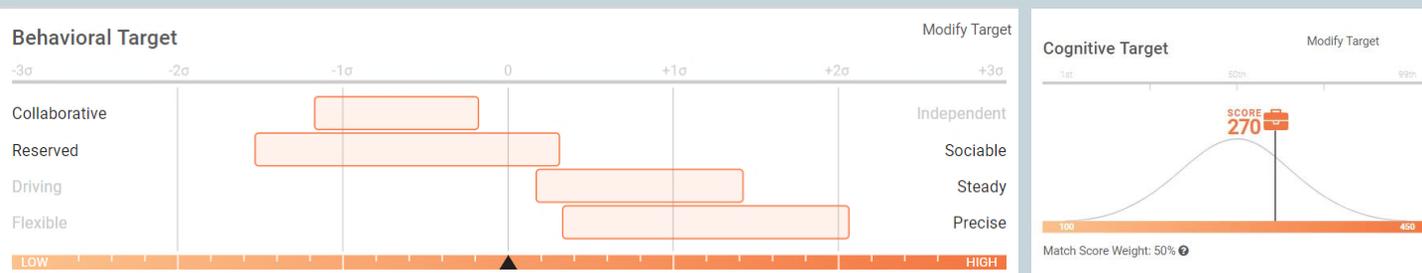


PI JOB ASSESSMENT™

WIE ES FUNKTIONIERT

POSITIONS-ANFORDERUNG DEFINIEREN

Der Online-Fragebogen ermöglicht den Stakeholdern, wesentliche Aspekte der Position zu bestimmen. Dies erleichtert die Diskussion um einen Konsens über die Anforderungen zu erzielen und die Anforderungen festzulegen.



KANDIDATEN BEURTEILEN

Die Software vergleicht die Profile (PI BA) und kognitiven Ergebnisse (PI CA) der Kandidaten mit dem Anforderungsprofil und ordnet sie nach Übereinstimmungsmass ein.

| <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 |

INTERVIEWLEITFADEN

Interviewleitfäden helfen dem Interviewer, die Interviews zu strukturieren und die richtigen Fragen zu stellen um letztendlich die richtige Personalentscheidung zu treffen.



www.humanostics.com
+45 5389 0535
info@humanostics.com

