Henkilöarvioinnit rekrytoinnin tukena

WorkPower

Henkilöarvioinnit rekrytoinnin tukena

1. Johdanto
2. Mistä henkilöarvioinnit koostuvat?
3. Henkilöarviointien hyödyt yritykselle
4. Soveltuvuustestit rekrytointiprosessissa
5. Osaamiskartoitus henkilöarviointien perustana
6. Soveltuvuustestien esittely
7. Esimerkkejä soveltuvuustesteistä
8. Yhteenveto
9. Yhteystiedot

WorkPower

Johdanto

Johdanto

Tässä oppaassa tutustutaan henkilöarviointien hyötyihin, tapoihin ja siihen, kuinka hyödynnät niitä parhaiten rekrytointiprosessissa.

Henkilöarvioinnin toteuttaminen on yksi tärkeimmistä tavoista ennustaa hakijoiden potentiaalista panosta ja menestymistä organisaatiossa. Kilpailu työntekijöistä ei jätä yrityksille varaa virherekrytointeihin, joten henkilöarvioinnit eli erilaiset soveltuvuustestit ja -haastattelut ovat yhä suositumpi valinta osaksi yritysten rekrytointiprosessia.

" Dataan pohjautuva tieto, joka henkilöarvioinneista saadaan, tekee vertailun hakijoiden kesken helpommaksi."

Erilaisten soveltuvuustestien käyttö rekrytoinnissa varmistaa, että rekrytoijat voivat keskittyä vain tehtävän kannalta potentiaalisiin hakijoihin.

Taidot, kuten oppiminen, ongelmanratkaisu ja kriittinen ajattelu ovat luontaisia ominaisuuksia, osa kunkin ehdokkaan ainutlaatuista kokonaisuutta. Juuri nämä luontaiset taidot ovat olennaisia missä tahansa työnkuvassa, ja ne vaikuttavat moniin muihin työnantajien toivomiin ominaisuuksiin ja piirteisiin.

Asianmukainen soveltuvuustesti rekrytointiprosessin yhteydessä auttaa nostamaan esiin henkilöt, jotka todennäköisemmin pystyvät edistämään yrityksen tavoitteita, itselleen mielekkäässä työnkuvassa.

Yrityksen tulevaisuuden kannalta on tärkeää huomioida tehtävässä vaadittavien taitojen lisäksi, ovatko tehtävänkuva ja kehittymisnäkymät linjassa hakijan omien toiveiden kanssa.

Paras kokonaisnäkemys hakijan sopivuudesta tehtävään saadaan ainoastaan tarkastelemalla hakijan antia sekä haastatteluissa että soveltuvuustesteissä.

WorkPower

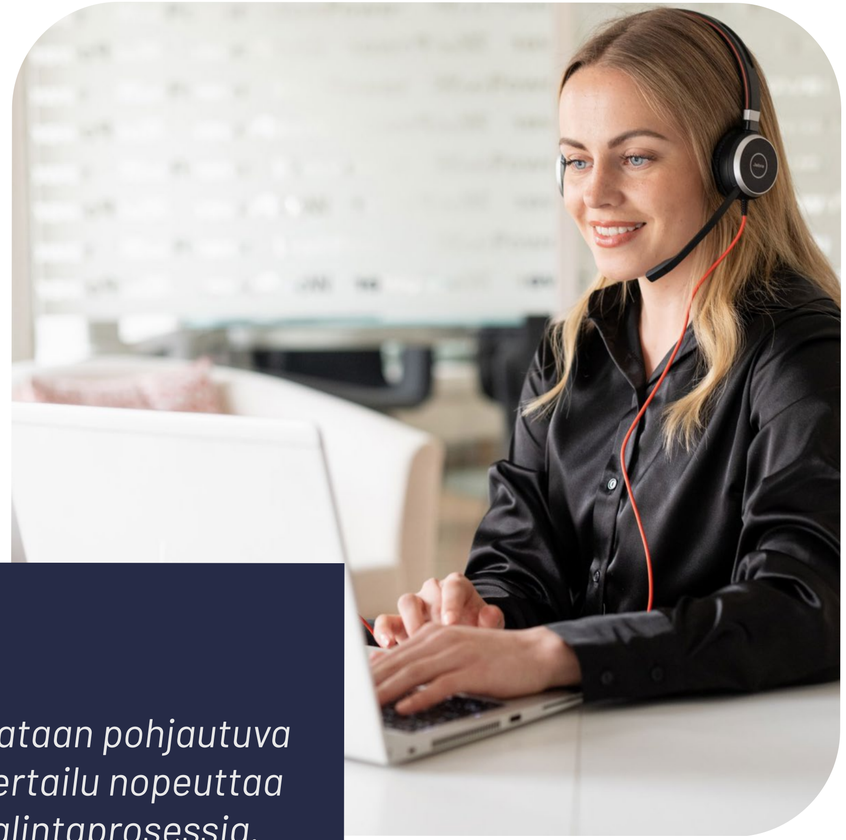
Mistä henkilöarvioinnit koostuvat?

Mistä henkilöarvioinnit koostuvat?

Henkilöarvioinnit ovat soveltuvuustestejä, joita käytetään hakijoiden seulomiseen rekrytointiprosessin aikana. Testit toteutetaan nykyään monesti verkossa, jolloin hakija saa räätälöidyn linkin valittuihin testeihin sähköpostitse.

Soveltuvuustesteissä voidaan arvioida muun muassa tiettyjä pehmeitä taitoja, kuten oppimiskykyä, ongelmanratkaisukykyä ja kommunikaatiota, sekä persoonallisuutta ja käyttäytymisominaisuuksia.

Erilaisten testikokonaisuuksien avulla voidaan kartoittaa myös esimerkiksi avaruudellista hahmottamista, verbaalisia ja numeerisia kykyjä tai todennäköistä tehtävässä menestymistä työsimulaation avulla.



Dataan pohjautuva vertailu nopeuttaa valintaprosessia.

Tukea hakijoiden vertailuun

Henkilöarviointiin kuuluu yleensä testien lisäksi haastattelu sekä testiraportti, joka toimitetaan rekrytoivan yrityksen lisäksi myös hakijalle itselleen.

Testien tulokset ovat verrattavissa tehtäväkohtaisiin ihanteellisiin ehdokasprofiileihin sekä yleiseen keskiarvoon kyseisellä toimialalla.

Kaikilla näille testeille on yhteistä se, että niiden avulla työnantajat voivat arvioida jokaista ehdokasta standardoidulla tavalla, ja testata kykyjä sekä ominaisuuksia, jotka ennustavat onnistumista kyseisessä tehtävässä.

Dataan pohjautuva vertailu sujuvoittaa valintaprosessia, jolloin rekrytointiprosessia voidaan jatkaa potentiaalisten ehdokkaiden kanssa.

"Henkilöarviointien hyödyt yritykselle

Henkilöarviointien hyödyt yritykselle

Soveltuvuustestit tarjoavat standardoidun arvioinnin hakijoista ja heidän luontaisista kyvyistään. Oikea testi voi tarjota tarvittavia oivalluksia muiden kriteerien, kuten koulutuksen, kokemuksen ja pätevyyden rinnalla.

1. Säästä aikaa ja resursseja

Soveltuvuustestien käyttäminen rekrytoinnissa lyhentää rekrytoijien valintaprosessiin käyttämää aikaa merkittävästi, koska ne tarjoavat dataan perustuvan arvioinnin tiettyyn tehtävään soveltuvien ehdokkaiden valitsemiselle.

2. Ehkäise virherekrytointeja

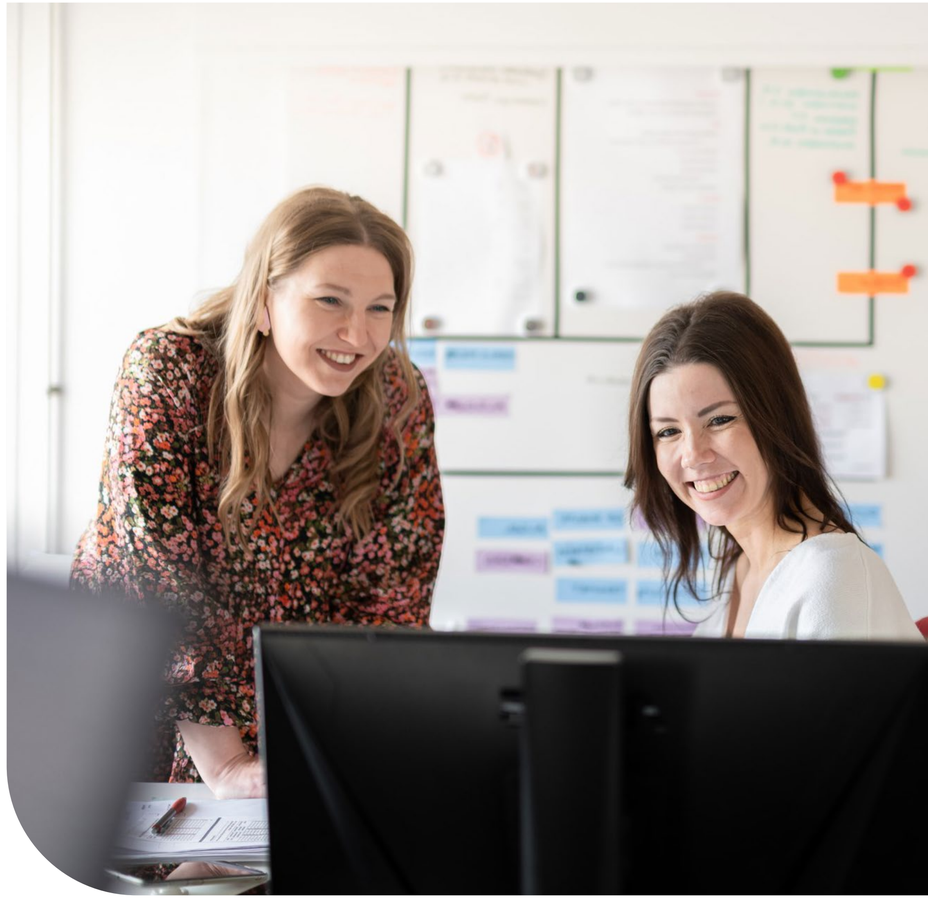
Rekrytointia koskevilla soveltuvuustesteillä varmistetaan, että hakijoita arvioidaan yksityiskohtaisesti, tietoon perustuvalla ja objektiivisella tavalla, ja että heillä on tarvittavat ominaisuudet, jotka vastaavat haettavaa roolia.

3. Rakenna osaamismatriisin mukaista organisaatiota

Soveltuvuustestien avulla pystytään herkemmin tunnistamaan vastaako henkilön osaaminen sitä osaamista, jota yritykseen tulevaisuudessa kaivataan. Testejä voidaan käyttää myös työntekijän potentiaalin mittaamiseen yrityksen sisäisissä muutoksissa.

4. Analysoi objektiivisesti

Rekrytoijat voivat, yhdessä muiden kriteereiden kanssa, valita seuraavaan vaiheeseen siirtyvät hakijat raporttien tarjoamien tietojen avulla. Jokaisen hakijan tuloksia voi verrata suoraan keskenään sekä vertailuryhmään, esimerkiksi roolissa jo menestyneiden työntekijöiden soveltuvuuden ja ominaisuuksien perusteella.



WorkPower

"Soveltuvuustestit rekrytointiprosessissa

Soveltuvuustestejä voit hyödyntää ennen haastatteluja sekä niiden jälkeen.

Soveltuvuustestit rekrytointiprosessissa

Soveltuvuustestit

- Tarjoavat työnantajille arvokasta tietoa, jota he eivät voi saada pelkästään haastattelemalla.
- Mittaavat objektiivisesti työssä tarvittavia henkisiä kykyjä.
- Ovat räätälöitävissä mittaamaan erilaisia avoimiin työtehtäviin liittyviä ammatillisia ominaisuuksia.

Työllistymistä edeltävissä soveltuvuustesteissä yhdistetään käytännön kykyjen testaus yleiseen soveltuvuuteen. Siksi niiden avulla onnistutaan erittäin hyvin tunnistamaan ihmisiä, jotka todennäköisimmin menestyvät hyvin haetussa tehtävässä.

Soveltuvuustestit ennen haastattelua

Soveltuvuustestit sopivat hyvin myös sopimattomien hakijoiden karsimiseen. Tästä syystä niitä käytetään usein ennen haastatteluprosessin aloittamista. Haastatteluun käytettävää aikaa ja valmistautumista käytetään vain henkilöihin, joilla on roolin edellyttämiä ominaisuuksia.

Testit otetaan yleensä käyttöön kun tehtävään on lukuisia hakijoita. Ne varmistavat, että **rekrytoija pääsee haastattelemaan vain parhaita ehdokkaita.**

Soveltuvuustestit haastattelun jälkeen

Ennakkotestien ja haastattelun jälkeen voit valita muutaman ehdokkaan tekemään esimerkiksi työsimulaation tai muita rooliin kiinteästi liittyviä testejä. Arvioinnit voivat tuoda näkyviksi eroavaisuudet loppusuoralla olevien hakijoiden joukossa.

Henkilöarvioinnit sopivat hyvin jokaiselle toimialalle. Eniten erilaisia soveltuvuustestejä käytetään asiantuntijaroolien ja esihenkilöiden rekrytointiprosesseissa.

WorkPower

"Osaamiskartoitus henkilö-arvioinnin perustana

Osaamiskartoituksella voidaan määrittää jokaiselta organisaatiossa työskentelevältä henkilöltä vaadittava tehtäväkohtainen osaaminen. Kartoituksessa hahmotellaan kuhunkin tehtävään toivottu osaaminen muun muassa kykyjen, persoonallisuuden, käyttäytymisen ja teknisten taitojen osalta. Kartoituksen perusteella voidaan muodostaa osaamismatriisi.

WorkPower

Osaamiskartoituksen tavoitteena on luoda selkeästi määritellyt standardit potentiaalisten ammattilaisten tunnistamiseksi sekä sisäisessä että ulkoisessa rekrytointiprosessissa.

Mikäli organisaatio on hyödyntänyt osaamiskartoitusta yrityksessä, sen tuottamat määritelmät ovat rekrytoijien hyödynnettävissä, ja auttavat soveltuvuustestien valinnassa sekä ehdokkaiden vertailussa.

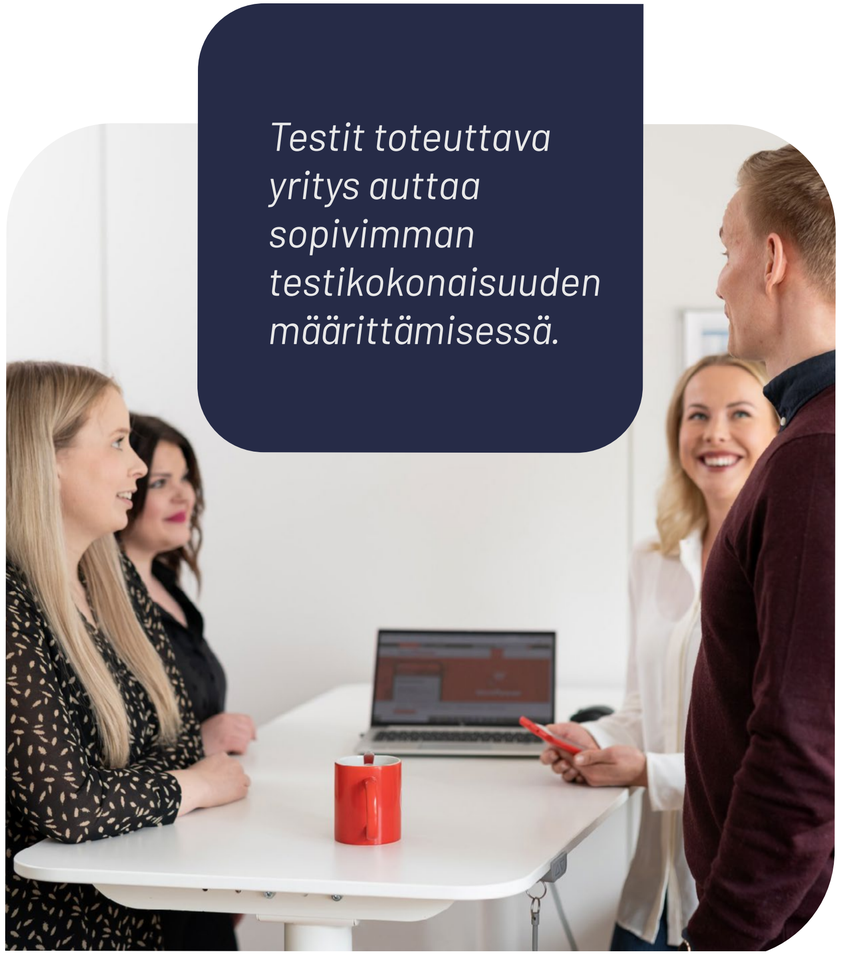
Osaamiskartoitus

- tukee rekrytointistrategiaa ja ohjaa rekrytointeja, työntekijöiden urakehitystä sekä HR-johtamisen käytäntöjä
- varmistaa, että työntekijöiden taidot ja kyvyt ovat sopusoinnussa organisaation prioriteettien kanssa
- luo tuottavamman työympäristön
- auttaa laatimaan selkeämmät roolikohtaiset odotukset ja tavoitteet
- tarjoaa työntekijöille ja työnantajalle oivalluksia koulutustarpeiden tunnistamiseen
- auttaa seuraajasuunnittelussa ja kehittämistä kaipaavien alueiden tunnistamisessa

Soveltuvuusarvioinnit auttavat rekrytoijia yhdistämään hakijoiden taidot osaamiskartoituksessa esille tulleisiin osaamistarpeisiin. **Osaamisperusteinen arviointi tarjoaa rekrytoijalle selkeyden keskittyä eri rooleihin liittyviin erityistaitoihin ja ominaisuuksiin.**

WorkPower

Soveltuvuustestien esittely



Soveltuvuustestien esittely

Henkilöarvioinnit sisältävät monia yksittäisiä tehtäviä, jotka tehdään yleensä verkkototeutuksena.

Päättelykykyä ja oivaltamista arvioidaan aikarajallisilla tehtävillä. Toimintatavat ja motiivit pyritään tunnistamaan aikarajattomilla tehtävillä.

Samaa pätevyysaluetta mitataan useammalla eri testillä. Mitä pidemmällä valintaprosessissa soveltuvuustestejä hyödynnetään, sitä yleisemmin niihin kuuluu myös hakijan haastattelu testien tuloksia sivuten. Vähintäänkin hakija saa testeistä myös oman raportin.

Arvioinneista on parhaimmillaan hyötyä sekä rekrytoivalle työnantajalle että hakijalle.

Soveltuvuustestien esittely

Verbaaliset kyvyt

Verbaaliset päättelytestit arvioivat hakijan kykyä lukea, ymmärtää ja analysoida nopeasti tekstinä esitettyjä tietoja. Testit ovat monivalintakysymyksiä, ja testi on aikarajoitteinen.

Rekrytoijat voivat oppia lisää hakijan kyvystä tehdä päätöksiä, käyttää loogista ajattelua ja paineensietokyvystä sekä arvioida heidän tapaansa käsitellä kirjallista tietoa, ja kykyä käyttää muodollisempaa kieltä.

Kirjallisesta aineistosta merkityksellisen tiedon poimimiseen liittyvät taidot ovat hyödyllisiä lähes kaikilla toimialoilla, joten verbaaliset päättelytestit ovat yksi yleisimmistä työllistymistä edeltävässä seulonnassa käytetyistä testeistä.

Numeeriset kyvyt

Numeerisen päättelyn arvioinnissa ei ole kyse ehdokkaiden taitojen testaamisesta heidän matemaattisten kykyjensä suhteen, vaan enemmänkin siitä, kuinka he käsittelevät taulukoissa ja kaavioissa esitettyä dataa. Numeeriset päättelytestit arvioivat ehdokkaan kykyä lukea, ymmärtää ja käsitellä dataa aikapaineessa.

Matemaattista tietoa tarvitaan, mutta se on yleensä peruskoulutason tietoa, kuten prosenttiosuuksia ja suhdelukuja sekä yksinkertaisia laskentatoimenpiteitä. **Looginen päättely ja yksityiskohtien huomioiminen voidaan arvioida numeeristen päättelytestien avulla.** Ne auttavat valaisemaan ehdokkaan kykyä ratkaista ongelmia ja tehdä päätöksiä.

Numeerisia päättelytestejä käytetään aloilla, jotka käsittelevät numeroita, kuten rahoitusyhtiöt ja pankit, mutta ne ovat myös yksi suosituimmista arviointityypeistä, joita käytetään kaikilla toimialoilla.

Esimerkkejä soveltuvuustesteistä

Esimerkkejä soveltuvuustesteistä

Ongelmanratkaisukyky

Näillä testeillä arvioidaan hakijan työperäistä käyttäytymistä ja päätöksentekotaitoja aikapaineessa, ja usein rajallisen tiedon parissa. Hakijalle esitetään realistinen työhön perustuva skenaario, jonka jälkeen hänen on valittava useista mahdollisista vaihtoehdoista paras toimintatapa.

Periaatteessa kaikkia vastauksia voidaan pitää "oikeina", mutta suositeltavin toimintatapa heijastelee persoonallisuutta ja käyttäytymispiirteitä, joista rekrytoija tai yritys on kiinnostunut.

Testi soveltuu usealle eri toimialalle, sillä ongelmanratkaisukyky on arvostettu piirre monissa eri tehtävissä.

Kognitiiviset taidot

Kognitiiviset testit kattavat useita soveltuvuuden puolia, ja kognitiivisten kykyjen testejä käytetään arvioimaan henkilöä hänen henkisen ketteryyden ja älykkyyden osalta.

Kognitiiviset kykytestit voidaan toteuttaa haastattelua edeltävinä arviointeina, aivan kuten perinteiset verbaaliset ja numeeriset päättelytestit.

Kognitiivisten kykyjen arviointia pidetään kohtuullisen luotettavana menetelmänä yleisen älykkyyden, päättelyn ja logiikan testaamiseen. Näitä arvioita käytetään yleensä rekrytointiprosesseissa kokeneempiin rooleihin ja korkeaan oppimisen sekä älykkyyden tasoon perustuvissa tehtävissä.

Abstrakti päättelykyky

Tämä on arviointi, joka on hakijoille usein vähiten tuttu, koska kyky ei ole käytössä päivittäin (toisin kuin lukeminen tai päätöksenteko), mutta se osoittaa, kuinka loogisia hakijat ovat.

Abstraktin päättelyn arvioinnissa hakijoita pyydetään täydentämään kuvasarja, muotoja tai numeroita etsimällä sarjaa hallitseva kuvio. Tämä on yleensä monivalinta, ja ehdokkaan on käytettävä logiikkaa löytääkseen oikean vastauksen esitetyn säännön mukaisesti.

Looginen kyky on välttämätön päätöksenteossa ja ongelmanratkaisussa, ja abstraktit päättelytestit arvioivat, kuinka ehdokas voi päätellä oikeat tiedot ja tehdä loogisen päätelmän siitä, mikä on oikea vastaus.

Persoonallisuus

Persoonallisuustestejä ei pidetä niinkään tulevaisuuden työmenestyksen ennustajana. Ne kertovat enemmän siitä, kuinka todennäköisesti hakija soveltuisi yrityksen kulttuuriin.

Testien osoittamat persoonallisuuden piirteet ja ominaisuudet auttavat kuvaamaan muun muassa ehdokkaan motivaattoreita ja stressitekijöitä.

Yhteenveto

Yhteenveto

Henkilöarviointi hyödyttää parhaimmillaan sekä rekrytoivaa työnantajaa että työnhakijaa.

Henkilöarvioinnit rekrytoinnin tukena

- Henkilöarvioinnit eli soveltuvuustestit- ja haastattelut tarjoavat dataan pohjautuvaa tietoa hakijan ominaisuuksista ja osaamisesta.
- Tehtävän kannalta olennaiset soveltuvuustestit auttavat nostamaan esiin hakijat, jotka todennäköisemmin pystyvät edistämään yrityksen tavoitteita, itselleen mielekkäässä työnkuvassa.
- Soveltuvuustesteillä voidaan karsia tehtävään todennäköisesti sopivat hakijat jo ennen haastatteluprosessia ja/tai toteuttaa arvioinnit haastatteluista jatkoon päässeiden keskuudessa, osana valintaprosessia.
- Roolissa menestymisen kannalta tärkeimmät kyvyt ja osaaminen sekä vastaavaan rooliin hakeneiden yleinen keskiarvo toimivat vertailupohjana testien tuloksissa.
- Henkilöarviointi hyödyttää parhaimmillaan sekä rekrytoivaa työnantajaa että työnhakijaa.
- Kun rekrytoijalla on monia eri arviointitapoja käytössä, virherekrytointien mahdollisuus pienenee, ja pystytään vastaamaan yhä paremmin yrityksen osaamistarpeisiin.
- Viestintä henkilöarviointeja, niiden aikatauluja ja palautetta koskien on tärkeä osa ehdokaskokemusta. Rekrytointiprosessissa työnantaja antaa ensivaikutelman itsestään työnhakijalle, joten jokaiseen rekrytointiprosessin osa-alueeseen kannattaa panostaa.

WorkPower

REKRYTOINTI • HENKILÖSTÖVUOKRAUS • HR

WorkPower on rekrytoinnin, henkilöstövuokrauksen sekä ulkoistuksen asiantuntija, joka näkyy ja kuuluu. Kanavamme tavoittavat noin miljoona silmäparia kuukaudessa. Aktiivisia sosiaalisen median kanaviamme seuraa lähes 6000 työelämästä kiinnostunutta, ja vastaanotamme noin 200 000 työhakemusta vuosittain.

Henkilöstöpalveluyrityksenä omaamme ajantasaisen näkymän ja modernit keinot osaajien tavoittamiseen sekä osaamisen kartoittamiseen. Käytössämme ovat laajasti eri alan asiantuntijat tavoittavat, tunnetuimmat rekrytointikanavat sekä alan käytetyimmät henkilöarviointityökalut. Yrityksemme löydät myös Suomen LinkedIn-sivujen Top 50 -listalta.

Asiantuntijamme odottavat yhteydenottoasi.
Yhteystietomme saat verkkosivuiltamme tai linkin takaa.

www.workpower.fi