**Analiza profilu osobowego jako narzędzie wspierające podejmowanie decyzji rekrutacyjnych**

**Każdy proces rekrutacyjny kończy się, a przynajmniej powinien, podjęciem decyzji o zatrudnieniu wybranej osoby.**

Takie decyzje nigdy nie są łatwe, a szczególny problem pojawia się w sytuacji, gdy wszyscy Kandydaci wybrani w procesie, **posiadają zbliżone kwalifikacje i wpisują się w profil** idealnego kandydata. **Co zrobić w takiej sytuacji?**

**Smart MBC** w jednym z prowadzonych przez siebie procesów rekrutacyjnych **na stanowisko Dyrektora sprzedaży** wybrał do końcowych rozmów **3 dopasowanych Kandydatów** **na podstawie analizy CV i wywiadów rekrutacyjnych**. Wszystkie osoby **wykazały się silną motywacją do pracy**, doświadczeniem na podobnym stanowisku oraz odpowiadały pod względem kwalifikacji i kompetencji. Każda z nich **doskonale prezentowała się podczas rozmów kwalifikacyjnych**. Klient stanął przed **trudnym wyborem i potrzebował dodatkowych narzędzi**, które pomogłyby w podjęciu decyzji.

**Cele:**

l wybór osoby najbardziej **dopasowanej do stanowiska**,

l **zwiększenie efektywności pracy** podległego zespołu,

l **podniesienie wyników** sprzedaży.

**Zastosowane rozwiązanie:**

Z pomocą przyszła **Analiza Profilu Osobowego Thomas International** przeprowadzona przez **naszego certyfikowanego w zakresie metody konsultanta**.

Pierwszym krokiem było **określenie zadań na stanowisku oraz wybór cech**, które powinien posiadać pracownik, aby **dobrze realizować swoje zadania**. Tak powstał profil stanowiska pracy.

**Wykonanie analizy odbyło się online** i zajęło jednemu Kandydatowi średnio ok. 8 minut. Nie wymagało to więc dużego angażu osób biorących udział w rekrutacji. Po stronie Kandydata **konieczne było jedynie pełne skupienie i udzielanie intuicyjnych odpowiedzi**.

Zebrane dane o Kandydatach zostały **przyrównane do stworzonego wcześniej profilu stanowiska** i pozwoliły na **wygenerowanie nawet do 18 raportów**, spośród których do wyboru jest m.in. **opis predyspozycji menedżerskich czy opis potrzeb szkoleniowych**. Określiliśmy na tej podstawie mocne strony oraz ograniczenia osób biorących udział w rekrutacji. Zdefiniowaliśmy **preferowany styl zarządzania kandydatów**, czynniki motywujące oraz wartość, którą każda z osób może wnieść do organizacji. **Analiza pozwoliła wyłonić osobę najbardziej** dopasowaną do stanowiska pracy. Pracodawca dowiedział się który z Kandydatów **wykazuje cechy przywódcze i będzie motywował zespół** do osiągania celów sprzedażowych. Wyniki analizy przedstawiliśmy Klientowi **w formie raportu**, które miał **możliwość omówienia z certyfikowanym konsultantem**.

**Efekt:**

**Klient podjął decyzję o zatrudnieniu** najbardziej dopasowanego Kandydata, **opierając się na wcześniejszych wnioskach** z przebiegu procesu rekrutacyjnego oraz wynikach analizy:

l **zatrudnienie dopasowanego Kandydata**, którego styl zachowania odpowiadał wymogom stanowiska,

l wybór **osoby najbardziej dopasowanej** do obecnego zespołu,

l zastosowanie narzędzia umożliwiającego **obiektywną ocenę Kandydatów**,

l **eliminacja możliwości kreowania się** przez kandydatów,

l podniesienie standardu procesu,**uniknięcie dodatkowych rotacji**,

l w dłuższej perspektywie **wzrost wyników i efektywności** zespołu sprzedażowego.