**Skuteczna weryfikacja cech osobowościowych oraz kompetencji miękkich kandydatów**

**Firma XYZ poszukuje pracownika na stanowisko Team Leadera w dziale marketingu. Znalezienie osoby, która w sprawny i rzetelny sposób kierować będzie zespołem utworzonym w celu zajęcia się zupełnie nowym projektem nie jest łatwe.**

Osoba ta powinna wykazywać nie tylko doskonałą znajomość zagadnień marketingowych, ale również posiadać cechy predysponujące ją do zarządzania dużą grupą osób. Proces rekrutacyjny w takim przypadku nie jest prosty i powinien zostać przeprowadzony bardzo dokładnie, gdyż na zatrudnionym kandydacie spoczywać będzie duża odpowiedzialność. Rekruter musi nie tylko zweryfikować doświadczenie i zdolności przyszłego pracownika, ale również poddać ocenie jego umiejętności miękkie. Dokładna analiza cech osobowościowych kandydata nie jest możliwa podczas standardowej rozmowy kwalifikacyjnej.

**Cele:**

l scharakteryzowanie stanowiska pracy i cech, jakie powinna posiadać osoba zatrudniona w tym charakterze;

l analiza umiejętności miękkich kandydatów, ze szczególnym wskazaniem na predyspozycje kierownicze;

l wybór odpowiednich kandydatów;

l znaczna poprawa procesu rekrutacyjnego oraz skrócenie czasu jego trwania**.**

**Zastosowane rozwiązania:**

W celu zatrudnienia na stanowisko Team Leadera możliwie najlepiej dopasowanej osoby, firma XYZ zdecydowała się skorzystać z testów przeznaczonych dla pracodawców, które mają na celu sprawdzenie umiejętności miękkich aplikujących kandydatów. Aby odpowiednio zweryfikować kompetencje przyszłego pracownika, przedsiębiorstwo w pierwszej kolejności musiało dokładnie określić, jakie predyspozycje są konieczne do wykonywania danego zawodu. Aby tego dokonać posłużyła się narzędziem ułatwiającym dookreślenie cech stanowiska pracy. W jego skład wchodzi skomputeryzowana lista pytań, na które odpowiadają eksperci z danej dziedziny. Dzięki zdefiniowaniu wymagań dział personalny mógł stworzyć odpowiednie ogłoszenie zawierające wszystkie istotne informacje.

W wyniku procesu rekrutacji wyłoniono kilkunastu kandydatów, którzy w mniejszym lub większym stopniu deklarowali w swoich aplikacjach dopasowanie do danego stanowiska. Aby zweryfikować informacje zawarte w CV rekruterzy posłużyli się **testami określającymi cechy osobowości** potencjalnych pracowników, które są kompatybilne z wcześniej zastosowanym narzędziem wyłaniającym cechy danego stanowiska. Dzięki porównaniu obydwu arkuszy osoby rekrutujące były w stanie zawęzić krąg kandydatów.

Aby ostatecznie wybrać jedną osobę idealnie nadającą się na stanowisko Team Leadera działu marketingu, rekruterzy zdecydowali się poddać ocenie zdolności intelektualne kandydatów, aby sprawdzić ich zdolność do rozwiązywania problemów, myślenie abstrakcyjne oraz umiejętności uczenia się.

**Rezultaty:**

W wyniku przeprowadzania badania analitycznego okazało się, że tylko jedna osoba cechowała się odpowiednim zaangażowaniem, pomysłowością oraz zdolnościami przywódczymi potrzebnymi do kierowania zespołem oraz wykonywania zadań związanych z nowym projektem. Dzięki zastosowaniu narzędzi psychometrycznych firma mogła zweryfikować zawarte w nadesłanych aplikacjach informacje i stworzyć kompetentne oraz obiektywne profile kandydatów. Pozwoliło to również wykluczyć z rekrutacji osoby, które źle oceniły własne predyspozycje, a to z kolei znacznie skróciło sam proces poszukiwania pracownika.

Zastosowanie testów umożliwiających weryfikację kompetencji miękkich kandydatów przyniosło firmie wiele korzyści, z których z pewnością w przyszłości będzie czerpać profity. Należą do nich między innymi:

l dokładne określenie profili stanowisk;

l obiektywna i rzetelna weryfikacja kompetencji miękkich kandydatów;

l zatrudnienie najlepiej dopasowanych kandydatów;

l znacznie usprawnienie oraz skrócenie procesu rekrutacji.

Więcej informacji znajdziesz [tutaj](http://hrtools.pl/q/?keywords=hr24)