

DISCOVER WHAT LIES DEEPER



Korlátlan havi szűrés

Automatizált Tehetségszerzés / Magasabb Szintű Jelöltélmény

A jelentkezők adatainak gyűjtése alapvető része a kiválasztási folyamatnak, és ez sokszor megterhelő és költséges lehet. **A korlátlan havi szűrés** lehetővé teszi a legjobban illeszkedő jelöltek gyors és hatékony azonosítását **egy előítéletektől mentes, mesterséges intelligencia által támogatott toborzási műszerfalon keresztül**. Alacsony **fix áron** végtelen számú jelentkezőt szűrhetsz **a testreszabott munkaköri sikerfaktorok alapján**, és a rendszer automatikusan **rangsorolja a jelentkezőket**, így te az idődet és energiádat a legjobb jelöltek keresésére összpontosíthatod.

Csökkentsd a ráfordított időt azáltal, hogy hatékonyan kezeled a szűkített listát, és gyorsan ütemezed az interjúkat. Fejleszd a kiválasztási folyamatot célzott **interjúútmutatók készítésével** és a munkaköri siker **elemzésével**. Viselkedések és egyéni **munkavállalói elvárások**. Ezek az alapvető Harrison-eszközök olyan részletekkel szolgálnak, amelyek elősegítik a jelöltekkel folytatott értékes beszélgetéseket a képzettségükről, karrierjüket illető érdeklődésükről és belső motivációikról. Az eredményes, felvételt megelőző beszélgetések kulcsfontosságúak a kölcsönösen előnyös munkavállalói/munkáltatói kapcsolatok kialakításához és fenntartásához, a jelöltek élményének fokozásához és a vállalat márkájának erősítéséhez.

Korlátlan havi szűrés

Alkalmasság | Rátermetség



Hogyan működik?

A jelölteket **Alkalmasság** és **Rátermetség** alapján pontozzuk és rangsoroljuk.

Hogyan történik az alkalmasság pontozása (tapasztalat, készségek, képzettség)?

A tökéletes jelölt megtalálása azzal kezdődik, **hogy a jelentkező** alkalmas legyen a munkára, rendelkezzen a szükséges tapasztalattal, készségekkel és végzettséggel. A teszteszabási folyamat során minden aspektust elemzünk és pontozunk, ami pontos értékelést ad a képzettségről.

Hogyan történik a rátermetség pontozása (viselkedési illeszkedés)?

Rátermetség vagy Viselkedési illeszkedés alatt az alábbiakat értjük: attitűdök, motivációk, munkahelyi értékek, elkötelezettség és munkahelyi elvárások, interperszonális készségek, valamint az, hogy valaki hogyan viselkedik stresszhelyzetben.

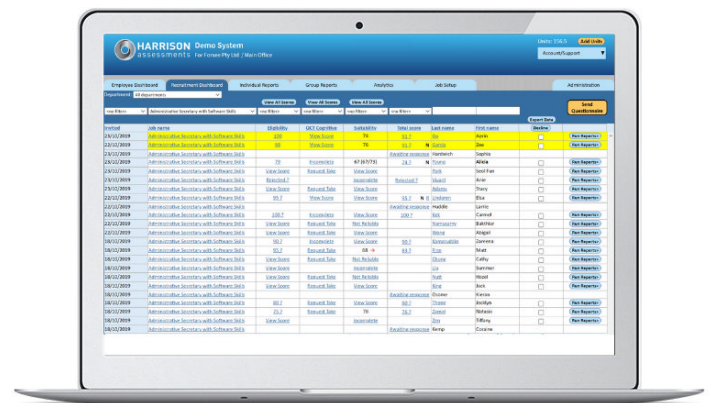
Hogy néz ki a folyamat?

1. lépés Egy szakértő partnerrel együtt, **kidolgozásra kerül a Munkahelyi Siker Formula** hogy az egyedi kvalifikációkhoz, munkakövetelményekhez, kulcsfontosságú teljesítménymutatókhoz (KPI), valamint a szervezet kultúrájához igazodjon.

2. lépés Hozzákapcsoljuk az **OkosKérdőívet** az álláshirdetéséhez, reklámhoz, vagy közvetlenül is meghívhatod a jelentkezőt.

3. lépés A jelentkező körülbelül **25-30 perc alatt** kitölti a felmérést, feltölti az önéletrajzát és a motivációs levelét, és megkapja az ingyenes, a cég logójával ellátott, legnagyobb erősségeit bemutató riportot.

4. lépés Az eredmények **azonnal elérhetőek** a műszerfalon, és az Összesített Pontszám alapján rangsorolva kiemelik azokat a jelölteket, akik a legjobban megfelelnek, így azonnal áttekintheted őket és kapcsolatba léphetsz velük.



Korlátlan havi szűrés

Lehetőség van a Kvantitatív Kritikai Gondolkodás (QCT) hozzáadására.

A kritikai gondolkodás képessége számos munka esetében fontos követelmény, és a numerikus érvelés **erős előjelezője a kritikai gondolkodásnak**. A **rövid kognitív felmérés** mindössze 20 percet vesz igénybe, több óra helyett, és munkakör-specifikus pontszámokat biztosít, csökkenti a jogi kockázatokat, megkönnyíti és pontosabbá teszi az értelmezést, valamint kiváló jelentkezői élményt nyújt, amely bizonyítottan erős összefüggésben áll a munkahelyi sikerrel.

Lehetőség van További Felmérések Hozzáadására is.

Opcionálisan bevonhatsz bármilyen harmadik fél által végzett felmérési eredményt is, amelyet figyelembe lehet venni a toborzási műszerfalon szereplő súlyozott összpontszámban.

Kivételes Jelöltélmény és Munkáltatói Márkaépítés

A jelentkező értékes idejének megbecsüléseként a Korlátlan Havi Szűrés **egy ingyenes „Legnagyobb Erősségeid” riportot kínál** az OkosKérdőív kitöltése után. Ez a riport **a Vállalatod nevével van márkázva**, és kiemeli a jelentkező viselkedésbeli erősségeit, lehetővé téve számukra, hogy ezeket a képességeket karrierjük előmozdítására használják. Még ha a jelentkező nem is kap ajánlatot, ez a riport okot ad arra, hogy kollégáiknak és barátaiknak ajánlják az vállalatodnál szerzett tapasztalatokat, és egyben kiváló segítség az önéletrajzuk fejlesztéséhez.

Harrison Tehetség Életciklus Megoldások

A Harrison Assessments prediktív analitikát használ, hogy segítse a szervezeteket a tehetségek megszerzésében, fejlesztésében, vezetésében és elkötelezettségében. Ez az átfogó 'Talent Decision Analytics' a tehetségek teljes életciklusa során biztosítja a hatékony csapatok kialakításához, valamint a kulcsfontosságú tehetségek fejlesztéséhez, elkötelezéséhez és megtartásához szükséges intelligenciát. Vegye fel velünk a kapcsolatot, hogy megtudja, hogyan segítünk a szervezeteknek nagyszerű döntéseket hozni.

