



HENKILÖARVIOINNIT

Investointi henkilöarviointiin on huomattavasti pienempi kuin virherekrytoinnista aiheutuvat kulut

Henkilöarviointi:

Tuottaa lisätietoa ja syvempää ymmärrystä hakijan:

- ⦿ Ammatillisesta ja liiketoiminnallisesta osaamisesta sekä taustasta
- ⦿ Motivaatiotekijöistä
- ⦿ Henkilökohtaisesta toimintatyylisestä ja persoonallisuudesta
- ⦿ Kykyrakenteesta ja uusien asioiden omaksumiskyvystä
- ⦿ Arvioidun henkilön vahvuuksista ja kehittämiskohteista
- ⦿ Soveltuvuudesta arvioituihin tehtäviin sekä työympäristöön

Hyödyt asiakkaalle

Arvioinnilla saadaan lisätietoa arvioitavan henkilön toimintatyylisestä ja soveltumisesta tiettyyn tehtävään ja työympäristöön:

Valintapäätösten tekeminen helpottuu ja virherekrytoinnin riski pienenee

Arviointi tukee esimiestyötä antaen lisätietoa siitä, miten arvioitua henkilöä motivoidaan ja johdetaan

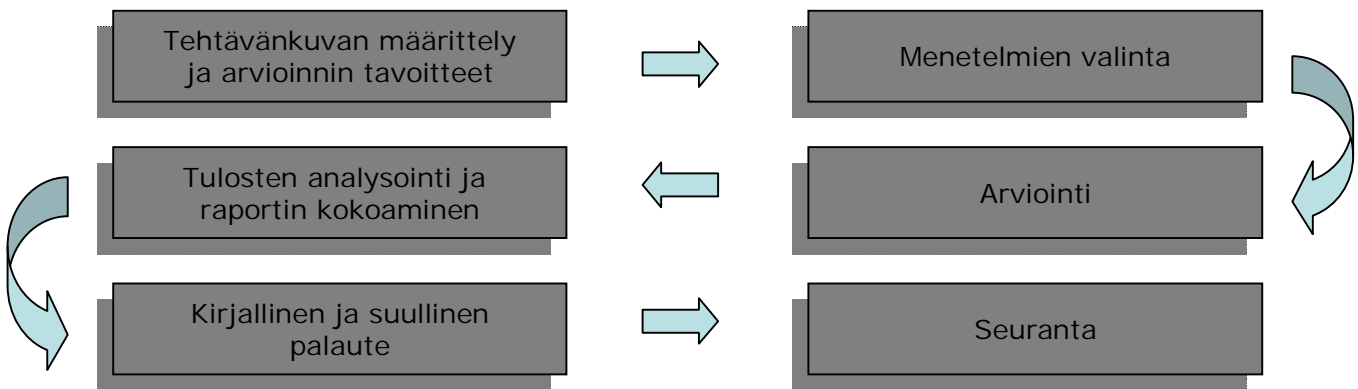
Arvioinnista saatua tietoa pystytään hyödyntämään perehdytyksessä

Hakijalle annettava palaute tukee hänen kehitystään

Työtehtävien uudelleenorganisointi helpottuu saatujen tietojen avulla

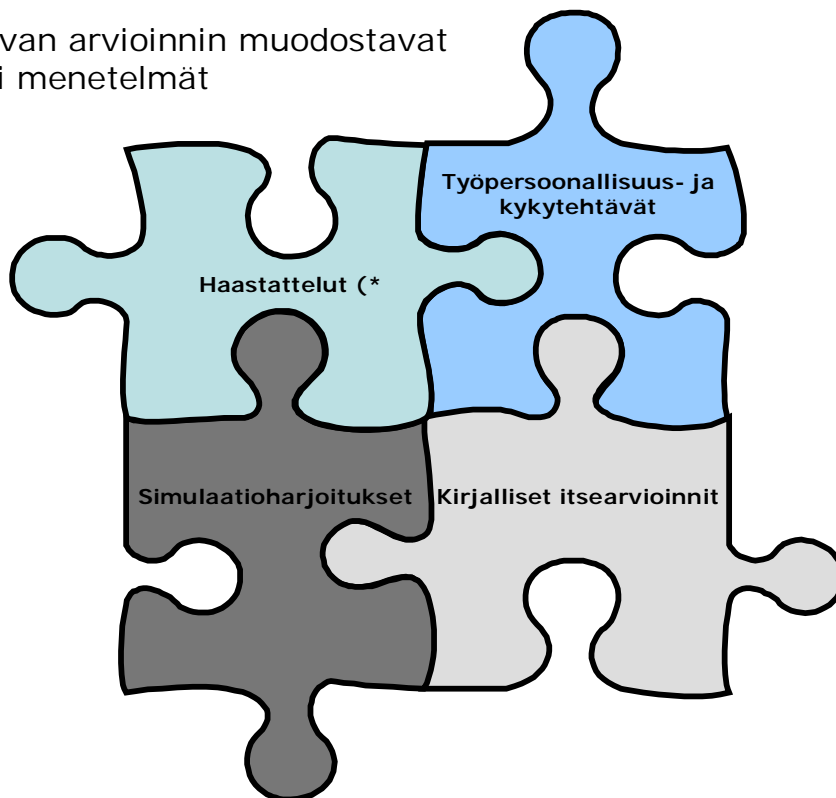
Hyvin tehty arviointi luo hyvää työnantajakuvaa

Arviointiprosessi



Arviointimenetelmät

Luotettavan arvioinnin muodostavat useat eri menetelmät



*) Päämenetelmänä on psykologin tekemä haastattelu, sekä useissa toimeksiannoissa lisäksi toisen konsultin tai seniorikonsultin tekemä liiketoimintalähtöinen haastattelu.

Menetelmät valitaan kunkin toimeksiannon tarpeen mukaan.

Soveltuvuudenarviointiin sisältyy aina palaute kirjallisen raportin muodossa sekä asiakkaalle että arvioidulle henkilölle.

Käymme mieluiten asiakkaan kanssa myös suullisen palautekeskustelun.