**-Vitko rekrutiranje: rešitev za dva problema rekrutiranja -**

|  |  |
| --- | --- |
| **Klasično rekrutiranje** | **Družbeno rekrutiranje** |
| Ponuditi in čakati, da se nekdo javi. | Direktni nagovor: aktivni pristop do ljudi. |
| 15463945-silhouette-eines-fischers-halten-eine-angelrute-isoliert-auf-weiss.jpg |  |
| **Manj je iskalcev delovnih mest,** kot je **nezadovoljnih/ambicioznih v podjetju**. | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Trg dela** | **Družbeno rekrutiranje** |
| **Manj dobri kandidirajo večkrat,** kot dobri, zato je toliko neustreznih prošenj. | Vrhunski kandidati se ne potegujejo ali zelo redko. Njih nagovorijo; v vedno večji meri preko družbenih medijev. |
| Talent Finder 1b Stellenmarkt problem Warum Bewerbungsproduktionen.jpg |  |
| **Na trgu dela je mnogo neustreznih. V podjetju je veliko dobrih. .** | |

To pomeni:

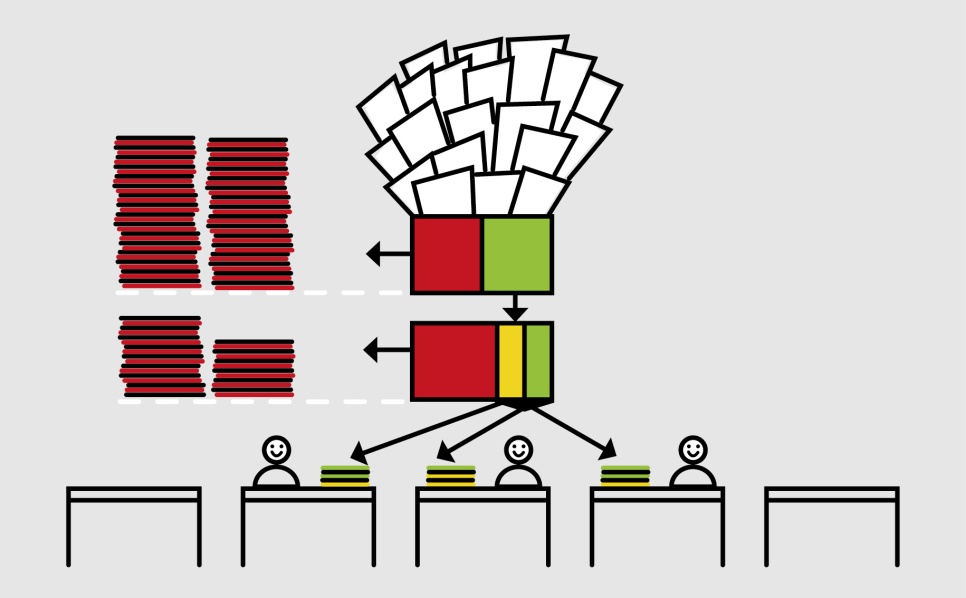
|  |  |
| --- | --- |
| **Mnogo neprimernih prošenj,** ker je online kandidiranje enostavno, hitro in nič ne stane. To zviša število prošenj, **predvsem od ne dobrih**. | **Nobene ali le malo prošenj,** ker se dobre specialiste, vodje projektov in strokovnjake najde na delovnem mestu in ne na trgu dela. |
| Talent Finder 1a Stellenmarkt Problem Viele aber wenige Geeignete .jpgTalent Finder 1b Stellenmarkt problem Warum Bewerbungsproduktionen.jpg | Talent Manager 1e.jpgTalent Manager 1e.jpgTalent Manager 1e.jpg |
| Manj dobri zaprosijo X krat pogosteje, kot tisti, ki so malo boljši in dobri. | Vrhunski kandidati redko zaprosijo in v primeru, da so nezadovoljni, dobijo ponudbo za službo, ki jih je vedno več preko družbenih medijev. |

|  |  |
| --- | --- |
| **Problemi pri “klasičnem rekrutiranju”** | **Problemi pri “družbenem rekrutiranju”** |
| V podjetja prispe več prošenj, kot sploh kdaj, **predvsem od ne tako dobrih.** Ampak mnogi CV malo povedo v svojih izjavah.  Na eni strani manjka to, kar je pomembno za delovno mesto, na drugi strani je v njem mnogo nepomembnega. | Z LinkedIn, Xing se lahko precedi rekrutiranje. Ampak precejanje je grobo. Mnogi profili so borni, nepopolni, olepšani. Manjkajo zanesljive informacije o znanju in veščinah. |
| Talent Finder 1c Stellenmarkt Problem Folge Viel Aufwand.jpg | Talent Finder 2c Arbeitsmarkt SMFilter Mailfilter TFFilter.jpg |
| Mnogi berejo CV, ki malo povedo.  Mnogi imajo intervijuje z neustreznimi, ki jih zanima, da (končno) dobijo delovno mesto  in pri tem povedo „vsemogoče“. | Mnogi berejo profile, ki malo povedo v svojih izjavah.  Delikatni kontakti, z zanimanjem nagovoriti kandidate, medtem, ko skušate pojasniti primernost za delovno mesto.. |

Pri obeh problemih so enaka vprašanja: kako preprosto, hitro in zanesljivo najti ustrezne kandidate? Za koga si vzeti čas in za koga ne? Koga kontaktirati najprej? Težko, **kajti manjkajo pomembne informacije**. Na primer

* če nekdo zadovoljivo **izpoljnjuje** **osnovne pogoje** za delovno mesto ali ne
* če ima nekdo na razpolago **zadovoljiv** **potencial** ali ne.

**-Rešitev: Vitko rekrutiranje identificira ustrezne enostavno, hitro in zanesljivo-**

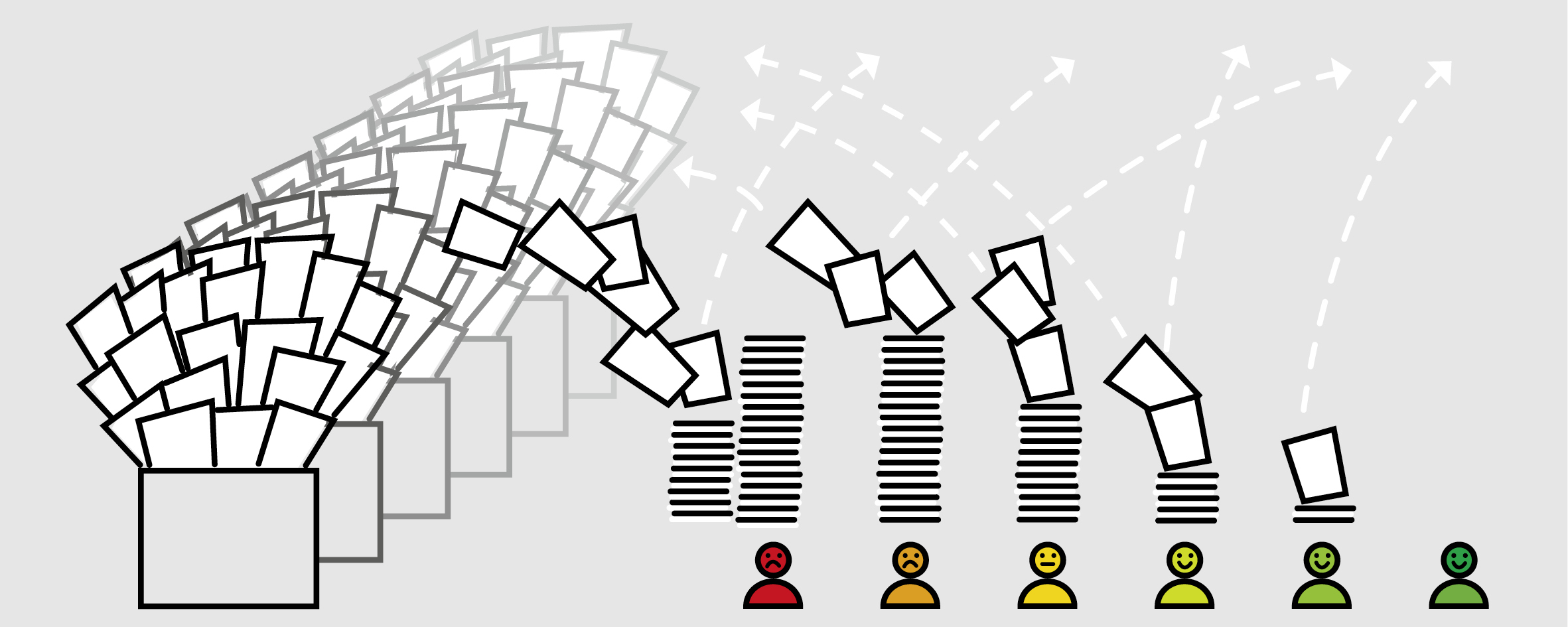
****

**Najprej se pojasni stopnja izpolnitve osnovnih pogojev**

* Nezadovoljivo izpoljnjena +/-50%
* Zadovoljivo izpoljnjena: test potenciala

**Potem se potencial oceni   
in se prikaže v razvrstitvi potenciala:**

* Niso v vrhu 20%. Odpoved. +/-40%
* V vrhu 20%, ocena profila in  
  oddaljenost od resničnosti; ok. Vabilo. +/-10%

Rezultati kažejo;   
 **manj dobro ok dobro in VIP.**

Logično, najboljše obvestite najprej, da se pogovorite o možnem sodelovanju.

**-Rezultati z vitkim rekrutiranjem: 10 konkretnih primerov-**

|  |  |
| --- | --- |
| **-Tipični primeri z mnogimi kandidati--** | **- Tipični primeri High Skills Jobs--------** |
| **-Mnogo neustreznih prošenj-------** | **-Nobene ali le malo prošenja** |
|  |  |
| Show Room prodajalec (Bulauto) | Vodja gradnje (mrh-Architekten) |
| Samo v 5 dneh potekanja  **289 prosilcev** K.o.-Itemset 176 v rangiranje potencialov   **5 intervjujev**  **1 zaposlili s potencialom B**  **Trajanje: 2 tedna** | Samo v 32 dneh potekanja **21 interesentov** za K.o.-Itemset   8 v rangiranje potencialov  **2 „First Dates“**  **1 zaposlili s potencialom B+**  **Trajanje: 5 tednov** Prej so 6 mesecev brezuspešno iskali. |
|  |  |
| Raskosevalec mesa | Vodja tima v Logističnem servisu (Frey&Frey) |
| Samo v 30 dneh potekanja **291 prosilcev** K.o.-Itemset 156 v rangiranje potencialov  **7 intervjujev**  **5 povabljenih v izobraževanje**  **Trajanje: 5 tednov** | Samo v 3 tednih potekanja  **125** **interesentov** za K.o.-Itemset   74 v rangiranje potencialov  **3 Telefoni. 1 „First Date“**  **1 zaposlili s potencialom A**  **Trajanje: 1 mesec** |
|  |  |
| Pomočnik v prodaji (Mr. Cheney) | HR Consultant Talent Management (Hawle) |
| Samo v 4 tednih potekanja  **219 prosilcev** K.o.-Itemset  89 v rangiranje potencialov  19 povabljenih za rekrutiranje   **17 jih je obiskalo trgovino**   14 **zaposlili**  **Trajanje: 3 tedni**  **Povprečje potenciala v skupini: C+** | Samo v 3 tednih potekanja  **38 interesentov** za K.o.-Itemset 17 v rangiranje potencialov  4 Telefoni  **2 „First Dates“**  **1 zaposlili s potencialom A**  **Trajanje: 1 mesec** |
|  |  |
| Poslovna sekretarka (IMP) | Poslovnež (RLS Wacon) |
| Samo v 6 dneh potekanja  **421 prosilcev** K.o.-Itemset 234 v rangiranje potencialov  32 povabljenih za rekrutiranje   **10 telefonskih pogovorov in 3 intervjuji  1 zaposlili, potencial A**  **Trajanje: 3 tedni** | Samo v 3 tednih potekanja  **127 interesentov** za K.o.-Itemset  51 v rangiranje potencialov  21 povabljenih za rekrutiranje  **3 „First Dates“**  **1 zaposlili s potencialom A**  **Trajanje: 3 tedni** |
|  |  |
| [Primer: 3135 prošenj za 90 delovnih mest. Zahvala Talent Finder, da smo samo v 2 tednih povabili 95 na izobraževanje.](http://www.imde.net/PepPages/Pdf/GER%20AirlineRanking.pdf) | [Primer: 0 prošenj za 5 delovnih mest. V 30 dneh smo s Talent Finder našli 5 specialistov.](http://www.imde.net/PepPages/Pdf/GER%20TechProgrammierer.pdf) |

Preberite prosim tudi [www.imde.net](http://www.imde.net) „Kaj rečejo stranke“.

**-Vitko rekrutiranje:-**na čem temelji uspeh (preprosto in hitro najti ustrezne)?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Vitko rekrutiranje-** |  | **Klasično rekrutiranje** |
| 1. | **Ciljna in specifična želja po okrepitvi** | namesto | oblikovanja **enakih oglasov za delovno mesto v** podjetju. |
| 2. | **-Talent Finder** preveri **osnovne** **predpogoje**  za delovno mesto in izvede **rangiranje potenciala** = **berete samo CV nekaj najboljših** | namesto | **branja zelo veliko CV.** |
| 3. | **Talent Recruiter** pokaže kako nekdo doživlja poklicno situacijo zahtev | namesto | sprejemanja na osnovi CV. |
|  | **Obsežne, podrobne, za uspeh pomembne in z zahtevami povezane informacije** (profil potenciala, poročilo, seznam lastnosti) | namesto | **subjektivenega vtisa intervjuvanca v pogovoru s kandidatom,** ki redko traja več kot eno uro. |
|  | Na odgovorih kandidata temeljijo  **Vodnik za intervju** **z ustreznimi vprašanji** | namesto | da med pogovorom **ne iščete vprašanj.** |
|  | **Odgovori za osnovne predpostavke in preverjena vprašanja + CV** | namesto | **samo CV.** |
| 4. | **Proces-vitkega rekrutinga-** zagotovi,  da v končni izbor pridejo le zares **resnično zainteresirani in ustrezni** | namesto | **mnogo pogovorov z neustreznimi.** |
| 5. | **„First Date“** / „First Date-Atmosfera“ | namesto | **intervjuja/vzdušje izpita.** |
| 6. | **„Peer-Meeting“** za pojasnitev nalog, vloge, razdelitev vloge, sodelovanje, itd. | namesto | presenečenj in razočaranja pri nastopu službe. |
| 7. | **„Peer-odločitev“:** (Lahko nas okrepi. Ustreza nam. Da, hočemo.) | namesto | **samo odločitev predpostavljenega.**  (Dobro. Mi ustreza. Hočem.) |

**Z zmanjšanjem neustreznih prošenj – z vitkim rekrutiranjem preprosto in hitro – razbremenimo HR. Na razpolago ostane več časa, da lahko v strokovnih revijah, blogih in družbenih medijih, odkrijete vrhunske moči, namesto, da čakate in vzamete tistega, ki se javi ali, da vključite drage osebne svetovalce, ki vam ne zagotovijo nobene kakovosti.**

**Vitko rekrutiranje poenostavi in pospeši iskanje in predizbor, hitreje najde ustrezne in bolj ugodno, kot doslej in tako s tem krepi HR-Image.**

Ker boste zaposlovali le dobre in zelo dobre, se bodo zaposleni vse bolj selektivno in postopno okrepili; nuja za nekaj ambicioznih podjetij, ki želijo biti v prednosti, v konkurenci z drugimi; nuja za uspešni talent management.

Vitko rekrutiranje je na razpolago takoj in uporabno z nekaj prilagoditvami. Pokličite:   
**-Daniel D. Thönen ddt\_imde@yahoo.com +41 79 300 3116 +55 48 9936 8716-  
-Peter Dahinden pdahinden@imde.net +41 79 218 4252 +41 31 312 0880**

**Dr.Marija Hafner,** [**marija.hafner@alphacenter.si**](mailto:marija.hafner@alphacenter.si) **+386 40 77 32 77**

**--Talente najti,-------pridobiti,- ------ razviti in obdržati..  
--Talent Finder ----Talent Recruiter- ------Talent Developer------.**

Inovacija je pomembna, da „iz krize zrastete močnejši“. Dobre ideje so pomembne, vendar niso dovolj. Te moramo tudi uresničiti. Kdo? Projektni vodje in specialisti, ki jih podpirajo dobri strokovnjaki. Zato je po njih tako povpraševanje in pomanjkanje. Pogosto se najde le malo vrhunskih strokovnjakov na trgu dela in jih šele najdemo preko družbenih medijev na trgu delovne sile.

Švica je svetovni prvak v inovacijah, Nemčija in Avstrija sta med prvimi 10.  
<http://www.innovationsindikator.de/der-innovationsindikator/gesamtindikator/>

**Švica je svetovni prvak v tem, kako Talente najti, pridobiti, razviti in obdržati.**

Kliknite na spodnjo povezavo in v sredini slike na video.

<http://knowledge.insead.edu/talent-management/the-worlds-most-talent-competitive-countries-3006>

**Talent Management Indikator inovativnosti**

