

Nasz cel na to webinarium:

Pokażemy, że dzięki danym z Talentpilot, rozmowa kwalifikacyjna przestaje być procesem zbierania informacji, a staje się strategiczną weryfikacją dopasowania, motywacji i potencjału kandydata.

Mając zebrane i zweryfikowane dane, ostateczna rozmowa rekrutacyjna może ograniczyć się tylko do 3 pytań



Rozmowa rekrutacyjna to badanie
i weryfikacja kandydata w trzech obszarach:

czy kandydat
potrafi?
kompetencje

czy chce?
motywacja

czy pasuje?
dopasowanie
kulturowe
i organizacyjne



Talentpilot – co zmienia?

- ✓ Strategiczna weryfikacja zamiast zbierania danych
- ✓ Talentpilot wykonuje pracę analityczną przed rozmową
- ✓ Zmienia paradygmat: Talentpilot pozwala przejść od "co potrafisz?" do "sprawdźmy, jak nasze dane przekładają się na rzeczywistość".

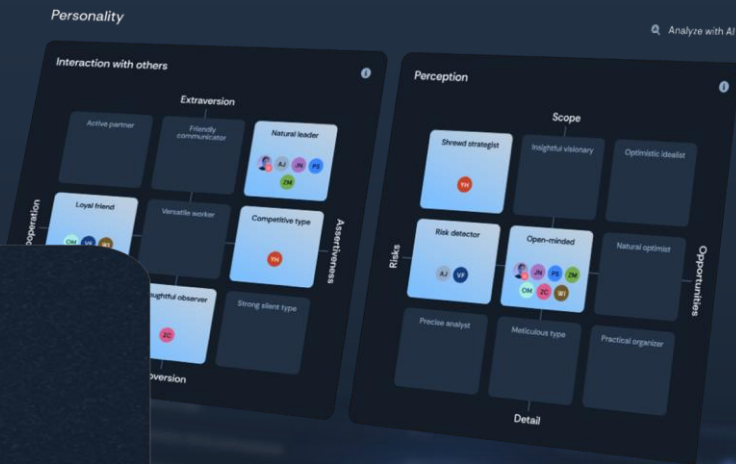
Weryfikacja CV

- ✓ Analiza oparta na dowodach
- ✓ Identyfikacja kluczowych kompetencji
- ✓ Przewidywanie wydajności i estymacja potencjału
- ✓ Redukcja subiektywizmu i spójność oceny kandydatów
- ✓ Wyłapywanie niespójności i anomalii

Psychometria

Odpowiedzi typu „jak i dlaczego”:

- Analiza postaw i rozumowania
- Identyfikacja potencjału rozwojowego
- Zdolności poznawcze i przyszłe role
- Dopasowanie do zespołu i kultury organizacji



Natural leader

Open-minded

Customer-centric Innovator

Honest, ethical, trustworthy



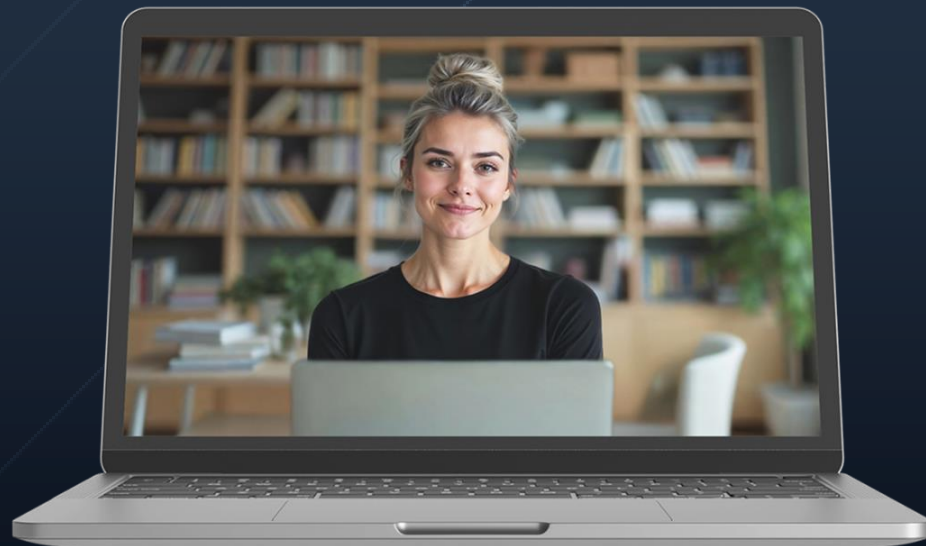
Wywiad z Alex

Po analizie CV, która mówi nam co kandydat robił, oraz po badaniach psychometrycznych, które sugerują jak i dlaczego może działać w określony sposób, wywiad z Alex stanowi etap weryfikacji i dostarczenia dowodów. To właśnie tutaj hipotezy i dane przekształcane są w namacalne przykłady zachowań.



Wywiad z Alex to:

- ✓ Kontekstowa rozmowa
Ocena oparta na dowodach
- ✓ Niezawodność i obiektywizm
Weryfikacja hipotez
- ✓ Naukowe podejście /
ustrukturyzowany format



Czas na finał, czyli 3 pytania

Praca została już wykonana, dysponujesz szeroką wiedzą o kandydacie

Od weryfikacji do zebrania dowodów. Rekruter nie musi już zadawać dziesiątek pytań, ma informacje. Każdy z poprzednich etapów dostarczył kluczowych, wiarygodnych danych.

Integracja danych w praktyce:

Cały proces opiera się na łączeniu wielu źródeł danych (CV, testy, wywiad), co jest rekomendowane jako najlepsza praktyka w celu zrównoważenia trafności i sprawiedliwości procesu selekcji. Trzy finalne pytania rekrutera są ostatnim, kluczowym elementem tej integracji, który spaja wszystkie dane w spójną całość i pozwala podjąć ostateczną, świadomą decyzję.

Przykładowe pytanie o głęboką motywację

zamiast pytać "Dlaczego chce Pan/Pani u nas pracować?", rekruter może zadać pytanie oparte na danych, np. "Z Pana/Pani profilu wynika, że ceni Pan/Pani autonomię. Jak pogodzi to Pan/Pani z naszym mocno zespołowym stylem pracy i jak to wpłynie na Pana/Pani motywację?".